



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



Organisation  
Internationale  
du travail



**Recommandation OIT/UNESCO  
concernant la condition du personnel  
enseignant (1966)**

et

**Recommandation de l'UNESCO  
concernant la condition du personnel  
enseignant de l'enseignement  
supérieur (1997)**

**avec un guide de l'utilisateur**

**Recommandation OIT/UNESCO  
concernant la condition du personnel  
enseignant (1966)**

**et**

**Recommandation de l'UNESCO  
concernant la condition du personnel  
enseignant de l'enseignement  
supérieur (1997)**

Copyright © Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et Organisation internationale du Travail 2008

Les publications de l'UNESCO et du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée.

Toute demande d'autorisation, de reproduction ou de traduction devra être adressée à l'Office des Éditions de l'UNESCO, 7 Place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, l'UNESCO agissant au nom des deux Organisations. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que l'UNESCO ou le Bureau international du Travail souscrivent aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'UNESCO ou du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Première édition 2008

Photographies de la couverture:

Dennis Sinyolo (EI) - Zambia, 2007

EI/NEA – USA, 2006

Japan Teachers' Union (Nikkyoso)

Imprimé par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris, France

ED-2008/WS/24

## AVANT PROPOS

« Le problème n'est pas seulement d'ordre quantitatif. La qualité des enseignants et de l'enseignement est tout aussi essentielle à la réussite de l'apprentissage. Le système éducatif doit donc attirer et fidéliser un personnel enseignant bien formé, motivé, performant et composé à égalité de femmes et d'hommes ; il doit épauler les enseignants en classe, et tout au long de leur carrière. La dévalorisation des enseignants, la faiblesse de leurs rémunérations, la médiocrité des conditions d'enseignement et d'apprentissage et le manque d'évolution de carrière ou de formation professionnelle adéquate sont autant de causes de mécontentement, qui ont conduit nombre d'entre eux à quitter la profession, parfois après seulement quelques années de service. »

Extrait du message à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants 2007

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

La Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur a été adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO en 1997, à l'issue d'années de travaux préparatoires effectués en collaboration par l'UNESCO et l'OIT. Ce texte de référence récapitule une

série de pratiques recommandées concernant l'ensemble du personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Il vise à compléter la Recommandation de 1966. Sa promotion est assurée et sa mise en œuvre surveillée par l'UNESCO en collaboration avec l'OIT, notamment par l'intermédiaire du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts (CEART).

Les nouveaux défis que doit relever le monde de l'enseignement et le rôle important que les enseignants sont appelés à jouer dans ce processus montrent bien que ces deux Recommandations, qui ont fait l'objet d'une traduction officielle dans sept langues (anglais, arabe, chinois, espagnol, français, portugais et russe), restent pleinement pertinentes. Elles sont ici précédées d'éléments d'explication sous forme de questions-réponses qui doivent en faciliter la compréhension et aider à leur mise en œuvre. L'UNESCO et l'OIT continuent d'agir ensemble, en collaboration avec les États membres et les partenaires sociaux, pour suivre et promouvoir l'adhésion à ces deux instruments normatifs, qui revêtent une importance déterminante pour l'application de politiques rationnelles en ce qui concerne les enseignants.



Koïchiro Matsuura  
Directeur général  
de l'UNESCO



Juan Somavia  
Directeur général  
du BIT

## TABLES DES MATIÈRES

Comprendre et utiliser 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) .....	7
Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) .....	19
Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) .....	45

**Comprendre et utiliser  
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)**

## Quel est le contenu des Recommandations de 1966 et de 1997 ?

Elles définissent des normes internationales applicables à la profession enseignante. Ces deux instruments normatifs sont :

*La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966)*

*La Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997).*

## Qui est concerné par ces recommandations ?

La Recommandation de 1966 s'adresse aux enseignants de tous les degrés depuis le préprimaire jusqu'à la fin du secondaire, de tous les établissements publics ou privés, qu'ils dispensent un enseignement scolaire, technique, professionnel ou artistique.

La Recommandation de 1997 complète celle de 1966 et s'adresse à l'ensemble du personnel enseignant et de recherche de l'enseignement supérieur. Par personnel enseignant de l'enseignement supérieur, on entend « l'ensemble des personnes attachées à des établissements ou programmes d'enseignement supérieur qui sont engagées dans des activités d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche et/ou de prestation de services éducatifs aux étudiants ou à l'ensemble de la communauté ».

## Sur quels aspects de la profession d'enseignant la Recommandation de 1966 porte-t-elle ?

Formée de 146 courts paragraphes regroupés sous 13 sections, la Recommandation de 1966 fixe des normes internationales dans de nombreux domaines, qui correspondent aux principales préoccupations professionnelles, sociales, éthiques et matérielles des enseignants. Ces domaines sont les suivants :

- ✓ formation initiale et continue
- ✓ recrutement
- ✓ avancement et promotion
- ✓ sécurité de l'emploi
- ✓ procédures disciplinaires
- ✓ service à temps partiel
- ✓ libertés professionnelles
- ✓ supervision et évaluation
- ✓ droits et devoirs

- ✓ participation à la prise des décisions relatives à l'éducation
- ✓ négociation
- ✓ conditions favorables à l'efficacité de l'enseignement et de l'apprentissage
- ✓ sécurité sociale.

## Dans quelles dispositions de la Recommandation de 1966 ces préoccupations sont-elles reflétées ?

La Recommandation de 1966 aborde les thèmes suivants :

**Professionalisme** : « L'enseignement devrait être considéré comme une profession dont les membres assurent un service public ; cette profession 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. » (III.6)

**Coopération en matière de politique** : « Il devrait y avoir une coopération étroite entre les autorités compétentes et les organisations d'enseignants, d'employeurs, de travailleurs et de parents, les organisations culturelles et les institutions savantes ou de recherche, en vue de définir la politique scolaire et ses objectifs précis. » (IV.10k)

**Formation des enseignants** : « Les professeurs des établissements de formation des enseignants devraient être qualifiés pour donner dans leur discipline propre un enseignement d'un niveau comparable à celui de l'enseignement supérieur. Les maîtres chargés de la formation pédagogique devraient avoir l'expérience de l'enseignement scolaire et, autant que possible, renouveler périodiquement celle-ci par la pratique de l'enseignement dans une école. » (V.25)

**Libertés professionnelles** : « Dans l'exercice de ses fonctions, le corps enseignant devrait jouir des franchises universitaires. Les enseignants étant particulièrement qualifiés pour juger des auxiliaires et des méthodes d'enseignement les mieux adaptés à leurs élèves, ce sont eux qui devraient jouer le rôle essentiel dans le choix et la mise au point du matériel d'enseignement, le choix des manuels et l'application des méthodes pédagogiques, dans le cadre des programmes approuvés et avec le concours des autorités scolaires. » (VIII.61)

**Devoirs des enseignants** : « La définition et le respect des normes professionnelles applicables aux enseignants devraient être assurés avec le concours des organisations d'enseignants. [...] Des codes d'éthique ou de conduite devraient être établis par les organisations d'enseignants, des codes de ce genre contribuant grandement à assurer le prestige de la profession et l'accomplissement des devoirs professionnels selon des principes acceptés. » (VIII.71 et 73)

**Droits des enseignants :** « Les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs. » (VIII.82)

**Durée du travail :** « En fixant les heures de cours, il faudrait tenir compte de tous les facteurs qui déterminent la somme de travail que les enseignants ont à fournir tels que : (a) Le nombre d'élèves dont l'enseignant doit s'occuper, par jour et par semaine ; [...] (e) Le temps qu'il est souhaitable de laisser aux enseignants pour informer les parents et s'entretenir avec eux des progrès des élèves. » (IX.90 a, e)

**Traitements des enseignants :** « Les traitements des enseignants devraient : (a) Être à la mesure de l'importance que la fonction enseignante et, par conséquent, ceux qui l'exercent revêtent pour la société, aussi bien que des responsabilités de toute nature qui incombent à l'enseignant dès son entrée en fonction. [...] (d) Tenir compte du fait que certains postes exigent une plus grande expérience et des qualifications plus élevées et comportent des responsabilités plus étendues. » (X.115 a, d)

**Pénurie d'enseignants :** « Il faudrait poser en principe que toute mesure prise pour parer à une grave crise de recrutement doit être considérée comme une mesure exceptionnelle, qui ne déroge ou ne porte atteinte, en aucune manière, aux normes professionnelles établies ou à établir, et réduit au minimum le risque de nuire aux études des élèves. » (XII.141)

## Quels sont les domaines couverts par la Recommandation de 1997 ?

Les principales questions abordées dans les deux recommandations sont similaires, mais la Recommandation de 1997 les examine en relation avec le personnel enseignant et de recherche de l'enseignement supérieur. Elle met également en relief des aspects importants tels que les franchises universitaires et l'autonomie institutionnelle. Plus spécifiquement, elle traite des points suivants :

**Professionnalisme :** « Enseigner dans l'enseignement supérieur est une profession dont les membres assurent un service public ; cette profession exige des enseignants non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises et entretenues au prix d'études et de recherches rigoureuses et continues, mais aussi un sens des responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des étudiants et de la communauté dans son ensemble, ainsi que le respect de normes professionnelles rigoureuses dans l'étude et la recherche. » (III.6)

**Autonomie des établissements et obligation de rendre des comptes :** « Un établissement est autonome s'il dispose de la latitude nécessaire pour prendre des décisions efficaces concernant ses activités académiques, ses règles de fonctionnement, sa gestion et autres activités connexes, dans la mesure où elles sont conformes aux systèmes de contrôle public, s'agissant en particulier des fonds fournis par l'Etat, et respectent les libertés académiques et les droits de la personne. » (V.A.17)

**Droits et libertés individuels :** « Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'effectuer des recherches à l'abri de toute ingérence ou de toute restriction, dès lors que cette activité s'exerce dans le respect de la responsabilité professionnelle et des principes professionnels nationalement et internationalement reconnus de rigueur intellectuelle, scientifique et morale s'appliquant à la recherche. Les enseignants devraient avoir également le droit de publier et de communiquer les conclusions des travaux dont ils sont les auteurs ou les coauteurs... » (VI.A.29)

**Conditions d'emploi :** « Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier des conditions suivantes : (a) un système juste et ouvert d'organisation des carrières comportant des procédures équitables en matière de nomination, de titularisation le cas échéant, de promotion, de congédiement et autres aspects connexes. » (IX.A.43.a)

**Sécurité de l'emploi :** « 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, et devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités périuniversitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur. » (IX.B.46)

**Évaluation :** « Les établissements d'enseignement supérieur devraient veiller au respect des principes suivants : (a) l'évaluation et l'appréciation du travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur font partie intégrante du processus d'enseignement, d'apprentissage et de recherche, leur principale fonction étant le développement de chaque individu conformément à ses aspirations et à ses capacités ; (b) l'évaluation doit porter uniquement sur des critères académiques de compétence en matière de recherche, d'enseignement et autres fonctions universitaires ou professionnelles, selon l'appréciation qui en est faite par les pairs de l'intéressé. [...] (f) tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir un droit de recours devant un organe impartial contre toute appréciation qui lui paraît injustifiée. » (IX.47, a, b, f)

**Négociation des conditions d'emploi :** « 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... » (IX.E.52)

**Conditions d'emploi du personnel enseignant féminin, des enseignants handicapés et des enseignants à temps partiel de l'enseignement supérieur :** Toutes les mesures nécessaires devraient être prises pour garantir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes enseignantes de l'enseignement supérieur et pour que les conditions de travail des enseignants de l'enseignement supérieur handicapés soient conformes aux normes internationales en la matière (IX.H.70 et IX.H.71) ; les enseignants à temps partiel de l'enseignement supérieur devraient bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants du supérieur engagés à plein temps, et d'avantages équivalents. (IX.H.72)

### **Je suis enseignant. Comment les recommandations peuvent-elles m'aider ?**

Quels que soient vos fonctions et le niveau auquel vous exercez, les Recommandations de 1966 et de 1997 définissent de façon pratique vos responsabilités et vos droits et vous indiquent de quelle manière se déroule le dialogue entre les autorités éducatives, les enseignants et leurs associations.

Dans le cadre de ce dialogue, vous pourrez vous servir des Recommandations comme d'un cadre international de référence lorsque vous débattrez de questions telles que la formation initiale accélérée, l'effectif de la classe, les auxiliaires pédagogiques, la charge de travail, la notation au mérite, les congés de maternité ou la sécurité sociale. Les Recommandations peuvent aussi servir de base pour l'élaboration d'un code déontologique pour la profession applicable localement ou à l'échelle d'une province, d'un État à l'intérieur d'une fédération, d'une région ou d'un pays.

### **Je travaille pour une autorité éducative ou pour l'administration nationale. Ces Recommandations me concernent-elles ?**

Si vos fonctions ont trait à des formes de politique, de planification ou de programmation qui ont des incidences sur le personnel enseignant, les Recommandations vous sont également destinées. Elles ont été conçues pour servir de fondement à des lois ou à des pratiques de portée nationale relatives aux enseignants et pour influencer sur l'élaboration de ces lois et pratiques. Encore une fois, les dispositions des Recommandations représentent un *cadre international de référence* dans vos discussions et négociations avec les enseignants et leurs organisations.

Les dispositions des Recommandations peuvent être incorporées à vos *programmes nationaux de formation des enseignants* et dans les directives nationales applicables à des domaines tels que la santé des enseignants, l'enseignement en milieu rural et la mise en valeur des ressources humaines.

### **Je travaille actuellement « sous contrat ». Comment ces Recommandations peuvent-elles m'aider ?**

Les deux Recommandations expliquent de quelle manière garantir et préserver la sécurité d'emploi et comment négocier les conditions d'emploi. En tant qu'enseignant sous contrat, vous pouvez vous référer aux Recommandations comme à un cadre normatif international qui dispose que tous les enseignants, y compris ceux qui travaillent sous contrat, doivent avoir reçu l'éducation et la formation voulues et bénéficier de l'appui nécessaire pour ne pas faillir aux normes professionnelles en vigueur ni compromettre la qualité de l'enseignement dispensé. À titre d'exemple, on peut lire ce qui suit dans la Recommandation de 1966 : « [là] où l'urgence des besoins peut rendre nécessaire le recours à une formation accélérée des enseignants, il faudrait organiser en même temps une formation complète, de manière à disposer d'un corps d'enseignants ayant toute la compétence nécessaire pour orienter et diriger l'ensemble de l'enseignement ; [...] Les élèves admis à suivre des programmes de formation accélérée devraient être choisis selon les mêmes critères que ceux qui doivent recevoir une préparation du type normal ou même selon des critères plus sévères, pour qu'ils soient à même de compléter leur formation par la suite. » (XII, 142 et 143)

### **Je travaille à temps partiel : les Recommandations prennent-elles aussi en compte ma situation ?**

Oui, tant celle de 1966 (paragraphe 59-60 : Service à temps partiel) que celle de 1997 (paragraphe 72 : Conditions d'emploi du personnel enseignant de l'enseignement supérieur à temps partiel) prennent en compte la valeur et les droits des enseignants qui travaillent à temps partiel. On peut lire ce qui suit au paragraphe 60 de la Recommandation de 1966 : « Les enseignants qui ont un service régulier à temps partiel devraient :

- a) recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants à plein temps ;
- b) jouir de droits correspondant à ceux des enseignants à plein temps, sous réserve de l'application des mêmes règles, en matière de congés payés, de congés de maladie et de congés de maternité ;
- c) bénéficier d'une protection adéquate et appropriée en matière de sécurité sociale, y compris des régimes de pensions servies par les employeurs. »

## Quels sujets de préoccupation apparus depuis l'adoption des Recommandations ne sont-ils pas abordés dans celles-ci ?

La parité des sexes reste une question essentielle, notamment lorsqu'elle est envisagée sous l'angle de l'égalité des traitements, de la violence à l'égard des enseignants et de la discrimination. Les deux Recommandations y font référence dans une certaine mesure dans les paragraphes consacrés aux enseignantes (1966 : Enseignantes ayant des charges de famille, par. 54-58 ; 1997 : Conditions d'emploi du personnel enseignant féminin de l'enseignement supérieur, par. 70). Le VIH/sida n'y est pas spécifiquement évoqué, mais les Recommandations traitent de questions touchant la santé, comme la sécurité sociale, les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations d'invalidité ou encore les salaires, la charge de travail, les prestations de sécurité sociale, la santé et la sécurité, qui intéressent au même titre que les autres les enseignants séropositifs ou au contact de personnes infectées. Aucune mention spécifique n'est faite des technologies de l'information et de la communication (TIC), de l'apprentissage à distance en ligne ni de la mondialisation, mais les Recommandations abordent de manière générale des questions qui s'y rattachent (accès à l'enseignement moderne, à des ressources en matière de recherche et d'information, aux méthodes d'enseignement, aux échanges d'information internationaux).

## Les Recommandations sont-elles juridiquement contraignantes ?

Non, contrairement à une convention, une recommandation n'est pas assujettie à la ratification des États et ne nécessite pas non plus leur signature. Toutefois, tous les États membres de l'OIT et de l'UNESCO, qu'ils aient ou non voté ou approuvé le texte, sont tenus d'en connaître les dispositions et ont été invités par l'OIT et l'UNESCO à les appliquer sur leurs territoires respectifs. Elle a donc un fort impact doctrinal.

## Si ces Recommandations ne sont pas juridiquement contraignantes, comment l'OIT et l'UNESCO coopèrent-elles pour en appuyer l'application ?

L'UNESCO et l'OIT collaborent aux fins de l'application des Recommandations de différentes manières :

- Sous l'égide du Comité conjoint OIT-UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), qui est chargé de suivre et d'encourager l'application des Recommandations et de donner des conseils à l'OIT et à l'UNESCO quant aux meilleurs moyens de favoriser la connaissance et l'utilisation dans les États membres des normes qu'elles définissent.
- En organisant des séminaires à tous les niveaux, pendant lesquels des repré-

sentants de gouvernements, d'organisations d'enseignants et d'employeurs du privé déterminent par consensus des stratégies permettant d'agir concrètement en vue d'améliorer la condition des enseignants. Cette méthode, fondée sur le « dialogue social », est pratiquée dans de nombreuses régions du monde depuis 1989, dans le Pacifique, dans les États arabes, en Amérique centrale et dans plusieurs sous-régions d'Afrique.

- En réalisant des études de cas et des études statistiques qui mettent en relief les préoccupations et les pratiques actuelles.
- En communiquant des éléments d'information et en dispensant des conseils techniques aux autorités éducatives et aux organisations d'enseignants quant aux modifications apportées aux lois, règlements et pratiques qui ont des incidences sur les enseignants.
- En encourageant la célébration de la Journée mondiale des enseignants chaque 5 octobre, jour de l'adoption de la Recommandation de 1966 par une conférence spéciale de l'UNESCO et de l'OIT.
- En faisant connaître les Recommandations au moyen de publications (brochures, rapports de sessions) et d'exposés dans le cadre de réunions internationales, de conférences et d'ateliers.

## Quelle est la composition du CEART ?

Le CEART est composé de douze experts indépendants, six désignés par l'OIT et six par l'UNESCO. Ces experts sont originaires de toutes les régions du monde et choisis de manière à ce qu'une représentation géographique équitable et le respect de la parité des sexes soient garantis et à doter le Comité d'un éventail de compétences correspondant aux domaines couverts par les deux Recommandations, notamment le droit et les questions juridiques, les relations du travail et le dialogue social, ou encore l'éducation. Les membres du CEART siègent à titre individuel.

## Que fait le CEART ?

Le CEART se réunit tous les trois ans pour examiner les études, les rapports et les documents d'information concernant l'application des deux Recommandations qui lui sont communiqués par les gouvernements, les organisations d'enseignants et les organisations internationales s'intéressant particulièrement à l'éducation ou qui sont réalisés pour le compte de l'UNESCO et de l'OIT. Par exemple, à sa neuvième session (2006), le CEART a examiné des rapports sur les thèmes suivants : franchises universitaires et autonomie institutionnelle ; rôle des enseignants et de la qualité de l'éducation dans la poursuite des objectifs d'EPT pour 2015 ; attirer, former et retenir des enseignants de qualité ; le dialogue social dans le système éducatif ; la liberté d'association dans l'enseignement supérieur ; les enseignants sous contrat ; la parité

des sexes et le VIH/sida dans la perspective des Recommandations de 1966 et de 1997. Sur cette base, il publie son propre rapport, dans lequel il récapitule les données relatives à la condition des enseignants dans le monde et propose des mesures concrètes aux gouvernements, aux partenaires sociaux, à l'OIT et à l'UNESCO. Le rapport du CEART est étudié par le Conseil d'administration et par la Conférence internationale du travail de l'OIT, ainsi que par le Conseil exécutif de l'UNESCO, et il est adressé à tous les États membres.

Le Groupe de travail du CEART sur les allégations examine les allégations reçues d'organisations d'enseignants concernant la non-application des dispositions des Recommandations dans les États membres. Il publie ses conclusions et fait des propositions pour régler les problèmes ou les conflits.

### **Quelle est la procédure à suivre pour porter à l'attention du CEART les cas de non-application des Recommandations et comment y donne-t-il suite ?**

Les organisations nationales et internationales d'enseignants peuvent porter à l'attention du CEART des éléments d'information concernant la non-application des dispositions des Recommandations dans tel ou tel État membre. Pour être recevable, une allégation de ce type doit être en rapport avec les dispositions des Recommandations, émaner d'une organisation nationale ou internationale d'enseignants et ne pas relever de la compétence d'autres organes de l'OIT ou de l'UNESCO institués pour examiner l'application de conventions ou d'autres instruments internationaux. Elle peut porter sur des questions de rémunération et de retard dans le paiement du salaire, sur des licenciements arbitraires ou contraires à la législation, sur la discrimination dont des enseignants s'estiment victimes en termes de conditions d'emploi ou de promotion, sur la mise en place de systèmes d'évaluation et de rémunération au mérite des enseignants sans consultation préalable des intéressés ou sur des restrictions imposées aux droits professionnels.

Lorsqu'une allégation est jugée recevable, le secrétariat du Comité conjoint la soumet au gouvernement du pays concerné et sollicite ses commentaires. La réponse du gouvernement est alors communiquée à l'organisation, qui peut la commenter ou apporter de nouveaux éléments d'information. Sa réponse est transmise au gouvernement, qui peut s'il le souhaite faire une dernière série de remarques. L'allégation et toutes les observations faites par les parties sont alors soumises au Comité conjoint, qui les examine en session ordinaire ou extraordinaire et consigne ses vues dans son rapport. Si un gouvernement invité à formuler des observations sur une allégation omet d'y réagir dans un délai raisonnable après la communication initiale et un rappel, l'allégation est transmise au Comité conjoint accompagnée d'une note indiquant que le gouvernement n'y a pas répondu. Le rapport du Comité conjoint est alors transmis au Conseil d'administration de l'OIT, auquel il est demandé de faire parvenir les rapports de ses sessions ordinaires à la Commission de l'application des conventions et

recommandations de la Conférence internationale du travail et au Comité du Conseil exécutif de l'UNESCO sur les conventions et recommandations, pour transmission à la Conférence générale.

### **D'autres instruments normatifs de l'OIT ou de l'UNESCO intéressent-ils les enseignants ?**

Oui, l'UNESCO et l'OIT ont adopté d'autres instruments normatifs intéressants les enseignants. Leur application n'est pas surveillée par le CEART mais plutôt par les organes compétents de l'une ou l'autre organisation. Ces instruments sont les suivants :

- des conventions de l'OIT comme la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective et la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), dont les principes sont résumés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. L'application de ces instruments de l'OIT est surveillée par des organes comme la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT. Leur texte peut être obtenu par l'intermédiaire du Département des normes internationales du travail de l'OIT (Télécopie : +41.22 799.7139) ainsi que sur le Web à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/ilolex/french/>. Le texte de la Déclaration peut aussi être consulté à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DeclarationWeb.IndexPage> ;
- des conventions de l'UNESCO comme la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, la Convention sur l'enseignement technique et professionnel, la Recommandation concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement et la Recommandation sur la reconnaissance des études et des titres de l'enseignement supérieur. L'application de ces instruments est suivie par des organes tels que le Comité sur les conventions et recommandations de l'UNESCO. Le texte des instruments normatifs de l'UNESCO peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.unesco.org/education/information/standards/french/unesco.htm>. En votre qualité d'enseignant, vous voudrez peut-être obtenir des informations concernant la Convention relative aux droits de l'enfant. Adressez-vous pour ce faire à la Section de l'éducation de la petite enfance et de l'éducation familiale de l'UNESCO, à Paris [Télécopie : (+33).1.45.68.56.26 ; Site Web : [http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL\\_ID=45388&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45388&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)].

## Comment puis-je recevoir des exemplaires des Recommandations et de plus amples renseignements ?

Vous pouvez en obtenir auprès de l'OIT ou de l'UNESCO.

Auprès de l'OIT, en contactant :

- le bureau de zone ou l'équipe multidisciplinaire de l'OIT les plus proches. Une liste peut être obtenue à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/public/french/sitemap.htm> ;
- le Siège de l'OIT, Service des activités sectorielles, Département du dialogue social, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse (Télécopie : +41.22.799.70.46) ; [sector@ilo.org](mailto:sector@ilo.org) ; Site Web : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/index.htm>.

Auprès de l'UNESCO, en contactant :

- la Commission nationale de l'UNESCO de votre pays par l'Internet, à l'adresse suivante : [http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL\\_ID=34279&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=34279&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html), ou la Division des relations avec les commissions nationales et des nouveaux partenariats (ERC/NCP), Siège de l'UNESCO, Paris, France, par télécopie (+33.1.45.68.55.40) ;
- le bureau hors Siège de l'UNESCO le plus proche ;
- le Siège de l'UNESCO, Section de la formation des enseignants, Division de l'enseignement supérieur, UNESCO, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France (Télécopie : +33.1.45.68.56.26/27/28).

### Par le Web :

Texte complet de la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant :

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm> ou [http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL\\_ID=45702&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=45702&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html).

Texte complet de la Recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur :

[http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL\\_ID=44370&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=44370&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html).

Informations sur le CEART, y compris le texte complet de ses rapports depuis 1997 :

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

---

**Recommandation OIT/UNESCO  
concernant la condition du personnel  
enseignant (1966)**

La Conférence intergouvernementale spéciale sur la condition du personnel enseignant,

Rappelant que le droit à l'éducation est un des droits fondamentaux de l'homme,

Consciente de la responsabilité qui incombe aux États d'assurer à tous une éducation appropriée, conformément à l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux principes 5, 7 et 10 de la Déclaration des droits de l'enfant et à ceux de la Déclaration des Nations Unies concernant la promotion parmi les jeunes des idéaux de paix, de respect mutuel et de compréhension entre les peuples,

Se rendant compte de la nécessité de développer et de répandre l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel en vue de tirer pleinement parti de toutes les aptitudes et ressources intellectuelles existantes, condition nécessaire à la promotion des valeurs morales et culturelles ainsi qu'à un progrès économique et social continu,

Reconnaissant le rôle essentiel des enseignants dans le progrès de l'éducation et l'importance de leur contribution au développement de la personnalité humaine et de la société moderne,

Désireuse d'assurer aux enseignants une condition qui soit à la mesure de ce rôle,

Tenant compte de la grande diversité des législations et des usages qui, dans les différents pays, déterminent les structures et l'organisation de l'enseignement,

Tenant compte également de la diversité des régimes qui s'appliquent, dans les différents pays, au personnel enseignant, en particulier selon que ce personnel est ou non régi par l'ensemble des règles relatives à la fonction publique,

Convaincue cependant qu'en dépit de ces différences, des questions communes se posent dans tous les pays en ce qui concerne la condition des enseignants et que ces questions appellent l'application d'un ensemble de normes et de mesures communes, que la présente recommandation a pour objet de préciser,

Prenant note des dispositions des conventions internationales en vigueur qui sont applicables aux enseignants et, en particulier, des instruments ayant pour objet les droits fondamentaux de l'homme, tels que la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical [1948], la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective [1949], la Convention sur l'égalité de rémunération [1951], la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) [1958], adoptées par la Conférence générale

de l'Organisation internationale du travail, ainsi que la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement [1960], adoptée par la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture,

Prenant note également des recommandations concernant divers aspects de la formation et de la condition du personnel enseignant primaire et secondaire, adoptées par la Conférence internationale de l'instruction publique convoquée conjointement par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et le Bureau international d'éducation, ainsi que de la recommandation concernant l'enseignement technique et professionnel adoptée en 1962 par la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture,

Souhaitant compléter les normes existantes au moyen de dispositions relatives aux problèmes qui intéressent particulièrement le personnel enseignant et remédier notamment à sa pénurie,

Adopte la présente recommandation:

## I. Définitions

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) Le mot « enseignant » désigne toutes personnes qui, dans les écoles, ont charge de l'éducation des élèves;
- b) Le mot « condition » appliqué aux enseignants désigne à la fois la position qu'on leur reconnaît dans la société, selon le degré de considération attachée à l'importance de leur fonction, ainsi qu'à leur compétence, et les conditions de travail, la rémunération et les autres avantages matériels dont ils bénéficient, comparés à ceux d'autres professions.

## II. Champ d'application

2. La présente recommandation s'applique à tous les enseignants des établissements publics ou privés du second degré ou d'un niveau moins élevé: établissements d'enseignement secondaire ou moyen, général, technique, professionnel ou artistique; établissements d'enseignement primaire, écoles maternelles et jardins d'enfants.

## III. Guiding principles

3. L'éducation devrait viser dès les premières années passées à l'école au plein épanouissement de la personnalité humaine et au progrès spirituel, moral, social, culturel et économique de la collectivité, ainsi qu'à inculquer un profond respect des droits de l'homme et des liber-

tés fondamentales. Dans le cadre de ces valeurs, la plus grande importance devrait être accordée à la contribution qu'elle peut apporter à la paix, de même qu'à la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et entre tous les groupes raciaux ou religieux.

4. Il devrait être reconnu que le progrès de l'enseignement dépend dans une grande mesure des qualifications, de la compétence du corps enseignant, ainsi que des qualités humaines, pédagogiques et professionnelles de chacun de ses membres.
5. La condition des enseignants devrait être à la mesure des besoins en matière d'éducation, compte tenu des buts et objectifs à atteindre dans ce domaine; afin que ces buts et objectifs soient atteints, il faut que les enseignants bénéficient d'une juste condition et que la profession enseignante soit entourée de la considération publique qu'elle mérite.
6. L'enseignement devrait être considéré comme une profession dont les membres assurent un service public; cette profession 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.
7. La formation et l'emploi des enseignants ne devraient donner lieu à aucune forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale ou la condition économique.
8. Les 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.
9. Il convient de reconnaître que les organisations d'enseignants peuvent contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées à l'élaboration de la politique scolaire.

#### IV. Buts de l'enseignement et politique scolaire

10. Des mesures appropriées devraient être prises dans chaque pays, pour autant que nécessaire, pour définir une politique scolaire d'ensemble conforme aux principes énoncés plus haut, en faisant appel à toutes les ressources et compétences existantes. A cette fin, les autorités compétentes devraient tenir compte des conséquences, pour les enseignants, des principes et objectifs suivants:
  - a) Tout enfant a le droit fondamental de bénéficier de tous les avantages de l'éducation; on devrait accorder l'attention voulue aux enfants qui exigeraient un traitement pédagogique spécial;
  - b) Des facilités égales devraient être accordées à tous, pour l'exercice du droit à l'instruction sans aucune discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale, ou la condition économique;
  - c) L'enseignement constituant un service d'une importance fondamentale pour l'intérêt général, la responsabilité devrait en incomber à l'État, à qui il appartient d'assurer un réseau suffisant d'écoles, une éducation gratuite dans ces écoles et une assistance matérielle aux élèves qui en ont besoin; la présente disposition ne doit toutefois pas être interprétée de façon à porter atteinte à la liberté des parents et, éventuellement, des tuteurs, de choisir pour leurs enfants d'autres écoles que celles qui sont établies par l'État, ou à compromettre la liberté des particuliers et des personnes morales d'ouvrir et de diriger des établissements d'enseignement qui répondent aux normes minimales fixées ou approuvées par l'État en ce qui concerne l'enseignement;
  - d) L'éducation étant un facteur essentiel du développement économique, la planification de l'enseignement devrait faire partie intégrante de l'ensemble de la planification économique et sociale destinée à améliorer les conditions de vie;
  - e) L'éducation étant un processus continu, une coordination étroite entre les différentes catégories du personnel enseignant est de nature à améliorer à la fois la qualité de l'enseignement pour tous les élèves et la condition des enseignants;
  - f) Il faudrait donner librement accès à un réseau assez souple d'écoles judicieusement reliées entre elles, de façon que rien ne limite la possibilité pour chaque élève d'accéder à un niveau et à un type quelconques d'enseignement;

- g) En matière d'éducation, aucun État ne devrait se donner comme seul objectif la quantité sans rechercher également la qualité;
- h) En matière d'éducation, la planification et l'élaboration des programmes devraient se faire aussi bien à long terme qu'à court terme; l'intégration utile des élèves d'aujourd'hui dans la collectivité dépendra davantage des besoins de demain que des exigences actuelles;
- i) Toute planification de l'éducation devrait prévoir, à chaque stade et en temps utile, des dispositions pour la formation et pour le perfectionnement professionnel, en nombre suffisant, de cadres nationaux d'enseignement pleinement compétents et qualifiés connaissant la vie de leur peuple et capables d'enseigner dans la langue maternelle de ce peuple;
- j) Une recherche et une action coordonnées, systématiques et continues sont nécessaires dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnel des maîtres; elles devraient comprendre la coopération sur le plan international entre chercheurs et l'échange des résultats des recherches;
- k) Il devrait y avoir une coopération étroite entre les autorités compétentes et les organisations d'enseignants, d'employeurs, de travailleurs et de parents, les organisations culturelles et les institutions savantes ou de recherche, en vue de définir la politique scolaire et ses objectifs précis;
- l) La possibilité d'atteindre les buts et objectifs de l'éducation dépendant en grande partie des moyens financiers affectés à cet effet, il conviendrait de réserver en priorité, dans les budgets nationaux de tous les pays, une proportion adéquate du revenu national au développement de l'éducation

## V. Préparation à la profession enseignante

### Sélection

11. En fixant la politique d'accès à la formation des futurs enseignants, on devrait se régler sur le besoin de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignants possédant les qualités morales, intellectuelles et physiques nécessaires, ainsi que les connaissances et la compétence voulues.
12. Pour répondre à ce besoin, les autorités compétentes devraient rendre cette formation suffisamment attrayante et assurer un nombre suffisant de places dans les établissements appropriés.

13. Pour entrer dans la profession enseignante, il faudrait avoir achevé les études prescrites dans un établissement approprié de formation.
14. Pour être admis à la formation des enseignants, il faudrait avoir achevé une instruction secondaire appropriée et faire preuve des qualités personnelles requises des membres de la profession enseignante.
15. Sans modifier les conditions générales d'accès à la formation des enseignants, on devrait pouvoir admettre à cette formation des personnes qui ne rempliraient pas toutes les conditions d'études requises, mais posséderaient une expérience utile, notamment d'ordre technique ou professionnel.
16. Les futurs enseignants devraient pouvoir bénéficier de bourses ou d'une aide financière leur permettant de suivre les cours de formation et de vivre décemment; dans la mesure du possible, les autorités compétentes devraient s'efforcer d'établir un système de formation gratuite.
17. Les étudiants et autres personnes désireuses de se préparer à l'enseignement devraient recevoir toutes informations concernant les possibilités de formation ainsi que les bourses et aides financières mises à leur disposition.
18. 1) Avant de décider si la capacité d'enseigner, complète ou limitée, doit être accordée à une personne qui a reçu sa formation professionnelle à l'étranger, il conviendrait d'examiner avec soin la valeur de cette formation.  
2) Il conviendrait de prendre des mesures en vue de parvenir à la reconnaissance, sur le plan international, des titres conférant la capacité d'enseigner, selon des normes admises par les différents pays.

### **Programmes de formation des enseignants**

19. Le but de la formation d'un enseignant devrait être de développer ses connaissances générales et sa culture personnelle; son aptitude à enseigner et à éduquer; sa compréhension des principes qui président à l'établissement de bonnes relations humaines à l'intérieur et au-delà des frontières nationales; sa conscience du devoir qui lui incombe de contribuer, à la fois par l'enseignement et par l'exemple, au progrès social, culturel et économique.

20. Tout programme de formation des enseignants devrait comprendre essentiellement les points suivants:
- a) Etudes générales;
  - b) Etude des éléments fondamentaux de la philosophie, de la psychologie et de la sociologie appliqués à l'éducation, ainsi que l'étude de la théorie et de l'histoire de l'éducation, de l'éducation comparée, de la pédagogie expérimentale, de l'administration scolaire et des méthodes d'enseignement dans les diverses disciplines;
  - c) Etudes relatives au domaine dans lequel l'intéressé a l'intention d'exercer son enseignement;
  - d) Pratique de l'enseignement et des activités parascolaires sous la direction de maîtres pleinement qualifiés.
21. 1) Tous les enseignants devraient acquérir leur formation générale, spécialisée et pédagogique dans une université ou dans un établissement de formation d'un niveau comparable ou bien dans une école spécialisée pour la formation des maîtres.
- 2) Les programmes de formation pourront varier dans une certaine mesure selon les tâches dont les enseignants seront appelés à s'acquitter dans différents types d'établissements, tels que des établissements pour enfants déficients, ou des écoles techniques ou professionnelles. Dans ce dernier cas, ils pourraient comprendre une expérience pratique dans l'industrie, le commerce et l'agriculture.
22. Dans les programmes de formation des enseignants, la formation pédagogique peut être assurée soit en même temps que les cours de formation générale ou spécialisée, soit à la suite de ceux-ci.
23. En règle générale, la formation des futurs enseignants devrait être assurée à plein temps, sous réserve de dispositions spéciales, permettant aux candidats plus âgés et à ceux qui appartiennent à d'autres catégories exceptionnelles de recevoir à temps partiel tout ou partie de leur formation, à condition que le contenu de l'enseignement ainsi reçu et le niveau atteint soient du même ordre que ceux de la formation à plein temps.
24. Il conviendrait de rechercher s'il est souhaitable d'organiser la formation des enseignants de différentes catégories, qu'ils se destinent à l'enseignement primaire, secondaire, technique ou professionnel, ou à un enseignement spécial, dans des établissements organiquement reliés entre eux ou dans des établissements proches les uns des autres.

## Établissements de formation des enseignants

25. Les professeurs des établissements de formation des enseignants devraient être qualifiés pour donner dans leur discipline propre un enseignement d'un niveau comparable à celui de l'enseignement supérieur. Les maîtres chargés de la formation pédagogique devraient avoir l'expérience de l'enseignement scolaire et, autant que possible, renouveler périodiquement celle-ci par la pratique de l'enseignement dans une école.
26. Il faudrait favoriser les recherches et les expériences concernant l'éducation et l'enseignement des différentes disciplines en dotant les établissements de formation des moyens et des installations nécessaires et en facilitant les recherches menées par leur personnel et par leurs élèves. Le personnel chargé de la formation des enseignants devrait se tenir informé des résultats des recherches dans les domaines qui les intéressent et s'employer à en faire bénéficier leurs élèves.
27. Dans tout établissement de formation des enseignants, les élèves aussi bien que le personnel enseignant devraient avoir la possibilité d'exprimer leur opinion sur les dispositions affectant la vie, l'activité et la discipline de l'établissement.
28. Les établissements de formation des enseignants devraient contribuer au progrès de l'enseignement, à la fois en tenant les écoles au courant des résultats des recherches et des méthodes nouvelles, et en mettant à profit, pour leurs propres activités, l'expérience des établissements scolaires et du personnel enseignant.
29. Il devrait appartenir aux établissements de formation des enseignants, séparément ou conjointement, ou en collaboration avec d'autres institutions d'enseignement supérieur ou avec les autorités compétentes de l'éducation, de certifier que leurs élèves ont achevé leurs études de manière satisfaisante.
30. Les autorités scolaires, en collaboration avec les établissements de formation, devraient prendre des mesures appropriées pour procurer aux enseignants parvenus au terme de leur formation un emploi en rapport avec celle-ci, avec leurs vœux ainsi qu'avec leur situation personnelle.

## VI. Perfectionnement des enseignants

31. Les autorités et les enseignants devraient reconnaître l'importance d'un perfectionnement en cours d'emploi destiné à assurer une amélioration méthodique de la qualité et du contenu de l'enseignement ainsi que des techniques pédagogiques.

32. Les autorités, en consultation avec les organisations d'enseignants, devraient favoriser l'établissement d'un vaste système d'institutions et de services de perfectionnement, mis gratuitement à la disposition de tous les enseignants. A ce système, qui devrait offrir une grande variété de choix, il conviendrait d'associer les établissements de formation, les institutions scientifiques et culturelles et les organisations d'enseignants. Des cours de recyclage devraient être organisés, en particulier pour les enseignants qui reprennent leurs fonctions après une interruption de service.
33. 1) Des cours devraient être organisés et d'autres dispositions prises pour permettre aux enseignants d'améliorer leurs qualifications, de modifier ou d'élargir le champ de leur activité, de prétendre à une promotion et de se tenir au courant des progrès réalisés dans leur discipline et dans leur domaine d'enseignement, pour le contenu aussi bien que pour les méthodes.  
2) Des mesures devraient être prises pour mettre à la disposition des enseignants des livres et autres instruments de travail afin qu'ils puissent améliorer leur culture générale et leurs qualifications professionnelles.
34. En leur donnant toutes facilités à cet effet, il faudrait encourager les enseignants à participer à ces cours et à profiter de ces dispositions, de manière à en tirer tout le bénéfice possible.
35. Les autorités scolaires devraient prendre toutes mesures pour mettre les écoles à même d'appliquer les résultats des recherches qui les intéressent tant aux disciplines enseignées qu'aux méthodes pédagogiques.
36. Les autorités devraient encourager et, dans la mesure du possible, aider les enseignants à faire des voyages collectifs ou individuels dans leur pays et à l'étranger, en vue de leur propre perfectionnement.
37. Il conviendrait que les mesures relatives à la formation et au perfectionnement des enseignants puissent être développées et complétées grâce à la coopération financière et technique fournie dans le cadre international ou régional.

## VII. Emploi et carrière

### Entrée dans l'enseignement

38. La politique de recrutement des enseignants devrait être clairement définie au niveau approprié, en collaboration avec les organisations d'enseignants, et il conviendrait d'élaborer une réglementation établissant les droits et les obligations des enseignants.

39. L'établissement d'une période probatoire à l'entrée dans la profession enseignante devrait être considéré par les enseignants et par leurs employeurs comme destiné à encourager et initier utilement le débutant, à établir et préserver les normes professionnelles appropriées et à favoriser le développement des qualités pédagogiques de l'enseignant lui-même. La durée de la période de probation devrait être connue à l'avance et les conditions de succès devraient être d'ordre strictement professionnel. Si l'enseignant ne donne pas satisfaction au cours de cette période, il devrait être informé des griefs formulés contre lui et avoir le droit de les contester.

### **Avancement et promotion**

40. A condition de posséder les qualifications requises, les enseignants devraient pouvoir passer d'un ordre ou d'un niveau d'enseignement à un autre.
41. L'organisation et la structure de l'enseignement, ainsi que celles de chaque établissement scolaire, devraient permettre et reconnaître aux enseignants la possibilité d'exercer des attributions supplémentaires, à condition que celles-ci ne nuisent pas à la qualité ou à la régularité de leur enseignement.
42. Il conviendrait de tenir compte des avantages que le personnel et les élèves retireraient d'établissements assez importants pour que les différentes fonctions puissent être judicieusement réparties selon la meilleure qualification de chacun des enseignants.
43. 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.
44. Les 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.

### **Sécurité de l'emploi**

45. La 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.

46. Les enseignants devraient être protégés efficacement contre les actions arbitraires de nature à affecter leur situation professionnelle ou leur carrière.

### **Procédures disciplinaires applicables en cas de faute professionnelle**

47. Les mesures disciplinaires applicables aux enseignants pour fautes professionnelles devraient être clairement définies. Les poursuites et les sanctions éventuelles ne devraient être rendues publiques qu'à la demande de l'enseignant intéressé, sauf si elles entraînent l'interdiction d'enseigner ou si la protection ou le bien-être des élèves l'exige.
48. Les autorités ou les organes ayant qualité pour proposer ou appliquer les sanctions devraient être clairement désignés.
49. Les organisations d'enseignants devraient être consultées lors de l'institution de procédures disciplinaires.
50. Tout enseignant devrait jouir, à chaque étape de la procédure disciplinaire, de garanties équitables comprenant en particulier:
- a) Le droit d'être informé par écrit des reproches formulés à son endroit et des faits qui les motivent;
  - b) Le droit d'avoir pleinement accès au dossier;
  - c) Le droit de se défendre et d'être défendu par un représentant de son choix, ainsi que celui de disposer des délais suffisants pour préparer sa défense;
  - d) Le droit d'être informé par écrit des décisions prises à son égard, ainsi que des motifs;
  - e) Le droit d'interjeter appel devant des autorités ou des organes compétents clairement désignés.
51. Les autorités devraient reconnaître que la discipline et les garanties disciplinaires seraient mieux assurées si les enseignants étaient jugés avec la participation de leurs pairs.
52. Les dispositions des paragraphes 47 à 51 qui précèdent n'affectent en aucune façon les procédures qui, aux termes des législations nationales, sont applicables à la répression des actes tombant sous le coup de la loi pénale.

### **Examens médicaux**

53. Les enseignants devraient être tenus de subir périodiquement des examens médicaux et ces examens devraient être gratuits.

## **Enseignantes ayant des charges de famille**

54. Le mariage ne devrait pas empêcher les femmes d'obtenir un poste dans l'enseignement ni de le conserver. Il ne devrait pas non plus affecter leur rémunération ni leurs conditions de travail.
55. Il devrait être interdit aux employeurs de résilier le contrat d'une enseignante en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité.
56. Il devrait être envisagé de mettre à la disposition des enseignantes ayant des charges de famille, là où cela serait souhaitable, des services de soins aux enfants, tels que crèches ou écoles maternelles.
57. Des mesures devraient être prises pour permettre à l'enseignante ayant des charges de famille d'obtenir un poste dans la localité où elle réside, et pour permettre aux conjoints qui seraient tous deux dans l'enseignement de recevoir des affectations proches l'une de l'autre, ou d'être affectés dans le même établissement.
58. Lorsque les circonstances le justifient, les enseignantes ayant des charges de famille et qui ont quitté l'enseignement avant l'âge normal de la retraite devraient être encouragées à reprendre du service.

## **Service à temps partiel**

59. Les autorités et l'école devraient reconnaître la valeur des services à temps partiel assurés, en cas de besoin, par des enseignants qualifiés qui, pour une raison quelconque, ne peuvent enseigner à plein temps.
60. Les enseignants qui ont un service régulier à temps partiel devraient:
  - a) Recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants à plein temps;
  - b) Jouir de droits correspondant à ceux des enseignants à plein temps, sous réserve de l'application des mêmes règles, en matière de congés payés, de congés de maladie et de congés de maternité;
  - c) Bénéficier d'une protection adéquate et appropriée en matière de sécurité sociale, y compris des régimes de pensions servies par les employeurs.

## VIII. Droits et devoirs des enseignants

### Libertés professionnelles

61. Dans l'exercice de ses fonctions, le corps enseignant devrait jouir des franchises universitaires. Les enseignants étant particulièrement qualifiés pour juger des auxiliaires et des méthodes d'enseignement les mieux adaptés à leurs élèves, ce sont eux qui devraient jouer le rôle essentiel dans le choix et la mise au point du matériel d'enseignement, le choix des manuels et l'application des méthodes pédagogiques, dans le cadre des programmes approuvés et avec le concours des autorités scolaires.
62. Les enseignants et leurs organisations devraient participer à l'élaboration de nouveaux programmes, manuels et auxiliaires d'enseignement.
63. Tout système d'inspection ou de contrôle devrait être conçu de manière à encourager et à aider les enseignants dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles et à éviter de restreindre la liberté, l'initiative et la responsabilité des enseignants.
64. 1) Lorsque l'activité d'un enseignant doit faire l'objet d'une appréciation directe, cette appréciation devrait être objective et être portée à la connaissance de l'intéressé.  
2) L'enseignant devrait avoir un droit de recours contre une appréciation qu'il juge injustifiée.
65. Les enseignants devraient être libres de recourir à toutes les techniques d'évaluation qui peuvent leur paraître utiles pour juger des progrès de leurs élèves, mais devraient veiller à ce qu'il n'en résulte aucune injustice à l'égard d'aucun élève.
66. Les autorités devraient donner due considération aux recommandations des enseignants concernant le genre d'enseignement qui convient le mieux à chacun des élèves, et à l'orientation future de ses études.
67. Tous les efforts doivent être faits pour favoriser, dans l'intérêt des élèves, la coopération entre parents et enseignants, mais les enseignants devraient être protégés contre toute ingérence abusive ou injustifiée des parents dans les domaines qui sont essentiellement de la compétence professionnelle des enseignants.
68. 1) Les parents qui auraient à se plaindre d'un établissement scolaire ou d'un enseignant devraient avoir la faculté d'en discu-

ter d'abord avec le chef de l'établissement et avec l'enseignant intéressé. Toute plainte adressée ultérieurement à des autorités supérieures devrait être formulée par écrit; le texte devrait en être communiqué à l'enseignant intéressé.

- 2) L'examen des plaintes devrait se faire de telle manière que les enseignants intéressés aient toutes possibilités de se défendre et qu'aucune publicité ne soit donnée à l'affaire.
69. Étant entendu que les enseignants devraient veiller avec le plus grand soin à éviter tout accident à leurs élèves, les employeurs des enseignants devraient les protéger contre le risque d'avoir à payer des dommages-intérêts si des élèves sont victimes d'accidents, à l'école même ou au cours d'activités scolaires à l'extérieur de l'école.

### **Devoirs des enseignantes**

70. Reconnaissant que la condition du corps enseignant dépend dans une grande mesure du comportement des enseignants eux-mêmes, tous les enseignants devraient s'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans toutes leurs activités professionnelles.
71. La définition et le respect des normes professionnelles applicables aux enseignants devraient être assurés avec le concours des organisations d'enseignants.
72. Les enseignants et les organisations d'enseignants devraient chercher à coopérer pleinement avec les autorités, dans l'intérêt des élèves, de l'enseignement et de la collectivité.
73. Des codes d'éthique ou de conduite devraient être établis par les organisations d'enseignants des codes de ce genre contribuant grandement à assurer le prestige de la profession et l'accomplissement des devoirs professionnels selon des principes acceptés.
74. Les enseignants devraient être disposés à participer à des activités parascolaires dans l'intérêt des élèves et des adultes.

### **Relations entre les enseignants et l'ensemble de l'enseignement**

75. Afin que les enseignants puissent s'acquitter de leurs devoirs, les autorités devraient établir et appliquer régulièrement une procédure de consultation avec les organisations d'enseignants sur des questions telles que la politique de l'enseignement, l'organisation scolaire et tous changements survenant dans l'enseignement.

76. Les autorités et les enseignants devraient reconnaître l'importance de la participation des enseignants, par l'intermédiaire de leurs organisations ou par d'autres moyens, aux efforts visant à améliorer la qualité de l'enseignement, aux recherches pédagogiques, ainsi qu'à la mise au point et à la diffusion de méthodes nouvelles et améliorées.
77. Les autorités devraient favoriser la constitution et l'activité de groupes d'études chargés d'encourager, dans chaque établissement ou dans un cadre plus large, la coopération d'enseignants d'une même discipline, et tenir dûment compte des avis et suggestions de ces groupes.
78. Le personnel administratif et tout autre personnel chargé de certaines fonctions en rapport avec l'enseignement devraient s'efforcer d'établir de bonnes relations avec les enseignants, qui devraient adopter la même attitude à leur égard.

### **Droits des enseignants**

79. Il conviendrait d'encourager la participation des enseignants à la vie sociale et publique dans l'intérêt des enseignants eux-mêmes, de l'enseignement et de la société tout entière.
80. Les enseignants devraient être libre d'exercer tous les droits civiques dont jouit l'ensemble des citoyens et devraient être éligibles à des charges publiques.
81. Lorsqu'une charge publique contraint un enseignant à quitter son poste, il devrait conserver ses droits d'ancienneté ainsi que ses droits à pension et pouvoir, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou obtenir un poste équivalent.
82. Les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs.
83. Des procédures devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignants le droit de négocier, par l'intermédiaire de leurs organisations, avec leurs employeurs, publics ou privés.
84. Des organismes paritaires appropriés devraient être établis afin de régler les conflits relatifs aux conditions d'emploi des enseignants qui surviendraient entre ceux-ci et leurs employeurs. Au cas où les moyens et les procédures établis à cet effet seraient épuisés, ou au cas où il y aurait rupture des négociations entre les parties, les organisations d'enseignants devraient avoir le droit de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les autres organisations pour la défense de leurs intérêts légitimes.

## IX. Conditions favorables à l'efficacité de l'enseignement

85. Le travail de l'enseignant est si spécial et si utile qu'il devrait être organisé et facilité de manière à éviter toute perte de temps et d'efforts.

### Effectifs des classes

86. Les effectifs des classes devraient être de nature à permettre à l'enseignant de donner à chacun de ses élèves une attention particulière. De temps à autre, on devrait pouvoir réunir les élèves par petits groupes, ou même les prendre un à un, pour leur donner, par exemple, un enseignement correctif. On devrait pouvoir aussi les réunir en grand nombre pour des séances d'enseignement audio-visuel.

### Personnel auxiliaire

87. Afin de permettre aux enseignants de donner tous leurs soins à leurs tâches professionnelles, les établissements scolaires devraient disposer d'un personnel auxiliaire, chargé des fonctions étrangères à l'enseignement.

### Auxiliaires d'enseignement

88. 1) Les autorités devraient doter les enseignants et leurs élèves d'auxiliaires modernes d'enseignement. Ces auxiliaires devraient être considérés non comme remplaçant le maître, mais comme permettant d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'étendre le bénéfice de l'éducation à un plus grand nombre d'élèves.

2) Les autorités devraient favoriser les recherches sur l'emploi des auxiliaires d'enseignement et encourager les enseignants à prendre une part active à ces recherches.

### *Durée du travail*

89. Le nombre d'heures de travail demandé aux enseignants, par jour et par semaine, devrait être fixé en consultation avec les organisations d'enseignants.

90. En fixant les heures de cours, il faudrait tenir compte de tous les facteurs qui déterminent la somme de travail que les enseignants ont à fournir tels que:

- a) Le nombre d'élèves dont l'enseignant doit s'occuper, par jour et par semaine;
- b) Le temps qu'il est nécessaire de réserver pour la bonne préparation des cours et la correction des exercices;
- c) Le nombre des différents cours à donner chaque jour;

- d) Le temps exigé des enseignants pour participer à des recherches, aux activités parascolaires, pour surveiller les élèves et pour les conseiller;
  - e) Le temps qu'il est souhaitable de laisser aux enseignants pour informer les parents et s'entretenir avec eux des progrès des élèves.
91. Les enseignants devraient disposer d'assez de temps pour leur permettre de prendre part aux activités destinées à favoriser leur perfectionnement en cours d'emploi.
  92. Les activités parascolaires des enseignants ne devraient pas constituer pour eux une charge excessive ni gêner l'accomplissement de leurs tâches essentielles.
  93. Lorsque les enseignants sont appelés à exercer des responsabilités pédagogiques particulières qui s'ajoutent à leurs cours, le nombre de leurs heures de classe devrait être réduit en conséquence.

### **Congés payés annuels**

94. Tous les enseignants devraient avoir droit à des vacances annuelles, à plein traitement, d'une durée suffisante.

### **Congés d'études**

95. 1) Les enseignants devraient bénéficier de temps en temps de congés d'études, à traitement plein ou partiel.
- 2) Les congés d'études devraient être pris en considération pour le calcul de l'ancienneté et de la pension.
- 3) Dans les régions éloignées des centres urbains et définies comme telles par les pouvoirs publics, les enseignants devraient bénéficier de congés d'études plus fréquents.

### **Congés spéciaux**

96. Les congés spéciaux accordés dans le cadre de programmes d'échanges culturels bilatéraux ou multilatéraux devraient être assimilés à des périodes de service.
97. Les enseignants qui participent à l'exécution de programmes d'assistance technique devraient bénéficier de congés sans perdre, dans leur pays d'origine, leurs droits d'ancienneté, leurs possibilités d'avancement ni leurs droits à pension. En outre, des dispositions particulières devraient être prises pour leur permettre de faire face à leurs dépenses supplémentaires.

98. Les enseignants venus de l'étranger devraient également bénéficier de congés dans leur pays d'origine et continuer à jouir de leurs droits d'ancienneté et de leurs droits à pension.
- 99 1) Les enseignants devraient pouvoir, à l'occasion, prendre des congés à plein traitement en vue de participer aux activités de leurs organisations.
- 2) Les enseignants devraient avoir le droit d'exercer des mandats dans leurs organisations et bénéficier, en pareil cas, de droits semblables à ceux des enseignants assumant une charge publique.
100. Les enseignants devraient pouvoir prendre des congés à plein traitement pour des raisons personnelles valables, selon des dispositions arrêtées avant l'entrée en fonction.

### **Congés de maladie ou de maternité**

101. 1) Les enseignants devraient avoir droit à des congés de maladie avec traitement.
- 2) En fixant la période pendant laquelle le traitement sera versé en totalité ou en partie, il faudrait tenir compte des cas où il est indispensable que les enseignants soient isolés des élèves pendant de longues périodes.
102. Il conviendrait de donner effet aux normes fixées par l'Organisation internationale du travail en matière de protection de la maternité, et en particulier à la Convention sur la protection de la maternité [1919], et à la Convention sur la protection de la maternité (révisée) [1952], ainsi qu'aux normes mentionnées au paragraphe 126 de la présente recommandation.
103. Il conviendrait d'encourager les enseignantes qui sont mères de famille à rester en activité en les autorisant, par exemple, à prendre, sur leur demande, des congés supplémentaires sans traitement d'un an au plus après la naissance de l'enfant, et en leur conservant leur emploi, tous les droits résultant de celui-ci étant pleinement sauvegardés.

## **Échanges d'enseignants**

104. Les autorités devraient reconnaître l'utilité que présente, à la fois pour l'enseignement et pour les enseignants eux-mêmes, les échanges professionnels et culturels entre pays et les voyages d'enseignants à l'étranger; elles devraient s'efforcer de développer les possibilités de cet ordre et tenir compte de l'expérience acquise à l'étranger par des enseignants.
105. Les enseignants bénéficiant de ces échanges devraient être choisis sans aucune discrimination et ne devraient être considérés comme des représentants d'aucune opinion politique.
106. Il conviendrait de donner aux enseignants toutes facilités pour aller étudier et enseigner à l'étranger, leur poste et leur situation étant dûment garantis.
107. Les enseignants devraient être encouragés à faire bénéficier leurs collègues de l'expérience qu'ils ont acquise à l'étranger.

## **Bâtiments scolaires**

108. Les bâtiments scolaires devraient donner des garanties de sécurité, être agréables par leur conception d'ensemble, et aménagés de manière fonctionnelle; ils devraient se prêter à un enseignement efficace et aux activités parascolaires et communautaires, en particulier dans les régions rurales; construits en matériaux durables et selon les normes de l'hygiène, ils devraient pouvoir convenir à divers usages et être d'un entretien facile et économique.
109. Les autorités devraient veiller au bon entretien des locaux scolaires de manière à ne faire courir aucun risque à la santé ni à la sécurité des élèves et du personnel enseignant.
110. Lorsqu'on prévoit la construction de nouvelles écoles, il conviendrait de consulter les représentants attitrés du corps enseignant. Lorsqu'on prévoit la construction de nouveaux locaux ou l'agrandissement des locaux dans des écoles déjà existantes, il conviendrait de consulter le personnel enseignant de l'établissement intéressé.

## **Dispositions spéciales applicables aux enseignants dans les régions rurales ou éloignées**

111. 1) Dans les régions éloignées des centres urbains et définies comme telles par les pouvoirs publics, des logements décents devraient être mis à la disposition des enseignants et de leur famille, de préférence à titre gratuit ou moyennant un loyer réduit.
- 2) Dans les pays où les enseignants, en dehors de leurs fonctions normales, sont appelés à encourager et à stimuler des activités communautaires, les programmes de développement devraient prévoir des logements convenables pour les enseignants.

112. 1) En cas de nomination ou de mutation dans une région éloignée, les enseignants devraient recevoir des indemnités de déplacement et de déménagement pour eux-mêmes et pour leur famille.
  - 2) Les enseignants en poste dans une telle région devraient, le cas échéant, bénéficier de facilités de voyage particulières afin de leur permettre de maintenir le niveau de leur compétence professionnelle.
  - 3) A titre d'encouragement, les enseignants mutés dans une région éloignée devraient avoir droit au remboursement de leurs frais de voyage jusqu'au lieu de leurs foyers, une fois l'an, à l'occasion des vacances.
113. Chaque fois que les enseignants sont astreints à des conditions de vie particulièrement difficiles, ils devraient recevoir, en compensation, des indemnités spéciales qui devraient entrer en ligne de compte pour le calcul de leur pension.

## X. Traitements des enseignants

114. Parmi les différents facteurs qui entrent en jeu dans l'évaluation de la condition des enseignants, une importance particulière devrait être donnée à la rémunération qui leur est accordée car, selon les tendances qui s'affirment aujourd'hui dans le monde, il n'est pas niabile que les autres facteurs, tels que la situation reconnue aux enseignants dans la société ou le degré de considération qui s'attache à leur fonction, dépendent dans une large mesure, comme d'ailleurs pour beaucoup d'autres professions comparables, de la situation économique qui leur est faite.
115. Les traitements des enseignants devraient:
- a) Etre à la mesure de l'importance que la fonction enseignante et, par conséquent, ceux qui l'exercent revêtent pour la société, aussi bien que des responsabilités de toute nature qui incombent à l'enseignant dès son entrée en fonction;
  - b) Soutenir avantagement la comparaison avec ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes;
  - c) Assurer aux enseignants un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille, ainsi que les moyens d'améliorer leurs qualifications professionnelles en développant leurs connaissances et en enrichissant leurs cultures;
  - d) Tenir compte du fait que certains postes exigent une plus grande expérience et des qualifications plus élevées et comportent des responsabilités plus étendues.

116. Les enseignants devraient être rétribués sur la base d'échelles de traitements établies en accord avec leurs organisations professionnelles. Les enseignants qualifiés, en cours de période probatoire ou employés à titre temporaire, ne devraient en aucun cas être rétribués à un taux inférieur à celui des titulaires.
117. La 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.
118. Lorsqu'un règlement fixe un maximum d'heures de cours, un enseignant dont le service régulier excède ce maximum devrait recevoir une rémunération supplémentaire selon un barème approuvé.
119. Les différences de traitement devraient être fondées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, l'ancienneté ou le degré de responsabilités; mais la différence entre le traitement le plus bas et le traitement le plus élevé devrait être maintenue dans des limites raisonnables.
120. Pour fixer les traitements de base des personnes chargées d'un enseignement professionnel ou technique et qui n'auraient pas de grade universitaire, on devrait tenir compte de la valeur de leur formation et de leur expérience.
121. Les traitements des enseignants devraient être calculés sur la base d'une période annuelle.
122.
  - 1) Il conviendrait de prévoir un avancement à l'intérieur de chaque catégorie, au moyen d'augmentations de traitement à intervalles réguliers, de préférence tous les ans.
  - 2) La progression entre le minimum et le maximum de l'échelle des traitements de base ne devrait pas s'étendre sur une période de plus de dix à quinze ans.
  - 3) Les enseignants devraient bénéficier des augmentations périodiques pour les services fournis en période probatoire ou à titre temporaire.
123.
  - 1) Les échelles de traitements des enseignants devraient être revues périodiquement pour tenir compte de facteurs tels que l'augmentation du coût de la vie, l'élévation du niveau de vie national provenant de l'accroissement de la productivité, ou une hausse générale des salaires et des traitements.
  - 2) Là où il existe une échelle mobile des traitements automatiquement indexée sur le coût de la vie, l'indice devrait être fixé avec la participation des organisations d'enseignants et toute indemnité de cherté de vie devrait être considérée comme faisant partie intégrante de la rémunération dont il est tenu compte pour le calcul de la pension.

124. Aucun système de rémunération d'après le mérite ne devrait être instauré ni appliqué sans l'avis préalable et le consentement des organisations d'enseignants intéressées.

## **XI. Sécurité sociale**

### **Dispositions générales**

125. Tous les enseignants, quel que soit le type d'école où ils exercent, devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale identique ou analogue. La protection devrait être étendue aux étudiants qui se préparent à la carrière pédagogique s'ils sont déjà employés dans l'enseignement d'une manière régulière, ainsi qu'aux enseignants qui effectuent leur période probatoire.
126. 1) Les mesures de sécurité sociale devraient protéger les enseignants contre tous les risques visés par la Convention de l'Organisation internationale du travail concernant la sécurité sociale (norme minimale) [1952], en ce qui concerne les soins médicaux, les prestations de maladie, de chômage et de vieillesse, les prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles, les prestations aux familles et les prestations de maternité, d'invalidité et de survivants.
- 2) The standards of social security provided for teachers should be at least as favourable as those set out in the relevant instruments of the International Labour Organisation and in particular the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952.
- 3) Les prestations de sécurité sociale devraient être accordées de droit aux enseignants.
127. La protection des enseignants en matière de sécurité sociale devrait tenir compte de leurs conditions d'emploi particulières, comme il est indiqué aux paragraphes 128 à 140 ci-dessous.

### **Soins médicaux**

128. Dans les régions où l'on manque de services médicaux, les enseignants devraient être remboursés des frais de déplacement lorsqu'ils sont obligés de se déplacer pour recevoir les soins requis.

### **Prestations de maladie**

129. 1) Les prestations de maladie devraient être versées pendant toute la durée de l'incapacité de travail entraînant la suspension du gain.
- 2) Elles devraient être versées à partir du premier jour de la suspension du gain.

- 3) Lorsque la durée des prestations de maladie est limitée, des prolongations devraient être prévues pour les cas où les enseignants doivent être isolés des élèves.

### **Accidents du travail et maladies professionnelles**

130. Les enseignants devraient être protégés contre les conséquences des accidents survenus non seulement pendant les heures de service à l'intérieur de l'école, mais aussi au cours d'activités scolaires organisées à l'extérieur.
131. Certaines maladies contagieuses fréquentes chez les enfants devraient être considérées comme des maladies professionnelles lorsqu'elles sont contractées par des enseignants qui ont été exposés à la contagion du fait de leurs élèves.

### **Prestations de vieillesse**

132. Lorsqu'un enseignant est muté à un poste relevant d'une autre autorité scolaire dans le même pays, il devrait conserver, en matière de pension, le bénéfice de ses services antérieurs.
133. Compte tenu des réglementations nationales et en cas de pénurie dûment constatée, les années de service effectuées par les enseignants qui continuent d'exercer leurs fonctions tout en ayant droit à la retraite devraient soit entrer en ligne de compte pour le calcul de leur pension, soit permettre aux enseignants de s'assurer une retraite complémentaire grâce à des organismes appropriés.
134. Les prestations de vieillesse devraient être fixées en fonction du gain de fin de carrière, de manière que l'enseignant puisse conserver un niveau de vie suffisant.

### **Prestations d'invalidité**

135. Des prestations d'invalidité devraient être versées aux enseignants contraints à interrompre leur activité par suite d'une incapacité physique ou mentale. Il devrait être prévu qu'une pension sera accordée lorsque l'incapacité ne donne pas droit à des prestations de maladie de longue durée ou à d'autres indemnités.
136. En cas d'incapacité partielle, c'est-à-dire lorsque l'enseignant reste en mesure d'exercer ses fonctions à temps partiel, l'intéressé devrait avoir droit à une prestation d'invalidité partielle.
137.
  - 1) Les prestations d'invalidité devraient être fixées en fonction du dernier gain perçu, de manière que l'enseignant puisse conserver un niveau de vie suffisant.
  - 2) Les enseignants frappés d'incapacité devraient bénéficier des soins médicaux et des prestations connexes, afin de rétablir

ou, du moins, améliorer leur état de santé; ils devraient pouvoir disposer aussi de services de réadaptation, pour les préparer, chaque fois que cela est possible, à reprendre leur activité antérieure.

### **Prestations de survivants**

138. Les conditions d'octroi et le montant des prestations de survivants devraient permettre aux bénéficiaires de conserver un niveau de vie suffisant et d'assurer le bien-être et l'éducation des enfants à charge.

### **Moyens de faire bénéficier les enseignants de la sécurité sociale**

139. 1) La protection des enseignants en matière de sécurité sociale devrait être assurée autant que possible au moyen d'un système général applicable, selon le cas, au secteur public ou au secteur privé.
- 2) Lorsqu'il n'y a pas de système général pour un ou plusieurs des risques à couvrir, il conviendrait d'instituer, sur une base réglementaire ou autrement, un système spécial pour les enseignants.
- 3) Là où le niveau de la protection assurée par un système général est inférieur à celui qui est prévu dans la présente recommandation, il conviendrait de combler l'écart grâce à des systèmes de prestations complémentaires.
140. Il conviendrait d'étudier la possibilité d'associer des représentants des organisations d'enseignants à l'administration des systèmes spéciaux ou complémentaires de sécurité sociale, y compris pour le placement des fonds.

## **XII. Pénurie d'enseignants**

141. 1) Il faudrait poser en principe que toute mesure prise pour parer à une grave crise de recrutement doit être considérée comme une mesure exceptionnelle, qui ne déroge ou ne porte atteinte, en aucune manière, aux normes professionnelles établies ou à établir, et réduit au minimum le risque de nuire aux études des élèves.
- 2) Certains expédients destinés à parer à la pénurie de personnel enseignant (tels que des classes à effectifs excessifs ou l'augmentation déraisonnable des heures de cours demandées aux enseignants) étant incompatibles avec les buts et objectifs de l'enseignement et préjudiciables aux élèves, les autorités compétentes devraient, de toute urgence, rendre inutile le recours à ces expédients et y mettre fin.

142. Dans les pays en voie de développement où l'urgence des besoins peut rendre nécessaire le recours à une formation accélérée des enseignants, il faudrait organiser en même temps une formation complète, de manière à disposer d'un corps d'enseignants ayant toute la compétence nécessaire pour orienter et diriger l'ensemble de l'enseignement.
143. 1) Les élèves admis à suivre des programmes de formation accélérée devraient être choisis selon les mêmes critères que ceux qui doivent recevoir une préparation du type normal ou même selon des critères plus sévères, pour qu'ils soient à même de compléter leur formation par la suite.
- 2) Des dispositions et des facilités spéciales, y compris des congés d'études supplémentaires à plein traitement, devraient être prévues pour permettre aux enseignants qui ont reçu une formation accélérée de compléter leurs qualifications en cours d'emploi.
144. 1) Dans la mesure du possible, le personnel non qualifié devrait être dirigé et étroitement contrôlé par des enseignants pleinement qualifiés.
- 2) Pour pouvoir continuer à exercer, les intéressés devraient être tenus d'acquérir les qualifications nécessaires ou de compléter celles qu'ils ont déjà.
145. Les 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 de remédier à toute pénurie d'enseignants compétents et expérimentés ainsi que d'attirer à la profession enseignante et d'y retenir, en grand nombre, des personnes pleinement qualifiées.

### **XIII. Clause finale**

146. Lorsque les enseignants jouissent, dans certains domaines, d'une condition plus favorable que celle qui résulte des dispositions de la présente recommandation, ces dispositions ne devraient, en aucun cas, être invoquées pour revenir sur les avantages déjà accordés.

---

**Recommandation de l'UNESCO  
concernant la condition  
du personnel enseignant  
de l'enseignement  
superieur (1997)**

## Préambule

La Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), réunie à Paris du 21 octobre au 12 novembre 1997 en sa 29<sup>e</sup> session,

*Consciente* de la responsabilité qui incombe aux Etats d'assurer l'éducation pour tous conformément à l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948),

*Rappelant* en particulier la responsabilité qui incombe aux Etats en ce qui concerne l'accès à l'enseignement supérieur conformément à l'article 13, paragraphe 1 (c), du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966),

*Consciente* que l'enseignement supérieur et la recherche contribuent à promouvoir l'acquisition, le progrès et le transfert du savoir et constituent une richesse culturelle et scientifique exceptionnelle,

*Egalement consciente* que les services et les prestations de l'enseignement supérieur sont d'une utilité et d'un intérêt essentiels pour les gouvernements et les grands groupes sociaux tels que les étudiants, les entreprises et les travailleurs,

*Reconnaissant* le rôle décisif du personnel enseignant de l'enseignement supérieur dans le progrès de ce secteur de l'enseignement et l'importance de sa contribution au développement de l'humanité et de la société moderne,

*Convaincue* qu'il incombe aux enseignants de l'enseignement supérieur, comme à tous les autres citoyens, de s'efforcer de promouvoir au sein de la société le respect des droits culturels, économiques, sociaux, civils et politiques de tous les peuples,

*Consciente* qu'il est nécessaire que l'enseignement supérieur soit réformé pour s'adapter aux mutations sociales et économiques et que le personnel enseignant du supérieur participe à ce processus,

*Se déclarant préoccupée* par la vulnérabilité de la communauté universitaire à l'égard des pressions politiques indésirables qui pourraient porter atteinte aux libertés académiques,

*Considérant* que le droit à l'éducation, à l'enseignement et à la recherche ne peut s'exercer pleinement que dans le respect des libertés académiques et de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur et que la libre communication des résultats, des hypothèses et des opinions se trouve au coeur même de l'enseignement supérieur et constitue la garantie la plus solide de l'exactitude et de l'objectivité du développement du savoir et de la recherche,

*Soucieuse* d'assurer au personnel enseignant de l'enseignement supérieur une condition qui soit à la mesure de son rôle,

*Reconnaissant* la diversité des cultures du monde,

*Tenant compte* de la grande diversité des législations, des réglementations, des pratiques et des traditions qui, dans les différents pays, déterminent les structures et l'organisation de l'enseignement supérieur,

*Considérant* la diversité des régimes qui s'appliquent dans les différents pays au personnel enseignant de l'enseignement supérieur, en particulier selon que ce personnel est ou non régi par l'ensemble des règles relatives à la fonction publique,

*Convaincue* cependant que la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur pose, dans tous les pays, des problèmes de même ordre qui devraient être abordés dans le même esprit et qui appellent, dans la mesure du possible, l'application de normes communes, que la présente Recommandation a pour objet de définir,

*Ayant présents à l'esprit*, entre autres instruments, la Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (1960), qui reconnaît qu'il incombe à l'UNESCO non seulement de proscrire toute discrimination en matière d'enseignement mais également de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour toutes personnes à tous les niveaux de l'enseignement, en ce qui concerne notamment les conditions dans lesquelles celui-ci est dispensé, de même que la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition des chercheurs scientifiques (1974), ainsi que les instruments de l'Organisation internationale du travail relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et à l'égalité des chances et de traitement, Souhaitant compléter les normes internationales énoncées dans les conventions, pactes et recommandations énumérés à l'appendice par des dispositions ayant trait aux problèmes qui intéressent particulièrement les établissements d'enseignement supérieur ainsi que les enseignants et chercheurs qui leur sont attachés,

*Adopte* la présente Recommandation, ce 11 novembre 1997.

## **I. Définitions**

1. Aux fins de la présente Recommandation :
  - a) «Enseignement supérieur» désigne les programmes d'études, de formation ou de formation à la recherche assurés au niveau postsecondaire par des établissements universitaires ou d'autres établissements d'enseignement agréés comme établissements d'enseignement supérieur par les autorités compétentes de l'Etat et/ou en vertu de systèmes reconnus d'homologation.

- b) «Recherche» s'entend, dans le contexte de l'enseignement supérieur, des recherches originales dans le domaine des sciences, de la technologie et l'ingénierie, de la médecine, de la culture, des sciences sociales et humaines ou de l'éducation qui impliquent un travail d'investigation approfondi, critique et rigoureux dont les techniques et les méthodes varient en fonction de la nature et des conditions des problèmes identifiés, qui vise à clarifier et/ou résoudre ces problèmes et qui, lorsqu'il est mené dans un cadre institutionnel, s'appuie sur une infrastructure appropriée.
- c) «Etude» (scholarship) désigne l'ensemble des processus qui permettent à chaque enseignant de l'enseignement supérieur de se tenir informé du progrès des connaissances dans sa spécialité, d'entreprendre et de publier des travaux d'érudition, de développer ses aptitudes pédagogiques pour l'enseignement de sa discipline et d'améliorer ses titres académiques.
- d) «Activités périuniversitaires» désigne les activités par lesquelles les ressources d'un établissement d'enseignement sont utilisées hors de son cadre propre pour desservir une communauté largement diversifiée au sein de l'unité territoriale (Etat ou région) qui constitue le rayon d'action de cet établissement, pourvu que ces activités demeurent conformes à la mission de l'établissement. Dans le domaine de l'enseignement, ce terme peut recouvrir une large gamme d'activités telles que l'éducation extramuros, l'éducation permanente et l'éducation à distance et prendre la forme de cours du soir, de cours intensifs, de séminaires ou de réunions d'études. Dans le domaine de la recherche, il peut s'agir d'une fonction de conseil auprès du secteur public, du secteur privé ou d'organismes à but non lucratif, de divers types de services consultatifs, ou d'une participation à des recherches appliquées et à l'exploitation des résultats de la recherche.
- e) «Établissements d'enseignement supérieur» désigne les établissements universitaires et les autres établissements éducatifs, centres et structures d'enseignement supérieur et centres de recherche et de culture associés à l'un quelconque de ces établissements, de caractère public ou privé, qui sont agréés comme tels en vertu d'un système d'homologation reconnu ou par les autorités compétentes de l'Etat.
- f) «Personnel enseignant de l'enseignement supérieur» désigne l'ensemble des personnes attachées à des établissements ou programmes d'enseignement supérieur qui sont engagées dans des activités d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche et/ou de prestation de services éducatifs aux étudiants ou à l'ensemble de la communauté.

## II. Champ d'application

2. La présente Recommandation s'applique à l'ensemble du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

## III. Principes directeurs

3. La réalisation des objectifs globaux de paix, de compréhension et de coopération internationales et de développement durable, qui sont ceux de chaque Etat membre et des Nations Unies, est subordonnée à l'existence d'un certain nombre de facteurs, notamment une éducation pour la paix et une culture de la paix telle que la définit l'UNESCO, des diplômés de l'enseignement supérieur qualifiés et cultivés, capables de servir la communauté en tant que citoyens responsables et de mener des activités d'étude et de recherche avancées, et par conséquent un corps d'enseignants de l'enseignement supérieur compétent et hautement qualifié.
4. Les établissements d'enseignement supérieur et plus particulièrement les universités sont des communautés d'érudits qui ont pour mission de préserver et diffuser le savoir traditionnel et la culture, d'exprimer librement leur opinion à ce sujet et de poursuivre leur quête de la connaissance sans être entravés par des impératifs doctrinaires. L'exploration et l'application des nouvelles connaissances se situent au coeur du mandat des établissements d'enseignement supérieur. Dans les établissements d'enseignement supérieur qui n'exigent pas de recherches originales, les enseignants du supérieur devraient entretenir et développer la connaissance de leur discipline par l'étude et par l'amélioration de leurs aptitudes pédagogiques.
5. Les progrès de l'enseignement supérieur, de la connaissance et de la recherche dépendent dans une large mesure des infrastructures et des ressources tant humaines que matérielles disponibles ; ils dépendent aussi des qualifications et des compétences du personnel enseignant de l'enseignement supérieur ainsi que de ses qualités humaines, pédagogiques et professionnelles, et sont favorisés en outre par les libertés académiques et les principes de la responsabilité professionnelle, de la collégialité et de l'autonomie des établissements.
6. Enseigner dans l'enseignement supérieur est une profession dont les membres assurent un service public ; cette profession exige des enseignants non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises et entretenues au prix d'études et de recherches rigoureuses et continues, mais aussi un sens des responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des étudiants et de la communauté dans son ensemble, ainsi que le respect de normes professionnelles rigoureuses dans l'étude et la recherche.

7. Les conditions de travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être de nature à favoriser au maximum l'efficacité de l'enseignement, de l'étude, de la recherche et des activités périuniversitaires, et permettre à ce personnel de s'acquitter de ses tâches professionnelles.
8. Il convient de reconnaître que les organisations qui représentent le personnel enseignant de l'enseignement supérieur constituent une force qui peut contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées, avec les autres partenaires et parties intéressées, à l'élaboration de la politique de l'enseignement supérieur.
9. Il convient de respecter la diversité des systèmes institutionnels d'enseignement supérieur dans chaque Etat membre conformément aux lois et pratiques de l'Etat ainsi qu'aux normes internationales.

#### **IV. Objectifs et politiques de l'enseignement supérieur**

10. A tous les échelons appropriés de la planification nationale en général, et de la planification de l'enseignement supérieur en particulier, les Etats membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que:
  - a) l'enseignement supérieur soit axé sur le développement de l'individu et le progrès de la société ;
  - b) l'enseignement supérieur contribue à la réalisation des objectifs de l'éducation permanente et au développement des autres formes et niveaux d'éducation ;
  - c) lorsque des fonds publics sont alloués à des établissements d'enseignement supérieur, ces fonds soient considérés comme un investissement public, soumis à un contrôle public effectif ;
  - d) 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 ;
  - e) l'opinion publique soit constamment tenue informée de la justification de ce financement public.
11. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir accès à des bibliothèques possédant une documentation à jour qui reflète les divers aspects de chaque question et qui soit libre de toute censure ou autre forme d'entrave de caractère intellectuel. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient également avoir accès sans aucune censure aux réseaux informatiques internationaux, aux programmes

- transmis par satellite et aux bases de données nécessaires à leur enseignement, à leur formation ou à leurs recherches.
12. La publication et la diffusion des résultats des recherches effectuées par le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être encouragées et facilitées, à la fois pour aider les intéressés à être reconnus comme ils le méritent et pour promouvoir le progrès de la science, de la technologie, de l'éducation et de la culture en général. A cette fin, les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être libres de publier les résultats de leurs recherches et de leurs études dans les livres, revues et bases de données de leur choix et sous leur nom, pourvu qu'ils en soient les auteurs ou coauteurs. La propriété intellectuelle du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'une protection juridique appropriée, et en particulier de la protection assurée par la législation nationale et internationale sur le droit d'auteur.
  13. L'échange d'idées et d'informations entre enseignants de l'enseignement supérieur du monde entier est indispensable au développement harmonieux de l'enseignement supérieur et de la recherche et devrait être de ce fait activement encouragé. A cette fin, les enseignants du supérieur devraient avoir la possibilité, tout au long de leur carrière, de participer à des rencontres internationales sur l'enseignement supérieur ou la recherche, de voyager à l'étranger sans restrictions politiques, d'utiliser le réseau Internet ou de participer à des téléconférences.
  14. Il convient de développer et d'encourager les programmes permettant les plus larges échanges d'enseignants de l'enseignement supérieur entre établissements, tant à l'échelle nationale qu'internationale, notamment sous forme de colloques, séminaires et projets en collaboration ainsi que d'échanges d'informations touchant à la pédagogie et aux différentes branches du savoir. Le développement des communications et des contacts directs entre universités, instituts de recherche et associations ainsi qu'entre scientifiques et chercheurs devrait être facilité, tout comme l'accès du personnel enseignant de l'enseignement supérieur d'autres Etats aux informations à caractère non confidentiel des archives publiques, bibliothèques, instituts de recherche et établissements similaires.
  15. Les Etats membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient, en même temps, être conscients de l'exode de personnel enseignant du supérieur qui affecte les pays en développement et en particulier les pays les moins avancés. Ils devraient, en conséquence, encourager les programmes d'aide aux pays en développement afin de contribuer à maintenir un environnement universitaire offrant aux enseignants de ces pays des conditions de travail suffisamment attrayantes pour freiner et, à terme, enrayer cet exode.

16. Il convient, en conformité avec la Recommandation de l'UNESCO sur la reconnaissance des études et des titres de l'enseignement supérieur (1993), d'adopter des politiques et des pratiques nationales équitables, justes et raisonnables aux fins de la reconnaissance, pour l'exercice de la profession d'enseignant du supérieur, des diplômes et titres délivrés dans d'autres Etats.

## **V. Devoirs et responsabilités des établissements**

### **A. Autonomie des établissements**

17. Le plein exercice des libertés académiques et l'accomplissement des devoirs et responsabilités énoncés ci-après supposent l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur, c'est-à-dire la latitude nécessaire pour que ces établissements puissent prendre des décisions efficaces concernant leurs activités académiques, leurs règles de fonctionnement, leur gestion et autres activités connexes, dans la mesure où elles sont conformes aux systèmes de contrôle public, s'agissant en particulier des fonds fournis par l'Etat, et respectent les libertés académiques et les droits de la personne. Cependant, la nature de l'autonomie peut varier suivant les types d'établissement.
18. L'autonomie est l'expression institutionnelle des libertés académiques et une condition nécessaire pour que les enseignants et les établissements de l'enseignement supérieur puissent s'acquitter des fonctions qui leur incombent.
19. Il est du devoir des Etats membres de protéger l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur contre toute menace, d'où qu'elle vienne.
20. 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.
21. L'autogestion, la collégialité et une direction académique appropriée sont des éléments essentiels d'une véritable autonomie des établissements d'enseignement supérieur.

## B. Obligation faite aux établissements de rendre des comptes

22. Vu l'importance des investissements financiers en jeu, un équilibre approprié devrait être assuré par les Etats 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. A cet égard, les établissements d'enseignement supérieur devraient s'efforcer d'assurer la transparence dans la façon dont ils sont dirigés. Les établissements devraient être comptables de la bonne application des principes suivants :
- a) veiller à bien informer le public sur la nature de leur mission éducative ;
  - b) poursuivre des objectifs de qualité et d'excellence dans leurs fonctions d'enseignement, d'étude et de recherche et en défendre l'intégrité contre toute ingérence incompatible avec leur vocation académique ;
  - c) défendre activement les libertés académiques et les droits fondamentaux de la personne ;
  - d) dispenser une éducation de haut niveau au plus grand nombre possible de personnes possédant les qualifications scolaires requises, dans la limite des ressources mises à leur disposition ;
  - e) s'efforcer d'offrir des programmes d'éducation permanente en fonction de la mission de l'établissement et des ressources dont il dispose ;
  - f) garantir un traitement équitable et juste à tous les étudiants sans aucune discrimination ;
  - g) adopter des politiques et des procédures visant à garantir un traitement équitable aux femmes et aux minorités et à éliminer le harcèlement sexuel ou les brimades raciales ;
  - h) faire en sorte que le personnel enseignant de l'enseignement supérieur puisse exercer ses activités d'enseignement ou de recherche à l'abri de toute forme de violence, d'intimidation ou de harcèlement ;
  - i) garantir l'honnêteté et la transparence de la gestion comptable ;
  - j) assurer l'utilisation efficace des ressources ;
  - k) élaborer, selon un processus collégial et/ou par la voie de négociations avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur, et dans le respect des libertés académiques et de la liberté de parole, des déclarations de

principes ou des codes de déontologie pour guider les enseignants du supérieur dans leurs activités d'enseignement, d'étude, de recherche et autres activités périuniversitaires ;

- l) contribuer à l'exercice des droits économiques, sociaux, culturels et politiques, en veillant à empêcher toute utilisation du savoir, de la science et de la technologie sous une forme préjudiciable à ces droits ou à des fins contraires à l'éthique académique généralement reconnue, aux droits de l'homme et à la paix ;
- m) veiller à traiter des problèmes du moment se posant à la société et, à cette fin, s'assurer que les programmes d'enseignement et activités des établissements répondent comme il convient aux besoins présents et futurs de la communauté locale et de la société dans son ensemble, et contribuer activement à améliorer les perspectives d'emploi des étudiants diplômés ;
- n) encourager, lorsque cela est possible et approprié, la coopération universitaire internationale au-delà des barrières nationales, régionales, politiques, ethniques ou autres, s'efforcer d'empêcher l'exploitation scientifique et technologique d'un Etat par un autre et favoriser le partenariat sur un pied d'égalité entre les communautés universitaires du monde entier en vue de diffuser et de mettre à profit la connaissance et de préserver le patrimoine culturel ;
- o) s'appuyer sur des bibliothèques possédant une documentation à jour et assurer l'accès sans aucune censure aux moyens modernes d'enseignement, de recherche et d'information, de façon à fournir aux enseignants du supérieur et aux étudiants l'information nécessaire à l'enseignement, à l'étude ou à la recherche ;
- p) mettre en place les installations et l'équipement nécessaires à la mission de l'établissement, et en assurer l'entretien comme il convient ;
- q) veiller à ce que, si un établissement entreprend des recherches de caractère secret, celles-ci ne soient pas contraires à sa mission éducative et à ses objectifs et ne fassent pas obstacle à la réalisation des objectifs généraux suivants : paix, droits de l'homme, développement durable et protection de l'environnement.

23. 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 au niveau des méthodes comme des résultats.
24. Les établissements d'enseignement supérieur devraient, individuellement ou collectivement, concevoir et mettre en oeuvre 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'Etat 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.

## **VI. Droits et libertés des enseignants de l'enseignement supérieur**

### **A. Droits et libertés individuels : droits civils, libertés académiques, droits de publication et échange d'information au niveau international**

25. L'accès à la profession académique dans l'enseignement supérieur devrait être fondé exclusivement sur les qualifications académiques, la compétence et l'expérience voulues ; il devrait être ouvert à tous les citoyens sans discrimination aucune.
26. Comme tous les autres groupes et individus, le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir des droits civils, politiques, sociaux et culturels internationalement reconnus applicables à tous les citoyens. En conséquence, tout enseignant de l'enseignement supérieur a droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'expression, de réunion et d'association, ainsi qu'à la liberté et à la sécurité de sa personne, et à la liberté de circulation. Les enseignants devraient pouvoir exercer sans obstacle ni entrave les droits civils qui sont les leurs en tant que citoyens, y compris celui de contribuer au changement social par la libre expression de leur opinion sur les politiques de l'Etat et les orientations concernant l'enseignement supérieur. Ils ne devraient subir aucune sanction du seul fait de l'exercice de ces droits. Aucun enseignant du supérieur ne devrait faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraires ni être soumis à la torture ou à des traitements cruels, inhumains ou dégradants. En cas de violation flagrante de leurs droits, les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir saisir les

instances nationales, régionales ou internationales compétentes telles que les organisations du système des Nations Unies, et les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient les appuyer pleinement dans de telles circonstances.

27. Il convient de favoriser, tant au niveau international qu'au niveau national, l'application des normes internationales susmentionnées au bénéfice de l'enseignement supérieur. A cette fin, le principe des libertés académiques devrait être scrupuleusement respecté. L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. Tous les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir exercer leurs fonctions sans subir de discrimination d'aucune sorte ni avoir à craindre de mesures restrictives ou répressives de la part de l'Etat ou de toute autre source. Les enseignants du supérieur ne pourront effectivement se prévaloir de ce principe que si le milieu dans lequel ils évoluent s'y prête. Cette condition ne peut elle-même être satisfaite que dans un climat démocratique ; c'est pourquoi il incombe à tous de contribuer à l'établissement d'une société démocratique.
28. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence dès lors qu'ils respectent les principes professionnels reconnus, notamment ceux de la responsabilité professionnelle et de la rigueur intellectuelle à l'égard des normes et des méthodes d'enseignement. Aucun enseignant du supérieur ne devrait être contraint de dispenser un enseignement qui soit en contradiction avec le meilleur de ses connaissances ou qui heurte sa conscience ni d'utiliser des programmes ou des méthodes d'enseignement contraires aux normes nationales et internationales en matière de droits de l'homme. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouer un rôle important dans l'élaboration des programmes d'enseignement.
29. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'effectuer des recherches à l'abri de toute ingérence ou de toute restriction, dès lors que cette activité s'exerce dans le respect de la responsabilité professionnelle et des principes professionnels nationalement et internationalement reconnus de rigueur intellectuelle, scientifique et morale s'appliquant à la recherche. Les enseignants devraient avoir également le droit de publier et de communiquer les conclusions des travaux dont ils sont les auteurs ou les coauteurs, ainsi qu'il est stipulé au paragraphe 12 de la présente Recommandation.

30. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'exercer des activités professionnelles extra-universitaires, notamment si ces activités leur permettent d'améliorer leurs compétences professionnelles ou d'appliquer leurs connaissances aux problèmes de la communauté, à condition toutefois qu'elles n'empiètent pas sur leurs obligations premières envers l'établissement auquel ils sont attachés, telles qu'elles découlent de la politique et de la réglementation de l'établissement ou, le cas échéant, de la loi et de la pratique nationales.

## **B. Autogestion et collégialité**

31. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit et la possibilité de participer, sans discrimination d'aucune sorte et selon leurs compétences, aux travaux des organes directeurs des établissements d'enseignement supérieur, y compris le leur, et de critiquer le fonctionnement de ces établissements, tout en respectant le droit de participation des autres secteurs de la communauté universitaire ; les enseignants devraient également avoir le droit d'élire la majorité des représentants au sein des instances académiques de l'établissement.
32. La collégialité s'appuie notamment sur les principes suivants : libertés académiques, partage des responsabilités, droit de tous les intéressés de participer aux structures et modalités pratiques de décision au sein de l'établissement et mise en place de mécanismes consultatifs. Toutes les questions concernant l'administration et la définition des politiques de l'enseignement supérieur, les programmes d'enseignement, la recherche, les activités périuniversitaires, l'allocation des ressources et les autres activités connexes devraient faire l'objet de décisions collégiales, aux fins d'améliorer le niveau d'excellence et de qualité académiques, dans l'intérêt de la société tout entière.

## **VII. Devoirs et responsabilités du personnel enseignant de l'enseignement supérieur**

33. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait reconnaître que l'exercice de ses droits s'accompagne de devoirs et responsabilités spécifiques, y compris l'obligation de respecter les libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et d'accepter la confrontation loyale des différents points de vue. Les libertés académiques ont pour corollaire le devoir de faire usage de ces libertés en respectant l'obligation faite à tout chercheur de fonder son travail sur la quête sincère de la vérité. L'enseignement, l'étude et la recherche doivent être menés en pleine conformité avec les normes éthiques et professionnelles et doivent viser, en tant que de besoin, à apporter des réponses aux problèmes auxquels est confrontée la société ainsi qu'à préserver le patrimoine historique et culturel de l'humanité.

34. En particulier, l'exercice de ses libertés académiques impose à chaque enseignant de l'enseignement supérieur les obligations suivantes :
- a) dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par l'établissement et par l'Etat, dans un esprit de justice et d'équité envers tous les étudiants sans distinction de sexe et sans discrimination fondée sur la race, la religion ou, le cas échéant, une incapacité, en encourageant le libre échange des idées avec les étudiants et en se tenant à leur disposition pour les guider dans leurs études. Il appartient au personnel enseignant de l'enseignement supérieur de veiller, en tant que de besoin, à ce que le contenu minimal défini dans le programme de chaque matière soit effectivement enseigné ;
  - b) entreprendre des recherches spécialisées et en diffuser les résultats ou, s'il n'y a pas lieu de mener de telles recherches, entretenir et approfondir ses connaissances dans sa discipline par l'étude et la recherche et en mettant au point des méthodes propres à améliorer ses aptitudes pédagogiques ;
  - c) fonder ses travaux de recherche et d'étude sur une quête sincère du savoir, dans le respect du principe de la preuve, de l'impartialité du raisonnement et de l'honnêteté du compte rendu ;
  - d) respecter l'éthique de la recherche à l'égard des êtres humains, des animaux, du patrimoine et de l'environnement ;
  - e) respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et des étudiants et en créditer les auteurs, en veillant notamment à faire mention dans les travaux publiés de tous ceux qui y ont matériellement contribué ou qui en partagent la responsabilité ;
  - f) s'interdire d'utiliser, sauf avec l'autorisation expresse de l'auteur, des informations, notions ou données inédites contenues dans des manuscrits confidentiels ou des demandes de financement de recherche ou de formation qu'il aurait eu à examiner dans le cadre de ses fonctions, par exemple à l'occasion d'un travail d'évaluation critique entre pairs ;
  - g) s'assurer que la recherche est conduite en accord avec les lois et règlements du pays dans lequel elle est effectuée, qu'elle ne viole pas les dispositions des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et que ses résultats ainsi que les données sur lesquelles elle s'appuie sont effectivement accessibles aux spécialistes et chercheurs de l'établissement hôte sauf si une telle divulgation fait courir un risque aux informateurs ou si leur anonymat a été garanti ;

- h) éviter les conflits d'intérêts ou les résoudre en divulguant les informations pertinentes et en consultant dûment les responsables de l'établissement qui l'emploie, de façon à obtenir l'aval de cet établissement ;
  - i) gérer honnêtement tous les fonds qui lui sont confiés et qui sont destinés à un établissement d'enseignement supérieur, un centre de recherche ou tout autre organisme professionnel ou scientifique ;
  - j) faire montre d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle de collègues universitaires ou d'étudiants ;
  - k) lorsqu'il intervient oralement ou par écrit dans un contexte extra-universitaire sur des questions qui ne relèvent pas de sa spécialité, veiller à ne pas induire le public en erreur sur la nature de sa compétence professionnelle ;
  - l) s'acquitter de toute tâche pouvant lui être confiée dans le cadre de la gestion collégiale des établissements d'enseignement supérieur et des organisations professionnelles.
35. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient s'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans leur activité professionnelle, leur condition dépendant dans une large mesure de leur comportement et de la qualité de leurs prestations.
36. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient contribuer à assurer la transparence des établissements d'enseignement supérieur vis-à-vis du public, sans renoncer pour autant au degré d'autonomie institutionnelle nécessaire à leur travail, à leur indépendance professionnelle et au progrès de la connaissance.

## VIII. Préparation à la profession

37. La politique d'admission aux filières préparant aux carrières de l'enseignement supérieur répond à la nécessité de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignants de ce niveau possédant les qualités morales, intellectuelles et pédagogiques requises, ainsi que les connaissances et la compétence voulues.
38. Dans tous ses aspects, la préparation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait être exempte de toute forme de discrimination.
39. Parmi les candidats se destinant à une carrière dans l'enseignement supérieur, les femmes et les membres de minorités devraient bénéficier, à qualifications universitaires et expérience égales, d'une égalité de chances et de traitement.

## IX. Conditions d'emploi

### A. Accès à la profession d'enseignant de l'enseignement supérieur

40. Les employeurs du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient offrir des conditions d'emploi qui soient les plus propres à assurer l'efficacité de l'enseignement et/ou de la recherche et/ou de l'étude et/ou des activités périuniversitaires et qui soient équitables et exemptes de toute discrimination de quelque nature que ce soit.
41. Les mesures temporaires prises en faveur de membres désavantagés de la communauté universitaire en vue d'aboutir plus rapidement à une égalité de fait ne devraient pas être considérées comme discriminatoires, à conditions qu'elles soient abrogées dès que les objectifs d'égalité de chances et de traitement auront été atteints et que des mécanismes soient mis en place pour faire en sorte que cette égalité soit maintenue.
42. L'imposition d'une période probatoire à quiconque accède à un poste d'enseignement ou de recherche au niveau universitaire doit être considérée comme le moyen d'encourager et d'initier utilement le débutant, d'établir et de préserver des normes professionnelles appropriées et de favoriser le développement des qualités professionnelles du futur enseignant ou chercheur. La durée normale de la période de probation devrait être connue à l'avance et les conditions de succès devraient dépendre strictement de la compétence professionnelle. Si l'intéressé ne donne pas satisfaction au cours de cette période, il devrait être informé des griefs formulés contre lui suffisamment longtemps avant la fin de ladite période pour pouvoir remédier à ses insuffisances. Il devrait également avoir la possibilité de contester ces griefs.
43. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier des conditions suivantes :
  - a) un système juste et ouvert d'organisation des carrières comportant des procédures équitables en matière de nomination, de titularisation le cas échéant, de promotion, de congédiement et autres aspects connexes ;
  - b) un système efficace, équitable et juste de relations professionnelles au sein de l'établissement, en conformité avec les normes énoncées dans les instruments internationaux figurant à l'appendice.
44. Il conviendrait d'adopter des dispositions afin que puisse s'exercer une solidarité avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et leur personnel enseignant s'ils sont en butte à des persécutions. Cette solidarité, matérielle aussi bien que morale, devrait permettre, dans la mesure du possible, l'accueil et l'emploi ou la formation des victimes de ces persécutions.

## B. Sécurité de l'emploi

45. Le régime de la permanence lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires. Par ailleurs, il développe le sens de la responsabilité individuelle et permet de retenir le personnel enseignant compétent.
46. La sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la permanence lorsqu'il existe ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservée car elle est essentielle tant pour l'enseignement supérieur que pour son personnel enseignant. En vertu de ce système, les enseignants du supérieur qui bénéficient d'un emploi stable à la suite d'une évaluation rigoureuse ne peuvent être congédiés que pour des motifs d'ordre professionnel et selon une procédure régulière. Cependant, les enseignants peuvent également être congédiés pour des motifs financiers légitimes, à condition que tous les comptes financiers puissent faire l'objet d'un contrôle public, que l'établissement ait pris par ailleurs toutes les mesures raisonnables susceptibles d'éviter le licenciement et qu'il existe une protection juridique contre une procédure de licenciement qui serait entachée de parti pris. 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, et devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités périuniversitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur.

## C. Evaluation

47. Les établissements d'enseignement supérieur devraient veiller au respect des principes suivants :
  - a) l'évaluation et l'appréciation du travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur font partie intégrante du processus d'enseignement, d'apprentissage et de recherche, leur principale fonction étant le développement de chaque individu conformément à ses aspirations et à ses capacités ;
  - b) l'évaluation doit porter uniquement sur des critères académiques de compétence en matière de recherche, d'enseignement et autres fonctions universitaires ou professionnelles, selon l'appréciation qui en est faite par les pairs de l'intéressé ;
  - c) les procédures d'évaluation doivent tenir dûment compte du fait qu'il est difficile de mesurer la capacité personnelle, qui se manifeste rarement sous une forme continue et invariable ;

- d) si l'évaluation implique une appréciation directe, sous une forme quelconque, du travail d'un enseignant de l'enseignement supérieur par ses étudiants, ses pairs ou le personnel administratif, cette appréciation doit être objective et les critères utilisés, de même que les résultats de cette évaluation, doivent être communiqués aux intéressés ;
- e) les résultats de l'évaluation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient également être pris en considération lors de la dotation en effectifs de l'établissement et du renouvellement des contrats d'engagement ;
- f) tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir un droit de recours devant un organe impartial contre toute appréciation qui lui paraît injustifiée.

#### **D. Procédures disciplinaires et congédiement**

- 48. Aucun membre de la communauté universitaire ne devrait être soumis à des mesures disciplinaires, notamment le congédiement, si ce n'est pour des motifs justes et suffisants dont la preuve soit apportée devant une tierce partie (pairs de l'intéressé réunis en collège indépendant) et/ou une instance impartiale telle qu'un arbitre ou un tribunal.
- 49. Tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir de garanties équitables à chaque étape de toute procédure disciplinaire, notamment de congédiement, conformément aux normes internationales énoncées dans les instruments figurant à l'appendice.
- 50. Le congédiement en tant que mesure disciplinaire ne devrait être prononcé que pour des motifs justes et suffisants liés au comportement professionnel, tels que : manquement persistant à ses devoirs, incompétence flagrante, invention ou falsification des résultats de recherches, irrégularités financières graves, comportement répréhensible sur le plan sexuel ou autre à l'encontre d'étudiants, de collègues ou d'autres membres de la communauté ou menaces graves d'actes répréhensibles, ou perversion du processus éducatif (par exemple falsification de notes, diplômes ou grades contre de l'argent ou des faveurs sexuelles ou autres, ou sollicitation de faveurs sexuelles ou d'avantages financiers ou matériels auprès d'employés ou de collègues de rang inférieur en échange de leur maintien dans leur poste).
- 51. L'intéressé devrait pouvoir former un recours contre une décision de congédiement devant une instance extérieure indépendante (arbitre ou tribunal par exemple) habilitée à rendre une décision définitive et obligatoire.

## **E. Négociation des conditions d'emploi**

52. 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 dans les instruments énumérés à l'appendice.
53. Les traitements, conditions de travail et autres questions ayant trait aux conditions d'emploi du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être déterminés dans le cadre d'un processus volontaire de négociation entre les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur et les employeurs de ce personnel enseignant, sauf lorsqu'il existe d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales.
54. Des procédures appropriées conformes aux lois nationales et aux normes internationales devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignants de l'enseignement supérieur le droit de négocier avec leurs employeurs publics ou privés, par l'intermédiaire de leurs organisations ; l'exercice de ces droits de caractère contractuel ou statutaire devrait pouvoir être assuré par le moyen d'un processus impartial, sans retard injustifié.
55. En cas d'épuisement des procédures prévues à cet effet ou de rupture des négociations entre les parties, les organisations d'enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les autres organisations pour la défense de leurs intérêts légitimes.
56. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir accès à une procédure équitable de recours et d'arbitrage ou son équivalent pour le règlement des litiges avec leurs employeurs portant sur leurs conditions d'emploi.

## **F. Traitements, charge de travail, avantages sociaux, santé et sécurité**

57. Toutes les dispositions voulues devraient être prises, dans la mesure des possibilités financières, afin d'assurer au personnel enseignant de l'enseignement supérieur une rémunération lui permettant de se vouer comme il convient à sa tâche et de consacrer le temps nécessaire à la formation permanente et au recyclage périodique des connaissances et des compétences qui sont indispensables à ce niveau d'enseignement.

58. Les traitements des enseignants de l'enseignement supérieur devraient :
- a) être à la mesure de l'importance que leur fonction et, par conséquent, ceux qui l'exercent revêtent pour la société, aussi bien que des différentes responsabilités qui incombent à l'enseignant du supérieur dès son entrée dans la profession ;
  - b) être au moins comparables à ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes;
  - c) assurer à ces enseignants un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille, ainsi que les moyens d'améliorer leurs qualifications professionnelles en développant leurs connaissances et en s'adonnant à des activités culturelles ou scientifiques ;
  - d) tenir compte du fait que certains postes exigent plus d'expérience et des qualifications plus élevées que d'autres et comportent des responsabilités plus étendues ;
  - e) être versés régulièrement et ponctuellement ;
  - f) être révisés périodiquement pour tenir compte de différents facteurs tels que la hausse du coût de la vie, l'amélioration générale du niveau de vie résultant de gains de productivité, ou une hausse générale des salaires et des traitements.
59. Les différences de rémunération devraient être fondées sur des critères objectifs.
60. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être rétribués sur la base d'échelles de traitements établies en accord avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur, sauf si d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales sont prévues. Un enseignant qualifié de l'enseignement supérieur qui est en période probatoire ou employé à titre temporaire ne devrait pas être rétribué à un taux inférieur à celui des enseignants du supérieur titulaires au même niveau.
61. Un système de notation au mérite équitable et impartial pourrait contribuer à favoriser la garantie et le contrôle de la qualité. Si un tel système est instauré et appliqué aux fins de la détermination du traitement, les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être consultées au préalable.
62. La charge de travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait être juste et équitable, être telle qu'elle lui permette de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités envers les

étudiants ainsi que de ses obligations en matière d'étude, de recherche et/ou de gestion universitaire, être assortie, pour les enseignants appelés à enseigner au-delà de leur service normal, d'une rétribution calculée en conséquence, et être négociée avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur sauf s'il existe d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales.

63. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'un environnement professionnel qui ne nuise pas à sa santé ni à sa sécurité ; il devrait également bénéficier de mesures de protection sociale, notamment en ce qui concerne les prestations de maladie, d'invalidité et de retraite, ainsi que de mesures de protection relatives à la santé et la sécurité couvrant tous les risques visés par les conventions et recommandations de l'OIT. Les normes appliquées devraient être au moins aussi favorables que celles que prévoient les instruments pertinents de l'OIT. Les prestations de sécurité sociale devraient être accordées de droit au personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
64. Les droits à pension acquis par un enseignant du supérieur devraient être transférables, aux niveaux national et international, sous réserve des législations et conventions fiscales nationales, bilatérales et multilatérales en vigueur, au cas où l'intéressé serait muté dans un autre établissement d'enseignement supérieur. Les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit de désigner des représentants pour participer à la gestion et à l'administration des régimes de pension destinés, le cas échéant, à ce personnel notamment s'il s'agit de régimes privés financés par des cotisations.

### **G. Congés d'études et de recherche et vacances annuelles**

65. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier de congés d'études ou de recherche à traitement plein ou partiel, le cas échéant, à intervalles réguliers, sous forme de congé sabbatique par exemple.
66. Les congés d'études ou de recherche devraient être pris en considération pour le calcul de l'ancienneté et de la pension, sous réserve des dispositions du régime des pensions.
67. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait pouvoir, à l'occasion, prendre des congés à traitement plein ou partiel pour participer à des activités professionnelles.

68. Les congés accordés dans le cadre de programmes d'échanges culturels et scientifiques bilatéraux ou multilatéraux ou de programmes d'assistance technique à l'étranger devraient être assimilés à des périodes de service, de sorte que soient préservés les droits d'ancienneté, les possibilités d'avancement et les droits à pension des intéressés dans leur établissement d'origine. En outre, des dispositions particulières devraient être prises pour permettre de faire face aux dépenses supplémentaires occasionnées à ce titre.
69. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir droit à des vacances annuelles à plein traitement d'une durée suffisante.

#### **H. Conditions d'emploi du personnel enseignant féminin de l'enseignement supérieur**

70. Toutes les mesures nécessaires devraient être prises pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes enseignantes de l'enseignement supérieur de façon à leur garantir, à égalité avec les hommes, les droits énoncés dans les instruments internationaux figurant à l'appendice.

#### **I. Conditions d'emploi des enseignants de l'enseignement supérieur handicapés**

71. Toutes les mesures nécessaires devraient être prises pour que les normes concernant les conditions de travail des enseignants du supérieur handicapés soient, à tout le moins, conformes aux dispositions pertinentes des normes internationales énoncées dans les instruments figurant à l'appendice.

#### **J. Conditions d'emploi du personnel enseignant de l'enseignement supérieur à temps partiel**

72. La valeur du service à temps partiel assuré par des enseignants qualifiés de l'enseignement supérieur devrait être reconnue. Les enseignants du supérieur qui assurent un service régulier à temps partiel devraient :
  - a) recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants du supérieur engagés à plein temps ;
  - b) bénéficier de conditions correspondant à celles des enseignants à plein temps en matière de congés payés, de congés de maladie et de congés de maternité, les émoluments correspondants étant calculés en fonction des heures de travail ou du salaire versé ;

- c) bénéficier d'une protection adéquate et appropriée en matière de sécurité sociale, notamment au titre des régimes de pension établis, le cas échéant, par les employeurs.

## **X. Utilisation et mise en oeuvre**

- 73. Les Etats membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour élargir et compléter leur propre action relative à la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, en encourageant la coopération avec et entre toutes les organisations nationales et internationales, gouvernementales et non gouvernementales, dont les activités sont en rapport avec le champ d'application et les objectifs de la présente Recommandation.
- 74. Les Etats membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour faire appliquer les dispositions énoncées ci-dessus afin de donner effet, dans les limites de leurs juridictions respectives, aux principes contenus dans la présente Recommandation.
- 75. Le Directeur général établira un rapport détaillé sur la situation mondiale en matière de respect des libertés académiques et des droits individuels du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, sur la base des communications des Etats membres et de toute autre information étayée par des preuves fiables qu'il aura pu recueillir selon les méthodes qui lui sembleront appropriées.
- 76. Dans le cas où un établissement d'enseignement supérieur situé sur le territoire d'un Etat ne relève pas de l'autorité directe ou indirecte de cet Etat mais d'autorités distinctes et indépendantes, les autorités compétentes devraient transmettre le texte de la présente Recommandation à l'établissement intéressé pour que celui-ci puisse en traduire les dispositions dans la pratique.

## **XI. Clause finale**

- 77. Lorsque le personnel enseignant de l'enseignement supérieur jouit dans certains domaines d'une condition plus favorable que celle qui résulte des dispositions de la présente Recommandation, ces dispositions ne devraient en aucun cas être invoquées pour revenir sur les avantages déjà accordés.

# Appendice

## Organisation des Nations Unies

- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Déclaration concernant la promotion parmi les jeunes des idéaux de paix, de respect mutuel et de compréhension entre les peuples, 1965
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966 et Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1975
- Déclaration des droits des personnes handicapées, 1975
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
- Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 1981
- Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984

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

- Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, 1960 et Protocole annexe, 1962
- Recommandation concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, 1960
- Recommandation sur l'éducation pour la compréhension, la coopération et la paix internationales et l'éducation relative aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, 1974
- Recommandation concernant la condition des chercheurs scientifiques, 1974

- Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel, 1974
- Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, 1978
- Convention sur l'enseignement technique et professionnel, 1989
- Recommandation sur la reconnaissance des études et des titres de l'enseignement supérieur, 1993

### **Organisation internationale du travail**

- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimale), 1952
- Convention n° 103 sur la protection de la maternité (révisée), 1952
- Recommandation n° 95 sur la protection de la maternité, 1952
- Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention n° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention n° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (Projet I amendé en 1980)
- Convention n° 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- Recommandation n° 131 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970
- Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention n° 140 sur le congé éducation payé, 1974

- Recommandation n° 148 sur le congé éducation payé, 1974
- Convention n° 151 sur les relations du travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation n° 159 sur les relations du travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation n° 162 sur les travailleurs âgés, 1980
- Convention n° 154 sur la négociation collective, 1981
- Recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981
- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention n° 158 sur le licenciement, 1982
- Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

## **Divers**

- Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, adoptée par la Conférence intergouvernementale spéciale sur la condition du personnel enseignant (convoquée par l'UNESCO en coopération avec l'OIT), Paris, 5 octobre 1966
- UNESCO : Convention universelle sur le droit d'auteur, 1952 (révisée en 1971)
- Organisation mondiale de la propriété intellectuelle : Convention de Berne pour la protection des oeuvres littéraires et artistiques, Acte de Paris, 1971 (modifié en 1979)

« Afin que les enseignants puissent s'acquitter de leurs devoirs, les autorités devraient établir et appliquer régulièrement une procédure de consultation avec les organisations d'enseignants sur des questions telles que la politique de l'enseignement, l'organisation scolaire et tous changements survenant dans l'enseignement. »

Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant (Disposition VIII.75)