

**Cent soixante-neuvième session**

169 EX/7  
PARIS, le 1er mars 2004  
Original anglais

Point 3.4.1 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DU DIRECTEUR GENERAL SUR LA HUITIEME SESSION  
DU COMITE CONJOINT OIT/UNESCO D'EXPERTS SUR L'APPLICATION  
DES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ENSEIGNANT (CEART),  
ET RAPPORT DU COMITE SUR LES CONVENTIONS  
ET RECOMMANDATIONS A CE SUJET**

**RESUME**

Conformément à la décision 162 EX/3.2.2, le Directeur général soumet ci-après au Conseil exécutif le rapport de la huitième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART), Paris, 15-19 septembre 2003 (CEART/8/2003/11)<sup>1</sup>, lequel est joint au présent document. Les conclusions de ce rapport d'experts sont récapitulées dans le présent document.

Décision proposée : paragraphe 14.

---

<sup>1</sup> Le rapport des experts est disponible en anglais, espagnol et français.

## **Antécédents**

1. Tous les trois ans, un Comité composé de 12 experts indépendants nommés par le Directeur général de l'UNESCO et le Conseil d'administration de l'OIT organise une session de travail au cours de laquelle il examine dans quelle mesure les Etats membres appliquent la Recommandation de 1966 concernant la condition du personnel enseignant et la Recommandation de 1977 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Le Comité ou CEART établit ensuite un rapport préconisant au Conseil exécutif de l'UNESCO et au Conseil d'administration de l'OIT les mesures à prendre pour élargir l'application de ces recommandations. Le rapport du CEART sur sa huitième session, tenue à l'UNESCO du 15 au 19 septembre 2003, est joint au présent document (CEART/8/2003/11).

2. La partie principale du rapport du CEART porte sur l'éducation et sa programmation, l'emploi des enseignants et les questions relatives aux conditions d'enseignement et d'apprentissage puisque ces domaines relèvent des priorités des deux organisations et se réfèrent aux dispositions de l'une des recommandations ou des deux. Parmi les questions traitées figurent la formation des enseignants, l'Education pour tous (EPT), le VIH/sida, la parité hommes-femmes, les technologies de l'information et de la communication, les statistiques axées sur les politiques, les libertés académiques, les structures de l'emploi, le régime de la permanence dans l'enseignement supérieur et le dialogue social. Le dialogue social est la consultation lancée par les pouvoirs publics auprès des enseignants et de leurs organisations pour entreprendre les réformes de l'éducation et définir les conditions d'emploi. Le rapport du CEART aborde aussi, à l'annexe 2, les allégations que lui ont adressées des organisations d'enseignants concernant la non-application par les pouvoirs publics des dispositions de la Recommandation de 1966.

3. Le rapport du CEART a pour objet de promouvoir un changement constructif dans les Etats membres, grâce à l'UNESCO et à l'OIT, en vue d'améliorer la condition du personnel enseignant. Ce rapport est publié en anglais, en espagnol et en français et une traduction vers le portugais a été établie pour le rapport de l'année 2000 ; des traductions vers deux autres langues au moins sont prévues pour le rapport de l'année 2003.

4. Pour information, la note explicative figurant à l'annexe du présent document résume en quelques lignes la relation qui existe entre le mandat du CEART et celui du Comité sur les conventions et recommandations du Conseil exécutif de l'UNESCO.

## **Conclusions et recommandations en matière de programmation**

5. Le rapport du CEART définit la pénurie actuelle ou imminente d'enseignants au plan mondial comme le problème mondial n° 1 ; cette situation est due à tout un ensemble de phénomènes négatifs, et surtout au manque d'attrait de la formation et des conditions de travail ; il note toutefois que les deux Recommandations fixent des normes minimales pour les conditions acceptables. Le rapport du CEART considère aussi comme un aspect négatif la "timidité" du dialogue social dans l'éducation : "sans la pleine participation des enseignants et de leurs organisations - responsables au premier chef de la mise en oeuvre de la réforme - aux phases clés de la détermination des objectifs et politiques en matière d'éducation, aucun système éducatif ne peut espérer assurer une éducation de qualité pour tous" (CEART/2003/8/11, résumé, paragraphe vi). En outre, le CEART estime que le non-respect des libertés académiques n'est "pas seulement une question de droits et de responsabilités, mais aussi une question de développement, dans la mesure où il contribue à l'abaissement de la qualité des établissements d'enseignement supérieur ... indispensable à la réalisation d'objectifs tels que l'Education pour tous et le développement durable, et aggrave ... l'exode des compétences" (paragraphe xii).

6. Le CEART préconise l'intervention de l'UNESCO, de l'OIT ou des deux réunies en formulant notamment les recommandations ci-après :

- (a) instamment prier "les différents prestataires de formation des enseignants et les ministères compétents chargés de l'éducation et de la formation ... de se reporter aux Recommandations pour y trouver les principes directeurs et normes minimales à appliquer en matière de planification, de mise en oeuvre et d'évaluation de leurs programmes de formation des enseignants et pour définir, à l'échelon national ou régional, leurs propres normes de qualité" (paragraphe vii). Le CEART fait surtout valoir que les Etats membres n'ont pas à rechercher de politique internationale coiffant l'ensemble des questions relatives au corps enseignant ; une politique existe déjà dans les deux instruments, même en ce qui concerne les structures de l'emploi dans l'enseignement supérieur ;
- (b) "construire des passerelles et/ou les consolider entre les prestataires de formation des enseignants confrontés au problème de l'immense pénurie d'enseignants qualifiés" (paragraphe vii) ;
- (c) mise en place par les Etats membres de "structures efficaces de dialogue bipartites ou, le cas échéant, tripartites associant les principales parties prenantes en vue d'améliorer la qualité de l'éducation" (paragraphe vi) ;
- (d) fonder le "théorique sur la qualité dans l'EPT sur les discussions relatives aux qualifications actuelles des enseignants, aux niveaux de la formation pédagogique et aux normes de certification, pour que ces éléments soient pris en compte avec réalisme dans l'action menée concernant l'EPT" (paragraphe xi) ;
- (e) concernant le VIH/sida "l'OIT et l'UNESCO devraient collaborer en vue de diffuser et de mettre en oeuvre le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail" afin d'aider les communautés à affronter cette situation sur le lieu de travail des pédagogues (paragraphe xi) ;
- (f) la réalisation par l'UNESCO d'une "étude mondiale [sur les libertés académiques] ... qui mettrait en relief les bonnes pratiques ou pratiques améliorées en la matière" (paragraphe xii).

### **Allégations**

7. Le CEART fait sienne "la proposition, à l'étude au sein de l'UNESCO, tendant à aborder d'une manière nouvelle le suivi de l'application d'un nombre restreint de normes internationales de l'UNESCO, notamment la Recommandation de 1966. La proposition visant à demander aux Etats membres de l'UNESCO de faire périodiquement rapport à des dates échelonnées sur des thèmes prioritaires bien définis aboutirait à fournir au Comité une source d'informations nouvelles qui serait la bienvenue pour l'accomplissement de son mandat" (paragraphe 76).

8. Depuis sa septième session (septembre 2000), le CEART a reçu sept communications relatives à l'application de la Recommandation de 1966, que lui ont adressées des particuliers ou des organisations d'enseignants. Parmi ces communications, deux ont été considérées comme recevables selon les critères et procédures du Comité conjoint. Les autres ont été considérées comme irrecevables, bien que, lorsque cela a été jugé approprié, elles aient été renvoyées pour examen par d'autres organes compétents.

9. La première des nouvelles allégations reçues avait trait au Bangladesh et a été renvoyée pour examen conformément aux procédures applicables. Au moment où s'est tenue la huitième session, l'examen était encore dans sa phase initiale.

10. Le deuxième nouveau dossier recevable portait sur une allégation de non-respect par les autorités scolaires japonaises de leur devoir de consultation, de négociation ou de coopération avec les organisations d'enseignants, conformément aux diverses dispositions de la Recommandation de 1966. L'allégation invoquait aussi que le fait que les systèmes récemment institués concernant les enseignants jugés incompetents et le dispositif destiné à récompenser les enseignants considérés comme ayant fait la preuve de leur excellence dans leur travail était contraire à des dispositions spécifiques de cet instrument. Le résumé du fond de cette allégation, ainsi que les conclusions du Comité conjoint et ses recommandations aux organes compétents de l'OIT et de l'UNESCO, au Gouvernement et aux organisations d'enseignants japonais, figurent à l'annexe 2 du rapport.

11. Les faits nouveaux communiqués à la septième session du CEART (2000) ont également fait l'objet d'un examen, à savoir : les allégations émanant du Syndicat des travailleurs de l'enseignement du Burundi (STEB) ; de l'Internationale de l'éducation (IE) et de l'Association des enseignants éthiopiens (ETA) ; ainsi que de l'Osaka Fu Special English Teachers (OFSET) du Japon. On trouvera des précisions à ce sujet dans l'annexe 2 du rapport.

### **Observations formulées par le Directeur général concernant le rapport du CEART**

12. Le Directeur général prend note avec satisfaction des travaux de ce Comité qui offre à l'UNESCO le concours technique d'un mécanisme de suivi interinstitutions véritablement conjoint pour l'éducation et le travail. Dans ce contexte, il se félicite de la nature pragmatique de ce rapport à l'égard des questions fondamentales d'éducation et de programmation ; il apprécie en particulier les modalités suggérées à l'UNESCO, aux Etats membres et aux organisations d'enseignants pour donner corps aux lignes directrices énoncées dans les deux Recommandations afin de tenir les engagements à l'égard de l'EPT, de garantir une éducation de qualité dans des circonstances difficiles et complexes et d'endiguer la pénurie d'enseignants.

13. Le Directeur général a aussi pris note de l'examen par le CEART des allégations figurant à l'annexe 2, ainsi que de la volonté du Comité de coopérer activement avec l'Organisation et d'appuyer la proposition visant à demander aux Etats membres de l'UNESCO de faire périodiquement rapport sur l'application de la Recommandation de 1966 (paragraphe 76).

### **Projet de décision proposé**

14. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 154 EX/4.4, 157 EX/6.3 et 162 EX/3.2.2,
2. Ayant examiné le document 169 EX/7,
3. Extrêmement préoccupé par la dégradation continue de la condition générale des enseignants comme indiqué dans le rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO,
4. Prend note du rapport de la huitième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (CEART/8/2003/11) ;

5. Apprécie le travail qu'effectue le Comité conjoint en vue de susciter des actions tendant à faire mieux connaître et plus largement appliquer les deux Recommandations concernant la condition du personnel enseignant et invite le Directeur général à aider le CEART à mener à bien son prochain cycle de travail, au sujet duquel un rapport, prévu pour l'an 2006, sera soumis au Conseil exécutif ;
6. Invite le Directeur général à transmettre le rapport du Comité conjoint, accompagné des observations du Conseil exécutif, aux Etats membres et à leurs commissions nationales, aux organisations internationales d'enseignants et aux autres organisations internationales compétentes entretenant des relations avec l'UNESCO, et à les encourager à continuer d'intensifier leurs efforts pour appliquer l'ensemble des dispositions des deux instruments normatifs en vue d'améliorer la condition de la profession enseignante.

## ANNEXE

### Note explicative

#### **Clarifier les relations entre le CEART et le Comité sur les conventions et recommandations eu égard au document CEART/8/2003/11**

#### **Quelle est la relation entre le CEART et le Comité sur les conventions et recommandations concernant les communications relatives à des violations présumées des droits de l'homme ?**

1. Cette relation est prévue aux termes du paragraphe 15 du mandat du CEART, tel qu'élargi par la décision 157 EX/6.3. Le paragraphe 15 rattache le traitement des allégations de non-application des Recommandations de 1966 ou 1997 au traitement des autres types d'allégations : "Pour être recevable, une allégation doit avoir un rapport avec les dispositions de l'une ou l'autre des Recommandations, émaner d'une organisation nationale ou internationale d'enseignants et ne pas relever de la compétence d'autres organes de l'OIT ou de l'UNESCO institués pour examiner l'application de conventions ou d'autres instruments internationaux".

2. Concrètement parlant, si (a) le Secrétariat de l'OIT ou de l'UNESCO reçoit une communication émanant d'une organisation nationale ou internationale d'enseignants et (b) que cette communication a un rapport avec les dispositions des Recommandations concernant soit l'OIT soit l'UNESCO, mais (c) qu'elle relève aussi de la compétence des comités de l'OIT tels que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou le Comité de la liberté syndicale (nommé par le Conseil d'administration) ou le Comité sur les conventions et recommandations de l'UNESCO, la communication est alors transmise par le Secrétariat à l'un de ces organes en lieu et place du CEART.

3. Il arrive parfois qu'une partie de l'allégation de non-application de la Recommandation de 1966 ou de 1997 relève de la compétence d'un organe autre que le CEART. Les éléments pertinents sont alors transmis à cet organe, tandis que le reste de l'allégation est examiné par le CEART.

#### **Quelle est la relation entre les Recommandations de 1966 et de 1997 concernant la condition du personnel enseignant, d'une part, et les conventions de l'UNESCO sur l'éducation, de l'autre ?**

4. Premièrement, il existe une différence générique entre une convention et une recommandation. Les Recommandations de 1966 et 1997, par exemple, ne sont pas des instruments juridiquement contraignants, comme le dispose l'article 14 du mandat du CEART.

5. Deuxièmement, il y a des similitudes et des différences de teneur. Les Recommandations de 1966 et de 1997 sont les deux seuls instruments du système des Nations Unies qui soient entièrement consacrés au personnel enseignant, tandis que les conventions sur l'éducation visent toute une gamme de questions relatives à l'éducation, qui ne se limitent pas au personnel.

6. Pour ce qui est de la teneur, les Recommandations de 1966 et de 1997 renferment des dispositions applicables non seulement aux questions d'éducation, mais aussi aux questions d'emploi.

**Quel est le rapport entre la partie "programmation et éducation" du Rapport du Directeur général sur la huitième session du CEART (169 EX/7) et le rapport intégral du CEART - annexé au document 169 EX/7 - et les travaux du Comité sur les conventions et recommandations ?**

7. La partie principale du document 169 EX/7 du Conseil exécutif et du rapport du CEART, CEART/8/2003/11, traite des questions de programmation et d'éducation liées à l'application ou à la non-application des dispositions des deux Recommandations dans les Etats membres (voir le résumé, paragraphes i-xiv). Une autre partie du rapport intégral du CEART est consacrée à l'examen des allégations traitées à l'annexe 2 du document CEART/8/2003/11 et visées dans le document 169 EX/7.

8. Le Comité sur les conventions et recommandations examine les rapports périodiques du CEART dans leur intégralité. Cette décision a été prise par le Conseil exécutif lors de sa 82e session, au titre du point 4.2.4 : "Le Conseil exécutif, ... étant d'avis que son Comité sur la discrimination dans le domaine de l'enseignement pouvait être chargé d'examiner ce rapport du Comité mixte" a décidé, au moment où il lui a confié cette tâche, "de changer le nom dudit Comité en "Comité sur les conventions et recommandations dans le domaine de l'éducation"". Par conséquent, le Conseil exécutif a clairement décidé que le Comité sur les conventions et recommandations devrait examiner les aspects du rapport relatifs aux orientations et au programme, ainsi qu'aux droits de l'homme. Depuis lors, le Comité sur les conventions et recommandations examine le rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts dans son intégralité et formule des recommandations à ce sujet au Conseil exécutif.

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

CEART/8/2003/11

## Rapport



Huitième réunion  
Paris  
15-19 septembre 2003



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



Organisation  
internationale  
du travail



Organisation internationale  
du Travail

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

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

Huitième session

Paris, 15-19 septembre 2003

### **Rapport**

BIT - Genève

UNESCO - Paris

---

Copyright © Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et Organisation internationale du Travail 2003

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

---

*Première édition 2003*

---

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

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

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

---

---

# TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphes
Résumé	i-xiv
Introduction	1-13
<b>I. Suivi des Recommandations de 1966 et 1997: examen par thème</b>	
Tendances	14-17
Le dialogue social dans l'éducation	18-26
Encadré : Les bonnes pratiques en matière de dialogue social	
Formation des enseignants - initiale et permanente	27-32
Emploi, conditions d'enseignement et d'apprentissage	33-42
Les TIC et l'enseignement	43-54
Genre et éducation	55-56
Éducation pour tous (EPT) et VIH/sida	57-60
Enseignement supérieur: libertés académiques et questions connexes	61-64
Les structures de l'emploi et le régime de la titularisation dans l'enseignement supérieur	65-73
<b>II. Progrès des initiatives prises pour suivre et promouvoir l'application des Recommandations de 1966 et de 1997</b>	
<b>Préparation de rapports de suivi des Recommandations</b>	
Méthodes de travail	74-77
Indicateurs relatifs aux enseignants	78-84
Allégations concernant la non-application des Recommandations	85-92
Activités visant à promouvoir l'application des Recommandations	93-99

---

### III. Projet d'ordre du jour de la neuvième session du Comité conjoint

100

#### Annexe 1:

Documents de référence de la huitième session

#### Annexe 2:

Allégations reçues d'organisations d'enseignants

- A. Allégations reçues depuis la septième session (septembre 2000)
  - 1. *Allégation reçue de la Fédération bangladaise des associations d'enseignants (BFTA)*
  - 2. *Allégation reçue du Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO)*
- B. Faits nouveaux concernant des allégations précédemment reçues
  - 1. *Allégation reçue du Syndicat des travailleurs de l'enseignement du Burundi (STEB)*
  - 2. *Allégation reçue de l'Internationale de l'éducation (IE) et de l'Association des enseignants éthiopiens (ETA)*
  - 3. *Allégation de l'Osaka Fu Special English Teachers (OFSET) du Japon*

#### Annexe 3:

Ordre du jour de la neuvième session du Comité conjoint

---

# Résumé

## Nature du rapport

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

## Questions fondamentales

**ii.** Le Comité conjoint s'est principalement intéressé à la formation et aux conditions d'emploi et de travail des enseignants, au dialogue social dans le secteur de l'éducation ainsi qu'à divers aspects de l'enseignement supérieur. Le Comité conjoint a porté une attention particulière aux incidences de l'Éducation pour tous, aux indicateurs relatifs aux enseignants, à l'impact du VIH/sida sur le personnel enseignant et les systèmes éducatifs, aux questions liées à la parité hommes/femmes et à la formation des enseignants à cet égard, aux incidences et à l'application des technologies de l'information et de la communication (TIC), aux libertés académiques et à la structure de l'emploi, ainsi qu'au régime de la permanence de l'emploi et autres questions connexes dans le domaine de l'enseignement supérieur.

**iii.** Le Comité conjoint a également examiné une série d'allégations de non-respect de la Recommandation de 1996 et a formulé des recommandations à l'intention du Conseil d'administration du BIT et du Conseil exécutif de l'UNESCO. Ses conclusions sont présentées à l'annexe 2.

## Conclusions concernant la situation actuelle

**iv.** Le problème le plus important auquel est confrontée la profession enseignante est la pénurie actuelle ou imminente d'enseignants qualifiés. L'accroissement des besoins en enseignants suscité par l'Éducation pour tous (EPT), s'ajoutant au vieillissement du personnel enseignant dans les pays développés, devrait provoquer une pénurie de 15 millions d'enseignants au moins au cours de la prochaine décennie. Le dialogue social demeure extrêmement fragile dans le secteur de l'éducation. Cette situation est due, en apparence, à la réticence des pouvoirs publics à s'engager dans d'authentiques

---

<sup>1</sup> Le Comité conjoint se compose de douze experts indépendants – dont six désignés par l'OIT et six par l'UNESCO; il se réunit tous les trois ans pour examiner l'application de deux normes internationales applicables aux enseignants: la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, adoptée conjointement par l'OIT et l'UNESCO en 1966, et la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, adoptée par l'UNESCO en 1997. Il adresse ensuite ses propres recommandations au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO et, par leur intermédiaire, aux gouvernements, aux organisations d'enseignants et de leurs employeurs des États membres des deux organisations, sur les moyens d'améliorer la condition de la profession enseignante dans le cadre des missions respectives de l'OIT et de l'UNESCO.

---

consultations avec les organisations d'enseignants, dans un contexte de restrictions budgétaires. Bien que les informations mises à la disposition du Comité conjoint fassent apparaître des progrès dans certains domaines, notamment en ce qui concerne l'exigence de qualifications de niveau supérieur pour les nouveaux enseignants dans un nombre croissant de pays, il n'en demeure pas moins que le problème de la qualification des enseignants reste préoccupant dans beaucoup de pays en développement. Dans le domaine de l'enseignement supérieur, la sécurité de l'emploi assurée par le régime de la titularisation ou son équivalent fonctionnel est bien établie, mais le recours de plus en plus fréquent aux engagements à temps partiel et à caractère temporaire constitue une menace pour les libertés académiques.

## Sources d'information

v. Le Comité conjoint a eu à sa disposition une large gamme d'information sur laquelle il s'est appuyé pour parvenir à ses conclusions. La liste complète des sources consultées par le Comité conjoint figure à l'annexe 1. Des informations complémentaires ont été également obtenues lors d'une rencontre informelle organisée, pendant la session, avec les représentants de trois organisations internationales d'enseignants ainsi que de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et du Voluntary Service Overseas (VSO).

## Résumé des principaux points examinés et recommandations formulées, extraits du texte principal

### vi. Le dialogue social dans l'éducation

- Le dialogue social est le point de départ pour le succès de toute réforme de l'éducation. Sans la pleine participation des enseignants et de leurs organisations – premiers responsables pour la mise en œuvre de la réforme – aux aspects clés des objectifs et des politiques en matière d'éducation, aucun système éducatif ne peut espérer atteindre une éducation de qualité pour tous.
- En dépit d'améliorations récentes dans certains pays, le Comité conjoint note que le dialogue social dans le domaine de l'éducation demeure un processus fragile de prise des décisions dans la plupart des États membres.
- Les enseignants et leurs organisations ne sont généralement pas consultés au sujet des grandes réformes de l'éducation... La réticence des gouvernements à échanger des vues avec les organisations d'enseignants et la capacité de négociation insuffisante de ces groupes constituent à cet égard des obstacles.
- ... [les] études démontrent qu'il y a un énorme écart entre les ratifications des normes internationales et les principes du dialogue et leur mise en pratique au niveau national. Un dialogue social efficace et durable fait toujours défaut dans la plupart des États membres.

---

## Recommandations

- Les États membres [devraient] mettre en place des structures efficaces de dialogue bipartites ou, le cas échéant, tripartites associant les principales parties prenantes en vue d'améliorer la qualité de l'éducation.
- La Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales, ainsi que la communauté des donateurs dans les États membres, devraient recourir systématiquement à des mécanismes de dialogue social véritable avec les gouvernements, les organisations d'enseignants et les autres parties prenantes pour la prise des décisions touchant à la réforme de l'éducation.
- L'OIT et l'UNESCO devraient aider les organisations d'enseignants et les autorités éducatives à renforcer leur capacité d'instaurer un dialogue social efficace et durable, notamment en élaborant des matériels promotionnels et autres outils qui expliquent et appuient les dispositions pertinentes des Recommandations de 1966 et de 1997.

### vii. Formation des enseignants – initiale et permanente

- Grande diversité des établissements de formation des enseignants.
- Durée de formation variable, pouvant aller jusqu'à cinq ans dans certains pays et être pratiquement inexistante dans d'autres.
- Un nombre important d'étudiants suivant une formation d'enseignant alors que ce n'était pas leur premier, ni même leur second, choix de carrière.
- Incapacité des prestataires actuels de formation des maîtres d'accepter la masse des nouveaux à former pour combler la pénurie d'enseignants, d'où l'emploi de « professeurs » dépourvus de formation.
- Au niveau de l'enseignement supérieur, absence de formation pédagogique du personnel enseignant dans la plupart des pays.

## Recommandations

- Les différents prestataires de formation des enseignants et les ministères compétents chargés de l'éducation et de la formation sont instamment priés de se reporter aux Recommandations pour y trouver les principes directeurs et normes minimales à appliquer en matière de planification, de mise en oeuvre et d'évaluation de leurs programmes de formation des enseignants et pour définir, à l'échelon national ou régional, leurs propres normes de qualité.
- Construire des passerelles et/ou les consolider entre les prestataires de formation des enseignants confrontés au problème de l'immense pénurie d'enseignants qualifiés.

### viii. Emploi, conditions d'enseignement et d'apprentissage

- ...aux niveaux précédant le supérieur au moins, il n'y a guère d'indication d'une quelconque amélioration générale de la condition des enseignants et de leurs conditions générales d'emploi.

- 
- Le recrutement reste difficile dans ces pays [en développement], et la charge de travail et le nombre d'élèves par enseignant demeurent beaucoup trop élevés. Cette situation avait conduit à une pratique regrettable, le recrutement d'«enseignants volontaires» insuffisamment qualifiés, ou à des programmes de formation tronqués. Le Comité conjoint déplore ces tendances qui compromettent le professionnalisme de l'enseignement.

## Recommandations

- ...il est indispensable de mettre en place des programmes adéquats de formation permanente et en cours d'emploi pour éviter une nouvelle détérioration des normes de l'enseignement et de la qualité de l'éducation.

## ix. Les TIC et l'enseignement

- Les enseignants sont ... un facteur crucial de la bonne utilisation des TIC. Ils seront appelés, et devront être encouragés, à assumer de nouveaux rôles et responsabilités pour que les TIC puissent améliorer la qualité de l'éducation et l'accès à l'éducation dans des contextes d'éducation informelle et non formelle et d'éducation des adultes.
- Un élément crucial dans l'exercice par les enseignants de nouvelles responsabilités est la mise en place d'une formation approfondie à l'utilisation des TIC dans le cadre de la formation initiale des maîtres.

## Recommandations

- Les enseignants qui exercent déjà devraient avoir le droit de disposer du temps adéquat et des ressources nécessaires à un développement professionnel continu leur permettant d'acquérir et d'entretenir leurs compétences en matière de TIC.
- Les enseignants devraient avoir suffisamment de temps pour planifier l'introduction des TIC dans leur pratique pédagogique en vue d'assurer un apprentissage de haute qualité et un enseignement approprié.
- Pour que les enseignants, les autorités éducatives et les autres parties prenantes tirent un maximum de profit de ces technologies, tous devraient être impliqués en fonction de la question traitée dans le partage de l'information, les consultations et les négociations.

## x. Genre et éducation

- Dans la plupart des pays, le pourcentage de femmes dans le corps enseignant a continué d'augmenter. En 2000, il atteignait 80 % dans les pays développés, 92 % dans les pays en transition et 62 % dans les pays en développement.
- En règle générale, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les premiers degrés de l'enseignement (préscolaire et école primaire), c'est-à-dire aux niveaux d'enseignement généralement associés à un taux inférieur de rémunération.



- 
- Bien que les femmes soient de plus en plus présentes dans la plupart des systèmes éducatifs, notamment dans le corps enseignant, elles demeurent généralement sous-représentées aux postes de direction.
  - Les principaux obstacles à la présence de femmes à des postes élevés de direction à tous les niveaux de l'enseignement sont les suivants : absence de flexibilité des horaires de travail; organes chargés de procéder aux nominations et aux promotions à prédominance masculine; pénurie de femmes possédant des titres universitaires élevés et de hautes qualifications professionnelles; et, comparativement, travail plus lourd et charge d'enseignement plus forte.

## Recommandations

- ...l'OIT et L'UNESCO devraient soit faire réaliser une étude des tendances à la féminisation du corps enseignant dans les pays en développement ... pour la prochaine réunion du Comité, soit, le cas échéant, élargir dans ce sens le travail qui devait être fait sur les indicateurs.
- Des efforts devraient être accomplis pour obtenir des données sur les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction dans l'éducation, ainsi que sur les stratégies utilisées par les pays et institutions afin d'assurer la promotion des femmes à des postes élevés de direction dans les écoles et établissements d'enseignement supérieur...
- ...le Comité conjoint demande aux organisations d'enseignants et aux gouvernements d'attirer l'attention sur le fait que les instruments normatifs concernant les enseignants fixent des normes minimales relatives aussi bien aux responsabilités qu'aux droits, et que ces normes devraient être appliquées en cas d'abus flagrants de la part des enseignants à l'encontre des étudiants, qu'il s'agisse de violence en général ou de violence sexuelle...

## xi. Éducation pour tous (EPT) et VIH/sida

- Compte tenu de la dégradation incontestable de la condition des enseignants dans le monde et du nombre croissant d'enseignants qui quittent la profession,... 35 millions de nouveaux maîtres [seront] nécessaires d'ici 2015 dans l'enseignement primaire pour atteindre l'objectif de base de l'enseignement primaire universel.
- En outre, le Comité conjoint a noté que, dans le secteur non formel, les enseignants ont un statut très bas, quand ils ne sont pas privés de toute reconnaissance officielle, alors que plus d'un milliard d'hommes et de femmes doivent être alphabétisés.
- ...du fait de la forte mortalité liée au sida dans certains pays, le nombre de décès est supérieur au nombre de nouveaux enseignants entrant dans la carrière, perpétuant la dépendance de ces pays vis-à-vis du personnel enseignant non qualifié.
- ...les répercussions du HIV/sida se multiplient: enfants orphelins, absentéisme, appauvrissement des familles ou de communautés qui normalement financeraient les écoles, chute de la qualité de l'éducation, autant de facteurs qui avaient des effets négatifs pour l'EPT.

---

## Recommandations

- ...Les États membres devraient être informés des bonnes pratiques existantes qui sont utilisées à l'échelon national en matière d'allocation de ressources face à des choix difficiles en vue d'améliorer l'enseignement supérieur et de l'introduire aux activités relatives à l'EPT.
- ...les gouvernements et les organisations internationales, dans leurs discussions théoriques sur la qualité dans l'EPT, devraient se fonder sur les discussions relatives aux qualifications actuelles des enseignants, aux niveaux de la formation pédagogique et aux normes de certification, pour que ces éléments soient pris en compte avec réalisme dans l'action menée concernant l'EPT.
- L'OIT et l'UNESCO devraient collaborer en vue de diffuser et de mettre en oeuvre le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* ainsi que ses dix principes fondamentaux.
- Pour améliorer le moral des enseignants, l'OIT, l'UNESCO et les partenaires de la lutte contre le VIH/sida devraient accorder un degré de priorité plus élevé à la diffusion d'informations encourageantes, lorsqu'elles sont disponibles, concernant le VIH/sida au sein de la profession enseignante, par exemple en mentionnant le cas des nombreux membres du personnel enseignant infectés par le VIH qui n'en continuent pas moins de vivre et d'exercer leurs fonctions.

### xii. Enseignement supérieur: libertés académiques et questions connexes

- ...les libertés académiques se trouvent au cœur de la mission de l'enseignement supérieur et relèvent, dans les sociétés d'aujourd'hui, aussi bien des droits de l'homme que de la politique générale de développement.
- ...les libertés académiques représentent une question particulièrement complexe, qui nécessite un équilibre approprié des droits et des responsabilités. Les problèmes rencontrés sont très divers, allant des cas où des universités avaient subi une répression sévère de la part des gouvernements aux cas où des enseignants du supérieur avaient agi de manière irresponsable au regard de leurs responsabilités.
- Le non-respect des libertés académiques et d'autres dispositions de la Recommandation de 1997 n'est pas seulement une question de droits et de responsabilités, mais aussi une question de développement, dans la mesure où il contribue à l'abaissement de la qualité des établissements d'enseignement supérieur... indispensable à la réalisation d'objectifs tels que l'Éducation pour tous et le développement durable, et aggrave... la fuite des cerveaux.

## Recommandations

- ... [il est] recommandé que [l'OIT et l'UNESCO], dans le cadre de leurs mandats respectifs et dans le contexte de la Recommandation de 1997, demandent le respect des principes suivants en tant que conditions préalables à l'accréditation des établissements d'enseignement supérieur :

- 
- o respect des libertés académiques définies dans la Recommandation de 1997;
  - o qualifications du personnel enseignant de l'enseignement supérieur conformes aux normes internationales;
  - o disponibilité de personnel et existence de conditions propres à favoriser la recherche;
  - o sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la titularisation.
- L'application de ces conditions devrait être associée à des mécanismes d'évaluation objective (évaluations par les pairs) en coopération avec le Forum mondial de l'UNESCO pour l'assurance de la qualité, l'accréditation et la reconnaissance des titres de l'enseignement supérieur, pour les questions relatives aux droits et à la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
  - Le Comité conjoint a demandé la réalisation d'une étude mondiale [sur les libertés académiques]... qui mettrait en relief les bonnes pratiques ou pratiques améliorées en la matière.

### **xiii. Les structures de l'emploi et le système de la titularisation dans l'enseignement supérieur**

- ...la titularisation est l'un des principaux instruments de sauvegarde des libertés académiques, lesquelles constituent un attribut important de toute société démocratique. Ce système protège le personnel enseignant contre toute forme de représailles du fait de ses opinions politiques ou de ses positions sur les questions relevant du domaine académique. Il vise également à protéger les universités contre toute ingérence sous forme de nominations obéissant à des motivations politiques.
- ...les contrats de courte durée et à temps partiel constituent le principal défi au système de la titularisation. Même si l'on ne dispose pas de statistiques internationales complètes et fiables, il semble que la proportion d'enseignants ayant ce type de contrat aille en s'accroissant, et que ces arrangements soient courants dans de nombreux pays.
- Le personnel féminin est souvent bénéficiaire des contrats à durée déterminée ou à temps partiel. Des questions analogues se posent en ce qui concerne les droits des minorités.
- ...les enseignants des universités qui bénéficient de la sécurité de l'emploi ou d'un emploi permanent sont censés obéir aux principes éthiques de conduite professionnelle. ...De nombreux pays admettent qu'un universitaire puisse être licencié pour un motif légitime, sous réserve de la décision d'un arbitre ou d'un tribunal indépendant.
- ...l'un des sujets les plus controversés auxquels les personnels permanents de l'enseignement supérieur sont confrontés est celui de leur statut en cas d'exigences financières ou de suppression de programmes. Ce problème est également sérieux pour le personnel temporaire et à temps partiel... la multiplication des situations de cet ordre impose de ne licencier des membres du corps enseignant universitaire qu'en cas de crise financière réelle et démontrée suivant les principes de comptabilité classique et s'il n'existe aucune autre solution.

- 
- L'enseignement à distance et l'éducation transnationale sont des modalités de plus en plus utilisées pour répondre à la demande croissante de services d'enseignement supérieur ... il apparaît que les enseignants exerçant dans un certain nombre de programmes de cet ordre ne disposent pas des mêmes garanties de stabilité de l'emploi, autrement dit ils travaillent sous contrat à temps partiel ou dans d'autres conditions d'emploi atypiques.

## Recommandations

- Les États membres, avec l'aide en cas de besoin de l'OIT et de l'UNESCO, devraient entreprendre de collecter et de disséminer les meilleures pratiques en matière de procédure de nomination, de promotion, d'évaluation et de cessation de service des personnels afin de s'en inspirer dans le futur pour l'établissement de politiques et de pratiques propres à améliorer l'enseignement supérieur.
- L'OIT, l'UNESCO et les institutions financières internationales devraient se conformer aux dispositions de la Recommandation de 1997 dans les programmes qu'ils mènent afin de soutenir et de réformer les systèmes et les établissements d'enseignement supérieur.
- Une attention particulière devrait être accordée à la mise en place de structures de l'emploi appropriées, y compris l'application de la titularisation ou de son équivalent fonctionnel, de manière à favoriser la diversification des personnels de l'enseignement supérieur du point de vue de l'origine ethnique et du genre.

### xiv. Indicateurs relatifs aux enseignants

- L'UNESCO et l'OIT devraient poursuivre les efforts considérables qu'elles avaient entrepris pour établir et développer des indicateurs clés relatifs aux enseignants qui soient applicables à la condition de ces derniers, mettre à jour sur une base permanente ces indicateurs et profils ... et étudier davantage comment les gouvernements, les associations d'enseignants et les intéressés eux-mêmes peuvent s'en servir pour faire évoluer la situation de manière constructive.
- L'UNESCO et l'OIT devraient élaborer une méthodologie et un ensemble d'indicateurs correspondants pour l'enseignement supérieur.

## Recommandations

- L'UNESCO et l'OIT devraient poursuivre les efforts considérables qu'elles avaient entrepris pour établir et développer des indicateurs clés relatifs aux enseignants qui soient applicables à leur condition, mettre à jour sur une base permanente ces indicateurs et profils, examiner et inclure un nombre limité des indicateurs pertinents actuellement non disponibles pour décrire l'évolution des conditions dans l'éducation et la profession enseignante, et étudier de plus en plus comment les gouvernements, les associations d'enseignants et les intéressés eux-mêmes peuvent s'en servir pour faire évoluer la situation de manière constructive;

---

• étant donné la pénurie actuelle et à long terme d'enseignants et la nécessité pour des pays qui éprouvent de graves difficultés d'augmenter considérablement le nombre d'enseignants, l'OIT et l'UNESCO devraient entreprendre les études ci-après :

- pour l'Afrique subsaharienne: une étude sur les enseignants et paraprofessionnels bénévoles et leur impact sur la qualité de l'éducation, la condition des enseignants et l'efficacité financière du système éducatif;
- l'impact des questions de santé (VIH/sida, tuberculose) sur la solidité et la structure des services éducatifs;
- la prévalence et l'impact des emplois multiples sur les enseignants;
- une étude du statut contractuel du personnel de l'enseignement supérieur, car cette question a un lien direct avec la qualité – ou l'absence de qualité – de l'enseignement supérieur et avec les pratiques abusives relatives à l'exercice de la profession et aux conditions de travail.

---

# Introduction

1. Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) a tenu sa huitième session à Paris, au Siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), du 15 au 19 septembre 2003.
2. Dans son rapport de sa septième session, tenue à Genève en 2000, le Comité conjoint a noté que son mandat avait été élargi pour y inclure la responsabilité du suivi et de la promotion de l'application non seulement de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de 1966 (ci-après dénommée la Recommandation de 1966) mais encore de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de 1997 (ci-après dénommé la Recommandation de 1997).
3. L'ordre du jour du Comité conjoint contenait les points suivants relatifs aux deux recommandations:
  - (a) Élection des membres du bureau et adoption de l'ordre du jour;
  - (b) Examen des rapports et autres sources d'information servant au Comité conjoint à faire rapport, conformément à son mandat, sur l'application de la Recommandation OIT/UNESCO de 1966;
  - (c) Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application de la Recommandation OIT/UNESCO de 1966;
  - (d) Examen des rapports et autres sources d'information servant au Comité conjoint à faire rapport, conformément à son mandat, sur l'application de la Recommandation de l'UNESCO de 1997;
  - (e) Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par l'OIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application de la Recommandation de l'UNESCO de 1997;
  - (f) Examen de l'état d'avancement des initiatives visant à améliorer les indicateurs relatifs aux enseignants;
  - (g) Examen des allégations reçues d'organisations d'enseignants depuis la septième session;
  - (h) Rapport relatif à la suite donnée aux allégations examinées à la septième session;
  - (i) Ordre du jour de la neuvième session;
  - (j) Questions diverses.

---

4. Les membres du Comité conjoint, désignés par le Conseil d'administration de l'OIT et par le Directeur général de l'UNESCO pour un mandat allant jusqu'au 31 décembre 2006, sont les suivants :

*Membres désignés par le Conseil d'administration de l'OIT :*

**Dr. (Mme) Eddah W. Gachukia** (Kenya), directrice académique, The Riara Group of Schools.

**Dr. (Mme) Maria Antonia Gallart** (Argentine), chercheur principal, Centre d'études sur la population, Faculté latino-américaine des sciences sociales (FLACSO).

**Mme Lilia S. Garcia** (Philippines), présidente de l'Université du Système Rizal (URS) et ancienne présidente de l'Université normale des Philippines.

**Dr. (Mme) Anne-Lise Hostmark-Tarrou** (Norvège), professeur en sciences de l'éducation et directrice du Centre de recherches sur l'éducation et le travail, Collège d'Akershus.

**M. L. Trevor Olsson** (Australie), juge conseiller à la Cour suprême d'Australie méridionale et ancien président du Tribunal du travail d'Australie méridionale.

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

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

**Prof. (Mme) Marie Eliou** (Grèce), professeur émérite en sciences de l'éducation, Université d'Athènes, ancienne présidente de l'Institut pédagogique de Grèce et ancienne conseillère auprès du Ministre de l'éducation.

**Prof. (M.) Séga Seck Fall<sup>2</sup>** (Sénégal), ancien directeur de l'Ecole normale supérieure, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, et ancien président du Comité des affaires enseignantes, Commission nationale pour la réforme de l'éducation et de la formation.

**Prof. (Mme) Konai Helu-Thaman** (Fidji), Professeur d'éducation dans le Pacifique, et chaire UNESCO sur la formation et la culture des enseignants, Université du Pacifique Sud.

**Dr. (Mme) Nada Moghaizel-Nasr** (Liban), professeur à l'Université Saint-Joseph de Beyrouth et membre de l'Institut libanais des éducateurs.

**Prof. (M.) Earle H. Newton** (Barbade), directeur, Centre d'évaluation de l'éducation de l'Université des Antilles, Cave Hill.

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

---

<sup>2</sup> Le décès de M. Fall a été annoncé pendant la huitième session.

---

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

*Présidente :* Mme Anne-Lise Hostmark-Tarrou

*Vice-président :* M. Earle H. Newton

*Rapporteurs :* Mme Konai Helu-Thaman

M. L. Trevor Olsson

M. Mark Thompson

6. Le secrétariat de la réunion était composé des fonctionnaires suivants de l'OIT et de l'UNESCO :

**OIT:** M. Bill Ratteree, spécialiste de l'éducation, Département des activités sectorielles (SECTOR); M. Patrick Carrière, juriste principal, Service de la liberté syndicale, Département des normes internationales du travail (NORMES); Mme Amrita Sieteram, spécialiste des activités pour les travailleurs, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV); Mme Josée Laporte, spécialiste de programme et des activités opérationnelles, Programme mondial de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (OIT/SIDA); et Mme Victoria Hinchamajuva, Assistante administrative (SECTOR).

**UNESCO:** M. Komlavi F. Seddoh, directeur de la Division de l'enseignement supérieur; M. Richard W. Halperin, chef de la Section de la formation des enseignants; Mme Mariana Patru, spécialiste du programme, Section de la formation des enseignants; M. Lucio Sia, spécialiste du programme, Section de la formation des enseignants; M. John Donaldson, juriste principal, chef de la Section des affaires juridiques générales (LA); M. Qian Tang, directeur du Bureau exécutif, Secteur de l'éducation; Mme Stamenka Uvalic-Trumbic, chef de section, Section de l'accès, de la mobilité et de l'assurance de la qualité de l'enseignement supérieur; Mme Dulce Borges, spécialiste principale du programme, Section de l'éducation préventive et du sport, Division de la promotion d'une éducation de qualité; M. Steve Packer, rédacteur adjoint, Suivi de Dakar, Bureau exécutif; M. Albert Motivans, spécialiste de recherche en matière de politique éducative, Institut de statistique de l'UNESCO; M. Eric Allemano, chargé de recherche VIH/sida et éducation (IPE); Mme Corina Parlea, assistante du chef de la Section de la formation des enseignants; Mme Myra Hassine, Section de la formation des enseignants; Mme Ji-woon Bae, Section de la formation des enseignants.

7. Au nom du Directeur général de l'UNESCO, M. John Daniel, Sous-directeur général pour l'éducation, a ouvert la huitième session en souhaitant la bienvenue au Comité conjoint et au secrétariat de l'OIT à l'UNESCO. Évoquant le déficit d'enseignants projeté en 2015, qui devrait, selon les estimations, se situer entre 10 et 35 millions de personnes, il a souligné la relation fondamentale existant entre la condition des enseignants, d'une part, et la question du déficit et celle de la concrétisation des engagements relatifs à l'Éducation pour tous, d'autre part. Il a encouragé le Comité conjoint à identifier les questions clés de politique générale que l'UNESCO et l'OIT devraient étudier au cours du prochain exercice biennal et a mentionné qu'il avait, l'an dernier, devant le Conseil économique et social, présenté le CEART comme un exemple de bonne coopération inter-agences au sein du système des Nations Unies.



---

**8.** M. Ratteree a souhaité la bienvenue aux membres du Comité conjoint au nom du Directeur général du BIT. Il a observé que la huitième session a marqué le trente-cinquième anniversaire depuis la première session, tenue en 1968. Les préoccupations initiales relatives à l'amélioration de la condition des enseignants pour répondre aux besoins d'une éducation de qualité dans les États membres ne pouvaient être qu'avivées par la pénurie généralisée d'enseignants dans le monde. Des mesures spéciales étaient requises dans presque tous les pays pour relever ce défi. On attendait beaucoup à ce sujet de l'analyse et des recommandations présentées par le Comité conjoint comme contribution aux efforts déployés par l'OIT, l'UNESCO, d'autres institutions spécialisées et les États membres eux-mêmes pour résoudre de manière satisfaisante ce problème. Le Comité conjoint continue à innover dans son travail par plusieurs moyens : en invitant de nouveau les organisations internationales d'enseignants et les organisations intergouvernementales et non-gouvernementales ayant un intérêt particulier à présenter leur point de vue ; en créant des groupes de travail thématiques spéciaux afin d'approfondir son analyse et ses conclusions ; en traitant des questions clefs des libertés académiques et de la titularisation dans l'enseignement supérieur, questions qui occupent une place centrale dans le mandat donné au Comité depuis 2000 de suivre et de promouvoir l'application de la Recommandation de 1997. Compte tenu des préoccupations au sujet de la pénurie généralisée d'enseignants, l'OIT va entreprendre un ambitieux programme d'action concernant la pénurie d'enseignants, qui débouchera sur un grand rapport international destiné à être présenté à la session de 2006 du Comité conjoint.

**9.** M. Seddoh, rentrant au Siège de l'UNESCO après avoir assisté à une réunion de travail à Dakar (Sénégal) sur le renforcement des capacités nationales de formation des enseignants en Afrique subsaharienne, a indiqué au Comité conjoint que les questions fondamentales visées par les deux Recommandations étaient vigoureusement soulevées en raison de leur importance essentielle pour l'amélioration de la situation. Il a aussi évoqué les hommages posthumes rendus à cette réunion et dans tout le Sénégal à M. Séga-Seck Fall, président du Comité conjoint pendant plus d'une décennie, ainsi qu'à son dévouement à la cause de l'amélioration du sort des enseignants.

**10.** M. Halperin a informé le Comité conjoint que les recommandations définies comme prioritaires à sa septième session avaient joué un rôle essentiel dans l'élaboration des programmes actuels relatifs aux enseignants tant à l'UNESCO qu'à l'OIT. Il attend beaucoup des résultats de la huitième session, qui devraient continuer à guider les deux organisations dans leur manière d'aborder les problèmes épineux traités dans les Recommandations de 1966 et de 1997.

**11.** En absence de l'ancien président, M. Fall, la présidente par intérim, Mme Hostmark-Tarrou, a souhaité la bienvenue aux membres, et en particulier aux deux nouveaux membres. La création de groupes de travail sur des thèmes prioritaires relevant du mandat du Comité conjoint constitue une innovation intéressante qui permet d'examiner en profondeur ces thèmes sur la base de la documentation établie par le secrétariat. Plus que jamais, l'éducation se trouve au cœur du bien-être des peuples et des changements de la société dans le monde. Des facteurs comme la mondialisation et les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) ont un impact croissant sur l'éducation et les enseignants de tous les niveaux. Ces évolutions rendent le travail du Comité conjoint encore plus important.

---

12. La Présidente a annoncé, avec un profond regret, le récent décès de M. Fall et a demandé une minute de silence à sa mémoire. M. Fall avait été membre du Comité conjoint pendant plus de 25 ans et l'avait présidé depuis 1991. Ses capacités de direction et ses grandes qualités personnelles et professionnelles seraient vivement regrettées. Un message de condoléances a été adressé à la famille de M. Fall au nom du Comité conjoint.

## Méthodologie du Comité conjoint

13. Pour améliorer son analyse des principaux thèmes liés aux Recommandations de 1966 et de 1997, le Comité conjoint, à sa huitième session, a créé les groupes de travail ci-après :

- **Dialogue social dans l'éducation** : Mme Gachukia, Mme Gallart, Mme Hostmark-Tarrou, Mme Moghaizel-Nasr
- **Allégations** : Mme Helu-Thaman, M. Olsson, M. Thompson
- **Indicateurs relatifs aux enseignants** : Mme Garcia, M. Newton, M. Ryabov
- **Enseignement supérieur et libertés académiques** : Mme Eliou, Mme Garcia, Mme Hostmark-Tarrou, Mme Moghaizel-Nasr, M. Ryabov
- **Enseignement supérieur – structures de l'emploi et système de la titularisation** : Mme Gallart, Mme Helu-Thaman, M. Olsson, M. Thompson
- **EPT et VIH/sida** : Mme Gachukia, M. Newton
- **Formation des enseignants** : Mme Eliou, Mme Garcia, Mme Moghaizel-Nasr, M. Ryabov
- **Emploi/enseignement et apprentissage et TIC** : Mme Hostmark-Tarrou, M. Olsson, M. Newton, M. Thompson
- **Egalité des sexes** : Mme Gachukia, Mme Gallart, Mme Helu-Thaman

---

# I. Suivi des Recommandations de 1966 et de 1997: examen par thème

## Tendances

14. Le Comité conjoint a examiné, conformément à son mandat, une vaste gamme d'études et de rapports concernant des points importants se rapportant aux deux Recommandations:

- (a) rapports des gouvernements sur l'application des Recommandations de 1966 et de 1997;
- (b) études et rapports de l'OIT et de l'UNESCO sur des points précis des Recommandations de 1966 et de 1997;
- (c) rapports d'organisations nationales représentant les enseignants et leurs employeurs, ainsi que d'organisations intergouvernementales et non gouvernementales internationales.

Vous trouverez en annexe 1 tous les documents sur lesquels le Comité conjoint s'est appuyé pour suivre l'application des Recommandations de 1966 et de 1997.

15. Conformément au précédent établi à sa septième session, le Comité conjoint a invité des représentants d'organisations internationales d'enseignants (IE, CSME et FSM), de l'OCDE et d'une organisation non-gouvernementale, Volunteer Service Overseas (VSO), à participer à l'une de ses séances afin d'échanger des informations et des vues sur des questions liées aux deux Recommandations. Si chaque organisation a présenté sa propre position sur ces questions, un certain nombre de thèmes communs se dégagent.

16. Les points ci-après ont été soulevés:

- (a) Il existe ou existera prochainement une pénurie d'enseignants dans la plupart des régions du monde. Dans les pays en développement, la mise en œuvre de l'éducation pour tous (EPT) exige le recrutement d'un grand nombre d'enseignants afin de répondre aux besoins de millions de nouveaux élèves. Dans les pays avancés, la mise à la retraite d'enseignants qui ont été recrutés pour faire face à des effectifs de plus en plus nombreux au XX<sup>e</sup> siècle entraînera aussi une demande accrue d'enseignants nouveaux. Les gouvernements peuvent être tentés de réagir en augmentant les effectifs dans les classes ou en abaissant les critères d'entrée dans la profession enseignante. Aucune de ces deux politiques ne va dans le sens des principes énoncés dans la Recommandation de 1966, ni n'est susceptible de promouvoir une éducation de qualité;
- (b) par rapport à ceux d'autres professionnels et des travailleurs qualifiés, les émoluments des enseignants se sont détériorés pendant les dernières années du XX<sup>e</sup> siècle. En outre, leurs conditions de travail semblent avoir empiré. Les recherches menées dans trois pays en développement montrent que le moral des enseignants est fragile et en baisse, en particulier depuis 1985. L'utilisation de formules globales pour comparer les salaires des enseignants peut donner une image fautive des marchés du travail locaux;

- 
- (c) les enseignants sont rarement consultés sur la formulation et l'application des politiques de l'éducation, contrairement aux principes énoncés dans les Recommandations. Ces pratiques contribuent à faire baisser le moral des enseignants, entravent inutilement leur recrutement et ne les incitent pas à rester dans la profession ;
  - (d) dans l'éducation postsecondaire, le recours accru à des contrats à court terme pour pouvoir occuper les postes vacants nuit à la qualité de l'éducation et aux capacités des universités et autres établissements ;
  - (e) la propagation du VIH/sida continue de créer des crises dans les systèmes éducatifs. Les organisations d'enseignants sont prêtes à contribuer à la lutte contre ce problème, mais elles se heurtent au manque de coordination entre les gouvernements et autres institutions.

17. Les représentants des organisations et le Comité conjoint ont débattu de méthodes propres à susciter une prise de conscience accrue des Recommandations et des points soulevés par les participants. Au cours de ce débat, qui a considérablement inspiré l'établissement du présent rapport, il a été proposé d'encourager la traduction des Recommandations de 1966 et de 1997 dans de nombreuses langues et d'incorporer les dispositions des deux Recommandations dans le matériel pédagogique.

## Le dialogue social dans l'éducation<sup>3</sup>

### Ce qu'on entend par dialogue social

18. Le dialogue social comprend toutes formes de partage de l'information, de consultation et de négociation entre les responsables de l'éducation, publics et privés, et les enseignants et leurs représentants démocratiquement élus au sein des organisations d'enseignants. Ces formes de dialogue s'appliquent diversement aux principaux points qui intéressent la profession enseignante : objectifs et politiques de l'éducation, formation initiale et formation permanente ; emploi, carrières et traitements ; droits et responsabilités ; et conditions propres à assurer un enseignement et un apprentissage efficaces.

19. Le dialogue social n'est pas seulement la clé d'une réforme de l'éducation réussie. Par l'influence positive qu'il exerce sur l'attitude des élèves à l'égard de la manière dont les écoles et les établissements d'enseignement supérieur sont gérés, il contribue au renforcement des valeurs démocratiques, comme base d'une prise de décision plus démocratique dans la société en général.

20. Les conditions favorables au dialogue social dans l'éducation sont les suivantes :

- des organisations d'enseignants fortes et indépendantes et, le cas échéant, des organisations d'employeurs privés dans le domaine de l'éducation, ayant la capacité technique de participer au dialogue social et accès à l'information nécessaire à cette fin ;
- la volonté politique et la détermination de tous les intéressés de participer au dialogue social ;

---

<sup>3</sup> Le Comité conjoint a pris note de la nombreuse documentation fournie par le secrétariat sur la question du dialogue social, notamment d'une évaluation internationale de l'environnement nécessaire à l'instauration du dialogue social, de certaines notes par pays sur le dialogue social dans l'éducation en Europe et en Afrique et d'études régionales sur la question réalisées en Amérique latine et en Asie (voir annexe 1).

- 
- le respect des droits fondamentaux qui sont la liberté syndicale et la négociation collective;
  - des mécanismes et un soutien institutionnels appropriés.

## L'importance du dialogue social dans l'éducation

21. Le dialogue social est le point de départ nécessaire pour le succès de toute réforme de l'éducation. Sans la pleine participation des enseignants et de leurs organisations – ceux responsables en première ligne pour la mise en œuvre de la réforme – aux aspects clés des objectifs et des politiques en matière d'éducation, aucun système éducatif ne peut espérer assurer une éducation de qualité pour tous.

22. Un dialogue social efficace a la même importance à tous les niveaux de l'éducation, y compris dans l'enseignement supérieur, où l'existence d'établissements performants passe par la collégialité et l'autogestion dans le cadre de l'autonomie institutionnelle. Un recours accru au dialogue social dans l'enseignement supérieur facilitera l'examen des causes profondes de « la fuite des cerveaux » à ce niveau, autrement dit de l'exode d'enseignants et de chercheurs de talent des pays en développement vers les pays développés.

23. Les Recommandations de 1966 et de 1997 contiennent des directives détaillées<sup>4</sup> sur le partage de l'information, la consultation et la négociation dans le cadre du dialogue social. La Recommandation de 1997, en particulier, définit les principes d'un véritable dialogue social dans l'enseignement supérieur. L'instauration d'un dialogue véritable et durable dans les systèmes éducatifs de tous les États membres de l'OIT et de l'UNESCO devrait se mesurer à l'aune des directives contenues dans ces deux instruments internationaux, et des normes internationales fondamentales du travail relatif à la liberté syndicale et à la négociation collective établies par l'OIT<sup>5</sup>. Le Comité conjoint rappelle ses conclusions lors de sa session de 2000, que « afin d'adresser ces problèmes efficacement, le dialogue social, qui ne semble avoir été utilisé suffisamment, pourrait servir comme un mécanisme puissant ».

## Tendances du dialogue dans le domaine de l'éducation – obstacles et progrès

24. En dépit d'améliorations récentes dans certains pays, le Comité conjoint note que le dialogue social dans le domaine de l'éducation demeure un processus fragile de prise des décisions dans la plupart des États membres. Les enseignants et leurs organisations ne sont généralement pas consultés au sujet des grandes réformes de l'éducation, même si la réalisation des objectifs de l'Éducation pour tous exige qu'ils soient des partenaires à part entière de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des réformes de l'EPT.

---

4 Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1966**: 9, 10(k), 28, 32, 38, 44, 49, 62, 71, 75, 80-84, 89, 99, 110, 116, 123(2), 124 et 140. Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997**: 8, 21, 22(k), 24, 28, 31, 32, 34(1), 43(b), 52-56, 60-62 et 64.

5 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87), Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98), Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 (n° 151), et Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154).

---

25. Le Comité conjoint a noté avec satisfaction que des études régionales ont démontré des améliorations récentes dans des régions comme l'Amérique latine et le Pacifique. De manière générale, il existe un environnement et des institutions plus favorables au dialogue social dans bien des pays européens. Le Comité conjoint constate que les décisions dans le domaine de l'éducation sont encore souvent prises en l'absence d'un véritable dialogue. Parmi les obstacles, on peut citer l'attitude des gouvernements peu disposés à échanger des vues avec les enseignants ou leurs organisations et le manque de capacité de négociation de ces groupes. Mais ces études démontrent aussi qu'il y a un énorme écart entre la ratification des normes internationales et les principes du dialogue à la pratique au niveau national. Un dialogue social efficace et durable fait toujours défaut dans la plupart des États membres.

## Recommandations concernant l'action à mener à l'avenir

26. Afin d'améliorer les conditions générales et l'appui nécessaires à l'instauration d'un dialogue social efficace dans le domaine de l'éducation, le Comité conjoint recommande ce qui suit :

- les États membres devraient mettre en place des structures efficaces de dialogue bipartites ou, le cas échéant, tripartites associant les principales parties prenantes de manière à améliorer la qualité de l'éducation ;
- les autorités éducatives des États membres devraient développer, dans le cadre des programmes de formation des enseignants, de solides capacités de dialogue social dans le domaine de l'éducation par le biais des programmes et d'instructions ciblés sur la gestion des établissements d'enseignement et des enseignants ;
- la question du dialogue social devrait être placée au cœur des nouvelles approches de la gouvernance de l'éducation à tous les niveaux, y compris par la création de mécanismes visant à faire de ce dialogue une condition de l'homologation d'un établissement d'enseignement supérieur ;
- la Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales, ainsi que la communauté des donateurs dans les États membres, devraient recourir systématiquement à des mécanismes de dialogue social véritable avec les gouvernements, les organisations d'enseignants et les autres partenaires dans le processus de la prise des décisions touchant à la réforme de l'éducation ;
- les mécanismes de dialogue social devraient être davantage utilisés entre les parties intéressées, notamment les représentants des enseignants, avant l'adoption des décisions qui concernaient les aspects commerciaux des services de l'éducation ;
- l'OIT et l'UNESCO devraient aider les organisations d'enseignants et les autorités éducatives à renforcer leur capacité d'instaurer un dialogue social efficace et durable, notamment en élaborant des matériels promotionnels et autres outils qui expliquent et appuient les dispositions pertinentes des Recommandations de 1966 et de 1997 ;
- l'UNESCO et l'OIT devraient resserrer leurs liens internes pour les décisions qui concernent leurs activités dans le secteur de l'éducation afin de renforcer le recours au dialogue social sur la réforme de l'éducation dans les États membres ;
- l'OIT et l'UNESCO devraient entreprendre de recenser systématiquement les meilleures pratiques en matière de dialogue social dans l'éducation en consultation avec les parties prenantes intéressées dans les États membres, notamment dans le cadre du programme phare EPT sur les enseignants et la qualité de l'éducation.

## Encadré 1. Les bonnes pratiques en matière de dialogue social

En examinant la situation dans un grand nombre de pays,\* le Comité conjoint a relevé quelques exemples de « bonnes pratiques » qu'il a recommandé aux États membres de prendre en considération lors de l'adoption des politiques et pratiques visant à encourager un dialogue social efficace et durable dans le domaine de l'éducation. La liste ci-après n'est nullement exhaustive, mais comprend les bonnes pratiques revêtant un caractère exemplaire à un ou plusieurs égards :

- **Chili**: des mécanismes bipartites et tripartites de plus en plus perfectionnés de dialogue social dans le domaine de l'éducation (y compris les autorités municipales dans un système décentralisé) ont été institués dans les années 90 après la restauration de la démocratie. Parmi les résultats, incorporés dans la législation nationale, figurent de nouvelles réglementations en matière d'emploi, les progrès des relations sociales dans le domaine de l'éducation au niveau local, l'amélioration des salaires et un programme d'évaluation professionnelle des enseignants.
- **Danemark et Pays-Bas**: il y a des consultations à grande échelle avec les enseignants dans les salles de classe sur la performance pédagogique et avec les syndicats d'enseignants et associations d'éducateurs sur des sujets spécifiques de la politique éducative. Un système harmonieux de négociation collective des modalités et conditions d'emploi des enseignants, incluant des mécanismes de règlement des conflits qui se sont avérés efficaces au cours des dernières années, est en place.
- **Hongrie**: un mécanisme consultatif tripartite rénové offre un cadre général de consultation et de conciliation au niveau sectoriel sur les grandes politiques éducatives, dans un pays où les institutions démocratiques, après de nombreuses années pendant lesquelles la prise de décision était un processus centralisé de haut en bas, sont encore en évolution. Ce nouveau système a récemment débouché sur une augmentation substantielle des salaires des enseignants, afin de redresser les niveaux traditionnellement bas qui entravaient le recrutement et la motivation des enseignants.
- **Mexique**: dans le contexte d'une structure de plus en plus décentralisée, les consultations et les négociations entre le syndicat national unifié des enseignants et les responsables du ministère fédéral compétent et les autorités locales offrent un cadre fonctionnel approprié pour la prise des décisions concernant la profession enseignante. Le résultat le plus important au cours des dernières années a été l'instauration d'une structure négociée de la carrière enseignante qui lie la rémunération à la qualité de l'enseignement déterminée en fonction des compétences professionnelles, de la performance pédagogique et du perfectionnement professionnel continu.
- **Afrique du Sud**: un conseil de négociation dans le secteur de l'éducation, dans le cadre d'une structure coordonnée du secteur public, institué par une législation des années 90, fonctionne de façon satisfaisante pour l'échange de l'information, la consultation et la négociation sur les questions concernant la profession enseignante dans un pays nouvellement démocratique qui est en permanente lutte pour surmonter des décennies de discrimination systématique.

Le Comité conjoint souligne qu'un climat stable propice au dialogue social, sous forme d'institutions démocratiques, et le respect des normes internationales du travail sont des conditions essentielles à ces bonnes pratiques.

\* Pour une liste des rapports internationaux et régionaux, voir l'annexe 1.

---

## Formation des enseignants – initiale et permanente<sup>6</sup>

27. Dans le présent rapport, chaque section traite de la nécessité d'assurer à un nombre considérable d'enseignants, de tous les niveaux du système éducatif, une formation de niveau de qualité minimale. Le Comité conjoint exprime ses inquiétudes concernant le recrutement croissant d'enseignants sous-qualifiés et insuffisamment formés, recrutés dans des conditions difficiles pour aider les pays et les communautés à faire face aux pénuries existantes.

### Tendances

28. Les problèmes identifiés dans le présent rapport sont notamment les suivants :

- grande diversité des établissements de formation des enseignants;
- durée de formation variable, pouvant aller jusqu'à cinq ans dans certains pays et être pratiquement inexistante dans d'autres;
- un nombre important d'étudiants suivant une formation d'enseignant alors que ce n'était pas leur premier, ni même leur second, choix de carrière;
- incapacité des prestataires actuels de formation des maîtres à accepter la masse des nouveaux stagiaires à former pour combler la pénurie d'enseignants, d'où l'emploi de «professeurs» dépourvus de formation;
- dans l'enseignement supérieur, absence de formation pédagogique du personnel enseignant dans la plupart des pays.

29. Le Comité conjoint estime en outre qu'il y a un manque de liaisons et de réseaux entre les prestataires de formation pédagogique aux différents niveaux dans les pays, qui provoque des fractures entre le secteur non formel<sup>7</sup> (énorme), les écoles normales et les départements universitaires de formation pédagogique, et entre les ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la formation des adultes et de la formation permanente.

30. Il a aussi été noté que, dans l'accent relativement nouveau mis par les gouvernements dans le monde sur l'apprentissage tout au long de la vie, les enseignants semblent avoir largement été négligés en tant que sujets de cet apprentissage, à une époque où l'éducation et la formation permanente (en exercice dans le cas des enseignants) est de rigueur dans toutes les professions. En outre, les débats au niveau gouvernemental sur la façon d'intégrer la qualité dans l'éducation, pour l'Éducation pour tous, l'alphabétisation, le développement durable, la promotion de la citoyenneté, et d'autres sujets, contourne la condition actuelle de la profession enseignante en tant que linéaire de la qualité de l'enseignement dans la salle de classe. Un des problèmes examinés par le Comité conjoint était que les enseignants au niveau scolaire comme au niveau

---

<sup>6</sup> Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1966**: 11-30, 31-37, 95, 104-107, 141-143 (**la pénurie d'enseignants**). Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997**: 37-39, 65.

<sup>7</sup> L'enseignement non formel est défini comme "Toute activité éducative organisée et durable qui ne correspond pas exactement à la définition de l'enseignement formel ci-dessus. L'enseignement non formel peut donc être dispensé tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'établissements éducatifs et s'adresser à des personnes de tout âge. Selon les spécificités des pays, cet enseignement peut englober des programmes éducatifs d'alphabétisation des adultes, d'éducation de base d'enfants non scolarisés, d'acquisition de compétences utiles à la vie ordinaire et professionnelles, et de culture générale. Les programmes d'enseignement non formel ne suivent pas nécessairement le système d'"échelle" et peuvent être de durée variable." (Classification internationale type de l'éducation CITE)



---

universitaire se voient souvent refuser le droit à une formation en cours d'emploi, pourtant réglementaire, au motif de graves contraintes budgétaires, parce que la planification budgétaire initiale n'avait pas pris en compte ce besoin. En revanche, plusieurs membres du Comité conjoint ont fait état de bonnes pratiques de planification avancée de ce besoin, permettant de réserver des ressources à la formation en cours d'emploi dans certains pays financièrement en crise.

## Recommandations

**31.** Le Comité conjoint rappelle aux États membres que les Recommandations de 1966 et de 1997 constituent un guide utile pour les responsables gouvernementaux, les établissements de formation d'enseignants et d'enseignement supérieur, et les organisations d'enseignants, et peuvent servir de base pour la planification et l'application de la réforme de l'éducation des enseignants à tous les niveaux, du niveau préscolaire jusqu'au niveau supérieur, y compris l'éducation non formelle. Dans son rapport de 2000, le Comité conjoint a demandé « aux ministères de l'éducation d'inclure dans les programmes de formation des enseignants un petit nombre de définitions et de dispositions fondamentales des Recommandations de 1966 et de 1997, notamment en ce qui concerne les droits et les responsabilités des enseignants et leur participation aux décisions ». Il a souhaité que « ces principes directeurs s'adressent aussi aux partenaires sociaux représentés à l'OIT. Les deux organisations devraient pouvoir ainsi faire mieux connaître les deux Recommandations et obtenir qu'elles soient davantage utilisées par les pouvoirs publics et par les partenaires sociaux dans leur activité, que ce soit dans le domaine administratif ou dans le domaine de l'enseignement ». Bien que l'une des Recommandations ait près de quarante ans et que l'autre traite d'un domaine de l'enseignement que beaucoup de formateurs d'enseignants pourraient considérer comme trop abstrait, les dispositions de ces instruments proposent des orientations et des normes minimales sur des sujets tels que l'élaboration de programmes d'étude novateurs, des méthodes appropriées et novatrices, des moyens d'encourager la participation de partenaires et de secteurs extérieurs à l'éducation au processus d'enseignement-apprentissage, des normes de base permettant au corps enseignant d'avoir la liberté d'innover professionnellement, le développement de compétences sociales, y compris afférentes aux valeurs et aux relations sociales, des critères concernant les rémunérations lors de la formation en cours d'emploi et des lignes directrices pour l'évaluation des élèves.

**32.** Dans ce contexte, le Comité conjoint recommande à l'OIT et à l'UNESCO de proposer à leur tour des orientations aux ministères, aux établissements de formation des enseignants, aux organisations et organismes professionnels des enseignants, comme suit :

- les différents prestataires de formation des enseignants et les ministères compétents chargés de l'éducation et de la formation sont instamment priés de se reporter aux Recommandations pour y trouver des principes directeurs et des normes minimales en matière de planification, de mise en œuvre et d'évaluation de leurs programmes de formation des enseignants et pour définir, à l'échelon national ou régional, leurs propres normes de qualité;
- construire des passerelles et/ou les renforcer entre les prestataires de formation des enseignants confrontés au problème de résoudre l'immense pénurie d'enseignants qualifiés.

---

## Emploi, conditions d'enseignement et d'apprentissage<sup>8</sup>

33. Dans son rapport de 2000, le Comité conjoint a résumé les progrès accomplis dans les domaines suivants : attirer un nombre suffisant de jeunes compétents et motivés vers la profession enseignante ; faciliter le développement dans le long terme de la carrière des enseignants et renforcer leurs motivations, leurs compétences professionnelles et leur professionnalisme en général en mettant en place des processus de formation appropriés et des structures de carrière diversifiées, en réexaminant les traitements et les conditions d'emploi et en prévoyant des incitations pour rehausser l'estime de soi et l'image des enseignants dans la société.

### Tendances

34. Dans ce contexte, le moment est venu d'examiner quelques tendances clefs et des faits nouveaux majeurs survenus depuis 2000, même si les données dont le Comité conjoint dispose sont limitées en ce qui concerne l'enseignement supérieur.

35. Le Comité conjoint a été aidé dans cette tâche par une excellente étude statistique<sup>9</sup> publiée conjointement par le BIT et l'UNESCO en 2002 en réponse à sa demande de données sur la question.

Cette publication fait apparaître les tendances suivantes :

- la demande d'enseignants reste la plus élevée dans les pays en développement où, de manière générale, l'augmentation régulière du nombre de maîtres de l'enseignement primaire est compensée par une augmentation comparable du nombre d'enfants ayant l'âge d'être scolarisés. Même si, parallèlement, l'augmentation du nombre d'enseignants du secondaire est supérieure à celle de la population scolaire correspondante, le nombre d'élèves par enseignant demeure beaucoup trop élevé ;
- le nombre d'élèves par maître varie considérablement selon les pays, allant en moyenne de 9 pour 1 à 72 pour 1. Dans les pays en développement, il est, de manière générale, deux fois plus élevé que dans les pays développés, les rapports élèves/enseignant élevés étant associés à des taux élevés d'abandon scolaire. Dans certains cas, cela signifie que la taille réelle des classes est nettement supérieure à ce qu'indiquent ces rapports ;
- dans la plupart des pays développés, la majorité des enseignants ont plus de 40 ans, tandis que dans les pays en développement une proportion élevée d'entre eux ont moins de 30 ans ;
- le pourcentage d'enseignantes continue d'augmenter dans les pays développés, où elles sont plus nombreuses que les hommes ; alors que c'est l'inverse qui se produit dans certains pays en développement. La majorité des enseignants aux premiers niveaux de l'éducation sont des femmes. Celles-ci sont encore sous-représentées aux postes de direction, même si l'on constate une amélioration progressive ;

---

<sup>8</sup> Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1966** : 8, 38-60, 70-74, 85-113, 114-124. Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997** : 6,7, 33-36, 40-51, 57-72.

<sup>9</sup> *Un profil statistique de la profession d'enseignant*, par Maria Teresa Siniscalco, BIT et UNESCO, 2002.

- les nouveaux enseignants recrutés doivent tous posséder un diplôme de l'enseignement supérieur dans tous les pays de l'OCDE et les pays pris en compte dans les Indicateurs mondiaux de l'éducation<sup>10</sup>, même si cela ne reflète pas nécessairement la situation des enseignants en place. Dans un grand nombre de pays en développement, la majorité des enseignants du primaire possède, au mieux, un diplôme du premier cycle du secondaire ;
- les heures de travail varient considérablement selon les pays qui ont présenté leur compte-rendu. Les données sur les tendances indiquent que le temps d'enseignement est resté généralement stable pendant les années 90 ;
- les tendances salariales avaient, elles aussi, été variables pendant cette période. D'une manière générale, les salaires des enseignants dans les pays à revenus élevés et moyens étaient restés assez stables ou avaient légèrement augmenté, tandis que la situation se détériorait dans les pays à faible revenu. Les salaires minimums sont inférieurs au PIB par habitant dans l'Union européenne et les pays membres de l'OCDE, alors que les traitements en milieu de carrière y sont supérieurs. Les salaires officiels des enseignants du primaire ayant 15 ans d'ancienneté sont moins élevés que les revenus moyens d'autres travailleurs à qualifications égales. Cette situation a des incidences manifestes sur le recrutement futur des enseignants ;
- on constate des variations sensibles des conditions de travail selon les pays, lesquelles dépendent de facteurs très divers. Il est donc difficile de procéder à des comparaisons valables dans ce domaine. La mise au point d'un profil statistique global des conditions de travail des enseignants pâtit encore du manque de données et de difficultés méthodologiques. Il reste difficile, par exemple, d'évaluer les données relatives au nombre total d'heures de travail réel<sup>11</sup>.

**36.** En raison de l'insuffisance actuelle des indicateurs statistiques, le Comité conjoint ne peut formuler avec certitude que des conclusions limitées.

**37.** Les données dont il dispose montrent qu'aux niveaux précédant le supérieur au moins, il n'y a guère d'indication d'une quelconque amélioration générale de la condition des enseignants et de leurs conditions générales d'emploi. Le fait nouveau le plus important est peut-être la tendance à la généralisation des diplômes du supérieur parmi les nouveaux enseignants dans de nombreux pays. Tout porte à croire cependant qu'une amélioration sensible des qualifications des enseignants dans bien des pays en développement n'est pas pour demain. Le recrutement reste difficile, et la charge de travail et le nombre d'élèves par enseignant demeurent beaucoup trop élevés. Cette situation avait conduit à une pratique regrettable, le recrutement d'« enseignants volontaires » insuffisamment qualifiés, ou à des programmes de formation tronqués. Le Comité conjoint a déploré ces tendances qui compromettent le professionnalisme de l'enseignement. Conformément aux dispositions de la Recommandation de 1966 relatives à la pénurie d'enseignants, il considère qu'il est indispensable de mettre en place des programmes adéquats de formation permanente et en cours d'emploi pour éviter une nouvelle détérioration des normes de l'enseignement et de la qualité de l'éducation.

<sup>10</sup> P Groupe de pays non membres de l'OCDE qui sont étroitement associés au travail de l'OCDE et de l'UNESCO dans le domaine des indicateurs de l'éducation.

<sup>11</sup> Dans ses paragraphes 89 à 93, la **Recommandation de 1966** indique les différents aspects à prendre en considération pour déterminer le nombre total d'heures de travail des enseignants.

---

**38.** Dans les pays développés, les cohortes d'enseignants vieillissant posent des problèmes de recrutement évidents pour l'avenir, auxquels il faut penser suffisamment tôt. Il importe d'éviter d'aggraver « la fuite » des enseignants qualifiés, et notamment les pratiques concurrentielles de recrutement de nouveaux enseignants (« débauchage »), en particulier à partir des pays en développement, en vue de pourvoir les postes laissés vacants par les départs en retraite d'enseignants<sup>12</sup>.

**39.** Il reste beaucoup à faire pour arriver à un équilibre acceptable des sexes dans toute la profession enseignante, en particulier aux postes de direction, malgré des signes d'amélioration à ce niveau.

**40.** Le Comité conjoint note l'optimisme exprimé dans le rapport dont il était saisi, selon lequel le programme d'indicateurs de l'éducation mis en oeuvre par l'OCDE donne à penser qu'un grand nombre d'indicateurs utiles de la condition des enseignants peuvent être mis au point au moyen de méthodes de collecte de données relativement simples et peu coûteuses. Ceux-ci reposeraient sur des définitions, des méthodes et des instruments de collecte de données examinées et mises à jour en collaboration avec les pays participants. Ils portent sur des aspects tels que les qualifications, les données sur l'emploi, le sexe et les heures de travail, et peuvent même constituer d'utiles indicateurs de la rémunération.

**41.** Le Comité conjoint a félicité l'Institut de statistique de l'UNESCO et le BIT du travail qu'ils ont accompli à ce propos. Il a souligné l'importance et le rang de priorité élevé de ce travail aux fins de la planification et de l'établissement de normes comparatives. Il a recommandé en outre de demander régulièrement que des profils statistiques semblables à *Un profil statistique de la profession d'enseignant* soient établis, car ils constituent un excellent instrument pour suivre l'application des deux Recommandations relevant de son mandat. Le matériel de ce type est important pour permettre aux décideurs dans le domaine de l'éducation de traiter de questions telles que les suivantes : le statut et les conditions de travail des enseignants reflètent-ils l'importance de leur rôle et les attentes des décideurs nationaux ? Les politiques d'éducation tiennent-elles compte du fait que les progrès de l'éducation dépendent en grande partie des qualifications et aptitudes du personnel enseignant ? Quel compromis faut-il faire en déterminant le volume de travail des enseignants, la taille des classes et les traitements de manière à élargir l'accès à l'éducation tout en attirant et en conservant de bons enseignants dans la limite des contraintes budgétaires ? Il est particulièrement important de disposer d'indicateurs globaux comparables sur les traitements en rapport avec le recrutement des enseignants, leurs motivations et la qualité de l'éducation.

## Recommandations

**42.** Le Comité conjoint conseille vivement que, dans le prolongement des données et de l'analyse actuellement disponibles, une quantité aussi importante que possible de données statistiques sur ces questions lui soient fournies à sa prochaine session. Cela devrait constituer un outil précieux pour toutes les parties prenantes comme pour le Comité. En outre, ce dernier signale que les profils statistiques établis jusqu'à présent étaient essentiellement axés sur les niveaux d'enseignement pré-tertiaires. Il répète les observations indiquées dans son rapport de 2000, des statistiques et profils analogues devraient être régulièrement établis pour l'enseignement supérieur.

---

<sup>12</sup> Le Comité conjoint note les travaux effectués au sein du BIT sur la migration du personnel de santé qualifié, notamment des infirmières, et il recommande l'examen d'études analogues sur l'impact de cette migration au sein de la profession enseignante.

---

## Les TIC et l'enseignement<sup>13</sup>

### Tendances et recommandations

**43.** Il existe, parmi les acteurs dans le domaine de l'éducation, un consensus sur le fait que l'utilisation efficace des technologies de l'information et de la communication (TIC) peut contribuer grandement à accroître les possibilités d'éducation et la qualité de l'éducation, s'agissant en particulier de l'enseignement à distance ou de systèmes d'éducation ouverts ou flexibles, bien qu'il reste nécessaire de poursuivre les recherches sur ces points. En outre, il est évident que, dans l'environnement actuel, les élèves doivent impérativement acquérir l'aptitude à utiliser les TIC au même titre que les autres compétences nécessaires à leur développement. Les enseignants sont, bien sûr, un facteur essentiel de la bonne utilisation des TIC. Ils seront appelés, et devraient être encouragés, à assumer de nouveaux rôles et responsabilités pour que les TIC puissent améliorer la qualité de l'éducation et l'accès à l'éducation dans des contextes d'éducation informelle et non formelle et d'éducation des adultes.

**44.** Un élément crucial dans l'exercice par les enseignants de nouvelles responsabilités est la mise en place d'une formation approfondie à l'utilisation des TIC dans le cadre de l'éducation initiale des maîtres, l'objectif étant d'imprégner de ces technologies la totalité du programme de formation. Les établissements de formation des maîtres pourraient souhaiter imposer, comme condition d'admission, des connaissances informatiques de base. L'introduction à l'informatique devrait se faire en contexte.

**45.** Les enseignants déjà en exercice devraient avoir le droit de disposer du temps et des ressources nécessaires à un développement professionnel continu leur permettant d'acquérir et d'entretenir leurs compétences en matière de TIC. Une collaboration entre autorités nationales et locales pourrait être nécessaire pour dégager des ressources suffisantes. Le volume de ces ressources et les conditions à réunir devrait être déterminés par négociation entre les autorités éducatives et les organisations d'enseignants. Les expériences tirées des activités régionales soutenues par l'UNESCO et l'OIT fournissent d'utiles exemples de réussite de l'adoption des technologies en question.

### Recommandations

**46.** Une « action positive » pourrait être nécessaire pour assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation aux TIC, compte tenu des responsabilités familiales de bon nombre d'enseignantes. Des efforts particuliers pourraient s'imposer pour faire en sorte que les enseignants des régions éloignées et des petites écoles aient aussi accès à cette formation. Si rien ne prouve que les enseignants âgés soient moins aptes que leurs collègues plus jeunes à s'adapter aux TIC, il faudrait peut-être déployer un effort spécial pour prendre leurs besoins et leurs attitudes professionnelles en considération.

**47.** Les investissements dans les TIC devraient se faire selon un mode intégré et coordonné, englobant le matériel, le logiciel, les services de communication et la formation des ressources humaines. Ces moyens devraient être disponibles de façon continue. Lorsque des partenariats

---

<sup>13</sup> L'examen de ce point par le Comité conjoint a été basé sur toute une série de rapports de l'UNESCO et de l'OIT, y compris ceux de séminaires régionaux de parties prenantes à l'éducation, dont la liste figure à l'annexe 1.

---

publics/privés complètent les investissements du secteur public, il faudrait veiller à ce que la fourniture de matériel et de logiciels se fasse sur une base concurrentielle dans le respect des normes techniques établies par les autorités éducatives en coopération avec les enseignants et leurs organisations.

**48.** Les enseignants devraient avoir suffisamment de temps pour planifier l'introduction des TIC dans leur pratique pédagogique en vue d'assurer un apprentissage de haute qualité correspondant aux besoins. Le temps de préparation devrait faire l'objet de consultations ou de négociations entre autorités éducatives et organisations d'enseignants. Les changements des règlements relatifs à l'enseignement devraient tenir compte de la souplesse apportée par les TIC. Un appui technique et professionnel devrait être disponible pour faire en sorte qu'enseignants et élèves bénéficient sans interruption de tous les bienfaits des TIC.

**49.** L'introduction des TIC comme de toute nouvelle technologie peut se révéler stressante pour les enseignants et les administrateurs de l'éducation. D'autres recherches sont nécessaires concernant l'utilisation des TIC par les enseignants et son impact sur ces derniers, y compris le temps requis pour la préparation des classes et autres adaptations. Des changements dans les conditions de travail pourraient se révéler nécessaires et donner lieu à des négociations entre les organisations d'enseignants et les autorités éducatives.

**50.** Les TIC offrent la possibilité d'adopter de nouvelles méthodes pédagogiques. Ces évolutions devraient être encouragées après des recherches appropriées, y compris des études comparatives et des projets pilotes préalables à la mise en oeuvre effective. La présence d'assistants techniques compétents pourrait se révéler très utile pour l'utilisation des TIC, à condition qu'ils n'usurpent pas les tâches et responsabilités des enseignants.

**51.** Quand on fait appel aux TIC, on devrait dûment veiller à assurer un environnement de travail sain et sûr aux enseignants. Des techniques appropriées devraient être utilisées et des principes ergonomiques appliqués en vue d'éviter les risques pour la santé ou la sécurité. Le non-respect de normes ergonomiques, par exemple dans la position des claviers et l'exposition aux écrans, peut être cause de dommages, en particulier aux mains, aux poignets et au dos. Les autorités scolaires devraient être prêtes à investir dans un équipement évitant ces risques.

**52.** On ne saurait trop insister sur l'importance du dialogue social pour l'adoption et l'emploi des TIC. Pour que les enseignants, les autorités éducatives et les autres parties prenantes tirent un maximum de profit de ces technologies, tous devaient être impliqués en fonction de la question traitée dans le partage de l'information, les consultations et les négociations. Les élèves et les parents, par l'intermédiaire de leurs représentants élus aux conseils ou comités des écoles et les autres partenaires de l'éducation, devraient être pleinement associés à la prise des décisions concernant les TIC.

**53.** Étant admis que, dans de nombreux pays en développement, l'accès des enseignants aux ordinateurs et aux technologies de la communication pose un problème fondamental, il est capital que les États membres de l'UNESCO et de l'OIT donnent la priorité à la mise à disposition des ressources correspondantes.

**54.** Le Comité conjoint recommande à l'OIT et à l'UNESCO de continuer à évaluer l'impact des TIC sur la formation, les programmes, les pratiques pédagogiques et les conditions de travail des enseignants, dans la mesure où il influe sur la condition des enseignants, en consultation

---

avec les organisations internationales d'enseignants et les institutions de formation des maîtres. Les résultats de ce suivi et les connaissances ainsi accumulées concernant les meilleures pratiques devraient être largement diffusés parmi toutes les parties intéressées à l'éducation dans les États membres et faire l'objet d'un rapport au Comité conjoint.

## Genre et éducation<sup>14</sup>

### Tendances

55. En se référant aux rapports<sup>15</sup> dont il disposait, ainsi que des renseignements contenus dans des documents établis par l'Equipe du Rapport de suivi sur l'EPT, et à partir des connaissances et expériences acquises dans leurs recherches par ses membres sur la question des femmes et de l'enseignement, le Comité conjoint a fait les observations suivantes sur les tendances et problèmes en jeu :

- dans la plupart des pays, le pourcentage de femmes dans le corps enseignant a continué d'augmenter. En 2000, il atteignait 80 % dans les pays développés, 92 % dans les pays en transition et 62 % dans les pays en développement ;
- en règle générale, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les premiers degrés de l'enseignement (préscolaire et école primaire), c'est à dire aux niveaux d'enseignement généralement associés à des taux inférieurs de rémunération ;
- dans la plupart des pays de l'OCDE, plus les enseignants sont jeunes, plus la proportion de femmes dans leurs rangs est forte ;
- bien que les femmes soient de plus en plus présentes dans la plupart des systèmes éducatifs, notamment dans le corps enseignant, elles demeurent généralement sous-représentées aux postes de direction ;
- dans de nombreux pays industrialisés et quelques pays en développement, la présence et les performances des femmes dans l'enseignement supérieur s'améliorent, mais elles continuent d'être sous-représentées dans certaines disciplines, comme la physique, l'informatique et les technologies de l'ingénieur ;
- la féminisation croissante du corps enseignant, surtout dans les pays développés, pourrait aboutir à une dévalorisation de la profession, ainsi qu'à la rendre peu attirante, spécialement pour les hommes. Toutefois, dans certains pays, les petits établissements ne comportent souvent qu'un ou deux enseignants, qui sont toujours des hommes, et on y a signalé des cas notables de violences liés au sexe et à l'encontre des élèves ;
- bien que l'on ait observé une certaine progression du nombre de femmes étudiantes ou professeurs dans l'enseignement supérieur, due en partie aux efforts de discrimination positive au moment de l'admission des étudiants, les femmes restent généralement sous-représentées aux postes de direction dans la plupart des pays ;

---

14 Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1966** : 7, 54-58 ; paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997** : 25, 40, 41, 70.

15 Le Comité était saisi pour examen de deux publications du BIT : *Un profil statistique de la profession d'enseignant*, Maria Teresa Siniscalco (2002), et *Trends in feminization of the teaching profession in OECD countries* (2000) (Tendances à la féminisation du corps enseignant dans les pays de l'OCDE), Cathy Wylie.

- 
- les femmes restent aussi sous-représentées dans les postes supérieurs de direction au sein des syndicats et des organisations professionnelles dans de nombreux pays, en particulier en Afrique subsaharienne;
  - les principaux obstacles à la présence de femmes à des postes élevés de direction à tous les niveaux de l'enseignement sont les suivants: absence de flexibilité des horaires de travail; organes chargés de procéder aux nominations et aux promotions à prédominance masculine; pénurie de femmes possédant des titres universitaires élevés et de hautes qualifications professionnelles; et, comparativement, travail plus lourd et charge d'enseignement plus forte.

## Recommandations

56. Sur la base de l'analyse ci-dessus, le Comité conjoint fait les recommandations suivantes:

- sous réserve des ressources disponibles et dans le cadre de l'initiative EPT sur l'éducation des filles, l'OIT et l'UNESCO devraient soit entreprendre une étude des tendances à la féminisation du corps enseignant dans les pays en développement (analogue à celle réalisée pour les pays de l'OCDE) pour la prochaine réunion du Comité, soit, le cas échéant, élargir le travail attendu sur les indicateurs dans ce sens;
- des efforts devraient être accomplis pour obtenir des données sur les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction dans l'éducation, ainsi que sur les stratégies utilisées par les pays et institutions afin d'assurer la promotion des femmes à des postes élevés de direction dans les écoles et les établissements d'enseignement supérieur afin de permettre une participation équitable des femmes en tant qu'enseignantes et académiques dans le domaine de l'enseignement supérieur;
- l'OIT et l'UNESCO devraient inviter instamment les États membres à suivre l'évolution de la présence des femmes dans les structures de formation des enseignants et à prendre des dispositions pour assurer leur formation professionnelle initiale et permanente, compte tenu des transformations que connaît le rôle des enseignants;
- l'OIT et l'UNESCO devraient faire réaliser une étude permettant de déterminer si la condition du personnel enseignant a des répercussions sur l'équilibre entre les sexes dans la profession et, si tel est le cas, dans quelle mesure;
- en conclusion, le Comité conjoint prie les organisations d'enseignants et les gouvernements d'attirer leur attention sur le fait que les instruments normatifs concernant les enseignants fixent des normes minimales relatives aux responsabilités ainsi qu'aux droits, et que ces normes devraient être appliquées en cas d'abus flagrants de la part des enseignants à l'encontre d'étudiants, qu'il s'agisse de violence en général ou de violence sexuelle, qui avaient été signalées comme des phénomènes notables dans le Rapport de suivi de l'EPT, ainsi que dans les études en cours sur la propagation du VIH/sida.



---

## Éducation pour tous (EPT) et VIH/sida<sup>16</sup>

57. Compte tenu de la dégradation incontestable de la condition des enseignants dans le monde et du nombre croissant d'enseignants qui quittent la profession, le Comité conjoint a réagi avec inquiétude mais sans surprise aux études les plus récentes de l'UNESCO prévoyant que 35 millions de nouveaux maîtres seront nécessaires d'ici 2015 dans l'enseignement primaire pour atteindre l'objectif de base de l'enseignement primaire universel. En outre, le Comité conjoint a noté que, dans le secteur non formel, les enseignants ont un statut très bas, quand ils ne sont pas privés de toute reconnaissance officielle, alors que plus d'un milliard d'hommes et de femmes devraient être alphabétisés.

### Tendances

58. Dans ce contexte, le Comité conjoint a estimé que, même si au premier abord il paraissait impossible de résoudre le problème de la qualité, les gouvernements pouvaient y remédier avec succès en accordant la priorité à quelques principes fondamentaux. Ainsi, il faudrait faire jouer un rôle plus actif aux établissements d'enseignement supérieur/de formation pédagogique dans le développement de l'EPT lorsque les lacunes de l'enseignement sont jugées préoccupantes. Il est évident que ces établissements sont une source de qualité de nature à améliorer le niveau de l'EPT par le biais de la formation des maîtres, la recherche sur la qualité et la planification. Le Comité conjoint a reconnu la difficulté des choix devant lesquels se trouvent les gouvernements lorsqu'il s'agit de répartir des ressources entre les divers niveaux d'enseignement. Il a cependant estimé qu'il existe en matière de redistribution des pratiques recommandables qui permettent de consacrer davantage de crédits au développement des établissements d'enseignement supérieur/de formation pédagogique. L'application de telles méthodes améliorerait la condition des enseignants à la base en privilégiant la qualité de leur formation. De plus, les gouvernements pourraient appliquer les dispositions de la Recommandation de 1966 concernant les mesures à prendre en vue de professionnaliser progressivement un grand nombre d'enseignants non formés et de faire participer les organisations d'enseignants beaucoup plus activement qu'à l'heure actuelle à la planification des mesures à moyen terme visant à assurer un perfectionnement en cours d'emploi aux enseignants qui sont insuffisamment préparés.

59. Deux graves problèmes annexes considérés comme des obstacles à la réalisation de l'EPT sont les inégalités flagrantes entre les sexes dans la profession enseignante et les effets du VIH/sida. Le problème de l'inégalité des sexes fait l'objet d'une section distincte dans le présent rapport. Pour ce qui était du second problème, le Comité conjoint a fait observer que les Recommandations de 1966 et de 1997 devraient être complétées par le **Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail** et pourraient souvent être utilisées par les décideurs pour faire face aux aspects les plus complexes des droits et responsabilités des enseignants en matière de VIH/sida. En ce qui concerne les recherches en cours, le Comité conjoint a été informé que, d'après les projections de la Banque mondiale, jusqu'à 133.000 enseignants en Afrique du Sud et 24.000 en Tanzanie pourraient mourir du sida d'ici 2010, et que, selon une étude de l'UNESCO, du fait de la forte mortalité liée au sida dans certains pays, le nombre de décès était supérieur au nombre de nouveaux enseignants entrant dans la carrière, perpétuant

---

<sup>16</sup> Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1966**: EPT: 3-5, 10, 11, 31, 70, 141-145; VIH/sida: 7, 53. Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997**: EPT: 10(a), (b); VIH/sida: 25, 40, 63.

---

la dépendance de ces pays vis-à-vis du personnel enseignant non qualifié. On peut citer à titre d'exemple la Zambie où, en 1998, les décès d'enseignants correspondaient à la perte d'environ les deux tiers d'une promotion annuelle de nouveaux professeurs qualifiés, ou la République centrafricaine, où ONUSIDA a signalé la fermeture massive de dizaines d'écoles en raison du nombre d'enseignants atteints de maladies liées au sida<sup>17</sup>. Au Malawi la mortalité et la mobilité des enseignants sont importantes et en augmentation mais elles sont moins fortes que dans d'autres secteurs professionnels; toutefois, dans ce pays, des ressources budgétaires initialement destinées à la formation des enseignants en cours d'emploi servent à couvrir les dépenses funéraires. Au Botswana, où les enseignants ont désormais accès aux traitements antirétroviraux, le taux de mortalité semble s'être stabilisé; mais ce n'est pas le cas partout. Les répercussions du VIH/sida se multiplient: enfants orphelins, absentéisme, appauvrissement des familles ou de communautés qui normalement financeraient les écoles, chute de la qualité de l'éducation, autant de facteurs qui ont des effets fâcheux pour l'EPT.

## Recommandations

**60.** En conséquence, le Comité conjoint a formulé les recommandations suivantes pour examen par l'UNESCO et l'OIT et par les organisations participant au suivi de l'EPT, y compris les gouvernements et les organisations nationales d'enseignants :

- Etant donné que les établissements d'enseignement supérieur avaient été largement absents du débat sur les moyens d'intégrer la qualité dans l'Éducation pour tous, et qu'ils ont manifestement un rôle indispensable à jouer en tant que participants à ce débat et partenaires actifs du suivi, les États membres devraient être informés des bonnes pratiques utilisées à l'échelon national en matière d'allocation de ressources face à des choix difficiles en vue d'améliorer l'enseignement supérieur et de le mobiliser au service des activités relatives à l'EPT.
- Les gouvernements et les organisations internationales, dans leurs discussions théoriques sur la qualité dans l'EPT, devraient se fonder sur les discussions relatives aux qualifications actuelles des enseignants, aux niveaux de la formation pédagogique et aux normes de certification, pour que ces éléments soient pris en compte avec réalisme dans l'action menée concernant l'EPT et dans les mesures requises pour professionnaliser en grand nombre les enseignants et les futurs enseignants, dans le cadre d'un dialogue social avec les organisations d'enseignants.
- L'OIT et l'UNESCO devraient collaborer en vue de diffuser et de mettre en œuvre le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* ainsi que ses dix principes fondamentaux. Le manuel de l'OIT sur l'éducation et la formation sera un instrument utile à cet égard. Cela aiderait les organisations à maîtriser et à limiter les effets du VIH/sida sur les lieux de travail des enseignants et à créer un environnement favorable pour lutter contre l'épidémie de VIH/sida.
- L'OIT et l'UNESCO devraient aider à renforcer la volonté politique, la mobilisation des chefs d'entreprise et la participation des organisations d'enseignants dans la lutte contre le VIH/sida.

---

<sup>17</sup> AFT-Africa AIDS Campaign article, 12 septembre 2003, et Michael J. Kelly, *Planning for Education in the Context of HIV/AIDS, Fundamentals of Educational Planning No. 66*, Institut international de la planification de l'éducation, UNESCO, Paris, 2000.

- 
- Pour améliorer le moral des enseignants, l'OIT, l'UNESCO et les partenaires de la lutte contre le VIH/sida devraient accorder un degré de priorité plus élevé à la diffusion d'informations encourageantes, lorsqu'elles étaient disponibles, concernant le VIH/sida au sein de la profession enseignante, par exemple en mentionnant le cas des nombreux membres du personnel enseignant infectés par le VIH qui n'en continuaient pas moins de vivre et d'exercer leurs fonctions.

## Enseignement supérieur: libertés académiques et questions connexes<sup>18</sup>

61. En dépit des perceptions culturelles différentes du concept de libertés académiques, le Comité conjoint a réaffirmé que cette question est une de ses priorités. Il a souligné que les libertés académiques se trouvent au cœur de la mission de l'enseignement supérieur et relèvent, dans les sociétés d'aujourd'hui, aussi bien des droits de l'homme que de la politique générale de développement. Il a aussi noté que les libertés académiques représentent une question particulièrement complexe, qui nécessite un équilibre approprié des droits et des responsabilités. Les problèmes rencontrés sont très divers, allant des cas où des universités avaient subi une répression sévère de la part des gouvernements aux cas où des enseignants du supérieur avaient agi de manière irresponsable au regard de leurs responsabilités.

62. Aux termes de la Recommandation de 1997, les domaines suivants font partie intégrante des libertés académiques:

- accès au savoir (article 11)
- production de savoir (article 12)
- liberté d'expression et autres droits civils (article 27)
- liberté de publier et de diffuser les résultats des recherches (article 12)
- participation à des rencontres et à des échanges au niveau tant national qu'international (articles 13 et 14)
- autonomie des établissements d'enseignement supérieur (article 17)
- participation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur à la gouvernance (articles 21, 31 et 32)
- méthodes d'enseignement et programmes (article 28).

Le Comité conjoint a aussi noté que l'article 75 de la Recommandation de 1966 ("... Les autorités devraient établir et appliquer régulièrement une procédure de consultation avec les organisations d'enseignants sur des questions telles que la politique de l'enseignement, l'organisation scolaire et tous changements survenant dans l'enseignement.") s'intégrait dans le cadre d'une perspective globale aux dispositions de la Recommandation de 1997 relative aux libertés académiques.

---

18 Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997**: 11-14, 17, 21, 26-34 (y compris les références à l'autonomie institutionnelle).

---

## Tendances

**63.** Les tendances et évolutions les plus importantes que le Comité conjoint a identifiées dans la documentation de référence et dans les interventions des participants à la session informelle peuvent être résumées comme des problèmes liés aux questions suivantes :

- commercialisation, marchandisage et commerce des services éducatifs de l'enseignement supérieur ;
- dégradation de la continuité d'emploi et du régime de la permanence ;
- réduction du financement public ;
- problèmes de la fuite des cerveaux dans de nombreux pays.

Il conviendrait de souligner que le Comité conjoint a noté, à cet égard, que le non-respect des libertés académiques et autres dispositions de la Recommandation de 1997 n'est pas seulement une question de droits et de responsabilités, mais aussi une question de développement, dans la mesure où il contribue à l'abaissement de la qualité des établissements d'enseignement supérieur dans les pays où la qualité est indispensable à la réalisation d'objectifs tels que l'Éducation pour tous et le développement durable, et aggrave les multiples facteurs de la fuite des cerveaux, qu'il s'agisse d'abandon de la profession enseignante ou de sortie des États membres, ou bien encore des deux.

## Recommandations

**64.** Le Comité conjoint, exprimant l'opinion selon laquelle des libertés académiques dépende la capacité de l'enseignement supérieur d'assurer un enseignement et d'entreprendre des recherches de bonne qualité, a appelé l'attention sur les domaines ci-après nécessitant une action ou intervention d'ordre politique :

- Normes d'application : Etant donné que les universités et, souvent, les gouvernements considèrent l'UNESCO et l'OIT comme des sources de normes internationales applicables pour l'accréditation des établissements d'enseignement supérieur, le Comité conjoint recommande que les deux Organisations, dans le cadre de leurs mandats respectifs et dans le contexte de la Recommandation de 1997, demandent le respect des principes suivants en tant que conditions préalables à l'accréditation des établissements d'enseignement supérieur : respect des libertés académiques dans les différents domaines définis dans la Recommandation de 1997 ; qualifications du personnel de l'enseignement supérieur conformes aux normes internationales ; disponibilité de personnel et existence de conditions propres à favoriser les recherches ; sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le système de la titularisation. L'application de ces conditions devrait être associée à des mécanismes d'évaluation objective (évaluations par les pairs) en coopération avec le Forum mondial de l'UNESCO pour l'assurance qualité, l'accréditation et la reconnaissance des titres de l'enseignement supérieur, pour les questions relatives aux droits et à la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.
- Études : Réagissant aux études que l'UNESCO et l'OIT avaient établies pour la huitième session sur les questions des libertés académiques et du système de la titularisation, le Comité conjoint demande les deux Organisations de continuer à faire réaliser des études sur les sujets définis dans la Recommandation de 1997. En ce qui concerne les études que l'UNESCO a fait réaliser sur les libertés académiques, il demande l'éta-

---

blissement d'une étude mondiale incluant les régions manquantes – à savoir l'Europe, les États arabes et l'Amérique latine –, qui mettrait en relief les bonnes pratiques ou les pratiques améliorées en la matière. A cet effet, il a souligné la nécessité pour les deux Organisations d'identifier les organisations, nationales et internationales, qui seraient mieux à même d'entreprendre des recherches impartiales sur ce sujet.

- Diffusion : Pour assurer une large sensibilisation aux questions des droits et responsabilités et aux questions des libertés académiques liées au développement, le Comité conjoint a instamment prié l'UNESCO de diffuser, en coopération avec l'OIT, une présentation claire des passages pertinents de la Recommandation de 1997, en particulier par l'intermédiaire de leurs bureaux régionaux respectifs, et d'encourager l'organisation d'ateliers nationaux sur ces questions. Cette présentation devrait être facilement utilisable pour promouvoir l'importance de qualifications appropriées des dirigeants académiques, en tant qu'éléments d'une véritable autonomie des établissements d'enseignement supérieur, dans l'esprit de l'article 21 de la Recommandation de 1997.
- La fuite des cerveaux : Le Comité a proposé à l'UNESCO et à l'OIT, pour examen, plusieurs stratégies destinées à aider les États membres et les universités à inverser cette tendance. Les moyens préconisés sont les suivants : création de réseaux, en vue de maintenir des contacts entre les chercheurs et leur pays d'origine dans le cadre de réseaux virtuels dans des disciplines particulières ; constitution de centres d'excellence, en coopération avec les chaires UNITWIN de l'UNESCO ; coopération interuniversitaire dans le cadre du programme de "professeurs invités" ; et amélioration des conditions de travail dans les pays d'origine.
- Sensibilisation des autorités nationales, par la poursuite des efforts visant à faire participer les ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur à toutes les occasions de dialogue sur les questions d'éducation en général et sur la Recommandation de 1997 en particulier.
- Application pédagogique : L'UNESCO, en coopération avec l'OIT, devraient recommander aux autorités éducatives nationales l'incorporation des principes directeurs de la Recommandation de 1997 (section III) dans les programmes de formation des enseignants.

## Les structures de l'emploi et le système de la titularisation de l'enseignement supérieur<sup>19</sup>

65. La Recommandation de 1997<sup>20</sup> reconnaît que la titularisation est l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques, lesquelles constituent un attribut important de toute société démocratique. La titularisation protège le personnel enseignant contre toute mesure de représailles du fait de ses opinions politiques ou de ses positions sur les questions relevant du domaine académique. Il vise également à protéger les universités contre toute ingérence sous forme de nominations obéissant à des motivations politiques.

---

<sup>19</sup> Pour suivre l'application des dispositions pertinentes de la **Recommandation de 1997**, le Comité conjoint s'est aidé d'études approfondies portant sur des systèmes représentatifs de la plupart des zones géographiques du monde, qui ont été réalisées à la demande de l'OIT. Ces documents, intitulés *Academic tenure and its functional equivalent in post-secondary education*, et *Academic employment structures in higher education: The Argentine case and the academic profession in Latin America*, sont mentionnés à l'annexe I.

<sup>20</sup> Paragraphes pertinents de la **Recommandation de 1997** : 40-51 (en particulier les paragraphes 45 et 46), 72.

---

**66.** Aux termes de la Recommandation de 1997, la titularisation ou son équivalent fonctionnel signifie l'octroi de la stabilité d'emploi après une période probatoire appropriée, sur la base de critères bien définis. La Recommandation de 1997 fixe en outre les conditions dans lesquelles la titularisation ou son équivalent fonctionnel pourrait être limité en raison de contraintes financières.

**67.** Le régime de la titularisation ou son équivalent fonctionnel semble exister dans la plupart des sociétés démocratiques. La sécurité de l'emploi est reconnue par la législation, les contrats de travail ou les juridictions prud'homales, alors que les contrats privés, les règles de la fonction publique ou les conventions collectives, selon la structure du système universitaire, peuvent établir la titularisation ou son équivalent fonctionnel. La procédure d'engagement est la première composante essentielle d'un régime de titularisation ou d'un contrat à durée indéterminée. Elle doit être ouverte et fondée sur la compétence professionnelle. Certains systèmes sont fortement centralisés, s'inscrivant dans le cadre du système universitaire national, alors que d'autres donnent des pouvoirs importants aux unités académiques dans les différentes universités.

## **Tendances**

**68.** Il existe deux grands systèmes offrant un régime de titularisation ou des conditions d'emploi analogues. Il y a en premier lieu la tradition "anglo-américaine", qui est fondée sur des contrats passés avec une université en particulier. Ainsi, les grandes universités nord-américaines ont mis en place des procédures particulières pour évaluer les candidats à la titularisation et accordent la stabilité de l'emploi à ceux qui en bénéficient. Les libertés académiques du personnel tant titulaire que non titulaire sont protégées par une réglementation interne. Dans les universités où les membres du personnel sont représentés par des unions ou associations d'enseignants, des procédures analogues sont prévues dans les conventions collectives, qui ont force exécutoire. Que son statut soit régi par un contrat privé ou par une convention collective, un membre du corps enseignant ne peut être licencié que pour un motif valable et au terme de procédures transparentes fondées sur les garanties des principes élémentaires de la justice.

**69.** Un second système de titularisation relève des règles de la fonction publique. Dans un certain nombre de pays, le personnel enseignant a le statut de fonctionnaire, mais est généralement soumis à des règles distinctes pour ce qui est du recrutement et de l'évaluation. Son statut lui confère souvent un poids important dans les décisions académiques au sein des universités. Dans ce cadre général, les systèmes nationaux peuvent être fortement centralisés ou relativement décentralisés, le pouvoir de décision étant alors confié à chaque université. Plusieurs pays réexaminent actuellement la répartition des pouvoirs au sein des systèmes universitaires.

**70.** Parallèlement aux universités traditionnelles, il existe dans une grande partie du monde un secteur important et diversifié regroupant des établissements d'enseignement supérieur n'appartenant pas à l'université; ces institutions offrent souvent des conditions d'emploi différentes, marquées assez fréquemment par un plus grand nombre de contrats à temps partiel ou temporaires, faute de moyens financiers suffisants pour engager des enseignants à plein temps ou permanents. Le Comité conjoint a exprimé la ferme conviction que le personnel de

---

ces établissements devrait bénéficier de conditions équivalentes à celles qui étaient offertes au personnel employé à titre permanent, eu égard à la valeur des services rendus et conformément aux dispositions de la Recommandation de 1997.

**71.** Le Comité conjoint note également que, dans bien des cas, les établissements privés d'enseignement supérieur n'offrent pas les mêmes garanties que le système de titularisation ou son équivalent. Tout devrait être fait pour que le personnel de ces établissements bénéficie de conditions d'emploi appropriées conformes à la Recommandation de 1997.

**72.** Le système de la titularisation ou son équivalent fonctionnel est largement répandu dans la plupart des pays démocratiques. Le Comité conjoint a pris note en particulier de tendances récentes et de certaines questions importantes qui se font jour dans le domaine de l'enseignement supérieur :

- (a) Les contrats de courte durée et à temps partiel constituent le principal obstacle au système de la titularisation. Même si l'on ne dispose pas de statistiques internationales complètes et fiables, il semble que la proportion d'enseignants visés par ce type de contrat aille en s'accroissant, et que ces arrangements soient courants dans de nombreux pays. La Recommandation de 1997, en son paragraphe 72, souligne la nécessité de reconnaître la valeur des services fournis par ce type de personnel. Les enseignants qui exercent dans ces conditions ne bénéficient pas des mêmes libertés académiques que leurs collègues titulaires d'un contrat permanent ou de durée indéterminée. Il existe divers types de formules permettant de faciliter l'emploi de personnel à temps partiel ou pour de courtes périodes tout en protégeant les libertés académiques de l'ensemble du personnel; ces formules devraient tenir compte des dispositions de la Recommandation de 1997;
- (b) s'agissant de l'action positive, on observe que les universités avaient toujours été à prédominance masculine. Elles sont de plus en plus tenues d'offrir des débouchés à des femmes qualifiées qui doivent concilier leur carrière universitaire avec leurs responsabilités familiales. Les femmes enseignantes sont souvent très nombreuses à travailler sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel. Des questions analogues se posent en ce qui concerne les droits des minorités. Les universités de nombre de pays en développement créées par l'ancienne puissance coloniale n'ont toujours pas en leur sein de représentation suffisante de la population locale tandis que, dans de nombreux pays, la composition du personnel universitaire ne reflète pas toujours la composition ethnique de la population;
- (c) les enseignants des universités qui bénéficient de la sécurité de l'emploi ou d'un emploi permanent sont censés obéir aux principes éthiques de conduite professionnelle. La Recommandation de 1997 reconnaît cette obligation, mais les codes de déontologie sont un élément important de la structure de l'emploi universitaire et doivent être élaborés avec la participation effective de la communauté universitaire concernée. De nombreux pays admettent qu'un universitaire puisse être licencié pour un motif légitime, sous réserve de la décision d'un arbitre ou d'un tribunal indépendant;

- 
- (d) l'un des sujets les plus controversés auxquels les personnels permanents de l'enseignement supérieur sont confrontés est celui de leur statut en cas de difficultés financières impérieuses ou de suppression de programmes. Ce problème est également sérieux pour le personnel temporaire et à temps partiel qui enseigne dans les établissements d'enseignement supérieur de nombreux pays et dont les droits à des conditions d'emploi décentes et à des avantages sociaux sont tout aussi importants. Le Comité conjoint note que la multiplication des situations de cet ordre impose de ne licencier des membres du corps enseignant universitaire qu'en cas de crise financière réelle et démontrée suivant les principes de comptabilité classique et s'il n'existe aucune autre solution. Les autorités de tutelle de l'université (conseils d'université) devraient être directement associées à ces décisions. De même, toute décision visant à mettre fin à des programmes universitaires ou à réduire ces programmes devrait être prise conformément à des procédures correctes et transparentes et en veillant à conserver une offre adéquate de programmes;
- (e) l'enseignement à distance et l'éducation transnationale sont des modalités de plus en plus utilisées pour répondre à la demande croissante de services d'enseignement supérieur. Dans ce contexte, il apparaît que les enseignants exerçant dans nombre de programmes de cet ordre ne disposent pas des mêmes garanties de stabilité de l'emploi, autrement dit ils travaillent sous contrat à temps partiel ou dans d'autres conditions d'emploi atypiques. Le Comité conjoint estime que les personnels de l'enseignement supérieur exerçant dans de tels programmes devraient bénéficier de la garantie d'un emploi stable et de conditions de travail convenables. Ces formules d'enseignement, très souvent mises en place à des fins commerciales et privées, recèlent en soi le risque que la protection des personnels employés sur le plan local soit insuffisante et l'enseignement de médiocre qualité;
- (f) à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, l'enseignement supérieur est devenu de plus en plus internationalisé. L'une des conséquences de cette évolution avait été "la fuite des cerveaux", c'est-à-dire la migration d'individus hautement qualifiés des pays en développement vers les universités ou d'autres secteurs économiques offrant de meilleures conditions d'emploi, y compris la titularisation ou son équivalent. L'instabilité politique et les interférences dans la vie des universités sont également une cause de la fuite des cerveaux, laquelle affaiblit le développement national. La solution à ce problème réside dans l'établissement pour les universitaires d'un environnement de travail correspondant à leur bagage et à leur apport à la société;
- (g) les syndicats ou associations d'enseignants occupent une place importante dans les fonctions publiques nationales, dans les systèmes anglo-américains décentralisés et également dans les établissements d'enseignement supérieur non universitaires. Les personnels de l'enseignement supérieur devraient avoir les mêmes droits à la représentation collective que les autres travailleurs, dans le respect des pratiques nationales. Ils devraient être en mesure de négocier les procédures propres à garantir la permanence de leurs emplois tout en laissant aux organes universitaires, dont les rôles et responsabilités diffèrent certes en fonction du système national, le soin de prendre les décisions d'ordre académique, y compris en ce qui concerne les critères applicables en la matière.



---

## Recommandations

73. Le Comité conjoint considère que:

- Les États membres, avec l'aide du BIT et de l'UNESCO en cas de besoin, devraient entreprendre de recenser et de se communiquer les meilleures pratiques en matière de procédures de nomination, de promotion, d'évaluation et de cessation de service des personnels afin de s'en inspirer dans le futur pour l'établissement de politiques et de pratiques propres à améliorer l'enseignement supérieur. A cet égard, les organes d'homologation qui existent dans de nombreux pays devraient contribuer à l'amélioration des structures de l'emploi dans les différents types d'établissement avant de certifier les établissements en question ;
- le BIT, l'UNESCO et les institutions financières internationales devraient se conformer aux dispositions de la Recommandation de 1997 dans les programmes qu'ils mènent afin de soutenir et de réformer les systèmes et établissements d'enseignement supérieur ;
- une attention particulière devrait être accordée à la mise en place de structures de l'emploi convenables, y compris l'application de la titularisation de l'emploi ou de son équivalent fonctionnel, de manière à favoriser la diversification des personnels de l'enseignement supérieur du point de vue de l'origine ethnique et du rapport numérique entre les hommes et les femmes.

---

## II. Progrès des initiatives prises pour suivre et promouvoir l'application des Recommandations de 1966 et de 1997

### *Préparation des rapports de suivi des Recommandations*

#### Méthodes de travail

74. La limitation des ressources du BIT et de l'UNESCO a imposé des restrictions réduisant la capacité du Comité conjoint de poursuivre certaines des questions soulevées dans son dernier rapport. Néanmoins, une série de rapports et de résumés fournis par le secrétariat conjoint sur les points principaux sur lesquels porte le mandat du Comité conjoint ont enrichi les activités de suivi de celui-ci. Des détails sur les documents de référence figurent dans l'annexe 1 au présent rapport. Pour l'avenir, le secrétariat conjoint est invité à fournir ce genre de documents suffisamment longtemps avant la date de la session pour permettre une analyse plus approfondie de ces rapports qui servent de base de supervision de l'application des deux Recommandations, comme indiqué dans la section relative à la méthodologie.

75. Le Comité conjoint souligne que sa capacité à s'acquitter de son mandat, élargi en 2000 au suivi et à la promotion de l'application de la Recommandation de l'UNESCO de 1997, sera nécessairement limitée dans l'avenir tout proche par le montant des ressources mises à sa disposition à cette fin. Compte dûment tenu des inévitables restrictions qui s'exercent sur les programmes et budgets des organisations internationales, le Comité conjoint prie instamment les directeurs généraux de l'OIT et de l'UNESCO de consacrer les ressources nécessaires à des recherches appropriées et à la préparation de rapports sur les thèmes prioritaires évoqués dans les recommandations contenues dans le présent rapport, notamment ceux qui pourraient avoir un impact de grande portée sur les politiques et les pratiques nationales.

76. Le Comité conjoint approuve la proposition, à l'étude actuellement à l'UNESCO, d'aborder d'une manière nouvelle le suivi de l'application d'un nombre restreint de normes internationales de l'UNESCO, notamment de la Recommandation de 1966. La proposition visant à demander aux États membres de l'UNESCO de soumettre périodiquement leur rapport à des dates échelonnées sur des thèmes prioritaires bien définis aboutirait à fournir au Comité une source d'informations nouvelles qui serait la bienvenue pour l'accomplissement de son mandat. Il a été décidé de créer un petit groupe de travail chargé de proposer des thèmes prioritaires tirés de la Recommandation de 1966 à inclure dans les questionnaires de l'UNESCO, de recommander les moyens à utiliser pour exploiter au mieux les informations générées par les États membres eux-mêmes et de proposer la participation active d'un vaste réseau d'organismes coopérant entre eux, comprenant notamment les commissions nationales de l'UNESCO, les bureaux régionaux et locaux du BIT et, tout spécialement, les organisations nationales d'enseignants, de manière à favoriser le rassemblement d'un ensemble aussi complet que possible de données.

---

**77.** Le Comité conjoint a en outre décidé d'appliquer à sa prochaine session la méthodologie des groupes de travail utilisée à la présente session, en apportant les améliorations concernant la disponibilité et l'analyse des documents de référence qui avaient été décidées à sa dernière séance, notamment :

- a.** la documentation de référence pertinente, limitée en volume, devrait être communiquée aux membres du CEART au moins deux mois avant la session ;
- b.** des groupes de travail devraient être formés avant la session et élaborer avant l'ouverture de la session des projets de texte sur divers thèmes à examiner ;
- c.** le nombre de groupes de travail devrait être limité et leurs travaux être centrés sur les principaux thèmes récurrents dont le Comité conjoint était saisi en liaison avec l'application des deux Recommandations, notamment : formation des enseignants ; emploi, carrières et salaires ; conditions d'enseignement et d'apprentissage ; dialogue social ; libertés académiques et système de titularisation ; et questions transversales telles que les allégations et les problèmes de l'égalité des sexes et du VIH/sida ;
- d.** le secrétariat devrait aider les groupes de travail en préparant ou rassemblant des documents de référence pertinents, en formulant les questions clés afin de focaliser le débat et en proposant un format de présentation commun des rapports des groupes de travail ;
- e.** la pratique de l'organisation d'une séance informelle pour entendre les avis éclairés des parties prenantes intéressées à l'éducation – organisations d'enseignants et d'employeurs, organisations intergouvernementales et non-gouvernementales – devrait être maintenue.

Cette pratique permettra à tous les membres du Comité conjoint à contribuer au rapport final, et donnera plus de temps pour les études en profondeur sur les sujets thématiques spécifiques permettant une diversification plus riche des données pratiques dont était traité le dialogue social lors de la huitième session.

## **Indicateurs relatifs aux enseignants**

**78.** Le Comité conjoint est convaincu que l'amélioration de la condition des enseignants et de la qualité du système d'éducation pour tous exige une perspective intégrée de l'éducation, depuis la petite enfance jusqu'à l'enseignement supérieur. La collecte de données, la planification et les politiques en la matière devraient refléter cette approche, car la qualité de l'éducation dans les phases initiales dépende de la qualité de l'enseignement, de la formation et de la recherche à des niveaux supérieurs du système. Par exemple, améliorer les données relatives aux qualifications des enseignants contribue à améliorer la qualité de l'enseignement. Autre exemple, améliorer les données concernant les conditions de travail pourrait appeler l'attention des décideurs sur les principales raisons de la désaffection massive pour la profession ou de la fuite des cerveaux dans certains pays.

---

79. L'une des sources capitales d'information sur lesquelles le Comité conjoint se fonde pour s'acquitter de ses responsabilités en matière de suivi est l'ensemble existant d'indicateurs exhaustifs et internationalement comparables relatifs aux enseignants, qui comporte les sept indicateurs principaux dont il a dressé la liste dans son rapport de 1997<sup>21</sup>, accompagné d'autres indicateurs, dont l'importance ne cesse de croître, comme le degré de dialogue social réel dans le secteur de l'éducation. Le Comité conjoint considère qu'un travail important sur ces indicateurs a été fait dans le cadre de l'OCDE, de l'Union européenne, de l'UNESCO et du BIT depuis sa septième session.

80. Le Comité conjoint apprécie l'importante étude OIT/UNESCO intitulée *Un profil statistique de la profession d'enseignant*, non seulement pour les données qu'elle contient mais aussi pour la façon dont les deux organisations l'ont utilisée dans les médias afin d'appeler largement l'attention du public sur la condition essentiellement mauvaise des enseignants dans le monde. Le Comité conjoint considère que ce document serve comme un texte de base de valeur.

81. Le Comité conjoint a aussi noté que de gros progrès avaient été faits dans plusieurs domaines depuis 2000 par l'Institut de statistique de l'UNESCO. Entre autres, une étude intitulée *Des enseignants pour les écoles de demain: analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde, édition 2001* avait été réalisée conjointement avec l'OCDE, et des indicateurs actualisés relatifs aux enseignants avaient été insérés dans l'édition de 2002 de l'ouvrage intitulé *Le financement de l'éducation – Investissements et rendements. Analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde*; une somme considérable de travail avait été consacrée à l'établissement de normes et critères pour une large gamme d'indicateurs. Le Comité conjoint a noté avec intérêt les initiatives régionales et nationales en cours visant à l'élaboration d'indicateurs de la condition des enseignants, et, ce faisant, à la prise en compte de plus en plus fréquente de la demande par les Etats membres.

82. Nanti de toutes les informations susmentionnées, le Comité conjoint a relevé que la définition pratique internationale du terme "enseignant" ne comporte aucune référence à la qualification ou à la certification. En fait, la définition de l'Institut de statistique de l'UNESCO est la suivante: "*Le personnel enseignant concerne les personnes dont la fonction officielle est de conduire l'expérience d'apprentissage des élèves et des étudiants, quelles que soient leurs qualifications ou la modalité de prestation, face à face ou à distance. Cette définition exclut le personnel éducatif sans fonction active d'enseignement (par exemple les chefs d'établissement, les principaux qui n'enseignent pas) ou le personnel qui travaille occasionnellement ou sur une base volontaire dans des établissements d'enseignement (comme ce peut être par exemple le cas des parents). Un enseignant certifié est un enseignant ayant reçu une formation pédagogique minimale (avant emploi ou en cours d'emploi) requise pour enseigner à un niveau déterminé.*" Le Comité conjoint ressent que le statut des enseignants est ébranlé par une telle distinction entre les instituteurs et les enseignants ayant reçu une formation, en tout cas au niveau pre-tertiaire et que les définitions internationales appropriées devraient être revalorisées et si possible révisées.

---

21 Qualifications requises des enseignants lors de l'entrée dans la profession; possibilités d'éducation permanente offertes aux enseignants; répartition par sexe des enseignants selon les catégories, à la fois dans les fonctions pédagogiques et dans les postes de responsabilité, y compris les directeurs et sous-directeurs d'établissement; nombre d'enseignants à temps partiel, exprimé soit directement, soit en équivalent à plein temps; horaire de travail des enseignants, y compris les engagements impliquant des contacts hors de la classe; taille des classes; rémunération des enseignants.

---

## Recommandations

**83.** Conscient non seulement des ressources humaines limitées et des restrictions budgétaires de l'UNESCO et de l'OIT, mais également de la nécessité de ne pas surcharger les États membres en leur demandant trop d'indicateurs nouveaux, le Comité conjoint formule les quelques recommandations ci-après pour les trois prochaines années :

- L'UNESCO et l'OIT devraient poursuivre les efforts considérables qu'elles ont entrepris pour établir et développer des indicateurs clés relatifs aux enseignants qui soient applicables à la condition de ces derniers, mettre à jour sur une base permanente ces indicateurs et profils, examiner et inclure un nombre limité d'autres indicateurs pertinents actuellement non disponibles pour décrire l'évolution des conditions dans l'éducation et la profession enseignante, et étudier plus avant comment les gouvernements, les associations d'enseignants et les intéressés eux-mêmes peuvent s'en servir pour faire évoluer la situation de manière constructive;
- l'UNESCO et l'OIT devraient élaborer une méthodologie et un ensemble d'indicateurs correspondants pour l'enseignement supérieur;
- l'actuelle définition du terme "personnel enseignant" devraient être revue et le cas échéant révisée afin de mettre en évidence le lien entre qualification, certification et qualité et, par conséquent, la condition des enseignants;
- les États membres de l'UNESCO et de l'OIT devraient être encouragés à créer des systèmes d'information sur la gestion du personnel enseignant et à améliorer ceux qui existent pour y inclure des indicateurs internationaux comme l'âge, le sexe, la qualification et la certification. Le Comité conjoint a noté, par exemple, que les gouvernements ont besoin de prévoir les pertes d'enseignants imputables aux départs en retraite et qu'actuellement la collecte de données concernant la plupart des pays ne comprend pas d'indicateurs pertinents de l'âge selon le sexe;
- étant donné la pénurie actuelle et à long terme d'enseignants et la nécessité pour des pays qui éprouvent de graves difficultés d'augmenter considérablement le nombre d'enseignants, l'OIT et l'UNESCO devraient entreprendre les études ci-après :
  1. pour l'Afrique subsaharienne: une étude sur les enseignants et paraprofessionnels bénévoles et leur impact sur la qualité de l'éducation, la condition des enseignants et l'efficacité financière du système éducatif;
  2. l'impact des questions de santé (VIH/sida, tuberculose) sur la solidité et la structure des services éducatifs;
  3. la prévalence et l'impact des emplois multiples sur les enseignants;
  4. une étude du statut contractuel du personnel de l'enseignement supérieur, car cette question a un lien direct avec la qualité – ou l'absence de qualité – de l'enseignement supérieur et avec les pratiques abusives relatives à l'exercice de la profession et aux conditions de travail.

**84.** Le groupe de travail a également relevé l'absence de statistiques sur le personnel enseignant chargé de l'éducation spéciale et sur la promotion et l'avancement des enseignants et a recommandé d'étudier ces questions à l'avenir.

---

## Allégations concernant la non-application des Recommandations

### *Allégations reçues depuis la septième session de 2000*

85. Depuis la dernière session, tenue en septembre 2000, sept communications relatives à l'application de la Recommandation de 1966 ont été reçues de particuliers ou d'organisations d'enseignants. Parmi ces communications, deux ont été considérées comme recevables selon les critères et procédures du Comité conjoint, dont une reçue trop tard pour être examinée à la présente session. Les autres ont été considérées comme irrecevables, bien que, lorsque cela a été jugé approprié, elles aient été renvoyées pour examen par d'autres organes compétents.

86. La seule allégation recevable qui a pu être examinée par le Comité conjoint invoque le non-respect par les autorités scolaires japonaises de leur devoir de consultation, de négociation ou de coopération avec les organisations d'enseignants conformément aux diverses dispositions de la Recommandation de 1966. Elle invoque aussi le fait que les systèmes récemment institués concernant les enseignants jugés incompetents et le dispositif destiné à récompenser les enseignants considérés comme ayant fait la preuve de leur excellence dans leur travail sont contraires à des dispositions spécifiques de cet instrument. Le Comité conjoint a examiné avec attention cette allégation. Le résumé de cette dernière ainsi que les conclusions du Comité conjoint et ses recommandations aux organes compétents de l'OIT et de l'UNESCO et aux gouvernements et organisations d'enseignants japonais figurent à l'annexe 2 du présent rapport.

87. La seconde allégation reçue, qui concerne le Bangladesh, a été renvoyée pour examen conformément aux procédures applicables. Un rapport sur ce sujet figure à l'annexe 2 du présent rapport.

### *Faits nouveaux concernant les allégations précédemment reçues*

88. A sa septième session, le Comité conjoint a examiné neuf allégations d'organisations d'enseignants concernant huit pays. Les dispositions prises à cet égard sont indiquées dans le rapport sur les travaux de la septième session (CEART/7/2000/10 et annexe 2). Parmi ces allégations, cinq ont été renvoyées pour que les gouvernements et les organisations d'enseignants y donnent suite selon qu'il conviendra et pour que le Comité conjoint les examine à sa huitième session conformément aux procédures applicables. Un résumé des dispositions prises au sujet de deux de ces allégations (Sénégal et République fédérale de Yougoslavie) figure ci-après, et on trouvera à l'annexe 2 du présent rapport un résumé concernant les trois autres (Burundi, Ethiopie et Japon).

89. L'allégation reçue du Syndicat unique et démocratique des enseignants du **Sénégal** (SUDES) déplore l'adoption d'une politique et la mise en oeuvre d'un programme de recours à des enseignants "volontaires". Dans son rapport de 2000, le Comité conjoint notait les efforts qui avaient été fournis en vue d'améliorer la formation initiale des volontaires et jugeait préoccupants les éléments d'information indiquant la poursuite du programme. Il invitait le gouvernement et le SUDES à étudier la forme d'aide la plus appropriée que le BIT et l'UNESCO pouvaient fournir en vue de résoudre toutes les difficultés qui subsistaient eu égard à la politique relative aux volontaires, conformément aux dispositions de la Recommandation de 1966. Aucun renseignement nouveau n'a été reçu du Gouvernement sénégalais ou du SUDES après la présentation du rapport de 2000. En l'absence de nouvelles communications du gouvernement ou du SUDES, le Comité conjoint a estimé qu'aucune action nouvelle ne doit être entreprise à ce stade.

---

**90.** L'allégation reçue du Syndicat des professionnels de l'éducation de Vojvodina (SPRV), **République fédérale de Yougoslavie**<sup>22</sup>, déplorant la faible rémunération et les retards dans le versement des salaires, qui ont provoqué l'indigence des enseignants. Se fondant sur les conseils juridiques formulés, le Comité conjoint a décidé de différer l'examen de cette allégation jusqu'à ce qu'il ait reçu des informations complémentaires de la part du SPRV et du gouvernement, conformément aux procédures approuvées. Aucune nouvelle information n'a été reçue du Gouvernement de la République de Serbie et Monténégro depuis le rapport de 2000. Le Comité conjoint a donc été dans l'impossibilité d'examiner davantage cette allégation.

### ***Amélioration des procédures d'examen des allégations***

**91.** A sa huitième session, le Groupe de travail sur les allégations du Comité conjoint a passé en revue les procédures qu'il utilise pour traiter les communications des organisations d'enseignants relatives au non-respect des procédures prescrites dans les Recommandations. Sur la base de ses recommandations, le Comité conjoint a réaffirmé la nécessité de s'en tenir aux procédures et délais concernant ces communications qui figuraient dans son mandat révisé et dans ses précédents rapports, spécialement celui de 1994<sup>23</sup>.

**92.** En ce qui concerne les autres sources d'informations qui permettraient de clarifier des questions factuelles ou des interprétations concernant les allégations et à propos de l'examen des cas concernant les droits individuels des enseignants, le Comité conjoint a décidé :

- (a) de demander au Secrétariat d'étudier davantage d'autres sources d'informations fiables, y compris en ayant recours aux bons offices du Rapporteur des Nations Unies sur le droit à l'éducation ;
- (b) de demander au Secrétariat de s'interroger davantage sur la manière dont le Rapporteur spécial des Nations Unies peut recevoir et examiner, en faisant rapport au Comité conjoint, les communications qui ne seraient pas recevables au sens du Comité conjoint ;
- (c) que les demandes de témoignages directs des parties intéressées dans un cas particulier dont il est saisi soient traitées au cas par cas en fonction de ses besoins, étant entendu que toutes les parties intéressées seraient invitées à y participer et mises en mesure de le faire.

Ces méthodes de travail seront réexaminées avant ou pendant la neuvième session du Comité conjoint, compte tenu des avis juridiques émis par l'UNESCO et l'OIT.

### **Activités visant à promouvoir l'application des Recommandations**

**93.** Le Comité conjoint a noté que le BIT et l'UNESCO, séparément ou conjointement, ainsi que leurs membres, ont mené une série importante d'activités pour que les Recommandations de 1966 et 1997 soient mieux connues. Bien que leurs ressources soient manifestement limitées, les deux organisations sont encouragées à continuer de coopérer étroitement afin de promouvoir ces textes internationaux normatifs très importants.

---

<sup>22</sup> Le nom du pays a changé depuis lors et est devenu République de Serbie et Monténégro.

<sup>23</sup> CEART/6/1994/12 (paragraphe 30).

---

## Journée internationale des enseignants

94. Le Comité conjoint estime que la célébration active chaque année de la Journée mondiale des enseignants le 5 octobre, jour anniversaire de l'adoption de la Recommandation de 1966, est une excellente occasion de promouvoir les dispositions des deux Recommandations. Les messages conjoints, signés et diffusés par l'UNESCO, le BIT, le PNUD et l'UNICEF, focalisent l'attention du public sur la condition des enseignants et l'importance de l'éducation dans le contexte de divers thèmes appelant l'attention sur les deux Recommandations. Le lancement très médiatisé en 2002 de la publication BIT/UNESCO *Un profil statistique de la profession d'enseignant* avait contribué à sensibiliser le public au sort des enseignants – et donc de la société – affectés par la dégradation de leur statut et leurs conditions professionnelles. Comme excellent exemple des activités nationales de cet ordre, il faut citer la production par le Bureau de l'UNESCO au Pakistan d'une monographie très utile intitulée *Status of Teachers in Pakistan* (La condition des enseignants au Pakistan), qui a été utilisée dans le cadre de la célébration de la Journée mondiale des enseignants le 5 octobre 2002. Le Comité conjoint recommande de saisir au mieux les possibilités d'activités promotionnelles qu'offre la Journée mondiale des enseignants et de resserrer à cette fin la coopération avec les organisations d'enseignants internationales et nationales qui consacrent d'ors et déjà d'importantes ressources à cet effort, ainsi qu'avec les responsables politiques, employeurs, entreprises et représentants d'autres parties intéressées à l'éducation. Ces activités devraient être entreprises au moment le plus opportun de façon à en maximiser les aspects promotionnels.

## Utilisation de l'Internet

95. La Toile mondiale représente de plus en plus une source vitale de partage de l'information dans tous les domaines de la vie moderne. Le Comité conjoint demande à l'OIT, qui gère le site Internet du CEART en coopération avec l'UNESCO, de prendre toutes les mesures requises pour le tenir à jour en y ajoutant les informations pertinentes et en le présentant de manière attrayante de façon à encourager, le plus largement possible, l'accès aux principales composantes du site traitant du Comité conjoint, de son mandat et de ses activités et rapports, et leur utilisation. Il faut examiner les moyens d'encourager une interaction accrue des gouvernements, des employeurs du secteur privé de l'éducation, des organisations d'enseignants et d'autres parties prenantes, notamment, avec le Comité conjoint sans en menacer l'indépendance et l'impartialité.

## Matériels écrits

96. Le Comité conjoint a dit combien il continuait d'être déçu par les trop rares progrès accomplis dans la mise à jour de la brochure sur la condition des enseignants parue pour la première fois en 1984. Cette publication demeure un instrument qui pourrait être important pour promouvoir la Recommandation de 1966. Destinée aux autorités éducatives et aux organisations d'enseignants, elle donne des interprétations des dispositions de la Recommandation et expose les faits nouveaux pertinents survenus au cours des vingt dernières années. Le Comité conjoint a recommandé qu'une version simplifiée de la brochure soit mise au point dès que possible en coopération avec ses membres et publiée sur le site Internet. A moyen terme, la publication devrait servir de base à un instrument plus détaillé sous forme de matériels de formation ou de directives concernant l'application de la Recommandation dans les systèmes éducatifs nationaux.



---

97. Le Comité conjoint note toutefois avec satisfaction que les deux organisations avaient produit et publié conjointement, en anglais et en français, une brochure extrêmement utile intitulée “*La Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant: De quoi s’agit-il? Qui devrait l’utiliser?*”. Cette publication avait été largement diffusée, notamment auprès des organisations nationales d’enseignants. Elle vise à informer le lecteur de l’existence, des objectifs, du contenu et de l’utilisation potentielle de la Recommandation de 1966, ainsi que du rôle du CEART. Le Comité conjoint demande à l’UNESCO et à l’OIT de coopérer à la traduction de cette brochure dans d’autres langues et à l’établissement de matériels promotionnels analogues concernant la Recommandation de 1997, comme les organisations internationales d’enseignants les en avaient priées.

## **Activités futures visant à promouvoir l’application des Recommandations**

98. Le lancement par l’OIT et l’UNESCO d’un projet phare sur les enseignants et la qualité de l’éducation dans le cadre de l’EPT, en coopération avec des organisations d’enseignants, est une nouvelle initiative qui devrait favoriser la promotion de la condition des enseignants et leur participation aux décisions prises dans le cadre de l’EPT. Le Comité conjoint demande instamment que la portée géographique des activités prévues au titre de ce projet et le nombre des partenaires concernés soient accrus aussi rapidement que possible.

99. De même, le Comité conjoint a pris note du programme d’action de deux ans de l’OIT centré sur la pénurie d’enseignants pendant la période 2004-2005, et il demande instamment l’adoption d’une approche concertée visant à intégrer dans ce programme les recommandations figurant dans le présent rapport dans le but de mieux suivre et faire respecter les deux Recommandations, en coopération étroite avec l’UNESCO, les organisations d’enseignants et les autres organisations intergouvernementales et non gouvernementales qui s’occupent de la condition du personnel enseignant.

---

### **III. Projet d'ordre du jour de la neuvième session du Comité conjoint**

**100.** Le Comité conjoint a proposé un projet d'ordre du jour pour sa neuvième session, qui figure à l'annexe 3.

---

# ANNEXE 1

## Documents de référence de la huitième session<sup>24</sup>

### *OIT et UNESCO*

*Un profil statistique de la profession d'enseignant*, Maria Teresa Siniscalco, 2002.

### *OIT*

*Assessing the climate for Social Dialogue: Respect for international principles and rights*, 2003.

*Social Dialogue in Education: Country Notes for selected European Countries and South Africa*, 2003.

*Social Dialogue in Education in Latin America: A Regional Survey*, Marcela Gajardo et Francisco Gómez, 2003.

*Survey on social dialogue in education in the Pacific: Participation, consultation and negotiation of teachers and their organizations in education reform*, Susana Tuisawau, 2003.

*Teachers and New ICT in Teaching and Learning: Modes of introduction and implementation: Impact and Implications for teachers*, Chris Duke, 2002.

*Teaching and the use of ICT in Hungary*, Eva Tot, 2003.

“Conclusions et recommandations sur l'enseignement et l'utilisation des TIC : Séminaire IE/OIT à l'intention des pays d'Europe centrale et orientale”, Budapest, 2002.

*Academic tenure and its functional equivalent in post secondary education*, Donald Savage, 2003.

*Academic employment structures in higher education: The Argentine case and the academic profession in Latin America*, Ana M. Garcia de Fanelli, 2003.

*Human capital and the HIV epidemic in Sub-Saharan Africa*, Desmond Cohen, 2002.

*Trends in feminization of the teaching profession in OECD countries*, Cathy Wylie, 2000.

---

<sup>24</sup> A l'exclusion des documents d'introduction relatifs aux divers points de l'ordre du jour.

---

## UNESCO

*Primary teachers count: Ensuring quality education for all*, UIS/UNESCO, 2002.

*Des enseignants pour les écoles de demain : analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde*, OCDE/UNESCO, 2001.

*Teacher Education Guidelines: Using Open and Distance Learning: Technology, Curriculum, Cost, Evaluation*, 2001.

*Information and Communication Technologies in Teacher Education – A Planning Guide*, 2002.

*Status of teachers in Pakistan*, Islamabad, 2002.

“Réunion des partenaires de l'enseignement supérieur, Paris, 23-25 juin 2003: extraits du rapport de synthèse sur les tendances et les développements dans l'enseignement supérieur depuis la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur (1998-2003)”, 2003.

*Academic Freedom in the Asia-Pacific Region*, Carolyn Allport et Ted Murphy (Internationale de l'éducation), 2003.

*The State of Academic Freedom in Sub-Saharan Africa*, Réseau pour les droits en matière d'éducation et les libertés académiques (NEAR), 2003.

“*HIV/AIDS and the Role of Education Service Commissions – UNESCO Nairobi Cluster Consultation Draft Report*”, Kampala (Ouganda), 16-18 juin 2003.

“*HIV/AIDS and Education: Report of a consultation*”, 4-6 mars 2003, Kigali (Rwanda).

## **Autres organisations**

“Rapport au CEART”, Internationale de l'éducation, 2003.

“Observations de la CSME sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966)”, et “ Observations de la CSME sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)”, CSME, 2003.

“Attirer, former et retenir des enseignants de qualité : résumé de projet”, OCDE, 2003.

*What makes teachers tick: A policy research report on teachers' motivation in developing countries*, Volunteer Services Overseas (VSO), 2002.

---

## ANNEXE 2

### Allégations reçues d'organisations d'enseignants

#### A. Allégations reçues depuis la septième session (septembre 2000)

##### 1. Allégation reçue de la Fédération bangladaise des associations d'enseignants (BFTA)

#### Historique

1. Dans une lettre datée du 2 juin 2003, adressée au secrétariat du Comité conjoint, la Fédération bangladaise des associations d'enseignants (BFTA) a présenté des allégations relatives au non-respect des dispositions de la Recommandation OIT/UNESCO de 1996 par le Gouvernement bangladais, en relation avec des licenciements arbitraires et illégaux d'enseignants censés avoir exprimé des vues inacceptables pour le gouvernement et la mise à la retraite forcée d'enseignants expérimentés avant l'âge normal de la retraite. La Fédération dénonce aussi un climat général de harcèlement et de répression des enseignants et la fermeture arbitraire de milliers d'établissements d'enseignement, au point que le système éducatif tout entier est en crise. Elle affirme en outre que des commissions de l'éducation sont mises en place sans qu'il y ait eu de véritable consultation. D'autres allégations concernent le non-paiement de traitements convenables, la promotion des enseignants et la nécessité de réduire le nombre d'élèves par enseignant.

2. Conformément aux procédures approuvées, le Comité conjoint demandera au Gouvernement bangladais de présenter ses observations sur les allégations formulées.

#### Recommandations

3. Le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO :

- prennent note du fait que le Gouvernement bangladais n'a pas eu la possibilité de présenter ses observations sur les allégations et que tout nouvel examen de ces allégations est reporté jusqu'à la présentation des observations du gouvernement ou jusqu'à ce qu'un délai raisonnable se soit écoulé, conformément aux procédures pertinentes;
- invitent le Gouvernement bangladais à présenter ses observations sur les questions soulevées dès que possible, et prient ce gouvernement et la BFTA de le tenir au fait de toute évolution de la situation, aux fins d'examen conformément aux procédures approuvées;
- soumettent à l'attention du Comité sur la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT le fait que certains aspects des allégations formulées peuvent relever de son mandat.

---

## **2. Allégation reçue du Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO)**

### **Historique**

1. Sous couvert d'une lettre datée du 28 juin 2002, adressée au secrétariat du Comité conjoint, le Syndicat japonais des enseignants et personnels de l'éducation (ZENKYO) a soumis des allégations relatives au non-respect des dispositions de la Recommandation de 1966 concernant la condition du personnel enseignant par le Gouvernement japonais, en relation avec l'adoption d'un système d'évaluation des enseignants et ses modalités d'application, ainsi que l'adoption et la mise en œuvre de ce que ZENKYO qualifie de nouveau système de rémunération d'après le mérite.
2. Vers le 24 septembre 2002, ZENKYO a fourni des pièces supplémentaires à l'appui de ses allégations ainsi que des exemples détaillés d'un certain nombre des pratiques alléguées.
3. Le Comité conjoint a demandé au ministère compétent du Gouvernement japonais de présenter ses observations sur les allégations et les pièces supplémentaires fournies par ZENKYO.
4. Le 3 mars 2003, le Ministère de l'éducation, de la culture, des sports, de la science et de la technologie ("le Ministère") a transmis sa réponse écrite au Comité conjoint.
5. Conformément à ses procédures, le Comité conjoint a invité ZENKYO à présenter ses observations sur les informations fournies par le gouvernement ainsi que toutes informations complémentaires concernant les développements récents susceptibles selon ZENKYO d'être utiles au Comité conjoint. ZENKYO a répondu à cette invitation le 21 avril 2003 par une lettre commentant certains éléments de la réponse du gouvernement. De nouvelles observations écrites du Ministère ainsi que des pièces justificatives relatives à la réponse de ZENKYO ont été reçues le 26 juin 2003.

### **Conclusions et recommandations**

6. Les pièces soumises par ZENKYO et par le gouvernement couvrent un grand nombre de sujets et de situations concrètes mais elles identifient essentiellement un nombre limité de questions clés. Le Ministère a récemment mis en place de nouveaux systèmes pour résoudre le problème des enseignants jugés incompetents (en ce sens qu'ils ont été maintes fois évalués comme incapables de s'acquitter efficacement de leurs tâches d'enseignement et de gestion de leurs classes) et aussi pour récompenser les enseignants qui ont fait preuve d'excellence dans leur travail au moyen de promotions spéciales et d'avantages financiers directs.
7. L'examen de la documentation fournie par les parties indique qu'elles sont en désaccord concernant une quantité de détails factuels, question que ne pourrait trancher qu'une mission appropriée d'établissement des faits. Toutefois, le Comité conjoint estime prématuré de chercher à procéder à un tel exercice avant un examen complet des questions soulevées.
8. Il conviendra d'examiner séparément chacun de ces deux systèmes, mais il y a un aspect qui leur est commun et qu'il faut identifier d'emblée.

---

9. Le paragraphe 9 de la Recommandation énonce un principe directeur selon lequel il convient de reconnaître que les organisations d'enseignants peuvent contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées à l'élaboration de la politique scolaire. Aussi le paragraphe 10 (k) dispose-t-il en outre qu'*il devrait y avoir une coopération étroite entre les autorités compétentes et [entre autres] les organisations d'enseignants, en vue de définir la politique scolaire et ses objectifs précis*". Ces thèmes sont développés aux paragraphes 44, 49, 75 et 124. Pour l'essentiel, ces paragraphes formulent les principes suivants :

- (a) afin que les enseignants puissent s'acquitter de leurs devoirs, les autorités devraient établir et appliquer régulièrement une procédure de consultation avec les organisations d'enseignants sur des questions telles que la politique de l'enseignement, l'organisation scolaire et tous changements survenant dans l'enseignement ;
- (b) les organisations d'enseignants devraient être consultées lors de l'institution de procédures disciplinaires ;
- (c) les promotions devraient se fonder sur une évaluation objective des qualifications de l'intéressé pour le poste envisagé, selon des critères entièrement professionnels déterminés en consultation avec les organisations d'enseignants ;
- (d) aucun système de rémunération d'après le mérite ne devrait être instauré ni appliqué sans l'avis préalable et le consentement des organisations d'enseignants intéressées.

10. ZENKYO affirme que non seulement les nouveaux systèmes ont été mis en place sans consultation appropriée entre lui et le Ministère et/ou les autorités employeuses effectives (les bureaux de l'éducation des préfectures) et le Syndicat, mais aussi que les autorités éducatives ont *refusé* le dialogue avec ZENKYO. ZENKYO affirme que le Ministère a rejeté une demande écrite de rencontre avec le Syndicat sur la question du traitement à réserver aux enseignants incompetents et que pratiquement tous les bureaux de l'éducation ont refusé d'engager des négociations au motif que ces questions "*ont un caractère administratif et opérationnel*". De même, ZENKYO soutient que les bureaux de l'éducation ont refusé des consultations appropriées avec les syndicats concernant la mise en place du système d'évaluation des enseignants au motif qu'il s'agit d'une "*question de gestion qui ne requiert pas de consultation*".

11. Si on laisse de côté le contenu des deux systèmes, sur lequel le Comité conjoint reviendra, il convient de noter que les réponses du gouvernement ne réfutent pas la teneur des affirmations mentionnées au paragraphe 10. Pour ce qui est de la mise en place du système relatif aux enseignants incompetents, la réponse initiale du gouvernement ne semble pas indiquer que des consultations ou des échanges de vues aient en fait eu lieu à ce sujet avec les organisations d'enseignants. Cette réponse s'appuyait sur l'article 55.3 de la Loi sur la fonction publique territoriale, considéré comme justifiant la proposition selon laquelle le problème des enseignants incompetents "*doit être considéré comme une question se rapportant à la gestion/au fonctionnement d'une collectivité locale*" et n'est donc pas "*sujet à négociation*". Cette position réapparaît dans la documentation fournie le 26 juin 2003. Pour ce qui est de l'évaluation des enseignants, le Ministère a simplement fait observer que des avis avaient été obtenus de groupes d'enseignants avec lesquels il y avait eu des échanges de vues. Le Comité conjoint remarque qu'il est fait référence à des groupes d'enseignants et non aux organisations d'enseignants en tant que telles.

---

12. Dans ces conditions, le Comité conjoint conclut que l'allégation selon laquelle il n'a pas été procédé à des consultations comme le veut la Recommandation est bien fondée. A ce sujet, il fait observer qu'il n'est guère positif de chercher à caractériser tel ou tel aspect comme une question d'administration ou de gestion en affirmant que cela l'exclut automatiquement de l'application de l'instrument. La Recommandation fait une distinction entre "négociation" et "consultation" entre autorités éducatives et organisations d'enseignants. Certains des sujets en cause relèvent de l'obligation de procéder à des consultations. Le Comité conjoint souligne que la Recommandation couvre nécessairement des sujets très divers qui peuvent être des questions de cette nature, mais qui ont aussi un impact important sur l'environnement de travail et les responsabilités professionnelles des enseignants et, en définitive, sur leur condition. La Recommandation de 1966 ne les soustrait pas à la compétence des autorités de gestion, mais les organisations d'enseignants doivent être associées à l'établissement des processus et des méthodes destinés à prendre en compte les résultats des évaluations. Le Comité conjoint n'a aucun doute que l'évolution et l'application pratique des systèmes considérés ici relèvent tout à fait du champ d'application des dispositions susmentionnées de la Recommandation.

### Compétence des enseignants

13. Dans la documentation qu'il a soumise, ZENKYO a voulu présenter divers cas pratiques afin d'illustrer les griefs détaillés qu'il a formulés concernant le système de gestion du personnel qu'il critique. La réponse du gouvernement a cherché à réfuter les allégations en disant que beaucoup des arguments avancés sont fondés sur des erreurs d'interprétation et des faits rapportés de façon inexacte. Comme indiqué précédemment, le Comité conjoint ne se propose pas, à ce stade, de tenter de résoudre les désaccords sur le détail des faits. Il veut plutôt commencer par traiter certaines questions conceptuelles importantes dont la résolution devrait, par la suite, permettre de résoudre aussi de nombreux cas individuels litigieux.

14. Les principaux griefs de ZENKYO sont les suivants :

- (a) un nouveau système visant à résoudre le problème des enseignants incompetents a été mis en application le 11 janvier 2002 ;
- (b) si, de l'avis d'un bureau de l'éducation, des enseignants sont incapables de s'acquitter efficacement de leurs tâches d'enseignement et de direction de leurs classes et si cette situation ne s'améliore pas après des mesures appropriées (notamment une formation en cours d'emploi), ils peuvent être mutés à des postes dépourvus de fonctions d'enseignement ou, de fait, contraints de quitter la profession enseignante si aucun autre poste approprié n'est disponible ;
- (c) les critères à appliquer pour parvenir à une telle conclusion sont du ressort des bureaux de l'éducation et varient sensiblement d'une préfecture à une autre ;
- (d) le sort des enseignants est pour l'essentiel entre les mains des directeurs d'établissements, qui peuvent adresser – et adressent effectivement – des rapports défavorables aux bureaux de l'éducation sans que les enseignants concernés puissent en prendre connaissance et sans que leur soit garantie la possibilité d'y répondre de manière appropriée ;



- 
- (e) il n'y a pas de voies de recours adéquates contre une décision désignant un enseignant comme insuffisamment apte; de plus, un enseignant contraint de quitter son poste pour recevoir une formation n'a pas de garantie de retrouver son ancien poste une fois cette formation terminée avec succès. En outre, la nature de la formation est décidée par les bureaux de l'éducation et il peut s'agir, dans des cas spécifiques, d'une formation à un poste qui n'implique pas d'enseignement;
  - (f) le système n'est ni transparent ni impartial. Il n'y a pas de représentants des enseignants dans les comités qui examinent les rapports, il est fréquent que la composition de ces organes ne soit pas divulguée et les enseignants dont le cas est examiné n'ont pas la possibilité de se faire représenter devant eux.

En bref, l'allégation de ZENKYO invoque une absence flagrante de procédure régulière.

15. Le Comité conjoint croit comprendre que le Ministère a fait sien un système conçu par le Bureau de l'éducation de la région urbaine de Tokyo, mis en place en 2000, et l'a recommandé aux autres préfectures. Ce système est fondé sur l'idée que, lorsque les directeurs d'établissements ou autres agents de supervision constatent qu'un enseignant a un comportement qui manifeste, selon un ensemble d'exemples directeurs, une aptitude insuffisante, ils doivent donner à l'intéressé des conseils afin qu'il s'améliore. Le Ministère indique que ces avis et les résultats obtenus servent de base à tout rapport ultérieur rendant compte d'une aptitude insuffisante qui peut être envoyé à un bureau de l'éducation compétent. Il est indiqué que lorsque les directeurs d'établissements ou autres agents de supervision ont l'intention de présenter un rapport sur un enseignant considéré insuffisamment apte, l'intéressé est informé avant que le rapport soit rédigé et son avis à ce sujet est consigné et joint au rapport. Le rapport et cet avis, s'il est exprimé, sont alors examinés par un comité d'évaluation qui prend la décision finale.

Le Ministère souligne que les décisions sont fondées sur des critères objectifs au sujet desquels il a donné des instructions aux bureaux de l'éducation.

16. Le Comité conjoint prend note de ces caractéristiques du système, telles qu'elles sont décrites dans la réponse du gouvernement :

- (a) les enseignants jugés incompetents bénéficient d'une aide en deux étapes. Un bureau de préfecture détermine quand les enseignants n'ont pas la capacité de s'acquitter efficacement de leur tâche. Sur la base des rapports, ces enseignants reçoivent des conseils et une formation. Les enseignants qui ne dirigent pas de façon appropriée leurs élèves et ont déjà bénéficié de conseils ou d'une formation destinés à améliorer leur capacité d'enseigner sont redéployés vers des postes dépourvus de fonctions d'enseignement, là où il en existe ;
- (b) la réponse est loin d'indiquer l'existence d'une procédure régulière en ce qui concerne l'examen des rapports défavorables soumis aux bureaux des préfectures. Bien qu'elle spécifie que, lors d'une enquête sur ces bureaux, *“personne n'a indiqué ne pas avoir l'intention ... d'entendre l'avis d'un enseignant soumis à examen en tant qu'enseignant susceptible de posséder une aptitude insuffisante”*, rien ne confirme qu'un enseignant jouisse du droit général d'être pleinement informé du contenu des

---

rapports établis, de comparaître et d'être entendu, ou qu'il existe un droit de recours à un quelconque niveau, en dehors de la possibilité de former un recours devant le Comité du personnel contre un licenciement, une réaffectation à un poste dépourvu de fonctions d'enseignement ou une mise en disponibilité. Il est affirmé que les mesures obligeant à suivre une formation spécifique pour améliorer les qualités et les aptitudes des enseignants ne portent pas atteinte aux intérêts des enseignants et ne sont susceptibles d'aucun recours devant le Comité du personnel;

- (c) il est admis que lorsqu'un rapport défavorable est envoyé par un directeur d'établissement à un bureau accompagné des vues d'un enseignant, aucune autre possibilité n'est offerte à l'enseignant de faire valoir son point de vue. Toutefois, il ne semble pas qu'il soit obligatoire de soumettre le rapport proposé à l'enseignant concerné pour qu'il exprime ses vues. Il est apparemment présumé que le directeur de l'établissement a discuté de la teneur de toutes observations défavorables avec l'enseignant lors des séances préalables d'orientation et de conseils;
- (d) le Ministère concède que la publication des noms des membres des comités relève du pouvoir d'appréciation de chaque bureau, étant entendu que la publication de ces noms pourrait entraîner des pressions sur ces personnes ou sur leur famille, empêchant de ce fait l'expression d'opinions impartiales.

**17.** Une série de dispositions de la Recommandation sont applicables aux situations décrites ci-dessus. Il faut les considérer dans leur ensemble. Elles ont les effets suivants :

- (a) Les paragraphes 45 et 46 font ressortir que la stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi sont indispensables aussi bien dans l'intérêt de l'enseignement que dans celui de l'enseignant, et que les enseignants devraient être protégés efficacement contre les actions arbitraires de nature à affecter leur situation professionnelle ou leur carrière.
- (b) Le paragraphe 64 précise que lorsque l'activité d'un enseignant doit faire l'objet d'une appréciation directe, cette appréciation devrait être objective et être portée à la connaissance de l'intéressé. Il dispose aussi que l'enseignant devrait avoir un droit de recours contre une appréciation qu'il juge injustifiée.
- (c) Le paragraphe 50, considéré avec le paragraphe 64, signifie que toutes les appréciations portées dans les rapports peuvent conduire à d'éventuelles mesures disciplinaires, telles que le licenciement, en raison des infractions constatées aux normes de comportement professionnel. Ces paragraphes envisagent aussi l'obligation d'une procédure régulière, impliquant une pleine connaissance du contenu des rapports établis, des droits appropriés de représentation et d'audition et un droit effectif de recours.

**18.** Le Comité conjoint estime que le système actuel, tel que décrit par le Ministère, est loin de respecter les normes de la Recommandation. Le fait que, comme l'affirme le Ministère, un nombre relativement faible d'enseignants sont soumis aux processus décrits ci-dessus, ne contribue en rien à réfuter cette conclusion. Ce système ne garantit pas la communication à l'enseignant concerné du contenu spécifique d'un rapport défavorable, et l'intéressé n'a donc pas l'assurance de bénéficier d'une possibilité effective de contester et de réfuter ce qui y est dit. Il n'y a pas de droit d'être entendu par le Comité qui traite de la question et, sauf des cas très limités, il n'y a pas de droit de recours. Dans la mesure où les bureaux des préfectures refusent d'identifier les membres des comités, les processus ne sont nullement ouverts et transparents.

---

19. De plus, selon l'expérience collective des membres du Comité conjoint, il semble inexplicable et contraire aux approches normalement admises d'exclure les enseignants en activité des organes qui prennent des décisions aussi fondamentales, relatives aux questions de l'exercice de la profession d'enseignant et aux compétences professionnelles. L'exclusion des personnes possédant une telle expérience directe paraît mettre en question la validité du processus de décision. Le Comité conjoint ne juge pas convaincant le motif fourni pour le secret de la composition des comités, d'autant que ce n'est pas la pratique suivie dans d'autres pays.

20. Le Comité conjoint recommande donc vigoureusement que le système d'évaluation des compétences et les processus qui lui sont liés et qui en découlent soient reconsidérés, en vue de les aligner sur les dispositions de la Recommandation. Il ne saurait admettre la proposition selon laquelle il s'agit simplement d'une question d'administration et de gestion locales, échappant à l'application de la Recommandation.

### Évaluation du mérite

21. La Recommandation admet clairement qu'une autorité employeuse peut mettre en place et appliquer un système juste et approprié d'évaluation du mérite des enseignants, et que le mérite peut servir de base à l'octroi d'avantages en termes de rémunération. Toutefois, comme on l'a déjà dit, le paragraphe 124 stipule qu'aucun système de rémunération d'après le mérite ne devrait être instauré ni appliqué sans l'avis préalable et le consentement des organisations d'enseignants intéressées. Le paragraphe 64 de la Recommandation, également mentionné plus haut, s'applique également à ce type d'évaluation. Il envisage l'établissement de critères objectifs et de droits de recours spécifiques.

22. La raison d'être de ce principe est que, d'après l'expérience du Comité conjoint, nombre de systèmes de récompense du mérite mis en œuvre dans le passé n'ont pas fonctionné équitablement et avec succès et ont dû finalement être abandonnés. Leur succès dépend à la fois d'une définition très soignée de critères véritablement objectifs et de l'édification d'un système d'administration manifestement transparent et équitable, y compris la mise en place de garanties appropriées contre les abus, telles que des droits effectifs de contrôle par un organe indépendant et qualifié ou de recours à un tel organe.

23. Dans son allégation, ZENKYO formule les critiques suivantes :

- (a) le système proposé a été élaboré sans consultation appropriée avec les organisations d'enseignants intéressées et sans qu'elles l'acceptent. De fait, les demandes de consultation ont été rejetées au motif que le système est une question de gestion qui ne requiert pas de consultation (ce qui est en contradiction avec la récente assertion du Bureau de l'éducation de Tokyo selon laquelle il a en particulier mis à profit "*de nombreuses occasions d'entendre l'avis des organisations d'enseignants et de procéder à des échanges de vues avec elles*") ;
- (b) il comporte une évaluation "*absolue*" (c'est-à-dire fondée sur des critères) par les directeurs adjoints et les directeurs d'établissements, combinée avec une évaluation "*relative*" (c'est-à-dire non fondée sur des critères) par un surintendant, qui peut avoir à examiner les dossiers de pas moins de 15.000 enseignants. Il y a donc un important élément subjectif du fait de cette dernière évaluation ;

- 
- (c) le processus commence par une “*auto-évaluation*” obligatoire par l’enseignant, que le directeur de l’établissement ou son adjoint peut obliger à faire “*refaire*”;
  - (d) la nature compétitive de l’évaluation est telle qu’en pratique elle tend à s’opposer au principe de la collaboration entre enseignants agissant collégialement et risque de pervertir le professionnalisme de chaque enseignant dans la recherche d’une notation fondée sur les résultats des élèves;
  - (e) le système proposé n’est pas vraiment transparent, car la divulgation des résultats des évaluations, qui a récemment été suspendue, a un caractère discrétionnaire. La mise en place d’un système de recours contre les évaluations s’impose;
  - (f) les enseignants se méfient dans l’ensemble du système proposé. Ce dernier a eu, dans la pratique, un effet néfaste sur le moral et la motivation des enseignants. Il s’est traduit par une perte regrettable de confiance entre les directeurs d’établissements, en leur qualité d’évaluateurs, et les enseignants évalués.

24. Le Ministère s’est efforcé de réfuter ces critiques de diverses façons.

25. Fondamentalement, il nie que le paragraphe 124 de la Recommandation soit applicable au système d’évaluation, au motif qu’il ne s’agit pas d’un “*système de rémunération d’après le mérite*” au sens de cette disposition. Son but est en fait d’améliorer les compétences des enseignants. Le Ministère affirme catégoriquement que les évaluations du personnel ne serviront pas à déterminer les traitements et qu’en conséquence, le système est sans rapport avec les conditions de travail.

26. Comme il a déjà été dit, il soutient que le système d’évaluation a été élaboré par un comité dont la composition était très diverse et qui s’est notamment efforcé “*d’obtenir les avis de groupes d’enseignants et de débattre avec ces groupes*”.

27. Le Ministère rejette la proposition selon laquelle les évaluations ne sont pas équitables et objectives. Il affirme que tout le personnel de supervision suit une formation à l’évaluation et que les évaluations sont fondées sur les observations faites en classe.

28. En réponse à la critique selon laquelle les résultats des évaluations ne sont pas divulgués aux enseignants, le Ministère dit qu’*“en fait, les aspects positifs et les points appelant des améliorations sont discutés de manière spécifique lors de réunions avec les enseignants. Des conseils précis sont donnés aux enseignants lors de ces réunions, qui visent à encourager le développement des compétences. La divulgation des résultats et la possibilité pour les enseignants d’exprimer leurs vues sont donc en fait garanties”*. Le Comité conjoint note que dans la réponse finale du Bureau de l’éducation de la région urbaine de Tokyo, il est dit que, selon le système que ce bureau applique, le droit de divulgation est “*garanti en vertu du cadre institutionnel en vigueur*”. D’autre part, il est dit que “*Concernant les critères et processus du système d’évaluation du personnel, les enseignants, les organisations d’enseignants, etc., peuvent soumettre au Comité du personnel une demande de rectification. Si cette demande est rejetée, ils peuvent s’adresser à un tribunal pour contester ce rejet en tant que décision administrative illégale*”.

29. Enfin, le Comité conjoint croit comprendre que la position du Ministère est que la mise en oeuvre du système d’évaluation est une question d’administration et de gestion, et que la Recommandation n’est donc pas applicable.

---

**30.** Le Comité conjoint reste perplexe devant l’assertion du Ministère selon laquelle le nouveau système n’est pas un système de rémunération d’après le mérite, au vu de ce qui est proclamé comme l’objet de la composante “évaluation relative”, à savoir *“dans le but d’établir un lien approprié entre le résultat et la rémunération, la promotion et d’autres questions de personnel”*. De plus, la réponse la plus récente du Ministère dit clairement que pour améliorer le moral des enseignants, il est souhaitable *“que les enseignants qui obtiennent de bons résultats soient évalués de manière appropriée et que l’évaluation soit adéquatement liée aux conditions d’emploi, y compris les traitements”*. Le Ministère ne commente pas spécifiquement l’affirmation parfaitement claire de ZENKYO selon laquelle un nouveau système discriminatoire de rémunération liée aux résultats, fondé sur l’évaluation des enseignants, a déjà été mis en place dans la région urbaine de Tokyo ainsi que dans la préfecture de Kagawa. Quelle que soit la situation factuelle, force est de conclure qu’à tout le moins, le système est certainement loin d’être conforme au paragraphe 64 de la Recommandation. Le Comité conjoint se refuse à considérer que la Recommandation n’est pas applicable parce qu’il s’agirait uniquement d’un système de gestion ou pour autre raison. Les termes de la Recommandation sont dénués de toute équivoque.

**31.** Sur la base des argumentations des deux parties, le Comité conjoint conclut que le nouveau système d’évaluation des enseignants a été élaboré de manière non conforme à la Recommandation. En effet :

- (a) il n’y a pas eu de processus approprié de consultation avec les organisations d’enseignants comme le prévoit la Recommandation ;
- (b) le système fait à l’évidence une place importante aux évaluations subjectives ;
- (c) les enseignants sont privés du droit de prendre connaissance de l’évaluation formulée et de son fondement. A cet égard, les échanges de vues lors de réunions privées auxquels fait référence le Ministère ne garantissent nullement la fourniture d’informations précises sur ce point. Les enseignants concernés restent tenus dans l’ignorance au sujet des conclusions finales des évaluateurs et de leur fondement. De plus, la “garantie” indiquée par le Bureau de l’éducation de la région urbaine de Tokyo paraît davantage concerner les recours contre les critères que la divulgation du contenu des évaluations individuelles. Une autre indication fournie par ce bureau selon laquelle *“Le Bureau de l’éducation de Tokyo estime qu’il est en principe nécessaire de communiquer les résultats de l’évaluation à l’enseignant concerné. Le moment et l’étendue de cette communication sont à l’étude”* signifie clairement qu’un tel processus de divulgation n’est toujours pas en place ;
- (d) il y a certainement un manque d’ouverture et de transparence dans le processus et une absence totale de droits spécifiques de réexamen ou de recours pour ce qui est de l’évaluation elle-même, contrairement aux aspects touchant les critères et les processus.

**32.** Le Comité conjoint ne juge pas approprié, à ce stade, de commenter davantage les questions de détail car il y a certaines questions factuelles litigieuses qui ne sont pas encore résolues. Le Comité conjoint réitère son opinion selon laquelle en tout état de cause, si, grâce à la bonne volonté et au dialogue, les questions clés de non-respect peuvent être résolues, les autres points en litige ont des chances de perdre de leur importance et ce qui paraît constituer un dysfonctionnement regrettable des relations entre ZENKYO et les autorités gouvernementales

---

compétentes pourrait être résolu. Sur ce point, le Ministère et les organisations d'enseignants concernées pourraient avoir intérêt à recourir à des responsables du secrétariat conjoint pour les aider à parvenir à un résultat mutuellement acceptable.

**33.** Le Comité conjoint recommande au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO :

- (a) de prendre note de la situation telle qu'elle est décrite ci-dessus ;
- (b) de communiquer les conclusions qui précèdent au Gouvernement japonais et à ZENKYO, en priant les parties d'engager le dialogue en vue d'aborder de manière constructive les points de non-respect de la Recommandation ;
- (c) de prier le gouvernement et ZENKYO de tenir le Comité conjoint informé des faits nouveaux concernant ces problèmes et d'examiner ces informations en temps voulu, conformément aux procédures en vigueur.

## **B. Faits nouveaux concernant des allégations précédemment reçues**

### **1. Allégation reçue du Syndicat des travailleurs de l'enseignement du Burundi (STEB)**

#### **Historique**

1. Les allégations selon lesquelles le Gouvernement du Burundi ne respecterait pas la recommandation sur la condition des enseignants en ce qui concerne les traitements sont longuement traitées dans le rapport de la septième session du Comité conjoint (2000)<sup>25</sup>.

2. Ces allégations ont été initialement soumises par le STEB par une lettre adressée par télécopie en date du 30 septembre 1997 au Directeur général de l'UNESCO, qui était suivie par une lettre datée du 14 octobre 1998 contenant des informations complémentaires. La réponse du gouvernement, datée du 7 avril 1999, a été transmise au STEB le 28 mai 1999, le STEB adressant à son tour de nouvelles observations au Comité conjoint le 30 septembre 1999.

3. En substance, le STEB se plaignait de la faiblesse des traitements des enseignants par rapport à ceux des personnels d'autres entreprises publiques ou privées, de l'insuffisance des allocations familiales et du refus du gouvernement de négocier en dépit de grèves répétées.

4. En réponse, le gouvernement indiquait qu'une nouvelle législation concernant les fonctionnaires de l'État avait été adoptée en janvier 1999, qu'une prime avait été accordée aux enseignants, et qu'un comité mixte (Ministère de l'éducation/syndicats) avait été établi le 13 novembre 1998 et chargé d'examiner l'applicabilité de la Recommandation de 1966 dans le pays. Au sujet de la demande de relèvement des traitements formulée par le STEB, le Gouvernement a déclaré qu'il fallait situer cette revendication dans le contexte de la crise socioéconomique sans précédent qui frappe le pays.

---

25 CEART/7/2000/10, annex 2, 1.B.

---

5. Dans sa réponse, le STEB précisait que les “dispositions particulières” concernant les enseignants dans la nouvelle loi n’avaient été ni précisées ni mises en application, que les primes étaient insignifiantes au regard de l’inflation qui règnait dans le pays, que les membres du nouveau comité mixte avaient été nommés par le gouvernement et non par les syndicats, et que le comité n’existait en fait que de nom puisque son rôle, s’agissant de l’applicabilité de la Recommandation de 1966, n’avait jamais été défini et qu’il n’avait été convoqué qu’une seule fois.

6. Les observations du STEB ont été transmises au Ministère de l’éducation du Burundi par deux fois, une première fois par lettre datée du 31 janvier 2001 du Sous-Directeur général par intérim de l’UNESCO, et une nouvelle fois par l’intermédiaire d’une requête du secrétariat conjoint au chef par intérim du Bureau national de l’UNESCO à Bujumbura.

7. Aucune réponse n’a été reçue à ce jour. Par ailleurs, le STEB n’a pas non plus eu d’autre contact avec le Directeur général de l’UNESCO ou le secrétariat conjoint.

## Conclusions

8. En conséquence, le Comité conjoint n’est toujours pas en mesure de procéder à un examen final des allégations en l’absence de l’information demandée.

## Recommandations

9. Le Comité conjoint recommande au Conseil d’administration du BIT et au Conseil exécutif de l’UNESCO :

- (a) de prendre note de la situation décrite ci-dessus ;
- (b) de communiquer les conclusions ci-dessus au Gouvernement du Burundi et au STEB, en priant instamment le gouvernement de présenter ses observations sur les informations les plus récentes communiquées par le STEB, de manière que le Comité conjoint puisse examiner les informations fournies par les deux parties.

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

### Historique

1. Les détails de cette allégation, présentée dans une communication qui a été initialement examinée par le Comité conjoint en 1994, figurent dans le rapport de la septième session de ce comité, tenue en 2000<sup>26</sup>.

2. Dans ce rapport, le Comité conjoint conclut que la condition des enseignants ne semble pas s’être sensiblement améliorée depuis 1997, comme en témoignent les niveaux de salaires toujours bas, les transferts forcés et les tensions relatives à la langue d’instruction, qui relèvent de la politique globale de l’éducation. De graves préoccupations subsistent au sujet d’allégations relatives au transfert ou au licenciement, à l’emprisonnement ou à la détention, voire à la dis-

---

26 CEART/7/2000/10, annexe 2, 2, C

---

parition ou au décès d'enseignants, méthodes qui menacent la stabilité et la qualité des services pédagogiques dans certaines régions. Le Comité conjoint prend également note de l'absence de coopération dans les consultations entre le gouvernement et les enseignants et leurs organisations, ajoutée aux graves problèmes de respect des droits fondamentaux de liberté syndicale qu'illustre parfaitement l'affaire non encore résolue du cas n° 1888 du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT. Le gouvernement a été invité à prendre des mesures visant à rétablir un solide partenariat qui reconnaisse le rôle important que jouent les enseignants et leurs représentants démocratiquement élus dans l'amélioration de l'éducation, par le biais des consultations et de la négociation. Le gouvernement a également été prié de prendre des mesures destinées à traiter les problèmes en suspens mentionnés dans le rapport, et, ce faisant, de tirer parti de toutes les possibilités d'aide internationale, y compris celles qu'offre une mission de contacts directs de membres du Comité conjoint, comme indiqué dans le rapport.

3. Après examen par le Conseil d'administration du BIT (mars 2001) et le Conseil exécutif de l'UNESCO (mai-juin 2001), le rapport du Comité conjoint, y compris l'analyse qu'il fait des derniers développements qui lui ont été notifiés, a été envoyé au Gouvernement de l'Ethiopie et à l'IE, celle-ci agissant au nom de l'ETA, en juin et juillet 2001.

### **Nouveaux développements**

4. Le Gouvernement de l'Ethiopie a répondu aux précédentes communications reçues de l'IE par des observations écrites en date du 11 juin 2003. En substance, il y renvoie aux nouvelles mesures prises en 1994 en matière d'éducation et de formation, qui, entre autres, insistent tout particulièrement sur la formation des enseignants, le but étant de développer leurs compétences et d'améliorer leurs attitudes. Selon le gouvernement, une nouvelle structure en matière de développement de la carrière, qui tient compte de l'évolution professionnelle, des performances et de l'expérience, a été mise en place pour les enseignants. Ceux-ci ont également la possibilité de se perfectionner et d'améliorer leurs qualifications, ce qui peut déboucher sur une promotion et sur une augmentation importante du salaire. Le gouvernement insiste sur le caractère décentralisé du système d'éducation, avec des écoles et des établissements de formation des enseignants qui dépendent de la région dans laquelle ils se trouvent.

5. Le gouvernement réfute l'allégation relative à l'absence de coopération et à l'inefficacité des consultations avec les enseignants et affirme qu'il a consulté les enseignants dans toutes ses entreprises en matière d'éducation. Il a tout fait pour que l'Association des enseignants soit représentée dans les conseils d'éducation des districts ainsi que dans les écoles. Il souligne que l'Ethiopie fait partie des pays les plus pauvres du monde et qu'il consacre, en moyenne, sept fois le revenu par habitant annuel aux salaires des enseignants, qui sont, de toute façon, plus élevés que ceux de toutes les autres professions de la fonction publique.

6. S'agissant des allégations de transfert forcé d'enseignants, le gouvernement fait remarquer qu'il a été confronté à un problème majeur de concentration des enseignants dans les villes et à de graves pénuries d'enseignants dans les zones rurales. Il affirme qu'il n'a fait que redéployer les enseignants des écoles bénéficiant d'un surplus d'effectifs vers les écoles qui en avaient le plus besoin, et cela en consultant les enseignants au niveau régional.



---

7. Répondant aux allégations selon lesquelles des personnes non qualifiées seraient employées dans les services d'inspection, le gouvernement a déclaré que l'évaluation des enseignants se faisait à la fois par des chefs de département, des directeurs d'école, des pairs, des étudiants et des parents. Selon lui, les étudiants comme les parents avaient, par l'exposé de leurs points de vue, une contribution précieuse à apporter.

8. Le gouvernement s'est efforcé de réfuter les allégations de harcèlement et de répression de l'ETA et de ses membres en déclarant que le droit de réunion et de création d'associations professionnelles était inscrit dans la Constitution du pays et qu'il n'y avait, en fait, ni harcèlement ni répression des individus ou groupes. Il n'a pas nié que des particuliers aient pu violer la loi, mais précise que toute violation de ce genre est réprimée ou sanctionnée par les tribunaux.

9. Le gouvernement a enfin défendu son droit d'insister pour que l'enseignement se fasse dans la langue maternelle et a admis qu'il n'était pas dans l'intérêt de son peuple d'utiliser cette langue si des matériels appropriés et des enseignants convenablement formés n'étaient pas mis à disposition (cela en réponse à une allégation selon laquelle cet enseignement serait donné par des enseignants insuffisamment formés et sans matériels pédagogiques appropriés.)

10. Le Comité conjoint a également reçu les 17 et 30 juin 2003, respectivement, deux communications sur la situation en Ethiopie émanant de l'ETA et de l'IE. Ces communications ne répondent pas expressément aux observations ci-dessus du gouvernement. L'information donnée dans ces communications se résume au fait que le gouvernement a créé et encouragé une nouvelle association professionnelle qui porte exactement le même nom que l'ETA et qui a pris toute une série de mesures de répression contre l'organisation préexistant sous ce nom, qui a toujours été indépendante du gouvernement. Parmi ces mesures, il y aurait le harcèlement d'enseignants et des tentatives pour les obliger à se dissocier de l'organisation indépendante, l'emprisonnement et, dans un cas, l'assassinat de membres de cette organisation, et la saisie ou le gel de ses biens. Il y est dit également que des mesures ont été prises pour empêcher cette organisation indépendante d'organiser des conférences et de mener d'autres activités professionnelles ou pour la gêner dans ses activités. Il semblerait par ailleurs que les décisions des tribunaux favorables à l'ETA originelle, que ce soit en général ou pour ce qui est de ses biens, n'aient pas été suivies d'effet.

## Constatations et conclusions

11. On constatera qu'il est difficile de concilier les observations du gouvernement et les affirmations toujours aussi fermes de l'IE au nom de l'ETA. Le Comité conjoint apprécie l'effort qui est fait par le gouvernement pour élucider les questions depuis son dernier rapport en 1995. Il prend note : des efforts qui ont été faits pour professionnaliser davantage le métier d'enseignant grâce à une nouvelle structure de développement des carrières tenant compte de l'évolution professionnelle, des performances et de l'expérience, ainsi que des possibilités qui sont données aux enseignants de se perfectionner et d'améliorer leurs qualifications ; des difficultés signalées en ce qui concerne le déploiement équilibré des enseignants ; de la difficulté qu'il y a à offrir des salaires convenables dans un pays pauvre comme l'Ethiopie ; des efforts qui sont faits pour associer un grand nombre d'intervenants à l'évaluation des enseignants ; des changements de politique de l'enseignement dans la langue maternelle ; et de la décentralisation de l'enseignement.

---

12. Tout en notant que la plupart de ces mesures ont des objectifs légitimes en matière d'éducation et que l'IE et l'ETA ne fournissent aucune information les concernant, le Comité conjoint rappelle que pratiquement toutes les mesures indiquées par le gouvernement relèvent de dispositions de la recommandation. Ces dispositions devraient servir d'orientation pour améliorer et appliquer les politiques et mesures prises pour que la profession d'enseignant en Ethiopie se développe sainement. Par conséquent, un examen plus détaillé des politiques du gouvernement en relation avec les dispositions de la recommandation semblerait être de mise.

13. Le Comité conjoint estime qu'une mission d'investigation pour examiner la situation telle qu'elle se présente dans la réalité est hautement recommandée. A cet effet, il serait bon, selon lui, de solliciter l'aide du Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'éducation, ou d'envisager d'autres moyens de se faire une idée plus claire de la situation, comme le tout nouveau programme phare "Enseignants et qualité" dans le cadre de l'Éducation pour tous (EPT). A la tête de ce programme, on trouve l'OIT et l'UNESCO, qui travaillent en partenariat avec d'autres organismes, y compris l'IE. Son but est d'améliorer la condition des enseignants et de renforcer le dialogue social en matière d'éducation afin d'atteindre les objectifs de l'EPT tels qu'ils sont définis dans le Cadre d'action de Dakar. Par ailleurs, il faudrait mener, en tenant compte des résultats de ces missions d'investigation, d'autres activités, comme des services consultatifs techniques et/ou des forums de dialogue social associant le gouvernement, l'ETA et d'autres parties prenantes de l'éducation, le cas échéant, dans le cadre du programme phare de l'EPT. Cela permettrait de définir plus facilement les grandes options de manière à répondre aux besoins d'un enseignement de qualité conformément aux dispositions de la recommandation et compte tenu des contraintes financières et autres du gouvernement.

14. Pour ce qui est des questions relatives à la liberté syndicale, le Comité conjoint reconnaît que cette question relève davantage de la compétence du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT. Il prie ce comité de poursuivre ses efforts pour aider à régler une affaire qui paraît extrêmement grave à cet égard.

## Recommandations

15. Par conséquent, le Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO :

- (a) prennent note de la situation décrite ci-dessus;
- (b) encouragent le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration à poursuivre les efforts qu'il fait pour essayer de régler les problèmes de liberté syndicale évoqués dans les allégations, et lui facilitent la tâche;
- (c) demandent au Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'éducation d'envisager d'étudier les autres questions évoquées par l'IE et l'ETA, afin de soumettre les constatations factuelles qu'il aura faites à ce sujet au Comité conjoint en vue d'un examen plus approfondi;
- (d) invitent le gouvernement, l'IE et l'ETA à envisager des missions d'investigation, des services consultatifs techniques et des activités de renforcement des capacités en vue de renforcer le dialogue social dans l'enseignement en Ethiopie dans le cadre d'un programme national qui ferait partie du programme phare "Enseignants et qualité" dont s'occupent l'UNESCO et l'OIT;

- 
- (e) communiquent les constatations et recommandations du Comité conjoint aussi bien au gouvernement qu'à l'Internationale de l'éducation et, par le biais de cette dernière, à l'Association des enseignants éthiopiens, en demandant aux parties de tenir le Comité conjoint informé de l'évolution de la situation en ce qui concerne les problèmes cidessus, ces informations devant être examinées conformément aux procédures approuvées.

### **3. Allégation reçue de l'Osaka Fu Special English Teachers (OFSET) du Japon**

#### **Historique**

1. Les détails concernant cette allégation figurent dans le rapport du Comité conjoint sur sa septième session en 2000<sup>27</sup>.
2. En bref, OFSET a adressé à l'OIT une lettre datée du 5 février 1998 contenant des allégations relatives à la discrimination au regard de la rémunération et des congés de maternité dont étaient victimes des enseignants à temps partiel de la préfecture d'Osaka (Japon).
3. Au moment de la septième session du Comité conjoint, celui-ci n'avait reçu que récemment les observations du Bureau de l'éducation de la préfecture d'Osaka, transmises par l'intermédiaire de la Mission permanente du Japon auprès des organisations internationales à Genève. Il n'avait néanmoins pas été possible de les transmettre à OFSET pour que cette organisation puisse présenter ses observations conformément aux procédures en vigueur.
4. En conséquence, le Comité conjoint a conclu qu'il n'était pas approprié d'examiner en détail l'allégation à ce stade.

#### **Faits nouveaux**

5. Bien que les observations du Bureau de l'éducation de la préfecture d'Osaka aient été transmises en 2000 à OFSET pour que cette organisation présente ses observations, et que des rappels aient été envoyés en 2001 et 2002, l'exposé de la position d'OFSET s'est longtemps fait attendre. A plusieurs occasions, en réponse à des communications du secrétariat du Comité conjoint à ce sujet, le représentant d'OFSET a demandé davantage de temps pour répondre.
6. Finalement, le 23 décembre 2002, le représentant d'OFSET a informé l'OIT que son organisation ne souhaitait plus poursuivre la procédure. OFSET indiquait en outre que depuis l'envoi de la communication initiale, de nombreux changements positifs étaient intervenus dans l'attitude du Bureau de l'éducation de la préfecture d'Osaka et son approche vis-à-vis d'OFSET, changements dus en partie au fait que la question avait été communiquée au Gouvernement japonais pour qu'il fasse connaître sa position et sa réponse. Il était enfin indiqué que le Bureau de l'éducation reconnaissait maintenant OFSET et négociait de bonne foi avec elle.

---

27 CEART/7/2000/10, annexe 2, 1. C

---

## Conclusions et recommandations

7. Dans ces conditions, le Comité conjoint juge inutile de poursuivre l'examen de l'allégation initiale d'OFSET. Il est heureux de noter qu'à la suite de l'échange d'information entre le gouvernement et OFSET au moyen des procédures d'examen des allégations par le Comité conjoint, les parties ont pu mener des négociations sur les questions en litige et parvenir à une conclusion satisfaisante pour chacune.

8. Le Comité conjoint recommande au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO :

- (a) de prendre note de la situation décrite ci-dessus ;
- (b) de communiquer les conclusions qui précèdent au Gouvernement japonais et à OFSET, en les félicitant d'avoir trouvé une issue positive à leur différend dans l'intérêt de l'éducation et des enseignants, sur la base du dialogue social et conformément aux dispositions de la Recommandation de 1966.

---

## ANNEXE 3

### Ordre du jour de la neuvième session du Comité conjoint

1. Election des membres du Bureau et adoption de l'ordre du jour
2. Suivi de l'application de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966)
  - (a) Formation des enseignants : initiale et continue
  - (b) Emploi et carrière des enseignants
  - (c) Rémunération des enseignants
  - (d) Conditions de l'enseignement et de l'apprentissage
  - (e) Dialogue social dans l'éducation : partage de l'information, consultation et négociation
  - (f) Autres dispositions de la Recommandation de 1966
3. Suivi de l'application de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)
  - (a) Libertés académiques dans l'enseignement supérieur
  - (b) Structures de l'emploi et régime de la titularisation
  - (c) Autres dispositions de la Recommandation de 1997
4. Examen des allégations reçues d'organisations d'enseignants
  - (a) Allégations reçues depuis la huitième session
  - (b) Allégations examinées depuis la huitième session
5. Progrès réalisés dans la promotion et l'application des Recommandations de 1966 et de 1997
  - (a) Examen des rapports et autres sources d'information, conformément au mandat du Comité conjoint
  - (b) Examen des activités menées, conjointement ou séparément, par le BIT et l'UNESCO en vue de promouvoir l'application des deux Recommandations
  - (c) Méthodologie et procédures du Comité conjoint
6. Ordre du jour de la dixième session
7. Questions diverses

# Que sont les Recommandations sur les enseignants et qu'est-ce que le CEART?

## Les Recommandations

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

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

## CEART

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

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

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

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

Le CEART se réunit tous les trois ans, alternativement au Siège de l'UNESCO à Paris et à celui de l'OIT à Genève. Le présent rapport rend compte de la session de l'an 2003, réunie dans les locaux de l'UNESCO.

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

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

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

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