

Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance

Genève, 12-15 novembre 2013



Bureau
international
du Travail
Genève



Département
des activités
sectorielles

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des activités sectorielles

**Directives de l'OIT sur la promotion
du travail décent pour le personnel
de l'éducation de la petite enfance**

Genève, 2014

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014
Deuxième édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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 envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, Genève, 12-15 novembre 2013/Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2013.

ISBN 978-92-2-228645-4 (imprimé)
ISBN 978-92-2-228646-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*, ISBN 978-92-2-128645-5, Genève, 2014, et en espagnol: *Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia*, ISBN 978-92-2-328645-3, Genève, 2014.

enseignement préscolaire / enseignant / corps enseignant / conditions d'emploi / politique éducative
06.05.1

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part 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 le Bureau international du Travail souscrit 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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Préface

De nombreux pays du monde investissent massivement dans l'éducation de la petite enfance (EPE), puisqu'il est prouvé que l'apprentissage précoce – au moment où l'esprit des enfants se développe rapidement – peut avoir une influence positive importante sur leur santé, leur capacité d'apprentissage, ainsi que sur leurs perspectives d'emploi à l'âge adulte. Selon l'UNESCO, le taux brut de scolarisation dans l'éducation préprimaire à l'échelle mondiale a augmenté pour passer de 33 pour cent en 1999 à 50 pour cent en 2011.

Compte tenu de cette tendance, le BIT a organisé en février 2012 à Genève un Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance. A cette occasion, les gouvernements des Etats Membres de l'OIT et les représentants des employeurs et des travailleurs ont reconnu l'importance de l'EPE, de même que le rôle essentiel que joue le personnel de l'EPE pour assurer l'accès universel à une éducation de la petite enfance de qualité. Notant que, souvent, les conditions de travail des travailleurs de l'EPE sont moins bonnes que celles des éducateurs d'autres niveaux de scolarité, le forum a insisté sur la nécessité d'améliorer la situation et les conditions de travail du personnel de l'EPE et a prié le Directeur général d'organiser une réunion d'experts en vue de l'élaboration de directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance.

C'est ainsi qu'une Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance a eu lieu à Genève, du 12 au 15 novembre 2013. Cette réunion, que présidait M. Sammy Nyambari (Commissaire au travail, Kenya), regroupait cinq experts désignés par les gouvernements de l'Afrique du Sud, de l'Argentine, de la République de Corée, de la Lettonie et du Liban, ainsi que cinq experts nommés par le groupe des employeurs et cinq autres par le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT. Trente-quatre observateurs gouvernementaux et dix observateurs travailleurs, accompagnés de représentants d'organisations intergouvernementales et non gouvernementales internationales pertinentes, ont également pris part aux discussions. Sur la base d'un projet de texte préparé par le Bureau international du Travail et après quatre jours d'intenses discussions, les experts ont adopté à l'unanimité les présentes Directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance. Leur publication ainsi que leur promotion ont été approuvées par le Conseil d'administration du BIT à l'occasion de sa 320^e session en mars 2014.

Lesdites directives constituent le premier texte international qui traite spécifiquement de la situation du personnel de l'éducation de la petite enfance. Le BIT est fier de pouvoir contribuer à l'amélioration de l'éducation de la petite enfance à travers le monde en s'attaquant aux conditions de travail de ceux qui offrent des services d'éducation aussi précieux. Etant donné le nombre important de pays qui ont développé leurs investissements dans les services d'EPE pour que les objectifs relatifs à l'éducation préprimaire soient atteints et que la vie des enfants s'en trouve améliorée, nous souhaitons vivement que ces efforts permettent également d'améliorer les conditions de travail et de vie du personnel de l'EPE.

Alette van Leur
Directrice, Département des activités sectorielles

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Abréviations et acronymes	vii
1. Portée	1
1.1. Objectifs.....	1
1.2. Public cible	1
1.3. Champ d'application.....	2
1.4. Définitions	2
2. Rôles, droits et responsabilités: généralités.....	4
2.1. Gouvernements	4
2.2. Employeurs et organisations d'employeurs	5
2.3. Personnel de l'EPE, syndicats et organisations	6
2.4. Prestataires de services à but non lucratif	7
2.5. Autres parties prenantes.....	7
3. Objectifs et politiques de l'EPE	8
3.1. Un service d'intérêt public et un droit fondamental	8
3.2. Contenu: programmes et méthodes d'enseignement	8
3.3. Financement: un investissement garant de qualité, d'équité et de viabilité.....	9
4. Préparation aux professions de l'EPE.....	11
4.1. Education et formation.....	11
4.2. Education et formation des dirigeants, des cadres et du personnel auxiliaire.....	12
4.3. Etablissements d'éducation et de formation	13
4.4. Agrément et certification	14
5. Recrutement, affectation et fidélisation du personnel.....	14
5.1. Stratégies de recrutement.....	15
5.2. Assurer la diversité	17
5.3. Gestion des affectations	18
5.4. Vérification des antécédents et agrément	18
5.5. Intégration et orientation.....	19
5.6. Mobilité.....	19
6. Perfectionnement professionnel, évolution de carrière	20
6.1. Perfectionnement professionnel continu.....	20
6.2. Une démarche réfléchie	21

6.3.	Evolution de carrière.....	22
6.4.	Autres mesures de fidélisation.....	23
7.	Conditions d'emploi.....	23
7.1.	Rémunération.....	23
7.2.	Autres incitations financières.....	24
7.3.	Relation d'emploi; contrat de travail	25
7.4.	Procédures disciplinaires	25
7.5.	Travail à temps partiel	26
7.6.	Personnel auxiliaire et paraprofessionnel	27
7.7.	Dirigeants et cadres.....	27
7.8.	Congés	28
7.9.	Travailleurs ayant des responsabilités familiales.....	28
7.10.	Travailleurs handicapés ou vivant avec le VIH/sida.....	29
8.	Conditions d'apprentissage et d'enseignement.....	29
8.1.	Durée du travail	30
8.2.	Ratios personnel/enfants	31
8.3.	Sécurité et santé au travail	31
8.4.	Un milieu de travail exempt de violence	32
8.5.	Infrastructures et ressources.....	33
9.	Sécurité et protection sociales.....	34
9.1.	Sécurité sociale	34
9.2.	Protection de la maternité et de la paternité.....	34
10.	L'évaluation du personnel, gage d'une EPE de qualité.....	35
10.1.	Objets et modalités de l'évaluation.....	35
10.2.	Ethique professionnelle.....	36
11.	Gouvernance et dialogue social.....	37
11.1.	Gouvernance et coordination intersectorielles	37
11.2.	Promotion du dialogue social.....	38
12.	Contrôle et suivi des directives	40
	Références	41
	Liste des participants	45

Abréviations et acronymes

BIT	Bureau international du Travail
CITE	Classification internationale type de l'éducation
EPE	éducation de la petite enfance
EPT	Education pour tous
OMS	Organisation mondiale de la santé
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	organisations non gouvernementales
PIB	produit intérieur brut
PPC	perfectionnement professionnel continu
SIGE, TMIS	Système d'information sur la gestion de l'éducation
TIC	technologies de l'information et de la communication
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

1. Portée

1.1. Objectifs

1. Les présentes directives énoncent les principes guidant la promotion du travail décent pour le personnel de l'EPE, en tant que moyen d'assurer l'accès universel à des services d'EPE de haute qualité. A ce titre, elles traitent des conditions de travail et d'emploi du personnel de l'EPE et des questions connexes, y compris son financement, les programmes et les pratiques d'apprentissage, la sécurité sociale, l'éthique professionnelle et la gouvernance.
2. Les présentes directives sont destinées à constituer un outil de référence sur les principes à prendre en compte pour la conception et la mise en œuvre des mesures d'EPE telles que les politiques, les stratégies, la législation, les mesures administratives, et les mécanismes de dialogue social, notamment les conventions collectives. Elles peuvent être mises en œuvre progressivement afin d'atteindre les objectifs fixés, tout en tenant compte de la diversité des contextes culturels, sociaux, économiques et politiques.
3. Les présentes directives intègrent autant que possible:
 - a) les principes fondamentaux du droit international du travail énoncés dans les normes internationales du travail adoptées par l'OIT;
 - b) les principes fondamentaux formulés dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008);
 - c) les principes énoncés dans la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, dont le champ d'application inclut les enseignants du préprimaire;
 - d) les principes et bonnes pratiques énoncés dans les instruments pertinents et les documents de politique concernant spécifiquement l'EPE, figurant dans la liste des références;
 - e) les bonnes pratiques législatives et administratives des Etats Membres de l'OIT, et celles qui sont appliquées dans les établissements d'EPE.
4. Lorsque le personnel de l'EPE bénéficie de conditions plus favorables que celles énoncées dans les présentes directives, ces dernières ne sauraient être invoquées pour justifier un nivellement par le bas.

1.2. Public cible

5. Ces directives sont conçues à l'intention des personnes et entités qui participent à l'élaboration des politiques et pratiques de l'EPE et à l'organisation de ces services, et ce à tous les niveaux: international, national, régional, local, sectoriel, établissements (publics et privés), ainsi qu'à domicile, à savoir:
 - a) toutes les autorités gouvernementales, qu'il s'agisse d'organes de régulation ou de prestataires publics d'EPE, aux niveaux national, régional ou local;
 - b) les employeurs et les gestionnaires de prestataires privés d'EPE, et leurs organisations représentatives;

-
- c) le personnel de l'EPE, les syndicats et les autres organisations qui les représentent;
 - d) les établissements d'éducation et de formation du personnel de l'EPE;
 - e) les associations mixtes parents/enseignants et les autres représentants des parents;
 - f) les décideurs, les responsables de l'enseignement et les dirigeants communautaires ¹;
 - g) les organisations intergouvernementales et non gouvernementales.

1.3. Champ d'application

6. L'EPE s'inscrit dans un continuum éducatif qui commence à la naissance, où l'accent est mis principalement sur le développement de la prime enfance, et se poursuit par l'éducation préprimaire et la transition vers l'école primaire, où peuvent être dispensés des apprentissages plus formels. Ces directives s'appliquent à tous les établissements d'EPE, tels que définis à la section 1.4, mais peuvent également englober les institutions essentiellement axées sur la prise en charge des enfants (*care*), dans la mesure où le volet éducatif de leur mission respecte ou excède les normes de contenu éducatif minimum de leur mission globale, conformément aux définitions données à la section 1.4.
7. Les présentes directives sont destinées à s'appliquer à toutes les institutions publiques ou privées d'EPE, définies au paragraphe 6 et à la section 1.4, y compris celles à but non lucratif, et ce, que leurs règles de fonctionnement et de gouvernance soient établies aux niveaux national, régional, local ou institutionnel, qu'elles dépendent de plusieurs autorités ou d'un organe intégré offrant plusieurs types de services à l'enfance, et quelle que soit leur source de financement.
8. Tenant compte de l'importance des apprentissages cognitif, affectif, linguistique, physique et social qui s'acquièrent dès la naissance, et reconnaissant l'intérêt d'assurer la qualification du personnel chargé de la petite enfance, il pourrait également être envisagé d'appliquer certaines dispositions de ces directives aux autres types d'arrangements pour la prise en charge de la petite enfance, y compris à domicile.

1.4. Définitions

9. *Education de la petite enfance*: définie dans la Classification internationale type de l'éducation (CITE, niveau 0) de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), cette expression désigne les programmes de la petite enfance comportant un volet éducatif intentionnel (représentant au minimum l'équivalent de deux heures quotidiennes et 100 jours annuels d'activités éducatives) et conçus pour développer les compétences socio-émotionnelles nécessaires à l'intégration scolaire et sociale, ainsi que certaines compétences de base pour l'apprentissage scolaire, et pour préparer les enfants à l'entrée au cycle primaire (CITE, niveau 1). Aux fins des présentes directives, ces programmes:
 - a) même s'ils ne sont pas forcément très structurés, sont conçus de manière à offrir aux enfants un ensemble organisé et systématique d'activités d'apprentissage dans un

¹ Pour les besoins des présentes directives, les dirigeants communautaires désignent toutes personnes qui sont reconnues pour représenter une communauté locale ayant un intérêt commun dans les services d'EPE.

milieu sûr et salubre, leur permettant d'apprendre grâce à l'interaction avec d'autres enfants, sous la direction d'employés qualifiés de l'EPE, généralement au moyen d'activités créatives axées sur le jeu;

- b) sont globalement divisés en deux catégories: l'EPE, destinée aux très jeunes enfants (0-2 ans); et l'éducation préprimaire, pour les enfants entre 3 ans et l'âge de l'entrée au primaire;
- c) peuvent être désignés sous divers vocables: EPE, école par le jeu, crèche, initiation, préprimaire, préscolaire, jardin d'enfants, cycle d'admission dans l'éducation, ou tout autre terme accepté dans la terminologie nationale ou internationale;
- d) sont généralement dispensés en milieu scolaire, ou hors de celui-ci, au bénéfice d'un groupe d'enfants (par exemple dans un centre éducatif, dans la collectivité ou à domicile), à l'exclusion des arrangements strictement privés pris en milieu familial mais non organisés dans le cadre d'un programme structuré (par exemple la prise en charge des enfants et l'éducation informelle dispensée par les parents, la famille, des amis ou des employés domestiques);
- e) sont organisés et gérés conformément à un plan directeur ou un cadre réglementaires (y compris des directives, normes ou instructions), élaborés ou agréés par les autorités compétentes, décrivant les possibilités d'apprentissage offertes aux jeunes enfants.

10. *Personnel et organisations de l'EPE:* aux fins des présentes directives, cette expression désigne les praticiens de l'EPE et les syndicats ou les organisations représentatives du personnel dans les établissements d'EPE, tel que définis ci-dessus, qui travaillent directement dans le cadre de ce système, ou pour un employeur institutionnel, y compris:

- a) tous les enseignants et éducateurs possédant les qualifications pédagogiques exigées par l'autorité scolaire compétente pour leur catégorie d'emploi, qui sont responsables d'activités d'apprentissage, d'éducation et de prise en charge de jeunes enfants;
- b) les cadres ou les dirigeants, à savoir les personnes qui gèrent ou dirigent un centre d'EPE pour leur propre compte ou celui d'un employeur; ils peuvent aussi être chargés de tâches d'enseignement ou de soutien, mais ce n'est pas toujours le cas;
- c) les professionnels spécialisés – travailleurs sociaux, infirmières et autres travailleurs auxiliaires – possédant les qualifications professionnelles prescrites par les organismes d'agrément nationaux ou locaux;
- d) les assistants pédagogiques et le personnel assimilé, qui fournissent un soutien pédagogique au personnel qualifié;
- e) les apprentis et les stagiaires, qui ont avec l'employeur prestataire d'EPE un lien pouvant être assimilé à une relation de travail.

11. *Employeurs et organisations d'employeurs:* aux fins des présentes directives, et sauf mention contraire concernant les «employeurs publics», cette expression désigne respectivement: a) les employeurs privés, indépendants des pouvoirs publics, qu'il s'agisse d'entreprises ou de personnes physiques ou morales, qui embauchent du personnel d'EPE dans le cadre d'une relation de travail telle que définie par l'OIT; et b) les organisations représentant les employeurs.

12. *Prestataires de services d'EPE à but non lucratif:* aux fins des présentes directives, cette expression désigne les prestataires privés de services d'EPE à but non lucratif, dans un cadre laïc ou confessionnel.

-
13. *Parties prenantes, intervenants ou acteurs de l'EPE*: aux fins des présentes directives, cette expression désigne les prestataires publics et privés, les organisations d'employeurs et d'employés de l'EPE, les institutions chargées de l'élaboration et de la gestion des politiques d'EPE, les organismes professionnels, les parents, les représentants de la société civile et de la collectivité, ainsi que les établissements de formation du personnel de l'EPE.

2. Rôles, droits et responsabilités: généralités

2.1. Gouvernements

14. Les gouvernements sont les premiers responsables de la prestation des services d'EPE, soit au sein des institutions publiques, soit en assurant l'accès à des services privés abordables et de qualité. Les divers paliers de gouvernements compétents en matière d'EPE devraient:
- a) en étroite collaboration avec les divers intervenants, établir des objectifs précis, assortis de délais, offrant un accès universel à l'EPE aux groupes d'âge admissibles dont ils sont responsables. Ces objectifs peuvent être définis dans un document d'orientation stratégique globale, des directives ou d'autres initiatives, décrivant les moyens permettant d'atteindre les objectifs fixés. Pour favoriser un accès universel et équitable à une EPE de qualité, il est nécessaire d'élaborer une politique cadre nationale pour faire en sorte que tous les enfants, y compris les groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables² bénéficient de la prestation de ces services;
 - b) s'assurer que les politiques s'appuient sur des textes législatifs et réglementaires énonçant les droits, responsabilités et moyens de mise en œuvre ou d'application, à l'intention de toutes les parties concernées, publiques ou privées;
 - c) mettre en place des mécanismes adéquats de coordination des politiques et pratiques entre les divers ministères et départements, niveaux de gouvernement, institutions et organismes publics, et les prestataires privés;
 - d) établir des objectifs de développement pour les jeunes enfants dans le cadre des services d'EPE, les évaluer périodiquement au moyen d'un processus de contrôle de qualité, et les réviser en fonction de l'évolution du secteur, du système d'éducation et des autres besoins de la société;
 - e) s'assurer que les politiques et les normes sont respectées en ce qui concerne les volets essentiels de l'EPE, notamment: les objectifs d'apprentissage; les programmes et orientations pédagogiques; la gouvernance et la gestion des institutions et des systèmes; le financement; les qualifications, la formation, les conditions de travail et de perfectionnement professionnel du personnel; les infrastructures et les équipements; le suivi et l'évaluation; et le dialogue social;
 - f) veiller à ce que les politiques et normes de l'EPE lient tous les prestataires de services – publics ou privés, en milieu institutionnel ou à domicile – et répondent aux besoins

² Aux fins des présentes directives, l'expression «groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables» désigne des groupes exposés à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale plus élevé que la population en général. Il peut s'agir notamment, mais pas exclusivement, des minorités ethniques, religieuses et linguistiques, des migrants, des populations autochtones et tribales, des personnes vivant avec le VIH/sida ou atteintes d'autres maladies, des personnes handicapées et des personnes exposées à des situations d'urgence ou de conflit.

des groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables, et des enfants ayant des besoins particuliers;

- g) veiller à ce que les politiques et normes de l'EPE répondent aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- h) garantir, au niveau national, un financement adéquat permettant une offre de services d'EPE universellement accessibles et de qualité et, le cas échéant, collaborer avec les parties prenantes pour mobiliser des ressources supplémentaires auprès de sources non gouvernementales, et s'engager à maintenir et renforcer le financement de l'EPE afin de réaliser les objectifs d'accès et de qualité, tout en s'adaptant à l'évolution de la demande;
- i) mettre en place un milieu d'enseignement et d'apprentissage sûr et salubre, propice au développement, exempt de toutes formes de discrimination et doté d'une bonne politique de ressources humaines;
- j) organiser l'éducation et la formation initiales des employés de l'EPE;
- k) encourager les employés de l'EPE à participer activement à des programmes de perfectionnement professionnel continu (PPC);
- l) s'il y a lieu, surveiller et appliquer les politiques et les normes de l'EPE, notamment celles qui portent sur le salaire minimum, les conditions d'emploi, les normes de qualification et la négociation collective;
- m) établir des mécanismes de prévention et de règlement des différends;
- n) associer étroitement les acteurs de l'EPE aux décisions de gestion et d'exploitation;
- o) en consultation avec les instituts de recherche, mettre sur pied ou financer des mécanismes (conseils, associations de recherche, ou organes semblables) permettant de collecter des données complètes et d'effectuer des recherches approfondies sur l'EPE, sur les progrès réalisés et les lacunes observées, afin de développer, d'évaluer et de réformer plus efficacement la prestation de ces services.

2.2. Employeurs et organisations d'employeurs

15. Les employeurs et leurs organisations jouent un rôle important dans l'élaboration et l'application des politiques d'EPE, la mobilisation de ressources complémentaires aux financements publics, et la prestation directe de l'enseignement privé. Les droits, rôles et responsabilités des employeurs sont notamment les suivants:

- a) le cas échéant, financer directement l'EPE à titre volontaire; les employeurs peuvent également collaborer avec les autres parties prenantes à la mobilisation des ressources nécessaires pour la réalisation des politiques convenues;
- b) s'ils assurent eux-mêmes la prestation de l'EPE, offrir à leur personnel des services de qualité et des conditions de travail décentes, conformes aux politiques et normes prescrites par les autorités compétentes, à la législation et à la réglementation nationales, et aux principes établis dans les présentes directives;
- c) exercer les droits d'autonomie et d'autogouvernance dont ils doivent jouir pour gérer et exploiter efficacement leurs établissements, et définir les orientations éducatives en

conformité avec les règles, politiques, normes et prescriptions dictées par les gouvernements, et avec l'éthique professionnelle;

- d) sous réserve des dispositions du paragraphe 15 c), associer étroitement les acteurs de l'EPE aux décisions de gestion et d'exploitation;
- e) conformément à la loi et aux pratiques nationales: a) participer au dialogue sur les politiques et les objectifs d'éducation; et b) établir et maintenir des mécanismes de dialogue social avec le personnel de l'EPE et ses organisations représentatives, afin de fixer les conditions d'emploi et de perfectionnement professionnel au sein de leurs établissements.

16. Pour faciliter l'exercice des droits, fonctions et responsabilités de leurs membres, les organisations d'employeurs peuvent:

- a) élaborer et promouvoir des politiques patronales étoffant l'offre de services d'EPE abordables, accessibles et de haute qualité;
- b) sous réserve des dispositions du paragraphe 15 c), faciliter une étroite coopération entre les organisations représentatives du personnel, les associations de parents, les représentants de la collectivité et les autorités éducatives, en ce qui concerne la gestion et les décisions opérationnelles;
- c) aider leurs membres à exercer leurs droits, rôles et responsabilités en matière d'EPE, en coordonnant les échanges d'informations, et en leur offrant des conseils sur les politiques et des services de représentation, tant sur les questions d'ordre général que les problèmes spécifiques qu'ils rencontrent dans leur établissement;
- d) contribuer à la conception, à la mise en place, à l'évaluation et à la révision de pratiques, d'objectifs et de programmes relatifs à l'apprentissage.

2.3. Personnel de l'EPE, syndicats et organisations

17. Il devient de plus en plus manifeste que le personnel de l'EPE est au cœur de la prestation de services d'EPE universellement accessibles et de haute qualité. Leurs droits, rôles et responsabilités, qui sous-tendent leur pleine contribution à ces objectifs, comprennent:

- a) une adhésion sans faille ni discrimination envers l'éducation, le bien-être et les intérêts de tous les enfants dont ils ont la charge. A cette fin, en concertation avec les employeurs publics et privés, ils peuvent définir et appliquer les normes éthiques et professionnelles les plus exigeantes pour l'accomplissement de leurs tâches, dans l'intérêt des jeunes apprenants et de leurs parents, notamment au moyen de codes de déontologie ou de conduite;
- b) l'accès et la participation active à des programmes de perfectionnement durant toute leur vie professionnelle, y compris par l'adhésion à des associations professionnelles;
- c) la liberté académique dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles – choix et adaptation du matériel pédagogique, ainsi que des méthodes d'enseignement et d'évaluation des progrès réalisés par les enfants – dans le respect des normes et objectifs fixés par les autorités compétentes;
- d) la liberté d'exercer tous les droits civiques, politiques, culturels et sociaux dont jouissent les autres citoyens;

-
- e) conformément à la législation nationale, aux normes internationales du travail ratifiées et à la pratique: a) la participation au dialogue sur les politiques et les objectifs éducatifs; et b) la mise en place et le maintien de mécanismes de dialogue social avec les employeurs publics et privés de l'EPE et leurs organisations représentatives, afin de fixer leurs conditions d'emploi et de perfectionnement professionnel.

18. Pour faciliter l'exercice des droits, rôles et responsabilités du personnel de l'EPE, les syndicats et les organisations professionnelles représentatives devraient:

- a) développer et promouvoir les politiques élaborées par les syndicats et les autres organisations représentatives du personnel, en vue d'étoffer l'offre de services d'EPE abordables, accessibles et de haute qualité;
- b) le cas échéant, collaborer avec les autres intervenants afin de mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en application des politiques convenues;
- c) participer à l'élaboration des normes professionnelles;
- d) promouvoir des procédures informelles de formation, d'agrément, de régularisation, de professionnalisation et d'organisation du personnel de l'EPE;
- e) assister le personnel dans l'exercice de ses droits, rôles et responsabilités, et œuvrer à la réalisation des principes du travail décent;
- f) contribuer à la conception, à la mise en place, à l'évaluation et à la révision de pratiques, d'objectifs et de programmes relatifs à l'apprentissage.

2.4. Prestataires de services à but non lucratif

19. Les prestataires de services à but non lucratif peuvent contribuer utilement à l'EPE, notamment en aidant les populations défavorisées, marginalisées ou vulnérables à y accéder; toutefois leur existence ne saurait être invoquée pour justifier une réduction des responsabilités du gouvernement en la matière. Quelles que soient leur source de financement ou l'autorité réglementaire dont ils dépendent, les prestataires de services d'EPE à but non lucratif devraient respecter les mêmes objectifs, buts et normes que ceux fixés par les autorités éducatives ou les organismes d'aide à l'enfance à l'égard des autres prestataires publics et privés. A cette fin, les autorités chargées de l'élaboration de la réglementation et du financement de l'EPE devraient, si possible, financer les organisations à but non lucratif qui la soutiennent, afin d'élaborer des manuels de formation et d'appui pour les centres d'EPE et leur personnel.

2.5. Autres parties prenantes

20. Les représentants des parents devraient être consultés en ce qui concerne la détermination des conditions de travail du personnel de l'EPE et des normes minimales de qualité, afin de garantir la transparence et l'équité, de rallier un appui politique aux objectifs de l'EPE, de faire des choix éclairés et de mieux coordonner les diverses options (en établissement ou à domicile). Les représentants des parents devraient être consultés eu égard à la conception et à l'organisation des services d'EPE, afin de garantir que ceux-ci répondent aussi aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Des efforts particuliers s'imposent pour favoriser la participation des parents appartenant aux groupes marginalisés et vulnérables, et des enfants ayant des besoins spéciaux.

-
- 21.** Les dirigeants communautaires devraient être consultés en ce qui concerne la définition des objectifs et des normes minimales de qualité et d'exploitation des établissements d'EPE. Les autorités éducatives, les prestataires et le personnel devraient faire des efforts particuliers (par le biais de canaux d'information ou de comités d'orientation) pour susciter la participation des collectivités, notamment dans les situations de conflit ou d'urgence, afin d'assurer la continuité des services d'EPE. Lorsque ces derniers sont décentralisés et essentiellement organisés au niveau local, les dirigeants communautaires jouent un rôle déterminant dans leur extension.

3. Objectifs et politiques de l'EPE

3.1. Un service d'intérêt public et un droit fondamental

- 22.** Parce qu'elle contribue notablement au droit de chaque enfant à une éducation de qualité sans discrimination, et compte tenu des avantages avérés qu'elle apporte aux enfants et à la société, l'EPE devrait faire partie intégrante du droit fondamental à l'éducation et être perçue comme un service public d'intérêt général. Sur le plan socio-économique, elle devrait être considérée comme un investissement fondamental dans la richesse et le développement durable de chaque nation. Il convient donc d'accorder la priorité à la mise en place de services d'EPE de haute qualité et universellement accessibles, voire gratuits si possible. Les politiques relatives à l'enseignement préprimaire (selon la définition de la CITE) devraient, dans la mesure du possible, viser la gratuité.
- 23.** Ce principe directeur fondamental ne doit pas être interprété ou appliqué de manière à entraver ou nier la liberté des parents ou des tuteurs légaux de choisir pour leurs enfants d'autres services que ceux établis par les pouvoirs publics en matière d'EPE, ni le droit des personnes et des organisations d'établir et d'exploiter des établissements privés, pour autant qu'elles se conforment à des normes éducatives et opérationnelles minimales de qualité prévues par la loi, la réglementation ou les politiques en cette matière.
- 24.** En application de ces principes directeurs fondamentaux, l'EPE devrait être offerte à tous les enfants ayant atteint l'âge requis, sans aucune discrimination.

3.2. Contenu: programmes et méthodes d'enseignement

- 25.** Il est de plus en plus admis que l'EPE suppose une approche pédagogique globale, définie en fonction des enfants et centrée sur leurs besoins, contribuant à leur équilibre et à leur bonne santé, et qu'elle doit porter une attention particulière aux enfants âgés de 0 à 2 ans, actuellement beaucoup moins bien lotis que les élèves âgés de 3 à 6 ans. Les autorités responsables de l'EPE pourraient envisager d'établir un cadre de qualité pour l'EPE, accordant une place importante à divers moyens (jeu, activités créatrices, exploration, programmes ouverts) pour atteindre les objectifs fixés, à savoir le développement des facultés d'interaction sociale et de communication, le développement physique et émotionnel, et l'apprentissage de la langue. Ce cadre devrait inclure tous les domaines de développement. Le personnel et les établissements d'EPE devraient pouvoir choisir et organiser en toute autonomie les méthodes susceptibles de renforcer l'expérience des enfants et d'améliorer leurs capacités de communication et d'apprentissage, grâce à une approche globale. Ce cadre doit être suffisamment souple pour autoriser diverses approches permettant d'atteindre les objectifs d'apprentissage, le personnel de l'EPE pouvant ainsi adapter ses pratiques aux différentes circonstances et tester diverses méthodes.

-
- 26.** La conception du programme et le choix des méthodes d'enseignement et d'apprentissage, dans le respect des normes, contribuent de façon importante à l'équité. Il est fortement recommandé que les programmes et méthodes de l'EPE:
- a) s'attachent particulièrement à éviter et combattre la discrimination entre les sexes, et à éliminer les stéréotypes et les préjugés dans les méthodes d'enseignement et les supports pédagogiques;
 - b) valorisent la diversité culturelle et linguistique, notamment pour les langues autochtones et minoritaires, en employant la langue maternelle ou les langues locales comme vecteur d'enseignement et d'apprentissage et, dans les cas appropriés, qu'ils favorisent l'apprentissage bilingue;
 - c) répondent aux besoins particuliers des populations défavorisées, marginalisées et vulnérables, notamment les groupes économiquement défavorisés, ou qui vivent dans des situations de conflit ou d'urgence.
- 27.** La conception du programme et le choix des méthodes d'apprentissage sont tout aussi importants en ce qui concerne l'éducation et la formation initiales, le perfectionnement professionnel continu, la satisfaction au travail, la motivation et la qualité du personnel. Les programmes et les orientations d'apprentissage établis en application des politiques et des normes d'EPE devraient fournir des directives claires sur les méthodes et les objectifs d'apprentissage adéquats, tout en préservant l'autonomie des professionnels et des institutions de l'EPE.
- 28.** Les programmes et méthodes d'apprentissage devraient être examinés et mis à jour périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et du personnel, et les autres intervenants.

3.3. Financement: un investissement garant de qualité, d'équité et de viabilité

- 29.** Les leçons tirées des bonnes pratiques nationales d'EPE montrent qu'un financement public solide, encadré par un dispositif normatif et réglementaire éprouvé, est un facteur essentiel si l'on veut atteindre les objectifs de qualité établis, et notamment recruter un personnel qualifié. La principale responsabilité à cet égard échoit aux gouvernements, qui devraient y affecter des ressources adéquates au niveau national afin d'en réaliser les principaux objectifs, à savoir des services universellement accessibles et de la plus haute qualité. Les gouvernements devraient:
- a) fixer les objectifs d'investissement dans l'EPE en faisant appel à toutes les autorités publiques concernées – ministères, départements, agences, organismes et paliers d'autorité –, aux niveaux national, régional et local, afin de définir des normes nationales exprimées en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) et des dépenses publiques d'éducation. Pour assurer la qualité et l'accessibilité de l'EPE à parité avec l'enseignement primaire, il pourrait être envisagé de fixer un ratio minimum de 1 pour cent du PIB et 10 pour cent du budget de l'éducation publique, soit immédiatement, soit comme objectif à atteindre progressivement dans un délai déterminé. Les critères de financement peuvent également comprendre des dispositions spécifiques sur la formation initiale, le perfectionnement professionnel et la détermination des conditions de travail du personnel, conformément aux principes du travail décent. Ce financement ne devrait pas se faire au détriment du budget consacré à l'éducation et aux autres services à l'enfance;

-
- b) élaborer et appliquer systématiquement, grâce à une coordination globale, un plan stratégique visant à répartir efficacement les ressources d'EPE en fonction des priorités convenues et de considérations d'équité (les mécanismes de financement équitables sont particulièrement importants dans les systèmes fédéraux ou décentralisés), en prêtant une attention particulière à certains aspects et objectifs: une EPE de qualité pour tous les enfants; l'enseignement préprimaire (de 0 à 2 ans); les zones rurales et isolées; et les besoins des groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables;
 - c) concevoir et mettre en œuvre des politiques ou des mécanismes de financement ciblant les populations défavorisées, marginalisées et vulnérables, par exemple des programmes de transfert conditionnel de revenu et de subventions pour les familles à faible revenu en zone rurale et urbaine;
 - d) établir un mécanisme de coordination faisant appel aux partenaires sociaux et aux autres acteurs de l'EPE, afin de promouvoir la législation, d'en contrôler l'application et d'y proposer des amendements, et de mettre en œuvre d'autres mesures contribuant à la réalisation des normes nationales de financement;
 - e) concevoir un système d'évaluation du programme d'EPE et présenter périodiquement un rapport sur l'utilisation des ressources qui y sont affectées, afin d'en assurer la transparence et de rendre compte aux citoyens et aux usagers.

30. Bien que le financement public soit essentiel pour un accès équitable et pérenne à l'EPE, les investissements privés peuvent apporter une contribution majeure au budget qui y est affecté; le cadre réglementaire de l'EPE peut intégrer ces autres modes de financement et de prestations. Les gouvernements peuvent faciliter le financement privé complémentaire de l'EPE en développant des mécanismes innovants, en consultation et en coopération avec les partenaires de l'EPE, et en mobilisant par le biais de sources non gouvernementales des ressources supplémentaires qui aideront à en réaliser les objectifs au plan national. Ce financement additionnel peut provenir de diverses sources, notamment: contributions directes des entreprises aux infrastructures de l'EPE; dotations ou subventions pour les enfants des employés; allègements fiscaux ou crédits d'impôt aux entreprises ou aux particuliers; taxes d'accise sur les biens de consommation non essentiels (par exemple alcool et tabac); recettes des loteries et d'autres sources particulières de revenus; partage des coûts avec les parents, selon leur capacité de contribution; taxes sur les transactions financières; et contributions du secteur informel dans les pays en développement.

31. Lorsque les contributions privées représentent une part importante du financement de l'EPE, les gouvernements devraient prendre des mesures pour en garantir l'accès à tous, en particulier les groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables, au moyen de diverses mesures, notamment: subventions pour les frais d'EPE, allègements fiscaux pour les groupes à faible revenu, barèmes de frais établis en fonction du revenu familial et programmes d'appui aux familles démunies afin de garantir l'équité et la qualité.

32. Outre les dispositions prises au niveau national pour le financement de l'EPE, les organisations humanitaires nationales et internationales, ainsi que les banques internationales de développement devraient lui accorder une place accrue dans leurs politiques et décisions de financement sectoriel des pays en développement, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'objectif 1 de l'Éducation pour tous (EPT), et ce par divers moyens: augmentation des fonds affectés à l'EPE; soutien direct aux institutions publiques d'EPE aux niveaux national et local; conventions de prêt direct; et allègements de dette conditionnés à la réalisation effective de l'accès à l'EPE et des objectifs de qualité. Conformément aux principes d'efficacité et de viabilité, les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres intervenants devraient être étroitement associés aux choix concernant la part de l'aide publique au développement consacrée à l'EPE.

4. Préparation aux professions de l'EPE

4.1. Education et formation

33. Des services d'EPE de haute qualité supposent des investissements suffisants dans l'éducation et la formation initiales, de manière à donner à tous leurs employés une formation comparable à celle des enseignants du primaire ayant des responsabilités et un statut professionnel équivalents. La formation initiale devrait donc s'aligner sur les niveaux de qualification optimale, selon les programmes et méthodes choisis, correspondant aux minima suivants: diplôme supérieur de premier cycle, selon les normes nationales (de deux ans d'études postsecondaires à une licence universitaire, ou équivalent) et, progressivement, maîtrise ou diplôme supérieur. La formation initiale devrait donner au personnel de l'EPE les connaissances et les compétences professionnelles voulues pour répondre aux besoins éducatifs de tous les enfants et les aider à surmonter leurs éventuels handicaps. Cette formation devrait notamment:

- a) leur donner une connaissance approfondie des divers aspects de l'EPE, à savoir développement et bien-être des enfants, techniques d'enseignement, méthodes pédagogiques, activités ludiques, etc.;
- b) leur donner une connaissance approfondie de la santé et de la sécurité maternelles et infantiles, des premiers soins, et des conditions optimales de nutrition des nourrissons et des jeunes enfants³;
- c) les sensibiliser aux techniques de communication et à l'importance de l'empathie (réactivité) avec les enfants, les parents et la collectivité;
- d) développer leurs capacités de création, d'innovation et d'analyse, leur permettant ainsi de s'engager dans une démarche d'apprentissage globale, et d'adapter leurs méthodes pour améliorer l'environnement d'apprentissage et surmonter les difficultés inattendues d'enseignement et de formation;
- e) les sensibiliser aux valeurs, connaissances et aptitudes nécessaires pour promouvoir la paix, l'égalité, la tolérance et le respect de la diversité, et les initier aux méthodes pour transmettre lesdites valeurs;
- f) s'il y a lieu, développer les qualifications et aptitudes nécessaires pour travailler avec les enfants à risque ou handicapés, qui ont des besoins éducatifs particuliers, vivent avec le VIH/sida, sont défavorisés par la pauvreté, leur lieu de résidence (zones isolées) ou l'exclusion sociale, ou qui appartiennent à des minorités ou des groupes ethniques dont la langue prédominante est indigène ou vernaculaire;
- g) leur enseigner les méthodes d'observation et d'évaluation des enfants, et leur apprendre à travailler dans les différents cadres de l'EPE.

34. La préparation à une carrière dans l'EPE devrait respecter le principe selon lequel la meilleure méthode de formation en la matière est un processus continu, reliant clairement la formation initiale, les débuts dans la profession et le PPC tout au long de leur carrière et, partant, être organisée autour de ce principe.

³ Conformément aux recommandations internationales sur l'allaitement maternel et la préservation du lait maternel. Voir la recommandation de l'Organisation mondiale de la santé sur l'allaitement maternel, 2001.

-
- 35.** La préparation à une carrière dans l'EPE devrait également inclure une formation pratique, associant apprentissage et stages, si possible dans divers contextes d'EPE, sous la supervision d'employés qualifiés. Cette formation pratique devrait être limitée dans le temps et comporter des objectifs d'apprentissage bien définis, sous la supervision de tuteurs en mesure de commenter le travail du stagiaire.
- 36.** L'éducation et la formation initiales devraient autant que possible être financées par les fonds publics, ou une combinaison de fonds publics et de fonds privés volontaires, de manière à offrir une formation gratuite ou peu coûteuse, permettant aux candidats qualifiés issus des minorités ou de milieux défavorisés de s'engager dans les professions de l'EPE. Il pourrait être envisagé de leur offrir des bourses et des prêts à faible intérêt.
- 37.** La politique nationale d'EPE devrait avoir pour objectif le recrutement des meilleurs candidats possibles, possédant toutes les qualifications requises pour accomplir leurs fonctions. Lorsque l'urgence ou le manque de ressources obligent les responsables de l'EPE à recruter des employés n'ayant pas toutes les qualifications professionnelles voulues, ces mesures devraient être temporaires et compensées par d'autres politiques limitant l'impact sur la qualité des services dispensés et permettant d'atteindre les objectifs fixés, y compris:
- a) par l'adoption de mesures spéciales de mise à niveau du personnel non qualifié, aussi rapidement que possible, grâce au PPC et à la formation sur le tas;
 - b) en confiant la supervision du personnel moins formé à des professionnels qualifiés; les politiques devraient définir les ratios à cet égard et le nombre minimum d'heures de supervision.
- Afin de maintenir la qualité des services dans ce type de situation, les autorités pourraient envisager de fixer des objectifs, assortis de délais, en deçà desquels la totalité de ces employés ou la grande majorité d'entre eux doivent parfaire leur formation.
- 38.** La formation professionnelle devrait être liée aux programmes et méthodes d'enseignement reflétant les principes énoncés aux paragraphes 33 et 39. Parallèlement, la formation devrait favoriser l'autonomie et la créativité dans l'application de ces programmes et méthodes.

4.2. Education et formation des dirigeants, des cadres et du personnel auxiliaire

- 39.** Comme dans tout processus éducatif, les dirigeants et les cadres de l'EPE devraient systématiquement suivre une formation initiale répondant aux normes professionnelles les plus exigeantes, validée par un certificat ou un diplôme de gestion d'une institution reconnue, et comprenant notamment les apprentissages suivants:
- a) planification, organisation et leadership, afin de contribuer à créer et maintenir un environnement d'apprentissage de haut niveau pédagogique adapté aux enfants, répondant à toutes les exigences d'hygiène et de sécurité;
 - b) application des prescriptions juridiques et administratives établies par l'autorité compétente;
 - c) empathie, communication, dialogue, collaboration et esprit d'équipe, permettant de créer et de maintenir, avec la participation des autres employés de l'EPE, un environnement de travail décent pour tout le personnel;

-
- d) acquisition et mise en œuvre des techniques modernes de gestion spécifiques au cadre institutionnel ou systémique de l'EPE, notamment en ce qui concerne l'évaluation des besoins et des programmes, la gestion des ressources humaines et financières, et les technologies de l'information et de la communication (TIC);
 - e) techniques de communication et de collaboration avec les parents, les représentants de la collectivité, les autorités éducatives et sanitaires, et les autres acteurs de l'EPE.
- 40.** Les autorités et les employeurs publics et privés devraient également veiller à ce que les spécialistes auxiliaires et le personnel de soutien reçoivent une formation initiale répondant à toutes les normes professionnelles adaptées aux objectifs et exigences spécifiques de l'EPE. Sont notamment concernés:
- a) les membres des professions spécialisées (orthophonistes, psychothérapeutes ou physiothérapeutes), les travailleurs sociaux, les infirmiers et les autres agents auxiliaires de l'EPE chargés des enfants, de leur santé ou d'autres tâches de soutien dans l'exercice de leur profession ou de leurs qualifications respectives, ou en complément de celles-ci;
 - b) les apprentis qui assistent le personnel auxiliaire, notamment dans les cas où ils se voient confier, ou peuvent être appelés à exercer, des responsabilités pédagogiques lorsque le personnel qualifié de l'EPE est absent ou en nombre insuffisant;
 - c) le personnel de l'EPE à domicile, dont les fonctions l'isolent souvent des autres services de soutien.

4.3. Etablissements d'éducation et de formation

- 41.** L'admission aux programmes de formation et d'éducation de l'EPE devrait se fonder sur une évaluation minutieuse des candidats par rapport aux critères établis, qui comprennent notamment leur dossier scolaire et des preuves de leurs aptitudes professionnelles et personnelles à travailler avec de jeunes enfants.
- 42.** Tous les programmes et institutions de formation du personnel de l'EPE devraient être conformes aux normes de qualité établies par l'autorité compétente, en consultation avec les mandants et les autres parties prenantes; leur agrément doit être renouvelé périodiquement, comme pour les autres établissements de formation des enseignants et les institutions d'enseignement supérieur.
- 43.** Les éducateurs des instituts de formation du personnel de l'EPE – qu'ils se consacrent spécifiquement à l'EPE ou la dispensent dans le cadre de programmes de formation à l'enseignement primaire – devraient posséder les qualifications et les connaissances voulues pour former les futurs praticiens, dirigeants, cadres et autres employés de l'EPE, dans les domaines énoncés au paragraphe 33 des présentes directives. En règle générale, les formateurs du personnel de l'EPE devraient posséder des qualifications supérieures aux minima fixés par les normes. Ils peuvent également:
- a) posséder une expérience préalable de l'enseignement, de la gestion ou des fonctions de soutien dans un établissement d'EPE, ou l'acquérir dans le cadre du PPC;
 - b) aider les étudiants dont ils ont la charge à effectuer des stages pratiques en EPE, sous la direction d'un tuteur;

-
- c) dans le cadre de leurs obligations de perfectionnement professionnel, participer périodiquement à des échanges pédagogiques avec des institutions ou des programmes d'EPE;
 - d) être encouragés à effectuer des recherches, procéder à des expérimentations et faire des échanges professionnels, y compris par des mesures les incitant à devenir membres d'associations professionnelles ou à participer à des conférences.

44. Les enseignants chargés de former le personnel de l'EPE devraient jouir des mêmes droits à la liberté académique et assumer les mêmes obligations envers leurs élèves que les autres enseignants, conformément aux normes internationales pertinentes. Ils devraient pouvoir participer aux décisions de gouvernance et d'orientation programmatique de leur institution.

4.4. Agrément et certification

45. Afin d'assurer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, tous les employés de l'EPE, y compris ceux des services informels, devraient posséder un diplôme (ou un certificat, pour les assistants ou les auxiliaires) d'une institution reconnue de formation à l'EPE, ou d'un organe de certification; les autorités éducatives compétentes devraient attester que ce diplôme répond à un niveau minimum de qualification. Les autorités pourraient envisager d'imposer le renouvellement périodique de l'agrément (normalement tous les trois à cinq ans), sous réserve de participation à un programme de PPC, volontaire ou obligatoire, ouvert à tout le personnel de l'EPE, à des conditions abordables.

46. Il conviendrait d'établir un organe (conseil ou autorité) spécialement chargé d'agréer ou d'accréditer le personnel qualifié de l'EPE; autonome ou intégré à l'autorité responsable du contrôle des qualifications dans l'enseignement, cet organe aurait pour mandat d'établir les normes de formation pour tous les employés de l'EPE, y compris ceux qui travaillent à domicile, et de fixer les critères de certification ou d'agrément. Lorsque des services agréés d'EPE à domicile, ou des services assurés par des ONG ou des organisations à but non lucratif, sont dispensés par des employés non qualifiés ou ne possédant pas toutes les qualifications voulues, ces derniers devraient être supervisés par un spécialiste de l'EPE, faire l'objet de contrôles et suivre une formation appropriée.

47. L'organe de certification devrait également fixer les critères permettant de valider les compétences acquises en dehors des cours et de la formation d'EPE, par exemple la prise en charge des enfants par les parents, l'éducation informelle et l'expérience professionnelle antérieure, aux fins d'une admission aux programmes de formation à l'EPE et d'une embauche ultérieure comme praticien qualifié, assistant ou personnel auxiliaire. Ces mesures pourraient contribuer à combler les pénuries de personnel, rectifier le déséquilibre hommes-femmes dans la profession, et faciliter la régularisation du personnel informel.

5. Recrutement, affectation et fidélisation du personnel

48. Une EPE de qualité suppose que son personnel jouit d'un statut professionnel et social élevé et de bonnes conditions matérielles. Afin de recruter et retenir un personnel qualifié en nombre suffisant – aussi bien des hommes que des femmes – pour répondre à la demande croissante de services d'EPE de qualité, il est impératif d'élaborer au niveau national une stratégie globale de recrutement, de perfectionnement et de fidélisation du personnel, comportant plusieurs éléments clés:

-
- a) une bonne formation initiale et un programme de perfectionnement professionnel continu, constituant la base de la politique de recrutement et de fidélisation du personnel;
 - b) un plan de carrière répondant aux motivations et aux besoins individuels du personnel, conçu autour d'un barème convenu d'évaluation des praticiens de l'EPE;
 - c) le respect de l'autonomie professionnelle, administrative et institutionnelle, facteur intrinsèque de satisfaction au travail, qui influe sur les motivations individuelles décidant les candidats potentiels à s'engager dans la profession, et à y faire carrière;
 - d) une rémunération et des avantages sociaux comparables à ceux d'autres professions exigeant des qualifications professionnelles équivalentes; une rémunération élevée signifie une meilleure reconnaissance sociale et matérielle de l'EPE, qui est ainsi valorisée, et une récompense pour le talent et le travail de qualité;
 - e) des conditions d'enseignement et de travail attrayantes, privilégiant plusieurs aspects propices à l'acquisition des apprentissages et à la satisfaction au travail, à savoir de faibles ratios personnel-enfants, un milieu de travail sûr et salubre, privilégiant la collaboration entre les employés, et doté de tous les équipements et infrastructures nécessaires.

49. Les politiques concernant le recrutement, l'affectation, les conditions d'emploi, le perfectionnement professionnel, le plan de carrière et la fidélisation du personnel de l'EPE devraient être exemptes de toute discrimination.

5.1. Stratégies de recrutement

50. Il est possible de promouvoir activement au niveau national des stratégies globales de recrutement garantissant l'équité dans le recrutement et l'affectation du personnel de l'EPE grâce à des mécanismes d'orientation professionnelle et à des campagnes médiatiques incitant les jeunes à s'engager dans la profession et les informant des qualifications requises; cette approche a donné de bons résultats dans certains pays, où les parties prenantes de l'EPE l'ont activement soutenue.

51. Afin de corriger les déséquilibres des effectifs de l'EPE, les autorités devraient employer des outils de planification tels que le Système d'information sur la gestion de l'éducation (SIGE), ou un système TMIS intégré dans un SIGE plus global, ainsi que les données sur le personnel de l'EPE, ventilées selon différents critères (sexe, origine ethnique, âge, répartition urbaine-rurale, et autres critères pertinents) essentiels pour la gestion des ressources humaines, afin d'assurer le suivi des objectifs fixés.

52. Les stratégies de recrutement devraient comprendre des mesures incitatives liées au perfectionnement professionnel (tutorat, supervision), au plan de carrière (congrés, suivi de carrière) ou aux conditions de travail en établissement d'EPE (par exemple travail à temps partiel), encourageant le recrutement ou la fidélisation de personnes issues de bassins potentiels d'employés:

- a) enseignants auxiliaires ou paraprofessionnels ne possédant pas les qualifications formelles requises, mais ayant une expérience de l'EPE;
- b) praticiens de l'EPE ayant des responsabilités familiales et personnel de l'EPE ayant pris une retraite anticipée, qui pourraient être incités à reprendre leur activité;

-
- c) retraités de l'EPE rappelés pour enseigner à temps partiel, agir comme tuteurs ou occuper d'autres fonctions afin de combler les pénuries aiguës de personnel;
 - d) enseignants du primaire ou du secondaire, si leurs effectifs le permettent, et qui recevraient une éducation et une formation appropriées dans le domaine de l'EPE.

53. Les stratégies de recrutement et d'affectation devraient particulièrement viser à corriger les déséquilibres entre les villes et les campagnes, au moyen de mesures incitatives suffisantes pour attirer les candidats en zone rurale ou isolée, ou en milieu urbain défavorisé, notamment:

- a) une rémunération complétant le salaire de base, pouvant prendre différentes formes: points additionnels dans la grille salariale, prime de pénibilité ou allocation spéciale;
- b) un logement décent, un moyen de transport pour aller au travail et en revenir, et pour retourner dans les foyers, et une assurance santé, gratuite ou subventionnée;
- c) des services sociaux pour les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées, pouvant aider le personnel à s'acquitter de ses responsabilités familiales;
- d) des mesures de protection de la sécurité physique, lorsque la situation le justifie, tant pour le personnel féminin que masculin;
- e) des garanties de perfectionnement professionnel dans les zones rurales, isolées ou défavorisées, des congés supplémentaires et des moyens de transport permettant au personnel d'effectuer les trajets villes et campagnes;
- f) des mécanismes d'avancement professionnel accéléré, notamment en ce qui concerne les promotions, la rotation des effectifs et les mutations.

54. Les autorités peuvent également cibler la formation et le recrutement de personnel qualifié dans les zones rurales et isolées, en prenant des mesures pour soutenir la formation en milieu urbain (transport, logement, frais de formation) et conseiller les employés en vue de leur redéploiement vers les zones rurales, en leur offrant une partie ou la totalité des mesures incitatives décrites au paragraphe 53. Les autorités et les employeurs peuvent également envisager de recruter et de former du personnel local ne satisfaisant pas nécessairement aux critères de recrutement établis. Divers moyens existent pour ce faire, notamment les centres de formation locaux ou régionaux⁴, qui admettent des candidats locaux (praticiens de l'EPE) disposés à travailler dans leur localité ou dans la région desservie par le centre, ou qui acceptent d'assouplir les critères fixés au niveau national pour l'admissibilité aux bourses et aux programmes de formation, afin d'appuyer les candidats pauvres provenant de zones rurales, qui reviendront ensuite y travailler. La clé du succès de ces stratégies réside dans les garanties données en matière d'éducation et de formation initiales, et de perfectionnement professionnel, afin de maintenir le niveau des normes professionnelles.

⁴ Compte tenu de leurs ressources limitées, ces centres pourraient cibler une population mixte (personnel de l'enseignement primaire et de l'EPE), à condition que le programme comporte un volet spécifiquement dédié à l'éducation et à la formation en matière d'EPE.

55. La mise en place de conditions décentes de travail et d'apprentissage dans les régions rurales, isolées ou défavorisées dépend souvent du soutien apporté par la collectivité en cette matière: infrastructures appropriées, logement, accès aux services d'eau et d'électricité. Les autorités pourraient envisager des initiatives visant à soutenir les efforts déployés par les collectivités pour recruter du personnel de l'EPE.

5.2. Assurer la diversité

56. Toute bonne politique de recrutement du personnel de l'EPE doit viser à remédier aux disparités entre les sexes dans ce secteur éducatif à prédominance féminine. Cela suppose l'adoption d'un plan stratégique, assorti de délais précis et accompagné de mécanismes de mise en œuvre et de suivi encourageant activement plus d'hommes à s'engager dans l'EPE, et de mesures incitatives, liées notamment à la progression de carrière, y compris:

- a) la prise en compte des expériences de travail antérieures, ou des activités de prise en charge des enfants, pouvant être validées aux fins d'une admission aux programmes de formation de l'EPE et d'une embauche ultérieure en tant qu'employé qualifié, assistant ou auxiliaire;
- b) des bourses ou des prêts à faible taux d'intérêt, voire à taux zéro, pour la formation des candidats de sexe masculin;
- c) des campagnes de relations publiques promouvant l'EPE comme un travail adéquat tant pour les hommes que pour les femmes.

57. Le personnel de l'EPE devrait être représentatif de la diversité ethnique, culturelle et linguistique, pour en favoriser l'accès aux enfants issus des groupes minoritaires, migrants, multiethniques, indigènes et ceux qui parlent exclusivement leur langue natale, et pour faire bénéficier les populations «majoritaires» des avantages de la diversité. Les politiques et stratégies de recrutement de l'EPE devraient donc encourager le recrutement de personnes d'origines diverses, notamment par:

- a) l'adoption d'un plan stratégique comportant des critères de recrutement, des délais de mise en œuvre, des mesures de promotion et de suivi et, au besoin, un mécanisme d'ajustement;
- b) des mesures d'action positive en matière de recrutement, telles que la validation des activités de soins primaires aux enfants ou des expériences de travail antérieures, et l'assouplissement des critères d'admission aux programmes de formation de l'EPE;
- c) des bourses ou des prêts à faible taux d'intérêt, voire à taux zéro, pour la formation des groupes sous-représentés;
- d) des dispositifs d'accélération de carrière et d'autres mécanismes incitatifs, notamment des programmes de perfectionnement des enseignants auxiliaires possédant peu ou pas de qualifications formelles, afin de les promouvoir à des postes de praticiens qualifiés de l'EPE, en leur facilitant l'accès aux programmes de perfectionnement professionnel (hébergement dans le cadre de programmes de travail/études, incitations financières);
- e) l'embauche d'enseignants auxiliaires bilingues pour assister le personnel unilingue.

Les mesures d'action positive en faveur des employés de l'EPE issus de milieux variés devraient être appliquées avec prudence, afin de s'assurer que leur formation et leur éducation initiales, et les programmes de perfectionnement suivis ultérieurement, sont conformes aux normes professionnelles établies.

- 58.** Les pays comptant des peuples indigènes et tribaux au sein de leur population devraient concevoir et mettre en œuvre des politiques d'EPE conformes aux principes énoncés dans la Partie VI de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, lorsqu'elle a été ratifiée. Ces politiques devraient notamment répondre aux besoins des peuples indigènes et tribaux, respecter leurs systèmes de valeurs et offrir à leurs enfants un enseignement dans leur langue vernaculaire ou la langue véhiculaire de leur groupe. Les programmes et la pédagogie de l'EPE devraient respecter la culture et les coutumes des peuples indigènes et tribaux, et s'efforcer d'abolir la discrimination dont ils sont victimes.

5.3. Gestion des affectations

- 59.** Que le personnel de l'EPE soit recruté et employé au niveau central, régional ou local, ou par les établissements eux-mêmes, les employeurs des secteurs public et privé devraient concevoir et appliquer un système d'affectation transparent, équitable et efficace, tenant compte des besoins des employés et de ceux du service, notamment au moyen des dispositions suivantes:
- a) fixer des critères de début et de fin des affectations, et rédiger des classifications ou descriptions de poste claires;
 - b) fixer des critères et établir des procédures régissant les mutations entre les juridictions ou les établissements d'enseignement;
 - c) adopter des mesures incitatives, financières ou de nature professionnelle, pour encourager le personnel à travailler dans les zones rurales ou isolées, ou en milieu urbain ou rural défavorisé;
 - d) prendre en compte les besoins spécifiques des personnes ayant des responsabilités familiales (notamment des enfants d'âge scolaire ou préscolaire), des célibataires, des employés issus des minorités ethniques (y compris ceux dont la sécurité personnelle est menacée), des travailleurs handicapés ou vivant avec le VIH/sida, en leur offrant des infrastructures appropriées et l'accès à des structures de soutien et à des soins médicaux. Il faudrait veiller au rapprochement des couples éloignés d'un point de vue géographique afin de garantir la cohésion familiale.
- 60.** Le recours à un système SIGE ou TMIS efficace peut grandement faciliter la planification des affectations et la prise de décisions en matière d'EPE (voir paragr. 51). Un dispositif de communication et de coordination efficace et une bonne interaction entre les inspecteurs et les directions nationale, régionale et locale facilitent également la prise de décisions dans l'intérêt des individus et de la collectivité, notamment dans les cas où le système éducatif est décentralisé. Les gestionnaires des ressources humaines devraient fournir des informations claires au personnel de l'EPE sur les mécanismes et critères d'affectation et de mutation au début de leur carrière et, par la suite, sur demande.

5.4. Vérification des antécédents et agrément

- 61.** Compte tenu de la nature sensible du travail auprès des jeunes enfants, les autorités et les employeurs de l'EPE devraient faire preuve de diligence raisonnable en établissant pour tout le personnel, avant sa prise de fonctions, des normes et procédures d'agrément et de

vérification des antécédents; les contrôles devraient porter sur d'éventuels antécédents de maltraitance d'enfant, d'agressions sexuelles, d'actes criminels ou d'autres violations de nature professionnelle rendant un candidat inapte au travail auprès des enfants. Ces procédures de vérification, qui peuvent être confiées à une agence spécialisée au sein même de l'autorité d'agrément, ou à un organe chargé de l'application de la loi, revêtent une importance particulière dans les systèmes décentralisés, pour aider les responsables locaux ou la direction des établissements qui envisagent de muter des candidats ou de les reprendre à leur service. Tout candidat à un emploi dans l'EPE devrait avoir accès aux informations recueillies dans le cadre du processus de vérification, et bénéficier du droit de demander la rectification des informations erronées inscrites dans son dossier.

5.5. Intégration et orientation

- 62.** Il est indispensable d'offrir une période d'intégration et d'orientation à tous les nouveaux employés de l'EPE, ou de mise à jour des compétences à ceux qui réintègrent la profession après une interruption de carrière, éventuellement avec le soutien d'un tuteur, pour garantir la réussite de l'affectation initiale ou de l'entrée dans de nouvelles fonctions, et pour fidéliser le personnel de l'EPE. Particulièrement recommandée pour les éducateurs appelés à travailler en zone rurale ou isolée, ou auprès de populations minoritaires, cette période d'intégration ou de mise à jour devrait faire partie intégrante des plans d'affectation établis pour ces régions.
- 63.** Ces programmes d'intégration et de formation peuvent être élaborés en collaboration avec les stagiaires ou les travailleurs, et prendre la forme d'un dossier ou profil d'entrée de carrière, afin d'identifier leurs points forts et leurs lacunes, de leur fixer des buts et objectifs, de les inciter à réfléchir à la pratique et aux perspectives de perfectionnement professionnel, et d'établir un lien plus solide entre leur formation initiale et leur première affectation d'EPE, et les mesures de PPC dont ils pourront bénéficier par la suite.
- 64.** Il est indispensable de faire appel à un personnel expérimenté et solidement formé pour encadrer les stagiaires durant ces périodes d'intégration ou de mise à jour, et de détacher tous les intéressés – stagiaires, tuteurs et personnel d'encadrement – de leurs fonctions habituelles; ces derniers devraient par ailleurs bénéficier à cet égard d'une reconnaissance et du soutien des autorités et des employeurs de l'EPE.

5.6. Mobilité

- 65.** La mobilité interprofessionnelle du personnel au sein du réseau d'EPE, et entre les établissements ou autres lieux de travail, peut les motiver, accélérer leur plan de carrière, renforcer leurs qualités de leadership et leurs compétences pédagogiques, le tout dans l'intérêt d'une EPE de qualité. La mobilité entre l'EPE et l'éducation primaire, ou entre les établissements publics ou privés équivalents, peut s'avérer particulièrement bénéfique. Les employeurs publics et privés devraient favoriser de telles possibilités et, dans la mesure du possible, les concrétiser en s'appuyant sur des programmes:
 - a) compatibles avec les besoins du service et les différents cadres juridiques ou administratifs régissant les mutations ou la mobilité entre le public et le privé;
 - b) offrant des incitations financières et des congés (des remplaçants étant embauchés pour combler les absences) qui encouragent les détachements ou d'autres formes d'échanges, à des fins de perfectionnement professionnel et d'amélioration des compétences;

-
- c) préservant la continuité des conditions d'emploi, y compris une garantie de retour dans le poste antérieur ou un emploi équivalent;
 - d) permettant de partager avec les autres employés les connaissances et compétences acquises lors de ces échanges.

66. Les possibilités de mobilité régionale ou internationale offertes aux employés de l'EPE peuvent également leur ouvrir des perspectives d'enrichissement professionnel, et contribuer à combler les pénuries de personnel dans les pays d'accueil. Les employés du pays de provenance devraient répondre aux normes professionnelles exigées par l'autorité compétente du pays d'accueil, et bénéficier des mêmes conditions d'emploi que les ressortissants ayant des qualifications équivalentes, conformément à la législation et à la réglementation nationales.

6. Perfectionnement professionnel, évolution de carrière

6.1. Perfectionnement professionnel continu

67. De nombreux éléments donnent à penser qu'une EPE de qualité dépend autant des sessions de PPC suivies par les employés tout au long de leur carrière que de leur formation initiale. Pour une efficacité optimale, le PPC devrait être conçu comme un processus continu:

- a) éducation et formation initiales;
- b) entrée dans la profession ou un emploi après une période d'intégration et d'orientation sous la supervision d'un tuteur, ou retour dans l'EPE après obtention d'un permis ou d'un agrément;
- c) acquisition de nouvelles méthodes de travail ou amélioration des pratiques existantes (pour les employés en poste), de techniques de gestion et de direction (pour les cadres) ou de soutien (pour les auxiliaires d'enseignement), grâce à la formation professionnelle continue au sein de l'établissement, ou aux recherches spécialisées;
- d) évaluation du travail et évolution de carrière.

68. Les politiques et programmes de formation des praticiens de l'EPE devraient faire une place accrue au PPC, notamment dans les zones isolées et défavorisées et pour les personnes qui travaillent auprès des groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables, ces employés n'ayant pas tant besoin d'une formation initiale poussée que de mesures d'accompagnement. Lorsque les ressources sont limitées, il est possible de combler partiellement ces lacunes en employant la technique dite de «formation en cascade», dans laquelle des éducateurs nationaux ou régionaux expérimentés forment des personnes qui, à leur tour, transmettent leurs connaissances et compétences en matière de PPC aux établissements locaux.

69. Pour bénéficier à l'ensemble du personnel de l'EPE, un programme global de PPC exige l'adoption de politiques et l'affectation de budgets suffisants pour pouvoir, dans toute la mesure possible:

- a) assurer le perfectionnement professionnel gratuit et, en cas d'impossibilité, avoir recours au partage des coûts, de manière à ne pas en priver le personnel de l'EPE ayant de faibles revenus; le partage des coûts devrait, dans toute la mesure possible, s'appuyer sur un barème tarifaire uniforme pour les services de PPC;

-
- b) offrir un nombre garanti de jours de PPC par an;
 - c) donner aux bénéficiaires et aux prestataires du PPC des plages hors présence des enfants d'une durée adéquate, y compris durant les périodes d'intégration et de tutorat, et pour les formations sur le lieu de travail ou dans un établissement spécialisé;
 - d) donner des congés aux employés afin qu'ils puissent suivre des programmes de perfectionnement professionnel en dehors du cadre de l'EPE;
 - e) remplacer le personnel en congé ou redistribuer les tâches de manière à ne pas augmenter indûment la durée du travail, ou réduire la qualité des services dispensés par le personnel qui n'est pas en congé de perfectionnement professionnel;
 - f) offrir un accès équitable aux PPC dans toutes les régions, y compris les zones reculées.

Pour ce faire, les autorités éducatives peuvent envisager de fixer des critères d'investissement dans le PPC – au maximum 1 pour cent de la masse salariale globale du système d'EPE – et faire en sorte que toutes les juridictions, y compris celles qui possèdent moins de ressources, en bénéficient.

- 70. Les autorités et les employeurs de l'EPE devraient associer les employés et leurs organisations représentatives à la détermination des buts, objectifs et contenu du PPC, et intégrer les activités assurées directement par ces organisations dans le programme global de perfectionnement professionnel.
- 71. Afin de renforcer la motivation des employés de l'EPE, notamment ceux qui ne possèdent pas le niveau de qualification requis, tous pourraient être tenus de suivre des sessions de PPC durant leur carrière, sous peine de se voir retirer leur licence ou leur agrément par l'autorité compétente. Les employés de l'EPE ne devraient pas être tenus de contribuer financièrement aux activités obligatoires de perfectionnement professionnel, et des mesures devraient être prises pour favoriser la participation des employés ayant certaines contraintes en raison de leurs responsabilités familiales.
- 72. Le PPC peut être assuré par divers moyens: formation externe, formation continue, recherche, partage des connaissances et soutien entre pairs, formation sur Internet, et toute association de ces méthodes.

6.2. Une démarche réfléchie

- 73. En matière d'EPE, le processus dit de démarche réfléchie (*reflective practice*) – qui consiste à procéder en permanence à un examen critique des méthodes employées et à les adapter en fonction des enseignements tirés de cette analyse – constitue un volet essentiel d'une méthodologie éducative efficace. Les données existantes suggèrent qu'il est possible d'améliorer considérablement ce processus en faisant participer le personnel aux divers programmes de PPC: recherches axées sur la pratique, projets de recherche-action et partage des connaissances. Deux approches se sont révélées utiles à cet égard: premièrement, les sessions de perfectionnement professionnel au sein même des établissements avec le soutien de leurs dirigeants, qui peuvent améliorer la qualité du travail d'équipe entre, par exemple, les éducateurs et les assistants chargés de l'EPE et améliorer les pratiques pédagogiques appliquées dans l'école ou le centre d'apprentissage; deuxièmement, la multiplication des échanges de bonnes pratiques entre les enseignants et les éducateurs auxiliaires, dans les réseaux de prestataires d'EPE. La réalisation de ces objectifs dépend de plusieurs facteurs, notamment:

-
- a) l'organisation de la durée du travail de manière à concilier les périodes hors présence des enfants et les obligations générales de présence au travail pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement;
 - b) la désignation d'un coordonnateur ou d'un conseiller pédagogique, chargé de soutenir le développement des compétences professionnelles de l'équipe;
 - c) les incitations offertes aux employés, y compris des périodes de détachement, pour les encourager à participer aux échanges de connaissances au sein des réseaux et des associations professionnelles de l'EPE. Lorsque cela est possible, les réseaux de praticiens en ligne permettent un partage efficace des connaissances.

6.3. Evolution de carrière

74. Dans le cadre d'une politique globale de recrutement, de fidélisation et de perfectionnement du personnel de l'EPE, les employeurs publics et privés devraient élaborer et appliquer des plans de carrière clairs, structurés de manière à offrir plusieurs options, autorisant la mobilité des employés en fonction de leurs motivations et besoins individuels, et de ceux du service. Les plans de carrière devraient:

- a) dans toute la mesure possible, permettre la mobilité horizontale (entre les juridictions ou institutions de l'EPE et les divers niveaux d'enseignement, notamment du primaire vers l'EPE et vice-versa, ou vers des fonctions techniques spécialisées, par exemple conseiller pédagogique ou concepteur de programmes de formation, pour le personnel d'EPE qualifié) et verticale (promotion du personnel de soutien moins qualifié aux postes de praticien d'EPE à part entière, ou à des postes de responsabilité, par exemple directeur de centre, inspecteur ou cadre supérieur de l'EPE, pour le personnel qualifié);
- b) être fondés sur un système convenu d'évaluation du personnel;
- c) être basés sur des critères et procédures de réorientation de carrière transparents, équitables et fondés sur le mérite (en consultation avec les organisations représentant le personnel de l'EPE) qui évitent toute discrimination directe ou indirecte et privilégient les compétences et qualifications d'EPE recherchées; il conviendrait de porter une attention particulière aux critères et procédures permettant de remédier aux disparités hommes-femmes dans les postes d'employé qualifié, de cadre et de dirigeant;
- d) récompenser le perfectionnement professionnel, notamment s'il relève de la demande du travailleur, les acquis d'apprentissage pertinents, et les employés qui choisissent une affectation en région rurale, isolée ou défavorisée.

75. Une carrière professionnelle dans l'EPE devrait normalement débiter par une période probatoire, donnant au stagiaire l'occasion de s'initier aux exigences du travail, et permettant à la direction d'évaluer ses aptitudes pour le travail auprès de la petite enfance, de l'aider à approfondir ses qualifications et à respecter les normes d'éthique professionnelle. La réussite de la période probatoire peut être subordonnée à l'obtention d'une certification ou d'un agrément à la fin du stage. La durée et les conditions de réussite de la période d'évaluation des compétences professionnelles devraient être connues à l'avance; le système devrait prévoir la possibilité de recours contre les décisions défavorables, ainsi que des mesures de perfectionnement professionnel pour remédier aux lacunes constatées.

-
- 76.** Dans toute la mesure possible, il conviendrait de mettre en place une structure de carrière intégrée, englobant le personnel de l'EPE et de l'éducation primaire, les cadres et le personnel de soutien, dans l'intérêt de la mobilité interprofessionnelle et de l'amélioration des méthodes de formation.

6.4. Autres mesures de fidélisation

- 77.** Les autorités éducatives et les employeurs peuvent, le cas échéant, développer des programmes spéciaux de récompense ou de reconnaissance des succès exceptionnels, afin d'encourager les employés et de les rétribuer pour leur compétence et leur dévouement professionnels. Ces incitatifs non monétaires peuvent prendre diverses formes, notamment: participation à des réunions nationales, régionales ou internationales; possibilités de formation continue; et octroi du statut de praticien émérite. Ils devraient être conçus en fonction de critères axés sur l'enfant, définis en collaboration avec le personnel et les parties prenantes de l'EPE.
- 78.** Outre les incitations individuelles, les nécessités du recrutement et de la fidélisation d'un personnel qualifié supposent le développement d'une culture d'identité professionnelle, ainsi que le respect des pairs, des parents et de la collectivité pour les travailleurs de l'EPE. L'appui aux organisations professionnelles et la définition des normes professionnelles constituent une avancée à cet égard, mais les autorités pourraient également envisager de mener des campagnes publicitaires mettant en exergue l'importance de la mission de l'EPE et de prendre des mesures renforçant l'image positive de son personnel.

7. Conditions d'emploi

7.1. Rémunération

- 79.** Les niveaux de rémunération actuels du personnel de l'EPE ne reflètent pas toujours l'importance du travail dans ce secteur éducatif de plus en plus vital. Les employeurs de l'EPE devraient s'efforcer d'élaborer et d'appliquer des politiques de rémunération, basées sur certains principes directeurs:
- a) les salaires de base et la rémunération globale devraient refléter l'importance accordée à l'EPE par rapport aux échelles de revenus au niveau national;
 - b) la rémunération devrait être fixée de manière à procurer un niveau de vie décent dans la région où le travail est effectué;
 - c) la rémunération devrait être alignée sur celle des fonctions équivalentes dans l'enseignement primaire exigeant des qualifications et des compétences similaires (profession repère), au moyen de grilles salariales distinctes ou communes;
 - d) la rémunération devrait correspondre aux responsabilités de l'emploi (compétences et aptitudes requises), définies objectivement dans une description de poste établie grâce à une évaluation systématique des tâches;
 - e) égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail d'égale valeur.
- 80.** Dans la mesure du possible, les niveaux de salaire, et leur réévaluation périodique pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie ou des échelles salariales correspondantes, devraient être fixés par voie de négociations ou d'accords collectifs, fruit du dialogue social entre les employeurs et les organisations représentatives du personnel.

Si les barèmes et les niveaux de rémunération sont fixés par une loi ou un règlement, ils devraient faire l'objet de consultations préalables avec les représentants des employeurs et du personnel de l'EPE.

81. En l'absence d'un mécanisme de dialogue social fixant les rémunérations, les autorités de l'EPE devraient envisager d'établir un salaire minimum à l'échelon national, régional ou local, ou un mécanisme équivalent de «seuil salarial» lié aux normes de qualification professionnelle, notamment pour le personnel le moins bien rémunéré, afin de contribuer à la réalisation des principes directeurs de rémunération mentionnés ci-dessus. A cette fin, les autorités chargées du financement de l'EPE peuvent être amenées à constituer un fonds spécial prévoyant des incitations fiscales ou des subventions directes pour aider les centres de moindre envergure ou moins bien dotés financièrement à rémunérer leur personnel conformément aux normes convenues.
82. Les heures de travail effectuées, y compris le soir ou le week-end, en sus de la semaine normale de travail devraient être payées au taux des heures supplémentaires, conformément à la réglementation ou à la pratique du pays concerné. Les employés devraient bénéficier de congés compensateurs pour le travail effectué un jour de repos hebdomadaire, ou pour les heures supplémentaires excessives.
83. Les contrats de travail du personnel de l'EPE devraient indiquer clairement la rémunération.
84. Outre l'adoption de niveaux et de barèmes salariaux cohérents avec les objectifs d'enseignement et d'apprentissage de l'EPE, il importe que les autorités et les employeurs de l'EPE gèrent efficacement la politique salariale, en évitant les paiements frauduleux ou fictifs (personnel ou centres «fantômes»), les retards de paiement en zone rurale et isolée, et les procédures de paiement indûment centralisées (par exemple qui obligent le personnel à se déplacer pour aller chercher son salaire dans un centre de l'EPE en zone rurale où le réseau de transport est déficient). Il est possible d'améliorer la gestion de la masse salariale, si possible au moyen de systèmes SIGE ou TMIS, fonctionnels et actualisés, en procédant à des audits périodiques pour assainir les méthodes de paie, et en employant d'autres formes de virement bancaire (par exemple le téléphone mobile).

7.2. Autres incitations financières

85. Comme le font les employeurs publics et privés dans certains pays, il conviendrait, dans la mesure du possible, d'appliquer certaines mesures, conformément aux normes nationales et, le cas échéant, internationales de fixation des salaires et en fonction des besoins du service, pour verser au personnel de l'EPE une rémunération complétant le salaire de base pour les responsabilités qui lui sont confiées en plus de ses tâches habituelles, ou dans le cadre des stratégies ciblées de recrutement ou de fidélisation, y compris:
 - a) des primes salariales ou des allocations spécifiques pour les responsabilités supplémentaires qui leur sont confiées en matière de gestion ou de formation (chefs d'unité, enseignants principaux ou tuteurs, éducateurs et maîtres de stage, concepteurs de programmes, conseillers pédagogiques), pour les tâches spécialisées ou celles qui connaissent une pénurie de personnel (employés bilingues, ou travaillant auprès des handicapés, des migrants ou des autochtones);
 - b) des congés supplémentaires ou d'autres congés rémunérés, pour le personnel qualifié, âgé et expérimenté;
 - c) des primes pour ancienneté;

-
- d) des mesures incitatives conformes aux politiques de recrutement du personnel qualifié d'EPE en zone rurale et isolée.

7.3. Relation d'emploi; contrat de travail

- 86.** Le personnel de l'EPE peut être employé en vertu de contrats de travail qui respectent la législation et la pratique nationales et qui offrent des conditions de travail décentes.
- 87.** Une fois qu'ils ont complété la période probatoire et satisfait aux exigences d'agrément et de certification, les employés devraient bénéficier d'un contrat à durée indéterminée propice à la stabilité de l'emploi et à leur fidélisation dans l'EPE, à condition qu'ils se conforment aux normes professionnelles actualisées périodiquement par l'autorité d'agrément ou de certification et aux normes de conduite professionnelle fixées par la réglementation de l'établissement ou du système. Les prestataires de services à domicile devraient pouvoir bénéficier du droit d'association et d'un revenu décent. Le personnel de l'EPE devrait également jouir d'une protection efficace contre les mesures arbitraires ou partiales nuisant à la relation d'emploi, et notamment avoir accès à des procédures disciplinaires transparentes et équitables.
- 88.** Dans la mesure du possible, des dispositions en matière d'emploi devraient être encouragées, notamment lors des restructurations pour raisons financières, démographiques ou autres. Ces conditions peuvent inclure:
- a) le maintien des emplois essentiels, notamment en période de restrictions budgétaires dans le service public;
 - b) dans la mesure du possible, le redéploiement, au sein du système d'enseignement ou dans un autre établissement, dans d'autres emplois correspondant aux qualifications et à l'expérience des employés concernés, au besoin en leur offrant une formation de recyclage;
 - c) en consultation avec les prestataires de services privés à but non lucratif et le personnel de l'EPE, la mise en œuvre des plans innovants de redéploiement du personnel des centres de faible importance et sous-financés, fermés pour des raisons économiques ou structurelles, vers d'autres emplois dans l'EPE, notamment des programmes d'échange d'emplois au sein du réseau d'EPE et des incitations fiscales pour l'embauche de chômeurs.
- 89.** Pour favoriser la stabilité de l'emploi et stimuler le professionnalisme, les autorités et les employeurs de l'EPE devraient promouvoir des emplois stables et, dans la mesure du possible, des relations de travail directes.
- 90.** Les employés de l'EPE devraient bénéficier d'une protection contre les licenciements injustifiés, conformément aux normes internationales, y compris une procédure de recours devant un organe impartial. Ils devraient également avoir droit à un préavis raisonnable ou une indemnité compensatoire en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave (voir section 7.4). Leur indemnité de cessation d'emploi devrait être calculée en fonction de leur salaire et de leur ancienneté, ou des prestations de chômage, conformément à la loi et à la pratique nationales et aux dispositions des régimes nationaux de sécurité sociale.

7.4. Procédures disciplinaires

- 91.** Il conviendrait d'établir des procédures disciplinaires, applicables à tout le personnel de l'EPE, régissant les cas d'inconduite, définissant précisément les motifs de sanction et la

procédure à suivre, et désignant l'autorité compétente pour décider des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, conformément à la législation et aux pratiques nationales. La législation ou la réglementation devrait distinguer entre le congédiement d'un poste ou d'un établissement et le retrait de l'agrément permanent si l'employé concerné l'a déjà obtenu. Si le personnel de l'EPE demande à être représenté par une organisation, celle-ci devrait être consultée à ce sujet et participer à la procédure disciplinaire. Tout employé de l'EPE devrait bénéficier de garanties conformes aux principes d'équité et de régularité procédurale, notamment le droit:

- a) d'obtenir une information complète sur les allégations portées contre lui, les motifs invoqués, les conséquences possibles et les éléments de preuve pertinents;
- b) de disposer du temps nécessaire pour préparer sa défense et de choisir son procureur;
- c) de participer à toutes les étapes de la procédure, y compris d'assister à l'audience;
- d) à la confidentialité des procédures et de leur issue, à moins qu'il ne lève lui-même le huis clos, que la décision rendue lui interdise de continuer à travailler dans l'EPE, ou que sa publication soit justifiée dans l'intérêt de la protection de la petite enfance;
- e) à une décision écrite motivée, et de se pourvoir contre elle devant l'instance suprême.

92. Des procédures d'appel efficaces devraient être mises en place au bénéfice des employés qui ont été licenciés, déchus de leur statut permanent ou privés de leur agrément. Comme pour les nominations, l'organe d'appel devrait être composé de personnes impartiales, possédant toutes les qualifications voulues, choisies en fonction du principe de diversité, et suffisamment rémunérées pour éliminer les risques de corruption.

7.5. Travail à temps partiel

93. Les employeurs peuvent offrir à leur personnel des possibilités de travail à temps partiel, assorties de certains éléments, par exemple:

- a) leur offrir la même stabilité d'emploi qu'aux employés à temps plein possédant des qualifications semblables;
- b) leur offrir, proportionnellement, la même rémunération et les mêmes conditions d'emploi qu'aux employés à temps plein, notamment en ce qui concerne la progression de carrière (promotions), la durée du travail (planification, préparation, évaluation, temps consacré aux fonctions autres que l'enseignement), et la sécurité et la santé au travail;
- c) leur offrir des conditions de travail correspondant à celles des employés à plein temps, à condition qu'ils satisfassent, proportionnellement, aux mêmes conditions d'admissibilité;
- d) leur verser, lorsqu'elles existent, des prestations sociales, y compris des pensions, équivalentes à celles des travailleurs à temps plein effectuant un travail comparable, et calculées en fonction des heures de travail, des cotisations ou des revenus;
- e) leur octroyer les mêmes droits au travail que les employés à temps plein.

-
94. Le travail à temps partiel devrait être offert en guise d'incitation pour les personnes qui recherchent un travail dans l'EPE, et ne pas être employé comme moyen de réaliser des économies et de les priver des droits et prestations dont bénéficient les employés à temps plein.
95. Les employeurs de l'EPE peuvent également répondre aux contraintes du service grâce aux dispositifs d'aménagement et de partage du travail entre les employés, qui sont alors conjointement responsables pour les droits et obligations afférents au poste à temps plein, et doivent convenir de la répartition des tâches, en accord avec la direction de l'établissement.
96. Dans la mesure du possible, les employeurs de l'EPE devraient prendre des mesures pour permettre les transferts entre postes à temps plein et à temps partiel, et vice-versa, conformément à la loi et à la pratique nationales, et d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

7.6. Personnel auxiliaire et paraprofessionnel

97. Bien qu'ils jouent un rôle clé dans l'éducation de la prime enfance, les employés auxiliaires peuvent faire partie du personnel le moins qualifié et le moins rémunéré de l'EPE, ce qui entraîne des taux de roulement très élevés, peu propices à une éducation de qualité. Les autorités éducatives et les employeurs de l'EPE ont une responsabilité essentielle à cet égard, à savoir qu'ils devraient définir clairement: *a)* les rôles et responsabilités de ces employés; *b)* les compétences et les connaissances requises pour s'acquitter de ces rôles et responsabilités; et *c)* la formation requise pour leur permettre d'acquérir ces compétences et connaissances. Cela peut prendre diverses formes: élever leur niveau de qualification; leur offrir certaines incitations, au moyen d'investissements plus importants dans la formation et le perfectionnement professionnels; leur verser une meilleure rémunération, au besoin en fixant un salaire minimum, ou d'autres mécanismes de seuil salarial, pour ces métiers. Il est aussi possible de demander au personnel qualifié d'épauler les auxiliaires engagés pour enseigner. Les autorités de l'EPE devraient envisager d'adopter des stratégies visant spécifiquement l'amélioration des conditions de travail du personnel auxiliaire et paraprofessionnel, et de les mettre en œuvre par voie réglementaire ou au moyen de négociations avec les organisations syndicales représentatives.

7.7. Dirigeants et cadres

98. La qualité de la gestion et du leadership revêtant une grande importance dans l'EPE, les autorités éducatives et les employeurs publics et privés devraient veiller à ce que:
- a)* tous les dirigeants et cadres bénéficient d'une formation initiale et de possibilités de perfectionnement professionnel les préparant à exercer au mieux leurs responsabilités (voir paragr. 39);
 - b)* leur rémunération soit proportionnelle à leurs rôles et responsabilités;
 - c)* les cadres et les dirigeants, comme les autres employés de l'EPE, bénéficient d'un emploi stable et de possibilités de travail partagé et à temps partiel, sous réserve qu'ils puissent organiser leur travail de manière à ne pas nuire à la prestation des services;

-
- d) leur charge d'enseignement soit réduite dans les centres suffisamment importants pour ouvrir cette option, afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs autres responsabilités.

99. Pour atteindre ces objectifs, les autorités devraient envisager d'établir des programmes spécifiques de développement du leadership, dans le cadre de la stratégie globale du personnel d'EPE et du système national de gestion de l'éducation.

7.8. Congés

100. Les congés payés sont un élément important des conditions de travail décent, qui permettent le perfectionnement professionnel et la satisfaction au travail, tout en répondant aux besoins des employés et du service. Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires ou des résultats découlant de mécanismes de dialogue social, notamment de conventions collectives lorsqu'elles existent, et des contrats de travail précisant les modalités de la prestation des services d'EPE, les employeurs publics et privés devraient offrir à l'ensemble du personnel un régime de congés:

- a) annuels (vacances);
- b) pour maladie ou lésions professionnelles;
- c) de maternité et de paternité;
- d) parentaux;
- e) en cas d'urgence;
- f) de perfectionnement professionnel, de développement de carrière, ou d'études.

101. Pour concilier les congés du personnel et les besoins du service, les employeurs publics et privés devraient s'assurer de disposer d'effectifs suffisants, y compris un nombre adéquat de personnes qualifiées pour remplacer le personnel absent.

7.9. Travailleurs ayant des responsabilités familiales

102. Des conditions de travail prenant en compte les responsabilités familiales peuvent constituer, sous réserve des lois et pratiques nationales, et des normes internationales du travail ratifiées, un argument de poids pour attirer des travailleurs qualifiés, par exemple:

- a) affectations et critères de mutation conciliant travail et responsabilités familiales;
- b) plans de carrière tenant compte des contraintes familiales (choix des affectations, salaires et promotions);
- c) possibilités de perfectionnement professionnel compatibles avec les responsabilités familiales;
- d) modalités de travail adaptées aux responsabilités familiales, y compris, selon le cas: horaires de travail flexibles et aménagés; périodes de repos et congés; vacances annuelles; congés de courte durée en cas d'urgence; travail à temps partiel; pauses d'allaitement; réduction de la journée de travail, des heures supplémentaires et du travail de nuit;

-
- e) congés de maternité, de paternité et parental, avec garantie d'emploi et maintien de l'ancienneté, aux fins de la progression de carrière, des prestations de retraite et de la détermination de tous les autres droits du travail;
 - f) services de garderie dans les centres d'EPE ou les autres lieux de travail;
 - g) allocations familiales, ou autres prestations monétaires non prévues par le régime national.

7.10. Travailleurs handicapés ou vivant avec le VIH/sida

103. Conformément aux principes de non-discrimination en matière d'emploi et à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, les règlements administratifs ou les résultats découlant de mécanismes de dialogue social, notamment les conventions collectives lorsqu'elles existent, devraient clairement énoncer les conditions de travail applicables aux travailleurs handicapés ou vivant avec le VIH/sida, afin de leur offrir un emploi productif en toute égalité dans l'EPE. Ces conditions devraient viser à:

- a) créer un environnement de travail accueillant et positif, garantissant aux travailleurs handicapés l'accès physique aux installations et, si nécessaire, des arrangements de travail flexibles, ainsi qu'une protection sociale adéquate;
- b) offrir l'attention et le soutien nécessaires aux employés vivant avec le VIH/sida, y compris des arrangements raisonnables⁵ en milieu de travail, des horaires de travail aménagés ou réduits, des programmes de prévention et d'information sur la prévention des risques de transmission, l'accès aux traitements médicaux et à la protection sociale, et la confidentialité sur leur maladie pour toutes les questions relatives au travail.

104. En consultation avec les organisations représentant le personnel de l'EPE, les employeurs, les organismes reconnus qui représentent les personnes handicapées, et ceux représentant les personnes vivant avec le VIH/sida, les autorités éducatives devraient concevoir, développer et appliquer des politiques contribuant à la mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre pour le personnel handicapé ou vivant avec le VIH/sida.

8. Conditions d'apprentissage et d'enseignement

105. Les données existantes confirment que le personnel de l'EPE travaille plus efficacement dans un environnement propice aux formations personnalisées, optimisant les compétences professionnelles et privilégiant le travail d'équipe, le temps consacré aux apprentissages fondamentaux, l'acquisition des connaissances, et les fonctions de gestion et de soutien⁶.

⁵ Pour les besoins des présentes directives, l'expression «aménagement raisonnable» signifie toute modification ou adaptation de l'emploi ou du lieu de travail, qui est raisonnablement réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH/sida d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement.

⁶ OCDE, 2012: *Petite enfance, grands défis III*, instruments 2 et 3; UNESCO, 2007: *Un bon départ: Rapport mondial de suivi sur l'EPT*, chap. 6.

8.1. Durée du travail

- 106.** La durée du travail de ces employés devrait, comme leur rémunération, être alignée sur celle des enseignants du niveau primaire, afin de rehausser leur statut et d'améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage.
- 107.** La durée du travail devrait être fixée dans le cadre de négociations sur les conditions d'emploi avec les organisations représentatives du personnel de l'EPE ou, en l'absence de représentants élus, directement avec le personnel. Lorsque la législation et la pratique nationales disposent que cette décision est du ressort d'une commission ou d'un autre organe spécialisés, elle devrait faire l'objet de consultations avec les représentants des employeurs et du personnel de l'EPE.
- 108.** Pour établir le nombre total d'heures de travail, il faudrait prendre en compte les multiples tâches exigées du personnel de l'EPE, notamment:
- a) le temps consacré à dispenser le programme convenu (périodes de présence avec les enfants);
 - b) le nombre d'enfants que chaque employé doit former ou superviser, par jour ou par semaine;
 - c) le temps de préparation et de planification consacré aux tâches d'enseignement ou de gestion, y compris le travail d'équipe;
 - d) le temps consacré à l'évaluation des progrès individuels des enfants, au programme global d'enseignement de l'établissement d'EPE, et à la réflexion sur la pratique personnelle et le travail d'équipe;
 - e) la supervision des enfants lors des activités autres que les apprentissages de base;
 - f) les sessions de perfectionnement professionnel, dans l'établissement ou à l'extérieur de celui-ci;
 - g) les consultations avec les parents et les représentants de la communauté.
- 109.** La durée globale du travail et ses diverses composantes devraient être clairement fixées et diffusées par la législation et la réglementation nationales ou dans les conventions collectives, de sorte que le personnel connaisse clairement ses droits et responsabilités et, si nécessaire, que les parents usagers soient informés des horaires d'activité des services d'EPE.
- 110.** Pour fixer la durée du travail, il serait souhaitable de définir – en pourcentage de la durée globale du travail – le nombre d'heures hors présence des enfants consacrées à la préparation des activités éducatives, à la réflexion sur la pratique personnelle, à la planification du travail d'équipe et au perfectionnement professionnel en établissement.
- 111.** Il conviendrait d'allouer annuellement à tous les travailleurs de l'EPE un nombre déterminé d'heures ou de jours de travail rémunérés, dédiés au PPC, notamment lorsque celui-ci constitue une exigence pour le renouvellement de leur licence ou de leur agrément.
- 112.** Conformément à la législation et à la pratique nationales, les représentants élus des employés de l'EPE devraient bénéficier de congés rémunérés pour participer aux réunions des syndicats ou de leurs organisations représentatives, à condition que cela n'entrave pas la prestation normale des services.

113. La durée normale du travail ne devrait pas dépasser 40 heures hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel, dans l'intérêt du personnel ayant des responsabilités familiales, pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, et éviter les surcroûts de travail susceptibles de stresser le personnel et de nuire à la qualité de son enseignement. Lorsqu'un employeur public ou privé, pour les besoins du service, impose ou propose aux employés d'effectuer des heures supplémentaires ou de travailler de nuit, ce travail devrait être réglementé et rémunéré au taux des heures supplémentaires ou sous la forme de congés compensatoires, conformément à la législation et à la pratique nationales ou aux résultats découlant des mécanismes de dialogue social, notamment les conventions collectives lorsqu'elles existent.

8.2. Ratios personnel/enfants

114. La promotion d'un processus d'apprentissage axé sur l'enfant étant au cœur de l'EPE, sa mise en œuvre suppose que la structure des classes, des groupes ou des environnements d'apprentissage soit aussi petite que possible, compte tenu des ressources disponibles, de manière à permettre au personnel de l'EPE d'interagir régulièrement et efficacement avec les enfants.

115. Les autorités publiques concernées et les employeurs publics et privés de l'EPE devraient établir une politique ou fixer des normes concernant les ratios personnel/enfants. Ces valeurs repères peuvent varier en fonction du niveau de financement régional, local ou institutionnel, des ressources humaines et organisationnelles disponibles, et du profil du groupe cible d'apprenants. Qu'ils soient établis aux termes d'une politique, de la loi, de la réglementation ou des résultats découlant des mécanismes de dialogue social, notamment des conventions collectives lorsqu'elles existent, les ratios devraient:

- a) être calculés en tenant compte exclusivement du nombre d'employés pleinement qualifiés affectés à une classe ou à un groupe, avec l'aide d'un ou plusieurs assistants ou auxiliaires d'enseignement qui peuvent, au besoin, apporter leur soutien aux activités éducatives;
- b) prévoir l'effectif maximal des classes ou le ratio personnel/enfants à ne pas dépasser. L'expérience acquise dans les pays développés prouve qu'une classe de 20 enfants au maximum ou un ratio de dix enfants pour un travailleur qualifié permettent d'obtenir les meilleurs résultats. Certaines organisations internationales recommandent un ratio maximum de 15 enfants pour un enseignant au niveau préprimaire dans les pays à revenu élevé, mais certains barèmes nationaux sont plus exigeants, pouvant descendre jusqu'à 1:3 pour la tranche d'âge 0-12 mois, et 1:5 pour la prime enfance (de 1 à 3 ans).

8.3. Sécurité et santé au travail

116. Pour garantir un environnement d'EPE sûr et salubre, les autorités gouvernementales concernées et les employeurs publics et privés, en consultation avec le personnel de l'EPE et les organisations représentant le personnel de l'EPE, lorsqu'elles existent, devraient, conformément à la législation et à la pratique nationales, mettre en place des conditions sûres et salubres, notamment:

- a) établir un cadre de sécurité et de santé au travail (conformément aux conventions de l'OIT n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, lorsqu'elles ont été ratifiées) pour chaque centre ou établissement d'EPE, qui soit adapté aux besoins éducatifs spécifiques des jeunes enfants et tienne compte de l'attention qu'ils requièrent. Ce

cadre devrait, en consultation avec le personnel de l'EPE par la voie du dialogue social, notamment traiter: des mesures à prendre pour prévenir l'exposition aux maladies transmissibles; des risques biologiques liés à l'EPE; des lésions d'origine ergonomique; et des risques liés à l'utilisation de produits chimiques tels que les produits de nettoyage; ce cadre devrait également établir des procédures de contrôle de la sécurité et de la santé au travail, et un mécanisme de signalement des incidents, le tout devant faire l'objet d'une évaluation et d'un réexamen réguliers;

- b) le travail d'EPE supposant un investissement émotionnel, élaborer des politiques sectorielles, ou par établissement, pour traiter les aspects psychologiques du travail effectué;
- c) élaborer des politiques concernant le VIH/sida, par secteur ou par établissement;
- d) prévoir des dispositions générales concernant la santé du personnel, y compris la santé maternelle et l'accès aux examens médicaux de base ainsi qu'aux soins;
- e) assurer la couverture sanitaire du personnel pour les pathologies contractées et les lésions subies durant les périodes d'enseignement ou de surveillance des enfants lors des activités scolaires, dans l'établissement ou hors de celui-ci;
- f) dispenser régulièrement à tous les travailleurs une formation sur les bonnes pratiques de gestion et de prévention des maladies, et sur les besoins des groupes vulnérables comme les personnes vivant avec le VIH/sida, ainsi que les enfants et le personnel touchés par la maladie.

117. Pour éviter de contaminer les jeunes enfants, les dispositions relatives aux congés de maladie et d'accident du travail devraient imposer aux employés, en ce qui concerne les maladies contagieuses, une période de convalescence suffisante. Compte tenu des exigences physiques du travail dans l'EPE, il importe également d'accorder aux employés une période de récupération complète pour les lésions professionnelles subies.

118. Les gouvernements étant chargés de surveiller et d'appliquer la loi et la réglementation sur la sécurité et la santé du milieu de travail et d'enseignement, ils devraient veiller à ce qu'elles soient respectées par tous les prestataires d'EPE, publics comme privés, avec ou sans but lucratif, en consultation avec les prestataires et le personnel. Lorsque les questions de sécurité et de santé sont également traitées, en s'appuyant sur les résultats de mécanismes de dialogue social, notamment les conventions collectives, lorsqu'elles existent entre les employeurs et les syndicats représentatifs du personnel, ces dispositions négociées devraient compléter les contrôles exercés en vertu de la réglementation gouvernementale. Une politique volontariste de prévention des accidents et des audits de sécurité et de santé au travail peuvent contribuer utilement au respect des normes fixées en la matière.

8.4. Un milieu de travail exempt de violence

119. La mise en place d'un environnement éducatif sûr et salubre suppose un milieu de travail exempt de violence, y compris le harcèlement verbal et l'intimidation. Pour ce faire, les autorités éducatives, les employeurs publics et privés, le personnel de l'EPE et leurs représentants devraient:

- a) coopérer pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures adéquates, afin de minimiser les risques de violence pour le personnel et les enfants au sein de l'établissement ou provenant de l'extérieur, et instaurer une culture du dialogue;

-
- b) au besoin, coopérer à cette fin avec des experts externes (par exemple, travailleurs sociaux, psychologues, responsables de l'application de la loi).

120. Fondées sur les principes directeurs de la sécurité et de la santé au travail, les mesures de lutte contre la violence devraient:

- a) viser à prévenir les problèmes par l'élaboration d'une politique spécifique à l'EPE;
- b) organiser le travail en fonction des rôles et responsabilités respectifs;
- c) planifier des contingences;
- d) offrir une formation en vue de la mise en œuvre, du suivi, de l'évaluation et de la révision des politiques et procédures.

Compte tenu de la faible envergure de nombreux établissements d'EPE, les autorités éducatives devraient aider les employeurs et le personnel à atteindre ces objectifs.

121. Les gouvernements ont des responsabilités particulières dans les zones de conflit armé, où ils doivent veiller à la protection des centres d'EPE, du personnel et des enfants. Diverses mesures peuvent être envisagées à cet égard: accord entre les belligérants pour sanctuariser les centres d'EPE comme zone démilitarisée; ne pas cibler le personnel, les enfants, les parents et les infrastructures d'EPE; et poursuivre la prestation des services d'EPE si une localité tombe aux mains d'une des factions. Il peut également être envisagé d'aider les centres d'EPE à élaborer les procédures applicables en cas de danger imminent ou réel (mesures de protection et évacuation du personnel et des enfants), et à mettre en place des systèmes d'alerte avancée, avec la participation de la collectivité.

8.5. Infrastructures et ressources

122. L'accès universel à une EPE de qualité dépend de l'infrastructure, de l'équipement et du matériel pédagogique qui y sont affectés. Les stratégies adoptées à cet égard devraient prévoir un niveau adéquat d'investissements, publics et privés, et viser à mettre à la disposition de tous les élèves de l'EPE:

- a) des écoles et des centres attrayants (avec des aires de jeux), adaptés aux besoins éducatifs des très jeunes enfants, conformément aux objectifs des présentes directives; construits et entretenus en conformité avec les normes sanitaires et de construction; durables et économiques; et conçus en consultation avec des éducateurs expérimentés qui peuvent apporter une contribution fondée sur leur expérience;
- b) des supports pédagogiques adéquats propices au développement et adaptés à la culture, y compris, lorsque cela est possible, des équipements de TIC et des dispositifs d'aide, en consultation avec les éducateurs expérimentés de l'EPE et leurs représentants et, lorsque cela est possible, des spécialistes chargés des questions relatives au handicap.

123. Pour atteindre ces objectifs, les autorités éducatives et les employeurs publics et privés pourraient envisager de:

- a) s'inspirer des directives et des normes de qualité internationales ou nationales concernant les milieux d'enseignement, l'espace physique, le mobilier et les aides pédagogiques pour concevoir et bâtir les infrastructures;

-
- b) construire des installations d'EPE en association avec les écoles primaires, ou rénover l'espace inutilisé pour l'enseignement primaire, afin de réaliser des économies sur les coûts de construction et tirer parti de la proximité d'autres niveaux d'éducation;
 - c) fixer des critères, établis en pourcentage du budget total de l'EPE, pour les investissements affectés respectivement aux infrastructures et aux supports pédagogiques.

124. Les autorités chargées de la délivrance des permis d'exploitation des établissements d'EPE devraient veiller à ce que les infrastructures et les supports d'enseignement soient conformes aux objectifs fixés en cette matière, effectuer des contrôles réguliers et appliquer les normes en vertu de la législation et de la pratique nationales avec le concours, si besoin est, d'un nombre suffisant d'inspecteurs de l'EPE.

9. Sécurité et protection sociales

9.1. Sécurité sociale

125. Lorsque des systèmes de sécurité sociale sont en place, l'ensemble du personnel de l'EPE devrait pouvoir bénéficier des prestations offertes au niveau national. A défaut, les gouvernements devraient, conformément aux circonstances nationales, fixer des seuils de protection sociale prévoyant des garanties élémentaires de sécurité sociale telles qu'énoncées dans la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

9.2. Protection de la maternité et de la paternité

126. Etant donné la composition – essentiellement jeune et féminine – des effectifs de l'EPE, les autorités éducatives et les employeurs publics et privés devraient, dans l'esprit des principes du travail décent et dans le cadre d'une politique éclairée de ressources humaines, offrir une protection de la maternité, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, des normes internationales du travail ratifiées et des résultats découlant de mécanismes de dialogue social, y compris de conventions collectives lorsqu'elles existent. De tels principes pourraient inclure:

- a) des conditions d'emploi et un environnement de travail exempts de discrimination, y compris en ce qui concerne l'accès à l'emploi, le droit de retour au poste antérieur ou à des fonctions équivalentes, le maintien de la rémunération, et la prise en compte des congés de maternité, de paternité ou parentaux pour la détermination des droits liés à l'emploi, y compris les possibilités d'avancement suite à un congé de maternité;
- b) le droit à des congés de maternité, avec des prestations monétaires et médicales adéquates;
- c) des dispositions concernant la santé au travail des employées enceintes et allaitantes, y compris des arrangements pour l'allaitement maternel;
- d) des aménagements du travail compatibles avec leurs responsabilités familiales.

10. L'évaluation du personnel, gage d'une EPE de qualité

127. L'évaluation des praticiens, des gestionnaires et du personnel constitue un volet essentiel de l'EPE, en ce qu'elle permet d'offrir des services de qualité et de rendre compte aux parents et tuteurs qui y recourent; de plus, elle favorise le déroulement du plan de carrière des employés et leur satisfaction au travail, autant d'éléments qui contribuent à des conditions de travail décentes. Le processus d'évaluation des résultats, qui encourage les initiatives susceptibles d'améliorer le développement des enfants (contribuant ainsi aux objectifs plus ambitieux de l'EPE), est particulièrement important.

10.1. Objets et modalités de l'évaluation

128. Les systèmes d'évaluation devraient s'inspirer d'un certain nombre de principes essentiels, notamment:

- a) distinguer entre évaluation formative et sommative;
- b) intégrer l'évaluation diagnostique et formative (qui vise à identifier les lacunes des employés et leurs besoins de perfectionnement professionnel) pour développer leurs aptitudes et compétences et les inciter à améliorer leurs performances, de manière à satisfaire à des normes professionnelles exigeantes, au nombre desquelles figurent en premier lieu l'attention portée aux enfants et le souci de leur éducation et protection;
- c) adopter une approche équitable, objective, constructive et globale, fondée sur toutes les variables influant sur l'environnement éducatif;
- d) adopter une démarche cohérente avec les principes de l'EPE, à l'échelon national ou dans l'établissement;
- e) prévoir des évaluations régulières durant toute la période d'emploi du personnel de l'EPE;
- f) offrir des perspectives de promotion et de progression de carrière liées aux résultats obtenus dans le cadre du PPC, et les accompagner de mesures incitatives;
- g) ne pas restreindre la liberté, l'initiative, la créativité et la responsabilité du personnel de l'EPE;
- h) contribuer à renforcer le travail et la cohésion d'équipe, la collégialité et le leadership;
- i) se fonder sur diverses sources d'information, y compris l'auto-évaluation, le dossier personnel de l'employé, l'évaluation par les pairs, l'observation directe en classe ou les enregistrements vidéo. Lorsque cela est possible, il faudrait faire appel à plusieurs évaluateurs, y compris des personnes indépendantes, pour garantir l'objectivité du processus;
- j) être conçus en consultation avec les employés de l'EPE et, s'ils le demandent, avec leurs organisations respectives, ainsi qu'avec les employeurs et leurs organisations.

129. Les processus d'auto-évaluation et d'évaluation par les pairs (y compris les évaluations effectuées par la direction des centres de faible envergure ou des unités informelles), ainsi que l'évaluation des cadres par leurs subordonnés, peuvent contribuer utilement au partage des connaissances et des idées sur l'amélioration des performances et du travail d'équipe. En s'inspirant de concepts qui commencent à se faire jour à d'autres niveaux du secteur de

l'éducation, on pourrait envisager d'adopter une «approche globale», tout le personnel de l'EPE et l'institution elle-même faisant alors l'objet d'une évaluation compréhensive. L'évaluation par une autorité extérieure (inspecteur, organe normatif spécialisé) peut constituer un outil complémentaire d'évaluation. L'association de ce mécanisme au processus d'intégration des nouveaux employés permet d'asseoir les évaluations subséquentes sur des bases solides.

- 130.** Compte tenu de la forte implication des parents dans l'EPE, on pourrait également envisager de les associer au processus d'évaluation institutionnelle en se fondant sur l'évaluation globale de l'établissement ou du site concerné, plutôt que sur les résultats individuels des employés.
- 131.** Les mécanismes d'évaluation (sommative) plus formels devraient se baser sur les critères les plus objectifs possibles, et comporter des procédures transparentes, y compris le droit des employés de recourir contre une évaluation qu'ils estiment injustifiée. Lorsque l'évaluation est liée à la progression de carrière ou à la relation d'emploi, y compris durant les périodes d'essai et d'intégration, la procédure devrait être conforme aux recommandations énoncées dans les présentes directives quant au respect de la règle de droit.
- 132.** Si un employé reçoit plusieurs évaluations négatives de son travail auprès des enfants, bien qu'il ait bénéficié de mesures de perfectionnement professionnel pour combler ses lacunes et améliorer ses compétences, un employeur public ou privé devrait avoir le droit de le muter à d'autres tâches, voire de le licencier, dans l'intérêt de l'éducation des enfants. Ce type de sanction ne devrait être appliqué que conformément à la législation et à la pratique nationales. Les critères et les procédures d'évaluation devraient faire l'objet de consultations avec les représentants du personnel de l'EPE, s'ils le demandent, et l'employeur devrait sensibiliser les travailleurs de l'EPE à leurs droits de représentation.

10.2. Ethique professionnelle

- 133.** Conformément aux objectifs généraux énoncés dans les présentes directives, tous les employés de l'EPE – praticiens, cadres, dirigeants, gestionnaires et autres travailleurs – devraient être au-dessus de tout reproche, qu'il s'agisse du respect des normes professionnelles ou des règles d'éthique. Les codes de déontologie élaborés à cette fin peuvent être:
- a) des codes préétablis, dont le contrôle et l'application sont confiés aux organes relevant du secteur de l'éducation ou de l'EPE (autorité de certification, comité de praticiens, de gestionnaires ou d'autres professionnels) chargés de fixer les critères d'agrément et les normes professionnelles, d'octroyer les permis et certificats et, le cas échéant, de les renouveler;
 - b) des codes élaborés et promus par les organisations représentatives du personnel, qui peuvent ainsi contribuer au respect de la déontologie par leurs membres et les employés.
- 134.** Ces codes de déontologie ont plusieurs fonctions: a) ils protègent les employés en leur donnant des directives et des règles de comportement claires, pouvant les guider lorsqu'ils font face à un dilemme éthique, et les aider à se prémunir contre les accusations injustes portées contre eux; à adhérer sans réserves aux principes et pratiques établis par les codes; et à adopter des comportements responsables; b) ils protègent les enfants et les parents contre les comportements du personnel contraires à l'éthique, et établissent des règles et procédures de plainte; c) ils favorisent la responsabilisation du personnel et des centres d'EPE à l'égard des enfants, des parents et de la collectivité.

135. Les codes de déontologie de l'EPE devraient être élaborés par les professionnels du secteur. Les employés devraient recevoir une formation en matière d'éthique dans le cadre de leur formation initiale et du PPC.

136. Les codes de déontologie peuvent traiter de sujets tels que la responsabilité éthique à l'égard des enfants, des familles, de leurs collègues, des employeurs, de la collectivité et des autres enseignants.

11. Gouvernance et dialogue social

11.1. Gouvernance et coordination intersectorielles

137. La cohérence des politiques, de bonnes règles de gouvernance et la coordination entre les différents niveaux de gouvernement, les organismes et les prestataires publics et privés sont essentielles pour assurer l'accès universel à une EPE de qualité et des conditions de travail décentes pour le personnel. Les expériences vécues dans divers pays et les politiques recommandées par les organisations internationales donnent à penser qu'un certain nombre de conditions doivent être réunies pour assurer la bonne gouvernance de l'EPE, son financement adéquat, un professionnalisme accru du personnel et des conditions de travail décentes au sein du système, notamment ⁷:

- a) si la responsabilité de l'EPE échoit au ministère de l'Éducation ou à une institution équivalente, les politiques et structures éducatives pour la première tranche d'âge (0-2 ans) devraient être modelées sur celles des enseignements préprimaire (3-6 ans) et primaire;
- b) lorsque, dans le cadre d'une politique plus globale d'éducation, de protection et de développement des enfants, la responsabilité de l'EPE est confiée à d'autres ministères (par exemple Santé, Affaires sociales, Bien-être social, ou l'équivalent), la priorité absolue devrait être accordée au volet éducatif dans les décisions concernant les normes, le financement et la dotation en personnel, en coordination avec les autres services chargés du bien-être de l'enfance;
- c) les mécanismes de coordination devraient être suffisamment solides pour garantir l'équité et l'uniformité des politiques, des normes, du financement et de la dotation entre les différents paliers d'un État fédéral, ou entre les autorités décentralisées de l'éducation (par exemple au moyen d'un accord national de partenariat); au cas contraire, il conviendrait de mettre en place des programmes spéciaux pour réduire les disparités, notamment entre les localités riches et pauvres et les zones urbaines et rurales;
- d) l'EPE devrait être inscrite dans la législation nationale et faire partie intégrante du système d'éducation.

⁷ OCDE, 2012: instrument 1; UNESCO, 2007: chap. 8; Y. Kaga, J. Bennett et P. Moss (2010): *Caring and learning together*.

138. L'expérience indique que la bonne gouvernance de l'EPE exige ⁸:

- a) d'établir un lien étroit entre la recherche, la collecte de données et l'évaluation globale des programmes afin d'éclairer les politiques, l'organisation des services et le dialogue social, et de porter une attention particulière à l'éducation de la prime enfance (0-2 ans), ainsi qu'aux effectifs et aux conditions d'emploi du personnel de l'EPE;
- b) d'intégrer les données recueillies dans le cadre des divers programmes et structures de gouvernance, afin d'assurer la cohérence et l'équité des normes professionnelles et des conditions d'emploi.

139. Les données existantes montrent que l'institution gouvernementale compétente en matière d'EPE devrait déléguer la gestion quotidienne du système à une agence ou à un organe spécialisé, et le charger d'assurer l'uniformité des normes et des mécanismes d'imputabilité au sein des diverses structures, de nature et de taille inégales; cette délégation constitue un aspect indispensable d'un système performant de gestion de l'EPE ⁹ qui, selon les ressources disponibles, peut inclure:

- a) des politiques éprouvées, avec un budget adéquat et des effectifs suffisants (ayant des connaissances spécialisées en matière d'EPE s'ils sont affectés à une unité générale au sein du ministère de l'Éducation, ou d'une autre institution);
- b) une autorité chargée de définir les normes, les exigences de formation professionnelle et le contenu des programmes;
- c) un organisme indépendant de contrôle et d'évaluation;
- d) une unité de recherche (conseil ou institut) dotée de capacités statistiques;
- e) un corps de conseillers et d'inspecteurs pédagogiques;
- f) des spécialistes ou des unités responsables de la gestion des effectifs, des relations professionnelles et du dialogue social.

11.2. Promotion du dialogue social

140. Les mandants tripartites de l'OIT conviennent que les diverses formes de dialogue social entre les autorités éducatives, les employeurs publics et privés, et les syndicats ou les autres organisations représentatives du personnel de l'EPE apportent une contribution essentielle à la mise en place de conditions de travail décentes, ainsi qu'à la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques en la matière. Le dialogue social, qui donne au personnel une voix au chapitre dans les décisions qui le concernent, devrait être fondé sur les principes et droits fondamentaux tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), qui inclut la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que les normes pertinentes de l'OIT ayant été ratifiées.

⁸ OCDE, 2012: instrument 5; UNESCO, 2007: chap. 8; BIT 2012a: *Un bon départ: Éducation et éducateurs de la petite enfance*.

⁹ OCDE, 2012: instrument 1; UNESCO, 2007: chap. 8; Kaga, Bennett et Moss, 2010.

141. Le dialogue social facilite l'adaptation au changement et favorise la durabilité des réformes; pour réaliser pleinement son potentiel dans le cadre de l'EPE, il devrait:

- a) engager pleinement les gouvernements et les partenaires sociaux, tout en respectant l'autonomie des partenaires institutionnels et sociaux et en tenant compte de la nature particulière du secteur de l'EPE;
- b) être organisé et structuré par la législation, la réglementation ou d'autres mécanismes de dialogue social, notamment les conventions collectives, lorsqu'elles existent, qui sont applicables à tous les prestataires d'EPE, publics et privés, en fonction de ses principaux objectifs (partage de l'information, consultations, négociations), avec des règles claires régissant le contenu, les processus et les modalités d'application des accords, ainsi que des procédures de prévention et de règlement des différends;
- c) promouvoir le partage de l'information et la consultation entre les autorités éducatives, les employeurs publics et privés, et les syndicats et les autres organisations représentatives du personnel, sur des questions telles que la politique et l'organisation générales de l'EPE, l'éducation et la formation initiales, l'éthique et les normes professionnelles, et les critères d'évaluation du personnel;
- d) encourager, s'il y a lieu, les négociations ou la négociation collective dans le réseau de l'EPE entre les employeurs publics ou privés et les syndicats sur des questions telles que le plan de carrière (critères et procédures), le PPC, la rémunération, les heures de travail et les autres conditions d'emploi;
- e) pour favoriser l'égalité des sexes et abolir la discrimination, être accessible à tous les intéressés, femmes et hommes confondus, à savoir les populations défavorisées en zone rurale ou isolée, et celles qui vivent une situation d'urgence ou de conflit, qui sont parfois laissées pour compte dans les processus formels de dialogue social et d'élaboration des politiques;
- f) le cas échéant, promouvoir l'ouverture d'échanges plus approfondis sur les politiques d'EPE, en faisant une plus large place aux parties prenantes, y compris les parents et les organisations intéressées issues de la société civile, au sein d'espaces collectifs de débat aux niveaux national, régional ou local.

142. Pour tenir compte de la diversité des expériences nationales, les cadres ou processus de dialogue social dans l'EPE peuvent inclure:

- a) des conseils consultatifs, forums, comités de coordination ou autres organes consultatifs faisant appel à la participation des parties prenantes, afin de conseiller les autorités éducatives sur la politique et les pratiques aux niveaux national, régional ou local;
- b) des centres d'EPE, conseils scolaires ou comités consultatifs, chargés des consultations quotidiennes ou hebdomadaires entre les cadres et le personnel sur la prestation des services;
- c) des négociations sur les conditions d'emploi entre l'autorité gouvernementale compétente et les organisations représentatives du personnel, pouvant mener à l'adoption de lois ou de règlements nationaux concernant le personnel de la fonction publique, ou des régimes équivalents;

-
- d) des conseils nationaux ou régionaux bipartites ou tripartites, des commissions ou comités administratifs paritaires, mandatés pour négocier et fixer la rémunération et les autres conditions d'emploi du personnel;
 - e) des négociations directes ou des mécanismes de dialogue social, notamment la négociation collective, s'il y a lieu, entre les employeurs publics ou privés, ou leurs organisations, et les syndicats représentant le personnel de l'EPE au niveau national ou local, ou au sein d'un établissement, menant généralement à la signature d'une convention collective;
 - f) des mécanismes ciblés, le cas échéant, par exemple un régime de négociation multiemployeurs, spécifiquement conçus pour aider les employeurs de l'EPE et le personnel faiblement rémunéré à conclure des accords de revalorisation des salaires et des conditions de travail, améliorant ainsi l'efficacité du service.

143. Les mécanismes de prévention et de règlement des différends prévus par la législation et la pratique nationales devraient être mis à la disposition des employeurs et des travailleurs de l'EPE, ainsi que de leurs organisations respectives, pour faciliter le dialogue social.

12. Contrôle et suivi des directives

144. Conformément aux recommandations formulées dans les présentes directives sur les activités de recherche, la collecte de données et l'évaluation des programmes en vue d'une meilleure cohérence des politiques de l'EPE, les mandants de l'OIT, le BIT et les autres parties prenantes aux niveaux national et international souhaiteront peut-être créer des mécanismes de contrôle et d'appui, ou étendre la portée des institutions existantes, pour aider les mandants des Etats Membres de l'OIT à appliquer les présentes directives. Il pourrait s'agir notamment du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART). D'autres mesures pourraient également consister à:

Au niveau national

- a) renforcer les unités chargées de la recherche, de la collecte de données et de l'évaluation des programmes d'EPE;
- b) doter l'éducation nationale et l'inspection du travail des moyens nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités au sein des établissements d'EPE.

Au niveau international

- a) mettre en application les directives, effectuer des recherches sur les bonnes pratiques dans les domaines couverts par les présentes directives et en publier les résultats;
- b) appuyer la mise en œuvre des présentes directives en renforçant l'aide au développement, y compris les initiatives Sud-Sud;
- c) examiner périodiquement les présentes directives et les actualiser en fonction des nouveaux besoins et de l'évolution dans le domaine de l'EPE, par l'entremise de l'OIT, de ses mandants et des institutions partenaires.

Références

Normes internationales

Conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail:

Bureau international du Travail/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (BIT/UNESCO) (1966): *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant*, 1966 (Genève et Paris).

Organisation des Nations Unies (1989): *Convention relative aux droits de l'enfant*, 1989 (New York).

— (2006): *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 2006 (New York).

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (1997): *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*, 1997 (Paris).

Déclarations, documents ou instruments de politique internationale

Bureau international du Travail (BIT) (1998): *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Conférence internationale du Travail, 86^e session, Genève, 1998.

— (2006): *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits* (Genève).

— (2012): *Manuel de bonnes pratiques en matière de ressources humaines dans la profession enseignante* (Genève).

Bureau international du Travail/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (BIT/UNESCO) (2006a): *An HIV/AIDS Workplace Policy for the Education Sector in the Caribbean* (Port of Spain).

— (2006b): *An HIV and AIDS Workplace Policy for the Education Sector in Southern Africa* (Genève).

— (2012): *Rapport final: Comité mixte d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant* (Genève, 8-12 oct. 2012).

Commission européenne (2011): «Education et accueil de la petite enfance: permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain», Communication de la Commission, COM(2011) 66 final, 17 fév. 2011 (Bruxelles).

Groupe pilote sur les financements innovants pour le développement (2010): *Mondialiser la solidarité: Arguments en faveur des contributions financières*, rapport du Groupe d'experts à la Taskforce sur les transactions financières internationales pour le développement (Paris).

-
- Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) (2012): *Classification internationale type de l'éducation – CITE 2011* (Montréal).
- Internationale de l'éducation (IE) (2004): *Déclaration de l'IE sur l'éthique professionnelle* (Bruxelles).
- (2011): *Education International's commitment to quality early childhood education: ECE strategy paper* (Bruxelles).
- Naudeau, S. et coll. (2011): *Investing in young children: An early childhood development guide for policy dialogue and project preparation* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2012): *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care* (Paris).
- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (2000): *Cadre d'action de Dakar. L'Education pour tous: tenir nos engagements collectifs*, Forum mondial sur l'éducation, Dakar, Sénégal, 26-28 avril 2000 (Paris).
- (2010): *Cadre d'action et de coopération de Moscou: Mobiliser la richesse des nations*, Conférence mondiale sur l'éducation et la protection de la petite enfance (EPPE): Construire la richesse des nations, Moscou, 27-29 sept. 2010 (Paris).
- (2012): *Expanding equitable early childhood care and education is an urgent need*, Education for All Global Monitoring Report Policy Paper 03, avril (Paris).
- Organisation mondiale de la santé (OMS) (2001): *Recommandations de l'OMS en matière d'alimentation du nourrisson* (Genève).
- Poisson, M. (2009): *Lignes directrices pour l'élaboration et l'utilisation efficace des codes de conduite des enseignants* (Paris, UNESCO/IPE).

Législation, normes et politiques nationales

- Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) (2011): *Guide to the national law and national regulations*.
- (2013): *Assessment of equivalent early childhood educator qualifications*.
- Council of Australian Governments (COAG) (2009): *National partnership agreement on early childhood education*.
- National Association for the Education of Young Children (2011): *Code of ethical conduct and statement of commitment* (Washington, DC).
- New Zealand Visa Bureau (NZVB) (2013): *Early childhood (pre-primary school) teacher jobs New Zealand*.

Rapports

- Agence exécutive «Education, audiovisuel et culture» (EACEA/Eurydice) (2009): *L'éducation et l'accueil des jeunes enfants en Europe: Réduire les inégalités sociales et culturelles* (Bruxelles).
- Bureau international du Travail (BIT) (2000): *Note sur les travaux – Réunion paritaire sur la formation permanente au XXI^e siècle: l'évolution des rôles du personnel enseignant* (Genève, 10-14 avril 2000).
- (2012a): *Un bon départ: Education et éducateurs de la petite enfance*, Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance (Genève, 22-23 fév. 2012).
- (2012b): *Rapport final: Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance* (Genève, 22-23 fév. 2012).
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) (2008): *La transition en cours dans la garde et l'éducation de l'enfant: Tableau de classement des services de garde et d'éducation des jeunes enfants dans les pays économiquement avancés*, Bilan 8 (Florence, Centre de recherche Innocenti).
- Gertsch, L.; Wright, A. (2009): *Getting the basics right: Contribution of early childhood development to quality, equity and efficiency in education* (Eschborn, Allemagne, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH).
- Hein, C.; Cassirer, N. (2010): *Workplace solutions for childcare* (Genève, BIT).
- Institute for Women's Policy Research (IWPR) (2008): *Meaningful investments in pre-K: Estimating the per-child costs of quality programs* (Washington, DC).
- Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique (IIRCA) (2010): *Etudes de cas sur l'éducation et la prise en charge de la petite enfance (EPPE) sur un échantillon de pays d'Afrique sub-saharienne en 2007/2008: Problèmes majeurs liés aux enseignants et recommandations sur les procédures* (Addis-Abeba).
- Internationale de l'éducation (IE) (2010): *Early childhood education: A global scenario*, étude menée par le Groupe de travail sur l'EPE de l'Internationale de l'éducation (Bruxelles).
- Kaga, Y.; Bennett, J.; Moss, P. (2010): *Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education* (Paris, UNESCO).
- Muñoz, V. (2012): *Rights from the start: Early childhood care and education*, Global Campaign for Education (GCE) (Johannesburg).
- Nutbrown, C. (2012): *Foundations for quality: The independent review of early education and childcare qualifications*, rapport final (Londres).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2006): *Starting strong II: Early childhood education and care* (Paris).

— (2013): *Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching* (Paris).

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (2007): *Un bon départ: Education et protection de la petite enfance*, Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous, 2007 (Paris).

— (2011): *La crise cachée: les conflits armés et l'éducation*, EFA Global Monitoring Report 2011 (Paris).

University of East London, Cass School of Education, Université de Gand, Département d'études sur la protection sociale (2011): *Competence requirements in early childhood education and care*, Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture (Londres et Gand).

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidente

Mr Sammy NYAMBARI, Commissioner for Labour, Ministry of Labour, Nairobi, Kenya.

Government experts

Experts des gouvernements

Expertos de los gobiernos

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Adriana FONTANA, Coordinadora de Programas para la Inclusión y Retención Inicial y Primaria, Representante del Ministerio de Educación de la Nación, Buenos Aires.

REPUBLIC OF KOREA CORÉE, RÉPUBLIQUE DE COREA, REPÚBLICA DE

Ms Dong-Ju SHIN, Professor, Early Childhood Education Department, Duksung Women's University, Seoul.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

LEBANON LIBAN LÍBANO

Ms Nazha CHALITA, Social and Educational Expert, Head of Child Labour Unit, Minister's Office, Ministry of Labour, Beirut.

LATVIA LETTONIE LETONIA

Ms Lasma VALAINE, Senior Desk Officer, Education Department, Ministry of Education and Science, Riga.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Simone GEYER, Chief Director, Department of Basic Education, Education Human Resources Management, Pretoria.

Employers' experts

Experts des employeurs

Expertos de los empleadores

Mr Rick CAIRNEY, Director of Policy, South Australian Chamber of Commerce and Industry trading as Business South Australia, Unley, Australia.

Ms Rania KHOURY, Chief Administrator/Pre-school owner, Paradigm Preschool, Amman, Jordan.

Ms Helen DOELWIJT, Executive Secretary, Legal Adviser on labour issues, Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB), Suriname Trade and Industry Association (STIA), Paramaribo, Suriname.

Ms Latifat DOSUNMU, Headmistress, Beehive Nursery and Primary School, Agidingbi Alausa Ikeja, Lagos, Nigeria.

Mr Haakon SEEBERG, Director of the Association of Private Childcare Vendors, NHO, Oslo, Norway.

Workers' experts
Experts des travailleurs
Expertos de los trabajadores

- Mr Allan BAUMANN, Executive Committee Member, The Danish National Federation of Early Childhood Teachers and Youth Educators, Copenhagen, Denmark.
- Ms Irene DUNCAN-ADANUSA, General Secretary, Ghana National Association of Teachers (GNAT), Accra, Ghana.
- Ms Shyrelle EUBANKS, Senior Policy Analyst, Education Policy and Practice Department, National Education Association, Washington, DC, United States.
- Ms Maria Cynthia D. GEALOGO, Member, Alliance of Concerned Teachers, Quezon City, Philippines.
- Sra. Stella MALDONADO, Secretaria General, Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

Workers' advisers
Conseillers techniques des travailleurs
Consejeros técnicos de los trabajadores

- M. Luc ALLAIRE, Conseiller à l'action professionnelle, Centrale des syndicats du Québec (CSA), Montréal, Canada.
- Ms Undarmaa BATSUKH, Programme Officer, Education and Employment Unit, Education International (EI), Brussels, Belgium.
- Mr Bo HOLMSGAAARD, Deputy General Secretary for Professional Department, The Danish National Federation of Early Childhood and Youth Educators (BUPL), Copenhagen, Denmark.
- Mr Omar Jan NDURE, Member, Gambia Teachers' Union, Banjul, Gambia.
- Ms Patricia OLSHEFSKI, Senior Assistant to the Secretary-Treasurer, American Federation of Teachers, Washington, DC, United States.
- Ms Mirjam SCHÖNING, Global Head of Programs and Partnership, LEGO Foundation, Baar, Switzerland.
- Mr Birendra Prakash SHRESTHA, Member, Nepal Teachers' Association, Kathmandu, Nepal.
- Mr Dennis SINYOLO, Senior Coordinator, Education and Employment, EI, Brussels, Belgium.
- Mr Howard SPREADBURY, Vice-President, Australian Education Union, South Australian Branch, Melbourne, Australia.
- Ms Anna TORNBERG, Senior Officer, Lärarförbundet (Swedish Teachers' Union), Stockholm, Sweden.

Governments participating as observers
Gouvernements participant en qualité d'observateurs
Gobiernos que participan en calidad de observadores

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

- M. Mahmoud BENSAID, Directeur d'études, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger.

AZERBAIJAN AZERBAÏDJAN AZERBAIYÁN

- Mr Habib KARIMOV, Head of Sector, Ministry of Education, Baku.

BRUNEI DARUSSALAM BRUNÉI DARUSSALAM

Datin Dr Hajah Asmah binti HAJI MORNI, Head of Early Childhood Care and Education Unit, Ministry of Education, Office of Director-General of Education, Bandar Seri Begawan.

Ms Hajah Noridah binti ABDULLAH, Assistant Director, Permanent Secretary Office (Core Education), Ministry of Education, Bandar Seri Begawan.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M^{me} Scholastique NGONO, Chef de la Division des normes et de la coopération internationale du travail, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

CONGO

M. Jean-Marie BITOULOU, Directeur de la coopération, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

M. Albert MALONGA, Conseiller administratif et juridique, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

M^{me} Marguerite MAMOUNA OSSILA, Directrice de l'éducation préscolaire, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

M^{me} Hortense MALANDA née BIKOYI, Attachée au cabinet du ministre, Chargée de l'éducation de base, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

M. Dominique WADIABANTOU, Chef du bureau ONU, Système des Nations Unies à la direction de la coopération, Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation, Bacongo/Brazzaville.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Ms Hala ELTAHER ABDALLA, Labour Counsellor, Permanent Consulate of Egypt, Geneva, Switzerland.

LESOTHO

Hon. Apesi RATSELE, Deputy Minister of Education and Training, Ministry of Education and Training, Maseru.

Mr Rats'iu MAJARA, Chief Education Officer – Secondary Education, Ministry of Education and Training, Maseru.

Mr Moshe KAO, Minister Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Lesotho, Geneva, Switzerland.

Mr Ntsime JAFETA, Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Lesotho, Geneva, Switzerland.

LIBYA LIBYE LIBIA

Ms Basma ALGABI, First Secretary, Permanent Mission of Libya, Geneva, Switzerland.

LITHUANIA LITUANIE LITUANIA

Ms Teresa AIDUKIENE, Chief Officer, Pre-school and Primary Education Division, Department of General Education and Vocational Training, Ministry of Education and Science of the Republic of Lithuania, Vilnius.

MADAGASCAR

M. Emi-Haulain KOLA, Conseiller, Mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Zofia STACHOWSKA, Intern, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

PORTUGAL

Ms Aida Maria Maia CASTILHO, Diretora, Serviços de Gestão Recursos Humanos e Formação, Direção-Geral de Administração Escolar, Lisboa.

QATAR

Ms Sharifa ALYAZEEDI, Senior Education Specialist, Early Childhood Education, Supreme Education Council, Doha.

RUSSIAN FEDERATION RUSSIE, FÉDÉRATION DE RUSIA, FEDERACIÓN DE

Mr Stepan KUZMENKOV, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. José Ángel AGUDO RÍOS, Asesor Técnico Docente, Consejería de Educación en Suiza, Berna, Suiza.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M^{me} Raja BELHADJ, Chef de service, Chargée du suivi et du contrôle des programmes et techniques pédagogiques, Ministère des Affaires de la femme et de la famille, Tunis.

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Ms Firuzan ÖZKUL SEYFALI, Social Worker, Ministry of Family and Social Policies, Ankara.

Ms Fatma CENGİZ SÜRÜCÜ, Translator, Ministry of Family and Social Policies, Ankara.

**VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE**

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZAMBIA ZAMBIE

Mr James CHILUFYA, Chief Education Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Madrine B. MBUTA, Chief Planning Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Prisca C. CHANDA, Senior Human Resources Management Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Martha M. SITALI, Senior Education Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Ms Happie KALENGA, Senior Education Standards Officer, Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education, Lusaka.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Union
Union européenne
Unión Europea

Mr Marco FERRI, First Counsellor of the Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

Ms Constance DE CROMBRUGGHE, Intern, Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

**United Nations Educational, Scientific and
Cultural Organization (UNESCO)**
**Organisation des Nations Unies pour l'éducation,
la science et la culture (UNESCO)**
**Organización de las Naciones Unidas para la Educación,
la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

Ms Yoshie KAGA, Programme Specialist in Early Childhood Care and Education, Paris, France.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Voluntary Services Overseas International (VSO)

Mr Purna Kumar SHRESTHA, Global Advocacy and Research Adviser (Education), Policy and Programme Effectiveness Group, VSO International, Surrey, United Kingdom.

World Organization for Early Childhood Education (OMEP)
Organisation mondiale pour l'éducation préscolaire (OMEP)
Organización Mundial para la Educación Preescolar (OMEP)

Mr Nektarios STELLAKIS, Vice-President for Europe, Assistant Professor, University of Patras, Division of Social Theory and Analysis, Department of Educational Science and Early Childhood Education, University of Patras, Rion-Achaia, Greece.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean DEJARDIN, Conseiller, Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, Geneva, Switzerland.