

Commission de l'application des normes

Deuxième partie
du rapport de la commission
Section III

3 juin 2025

113^e session, Genève, 2025

Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)

Président – Chers délégués, le dernier point à l'ordre du jour de nos travaux de cette séance est la discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART). J'invite M. Frank Hagemann, directeur du Département des politiques sectorielles, à nous présenter ce rapport. Monsieur Hagemann, vous avez la parole.

Directeur du Département des politiques sectorielles (SECTOR) – J'ai le plaisir de vous présenter le rapport de la 15^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, le CEART, qui s'est tenue à l'OIT du 11 au 13 septembre 2024. Comme vous le savez, le CEART a été créé en 1967 à la suite de l'adoption par l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant.

Le CEART se réunit tous les trois ans pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement et pour formuler des recommandations appropriées. Il examine également les allégations présentées par les syndicats d'enseignants concernant le non-respect des principes de la Recommandation de 1966, et de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

Il convient de noter que la 15^e session s'est déroulée selon un mode hybride, plusieurs séances virtuelles ayant eu lieu avant la réunion en présentiel, d'une durée plus courte, à Genève. Le rapport de la 15^e session se penche sur plusieurs avancées significatives intervenues dans le domaine de l'enseignement depuis la dernière réunion du CEART en 2021.

En 2022, le Secrétaire général de l'ONU a convoqué un Sommet sur la transformation de l'éducation, dont la piste d'action consacrée à la profession enseignante a été dirigée par l'OIT et l'UNESCO. À la suite de ce sommet, le Secrétaire général a créé un Groupe de haut niveau sur la profession enseignante, coprésidé par les anciens présidents de l'Estonie et de Trinité-et-Tobago, et appuyé par un secrétariat conjoint OIT-UNESCO, géré par l'OIT.

Le Groupe de haut niveau a publié ses recommandations en février 2024. La recommandation n° 53 de ce groupe dispose que, et je cite, «le système des Nations Unies devrait adopter un instrument international mis à jour, notamment une convention ou une révision des instruments existants, sur la profession enseignante. Un tel instrument devrait s'appuyer sur les principes exposés dans la Recommandation OIT/UNESCO concernant la

condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), ainsi que sur d'autres normes et outils pertinents. L'application de cet instrument devrait être contrôlée dans le cadre d'un mandat renforcé du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant ou un organe similaire».

En mars 2024, le Conseil exécutif de l'UNESCO a autorisé la Directrice générale de l'Organisation à préparer une étude préliminaire sur les aspects techniques et juridiques relatifs à l'opportunité de réviser les deux recommandations. La décision finale concernant la révision de la recommandation de 1966 sera prise par la Conférence générale de l'UNESCO en novembre 2025.

En mars 2025, le Conseil d'administration du BIT a décidé, dans cette même salle, de procéder à une révision de la recommandation OIT-UNESCO de 1966 et a demandé au BIT d'élaborer, en collaboration avec le secrétariat de l'UNESCO, un cadre procédural conjoint aux fins de l'adoption d'une version révisée de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant. Cette recommandation révisée prévoirait une participation adéquate de l'OIT ou plutôt, ce cadre exigerait la participation adéquate des mandants de l'OIT, et la proposition serait soumise à la 355^e session du Conseil d'administration en novembre 2025. Les modalités d'adoption de cet instrument conjoint sont en cours de discussion.

Il est actuellement envisagé de former un groupe d'experts chargé de rédiger l'instrument révisé, qui comprendra des experts des ministères du travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Une conférence gouvernementale spéciale sera convoquée, peut-être à la fin de l'année 2027, en vue d'adopter cet instrument. Des discussions sont en cours sur la manière d'assurer une représentation tripartite à cette réunion, en conformité avec les principes de gouvernance de l'OIT et de l'UNESCO.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le rapport de la 15^e session du Comité conjoint. Le CEART examine les recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante à la lumière d'une éventuelle révision des recommandations de 1996 et de 1997, et met en relief un certain nombre de thèmes qui pourraient être examinés dans le cas où il serait décidé de réviser ces recommandations.

Comme vous pouvez le constater dans le rapport, le CEART a examiné plusieurs thèmes qui ne figuraient pas dans la recommandation de 1996. Premièrement, il s'agit de la technologie, de l'intelligence artificielle (IA) et de l'enseignement. L'IA aura un impact considérable sur l'éducation. Si elle peut faciliter la collaboration, simplifier les tâches administratives et favoriser le développement de nouveaux outils pédagogiques, elle peut aussi porter atteinte à l'intégrité de l'enseignement, à l'égalité, aux droits de l'homme et à la protection des données dans le contexte de l'éducation. Deuxièmement, le développement de la capacité de diriger des enseignants. Le développement de cette capacité est apparu comme un moyen important de perfectionnement professionnel pour les enseignants. Il s'agit notamment, pour ces derniers, d'assumer des rôles de direction au sein de leur établissement ou de la profession. Troisièmement, l'initiation, la collaboration et le mentorat. L'enseignement est vu comme une profession collaborative, reposant sur des dispositifs d'initiation et de mentorat par des enseignants expérimentés et sur de solides systèmes encourageant une pratique réfléchie et réflexive. Ces approches sont essentielles pour mettre en place des mécanismes d'appui permettant de remédier au problème des départs d'enseignants. Quatrièmement, l'équité, la diversité et l'inclusion. Pour parvenir à une plus grande égalité dans le domaine de l'éducation, il faut également promouvoir la diversité et l'inclusion dans le

corps enseignant. Il s'agit non seulement de favoriser l'égalité de genre, mais aussi d'attirer dans la profession d'autres groupes marginalisés et vulnérables, comme les personnes en situation de handicap et les minorités ethniques ou linguistiques. Cinquièmement, l'enseignement dans des pays touchés par une crise. D'après le Réseau interagences pour l'éducation en situations d'urgence, entre 2015 et 2019, les écoles du monde entier ont été la cible de plus de 11 000 attaques, qui ont fait plus de 22 000 blessés parmi les élèves et les enseignants, dans près de 100 pays. À l'échelle mondiale, on dénombrait au total 29 pour cent des élèves en âge d'aller à l'école primaire ou secondaire qui vivaient dans des pays touchés par une crise, représentant 49 pour cent des enfants et des jeunes non scolarisés de ces tranches d'âge. Les enseignants qui travaillent dans de telles situations ont besoin d'une formation et d'un soutien psychosocial adaptés; les enseignants réfugiés ont également des besoins spécifiques. Le rapport contient également des recommandations concernant les allégations présentées par des organisations d'enseignants concernant le non-respect des principes des recommandations de 1966 et de 1997.

La 15^e session a examiné la situation des enseignants qui travaillent de longues heures. La prochaine réunion du Comité conjoint est prévue en 2028. Elle pourrait avoir lieu après l'adoption d'une recommandation révisée. C'est peut-être l'occasion de revoir le mandat du Comité conjoint et sa contribution à l'amélioration des conditions de travail des enseignants.

Membres travailleurs – Le rapport du CEART réaffirme avec clarté ce que nous savons depuis toujours: les enseignants sont la pierre angulaire d'une éducation de qualité. L'assurance d'une éducation équitable et de haute qualité pour toutes et tous passe par une profession enseignante fiable, respectée et bien soutenue, et rémunérée de façon juste. Pourtant, depuis des décennies, les enseignants et leurs syndicats tirent la sonnette d'alarme. La profession est toujours plus sous-estimée, surchargée de travail et sous-payée. Le statut des enseignants reste inférieur à celui d'autres professions, malgré le rôle vital que ces derniers jouent dans l'édification des sociétés. Aujourd'hui plus que jamais, nous devons investir de toute urgence dans la profession enseignante et défendre les droits des enseignants.

Le rapport du CEART met en lumière une grave réalité, à savoir qu'il y a aujourd'hui une pénurie mondiale de 44 millions d'enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire, et de plus de 6 millions dans l'éducation de la petite enfance. Cette crise menace à la fois la qualité de l'éducation et le progrès social au sens large. Les pénuries les plus graves se trouvent en Afrique et touchent de manière disproportionnée les communautés les plus marginalisées. Pour faire face à cette situation, en février 2024, le Secrétaire général de l'ONU a convoqué un Groupe de haut niveau sur la profession enseignante afin de trouver des solutions. Ce groupe a déterminé précisément les principales causes de la pénurie mondiale d'enseignants, à savoir des salaires non compétitifs, de mauvaises conditions de travail, l'érosion des droits au travail, un recul de l'autonomie professionnelle et peu de possibilités d'évolution et de développement.

Les bas salaires sont largement reconnus par les syndicats de toutes les régions comme étant le facteur le plus important de la pénurie d'enseignants. Près de la moitié des pays rémunèrent les enseignants du primaire moins bien que les professionnels d'autres secteurs ayant des qualifications similaires. Dans l'éducation de la petite enfance, les salaires sont encore plus faibles, reflétant ainsi une sous-estimation de longue date de cette étape cruciale de l'apprentissage.

L'enseignement professionnel est également négligé: moins de 17 pour cent des enseignants de l'enseignement professionnel déclarent recevoir une rémunération juste. Dans

l'enseignement supérieur, le gel des salaires et la réduction des avantages sociaux sont monnaie courante. On constate des difficultés dans l'accessibilité et le recrutement dans un secteur déjà marqué par l'inégalité et la précarité de l'emploi. Au sein de la profession, les femmes restent surreprésentées dans les postes d'enseignement aux niveaux inférieurs de l'éducation et sous-représentées aux niveaux supérieurs, avec pour effet un important écart de rémunération entre femmes et hommes. Les coupes budgétaires ont pour conséquences une rémunération non compétitive et une détérioration des conditions de travail qui, au bout du compte, nuisent à la qualité de l'enseignement public. Le Comité conjoint souligne en outre dans son rapport qu'au fil du temps, l'enseignement est devenu un emploi de dernier recours, en raison de plusieurs facteurs, notamment la faiblesse des salaires, qui érodent le prestige et l'attractivité de la profession.

À cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes des recommandations de 1966 et de 1997, les salaires des enseignants devraient soutenir avantageusement la comparaison avec ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes, et devraient être suffisants pour assurer un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille.

Si les salaires sont essentiels, ils ne sont pas la seule préoccupation du secteur. La prolifération des contrats temporaires, à court terme et à temps partiel, autrefois limités à l'enseignement supérieur, s'est étendue à la petite enfance et à l'éducation de base. La précarité nuit au bien-être des enseignants, limite leur accès à la négociation collective et les prive de protections sociales essentielles. Nous assistons également à une érosion de l'autonomie professionnelle et de la liberté académique, même dans les pays qui se considèrent comme démocratiques. Cette tendance est souvent liée à un recul démocratique général et à la montée d'idéologies autoritaires et d'extrême droite.

Nous constatons également que la condition et la dignité de la profession enseignante semblent avoir décliné dans le monde, en raison tant des problèmes rencontrés pour attirer et retenir du personnel qualifié dans la profession que de la montée d'un discours public qui tient les enseignants pour responsables des lacunes de l'éducation. Il n'est pas surprenant que les enseignants d'aujourd'hui connaissent une crise de santé mentale et de sécurité. L'insatisfaction au travail, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le stress sont monnaie courante. Les femmes et les enseignants marginalisés sont touchés de manière disproportionnée.

En 2023, selon l'Internationale de l'éducation, plus d'un tiers des enseignants souffrent fréquemment d'anxiété, de dépression ou de détresse. La violence et le harcèlement sont omniprésents. Dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, un enseignant sur trois a déclaré avoir été agressé sur son lieu de travail au cours de l'année écoulée.

Rien qu'au Canada, plus de 14 000 incidents de violence contre le personnel auxiliaire de l'éducation ont été enregistrés en 2024. Plusieurs syndicats de l'éducation font état de cas de violence, de harcèlement et de discrimination en particulier à l'égard des personnes LGBTI+ et de leurs soutiens dans les écoles. Ces conditions de travail poussent les enseignants à abandonner la profession. Et il est très préoccupant de constater qu'il ne s'agit pas là de problèmes temporaires. Ils sont profondément enracinés.

Le Comité conjoint attire également l'attention sur les difficultés auxquelles font face les enseignants dans les situations de crise et d'urgence, en soulignant les risques pour leur sécurité, notamment la violence, le harcèlement et l'intimidation. Le Comité conjoint souligne la nécessité de répondre spécifiquement aux besoins physiques, émotionnels et

psychosociaux des enseignants dans les situations humanitaires et de crise. Il insiste également sur la nécessité de garantir une rémunération juste et prévisible.

Les membres travailleurs rappellent que dans les situations de crise et d'urgence, les enseignants sont essentiels pour préserver le droit des enfants à l'éducation.

Nous nous faisons l'écho de l'appel du Comité conjoint à réviser les recommandations de 1966 et de 1997 pour y intégrer les conclusions du groupe de haut niveau de 2024, à savoir qu'il conviendrait d'apporter un appui ciblé aux enseignants dans les situations d'urgence, comprenant un financement accru et un bon système de paie garantissant une rémunération adéquate qui soit versée en temps opportun.

L'émergence de nouvelles technologies numériques et de l'IA dans l'éducation pose des défis importants aux enseignants, car certains d'entre eux risquent d'être remplacés par la technologie et l'IA, d'autres devant subir les conséquences négatives d'un contrôle plus étroit, d'une charge de travail plus lourde ou de l'impossibilité de se déconnecter.

Comme l'a indiqué le Comité conjoint, dans le cadre de la révision de la recommandation de 1966 et de 1997, il conviendrait de respecter la capacité d'agir, l'autonomie, les choix pédagogiques et les sensibilités des enseignants dans le contexte de l'élaboration et du déploiement des technologies dans l'enseignement; de placer les enseignants au cœur de l'innovation technologique et de la mise en application des technologies; et de reconnaître que le dialogue social est essentiel dans le cadre de la sélection, du déploiement et du suivi des technologies.

Il serait possible de répondre de meilleure façon aux questions que je viens de soulever par de véritables consultations et négociations en temps utile avec les enseignants et leurs représentants. Cependant, on observe un manque évident de dialogue social dans le contexte de l'élaboration des politiques et des stratégies éducatives et de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs.

Selon un rapport de l'Internationale de l'éducation soumis au CEART en 2024, environ 20 pour cent des syndicats indiquent que les mécanismes de dialogue social sur la rémunération, le temps de travail et la sécurité de l'emploi sont faibles ou inexistants. Le rapport fait également état d'obstacles juridiques et pratiques importants qui empêchent les enseignants d'exercer leurs libertés d'expression et de protestation pacifique, ainsi que leurs droits fondamentaux de former des syndicats et d'y adhérer, de mener des négociations collectives et de faire grève. Il s'agit là de violations graves des droits fondamentaux du personnel enseignant à défendre collectivement ses intérêts. De plus en plus, nous voyons que le droit à l'éducation sert de justification à la restriction des droits des travailleurs. Mais soyons clairs: les enseignants ne peuvent pas protéger le droit à l'éducation si leurs propres droits sont bafoués.

Au Botswana, aux Bermudes, au Sénégal, en Hongrie, au Zimbabwe, au Canada, au Niger, en République de Corée et maintenant en Argentine, avec la récente annulation unilatérale du mécanisme national de négociation collective, les enseignants et leurs syndicats résistent encore et encore aux attaques contre ces droits.

Les membres travailleurs réaffirment avec force qu'un dialogue social solide et des négociations collectives efficaces sont les seules voies durables vers des conditions de travail décentes.

Les membres travailleurs se félicitent des recommandations du Comité conjoint qui portent sur les salaires des enseignants à tous les niveaux de l'éducation, et selon lesquelles il

convient de s'employer à défendre les principes de parité et d'inclusivité dans la profession enseignante; à garantir une protection sociale adéquate des enseignants; à mettre en œuvre des mesures urgentes pour garantir la sûreté et la sécurité dans les établissements scolaires et universitaires, en particulier dans les situations d'urgence; à promouvoir la reconnaissance publique de la profession enseignante et bon nombre de ces recommandations, en particulier celles qui visent à promouvoir l'humanité, la dignité, la qualité, la durabilité, l'équité, la diversité et l'inclusivité au sein de la profession enseignante.

Comme le suggère le Comité conjoint, toute révision des recommandations de 1966 et de 1997 doit intégrer la recommandation stratégique claire du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante.

La nouvelle norme doit relever l'ambition mondiale pour la profession enseignante. Elle devrait en particulier viser à lutter contre les inégalités au sein du personnel, articuler une approche croisée de la discrimination et souligner l'importance d'un milieu de travail inclusif, sûr et non discriminatoire pour tous les enseignants. Il conviendrait de reconnaître les défis posés par la crise climatique et la transformation numérique aux conditions de travail et à l'autonomie professionnelle des enseignants. Troisièmement, il conviendrait aussi de reconnaître le rôle crucial et les droits des enseignants de l'éducation de la petite enfance.

Les membres travailleurs sont prêts à appuyer le processus de révision et à veiller à ce que les voix des enseignants soient entendues, respectées et prises en compte, et à œuvrer aux côtés des gouvernements et des employeurs en tant que partenaires égaux, comme c'est le cas au sein de cette assemblée.

La condition et l'avenir de la profession enseignante, ainsi que le droit à l'éducation lui-même, sont à la croisée des chemins. Pour remédier à la pénurie mondiale d'enseignants, nous devons renforcer les mécanismes mondiaux afin de garantir que les gouvernements accordent la priorité à la protection des droits des enseignants et à donner à ces derniers une place plus importante.

On ne pourra répondre à l'évolution rapide du monde du travail et aux exigences en matière de justice sociale dans le monde que par des systèmes éducatifs qui reposent sur des enseignants et des travailleurs du secteur de l'éducation bien formés, bien rémunérés et bien soutenus.

Membres employeurs – Je souhaite commencer par souligner que, depuis toujours, les enseignants et les systèmes éducatifs sont la pierre angulaire, non seulement de l'enseignement dispensé aux apprenants, mais aussi de la création de sociétés plus inclusives et résilientes. Pour conserver leur pertinence, les systèmes éducatifs doivent parvenir à s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail tout en préservant le professionnalisme, la condition et la dignité des enseignants. Cela doit aller de pair avec les progrès technologiques, l'appui aux enseignants dans les contextes de crise et la promotion de la justice sociale par la voie de l'enseignement. Les membres employeurs sont convaincus que c'est la voie à suivre et que le lien entre l'innovation et l'autonomisation des enseignants, en tant qu'éléments susceptibles de se renforcer mutuellement, est particulièrement pertinent. L'éducation est un outil crucial pour répondre aux demandes d'aujourd'hui et de demain du monde du travail; il est indispensable à la transition et à la requalification qui permettra aux personnes d'acquérir des compétences pertinentes et actualisées répondant aux besoins du marché du travail, et de contribuer ainsi à la viabilité du système productif. Les membres employeurs remercient le Comité conjoint pour son rapport et le Directeur du Département des politiques sectorielles du BIT pour son intervention.

Nous saluons la pertinence des recommandations du Comité conjoint adressées aux gouvernements, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, en rappelant que, de par leur nature, ce sont des textes juridiquement non contraignants. En ce qui concerne les tendances principales en matière d'éducation et d'enseignement, ainsi que les points de vue des organisations internationales, nous prenons note des opinions recensées dans le rapport et partageons, en particulier, la préoccupation exprimée au sujet de la pénurie d'enseignants, du départ du personnel qualifié, de la difficulté qu'il y a à attirer de nouveaux talents dans la communauté enseignante et de l'absence de diversité au sein de la profession et des causes de cette situation. Nous sommes également préoccupés par la crise que traverse le corps enseignant en matière de santé et de sécurité, par l'absence de dialogue social et par l'érosion de la confiance parmi les enseignants. Les défis et les perspectives associés aux nouvelles technologies et à l'impact de la numérisation sur l'éducation, mentionnés aux paragraphes 15 et 26, sont des éléments particulièrement pertinents dont il faut tenir compte lorsque l'on analyse l'utilisation de l'IA. Nous accueillons ces observations avec satisfaction. Pour ce qui concerne les tendances constatées eu égard à l'application des Recommandations de 1966 et de 1997 et à la situation du personnel enseignant, nous souhaitons revenir sur les recommandations du Comité conjoint en faveur de technologies éducatives centrées sur l'humain. Nous relevons en particulier que l'accent a été mis sur les incidences socio-émotionnelles des technologies sur les enseignants et les apprenants. Nous partageons la vision selon laquelle les technologies, dont l'IA, doivent être conçues et mises en œuvre de manière à favoriser l'autonomie du corps enseignant et non à le remplacer. Les systèmes éducatifs doivent tirer parti des outils technologiques pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage. Nous appuyons les efforts déployés pour intégrer les référentiels de compétences de l'IA dans la formation et le développement professionnel. Cela va dans le même sens que notre position selon laquelle l'apprentissage tout au long de la vie et le développement d'aptitudes souples sont indispensables pour s'adapter à l'évolution des demandes du marché du travail. À cet égard, nous insistons sur les bénéfices de la transition d'un enseignement théorique vers des modèles d'apprentissage plus interactifs par l'intermédiaire des technologies. Nous avons besoin d'environnements d'apprentissage plus modernes qui soient dynamiques et inclusifs, et qui favorisent le développement aussi bien des compétences émotionnelles que des connaissances cognitives chez les élèves. Une utilisation efficace des technologies peut promouvoir des environnements plus participatifs, et mieux préparer les apprenants à collaborer et à résoudre des problèmes, tâches demandées par le monde du travail. Nous convenons que l'IA peut améliorer les écosystèmes éducatifs en permettant un apprentissage plus personnalisé, tout en réduisant la charge administrative du corps enseignant. Nous estimons que les technologies ne doivent pas être considérées comme une fin en soi et que leur conception et leur utilisation doivent plutôt être mues par les objectifs précis fixés par les éducateurs, dans le cadre d'un dialogue avec les parties intéressées. Nous accueillons avec satisfaction les recommandations qui figurent aux paragraphes 56 et 57.

En ce qui concerne le point 57 j), nous réaffirmons qu'il est important de donner la priorité aux considérations éthiques dans le déploiement de l'IA et d'autres technologies numériques dans l'éducation. Cela ne doit toutefois pas éclipser la valeur de ces innovations. Il faut adopter une perspective équilibrée qui tient compte des risques éthiques tout en permettant que les technologies contribuent fortement à améliorer les résultats éducatifs et l'appui fourni aux enseignants, ainsi qu'à rendre les systèmes éducatifs plus souples et mieux préparés pour l'avenir. En ce qui concerne le leadership, la condition et la dignité de la profession enseignante, ainsi que le lien entre l'enseignement et la justice sociale, nous constatons avec préoccupation que l'on manque toujours de personnel enseignant et que cette pénurie n'est pas sans effet sur la qualité de l'éducation et le progrès des communautés. Nous pensons qu'il

est de la plus haute importance de fournir des formations initiales et continues de qualité aux enseignants. Cela est indispensable afin qu'ils acquièrent les aptitudes et les compétences nécessaires pour tenir compte des changements technologiques, environnementaux et sociaux rapides, et qu'ils aient les capacités nécessaires pour assumer des rôles de leadership. Nous voyons d'un bon œil le réexamen des résultats de la formation et des méthodes utilisées pour évaluer les méthodes d'évaluation formative afin d'en garantir la pertinence et l'efficacité. Nous notons, et appuyons, l'élaboration des programmes de formation mentionnés au paragraphe 89 b) qui aident les enseignants à acquérir les aptitudes nécessaires pour promouvoir la justice sociale auprès des apprenants et à adopter les stratégies correspondantes. Les membres employeurs prennent également note de la recommandation relative à la collaboration entre les gouvernements et les établissements de formation des enseignants pour planifier les dispositions à prendre dans ce domaine en fonction des besoins prévus, afin de remédier à la pénurie d'enseignants (paragr. 89 c)), ce qui peut contribuer à créer des conditions plus attrayantes favorisant le recrutement de professeurs et le maintien dans l'emploi.

Nous souhaitons exprimer notre préoccupation face à l'éventail de risques qui pèsent sur le bien-être physique des enseignants. La violence dans le monde du travail est un sujet grave pour l'ensemble de la société, parce qu'il s'agit d'une question non seulement morale, mais aussi de sécurité, de stabilité, de santé publique et de droits de l'homme. Il s'agit également d'un problème au travail grave, car cette violence nuit aux relations professionnelles, ainsi qu'à la santé, à la productivité et à l'engagement des travailleurs. La lutte contre la violence sur le lieu du travail exige une approche intégrée qui mobilise des responsabilités conjointes et dans le cadre de laquelle tous les acteurs interviennent pour prévenir et atténuer les actes de violence sur le lieu du travail. Dans les contextes touchés par une crise résultant d'un conflit violent, d'une catastrophe naturelle ou d'une pandémie, nous convenons qu'il est nécessaire de disposer de politiques adaptées au contexte et qui apportent la sécurité adéquate aux enseignants qui travaillent dans de telles situations. Nous sommes préoccupés par les éléments qui attestent que, en situation de crise, les Recommandations de 1966 et de 1997 sont peu appliquées et ne sont souvent pas respectées.

En dernier lieu, en ce qui concerne le lien entre les enseignants et la société, les membres employeurs insistent sur l'importance de leur rôle dans la société et reconnaissent la diversité des contextes d'enseignement dans le monde. Compte tenu de cette diversité, nous comprenons qu'il est nécessaire de contribuer à la création d'environnements favorables et à la fourniture d'un soutien aux éducateurs et aux enseignants, d'une manière qui inclut la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les services de santé et l'égalité de rémunération. En guise de conclusion, nous voulons croire que le Comité conjoint continuera de s'employer à améliorer les conditions de travail du corps enseignant dans le monde entier, dans le cadre du dialogue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom du groupe des travailleurs des pays nordiques. Nous accueillons avec satisfaction ce rapport qui offre un aperçu complet des défis mondiaux auxquels est confronté le secteur de l'éducation, défis qui se font également sentir dans les pays nordiques. Il est largement reconnu que nous faisons face à une crise du recrutement des enseignants, à une détérioration des conditions de travail et à un manque de reconnaissance et de soutien de la profession enseignante. À cet égard, je voudrais souligner trois points essentiels.

En premier lieu, la pénurie d'enseignants à l'échelle mondiale exige des réponses politiques fortes. Le rapport fait état d'une pénurie d'enseignants à presque tous les niveaux de l'éducation. Cette crise n'est pas due à un manque de personnel qualifié mais à un

engagement politique et financier insuffisant pour garantir des conditions de travail décentes et des possibilités de développement professionnel. Le rapport met en évidence le besoin urgent d'améliorer les conditions de travail des enseignants, le statut professionnel et les salaires, besoin que nous reconnaissons pleinement. Il existe un large consensus sur le fait qu'investir dans l'éducation apporte des bénéfices personnels, sociaux et économiques, mais aucun système éducatif ne peut fonctionner sans enseignants qualifiés.

Dans mon pays, la Norvège, environ 20 pour cent des personnes qui enseignent dans les écoles ne possèdent pas les qualifications reconnues et requises pour obtenir une certification complète. Dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, la pénurie d'enseignants qualifiés a atteint un point critique. Le recrutement dans la profession est à son plus bas niveau historique.

En second lieu, la violence et le harcèlement envers les enseignants requièrent des mesures urgentes. Les enseignants sont de plus en plus exposés à la violence et au harcèlement. Cette tendance s'observe non seulement à l'échelle mondiale, mais aussi dans les pays nordiques, où les signalements de violences à l'encontre des enseignants ont considérablement augmenté ces dernières années. Un environnement de travail dangereux nuit au bien-être des enseignants, freine le recrutement et pousse les enseignants à quitter la profession. Nous appuyons la recommandation du rapport visant à renforcer la santé et la sécurité. Personne ne devrait avoir à risquer sa santé ou sa sécurité pour faire son travail.

Le troisième point porte sur la protection de l'autonomie et de la liberté d'expression des enseignants. Les enseignants doivent avoir la liberté professionnelle nécessaire pour exercer leur jugement pédagogique. Des rapports ont mis en garde contre la déprofessionnalisation et l'érosion du rôle des enseignants dans la promotion de l'esprit critique, qui dépasse le cadre de leur lieu de travail. Cette question touche aux fondements mêmes de la démocratie.

Tous les enseignants doivent bénéficier de la liberté d'expression et de la liberté académique. Ils jouent un rôle essentiel dans la préparation des jeunes à la participation démocratique, à la tolérance et à la pensée critique. Sans cela, la contribution des écoles à une société ouverte et démocratique se retrouve affaiblie. La protection de l'autonomie des enseignants est, en fin de compte, un impératif démocratique. En conclusion, l'un des aspects les plus importants du rapport est la recommandation de réviser les recommandations de 1966 et de 1997.

Nous soutenons fermement cette initiative et soulignons qu'il est important de veiller à ce que toute révision garantisse des salaires décents et des conditions de travail sûres à tous les niveaux, protège la liberté d'expression, la liberté académique et le dialogue social, et fasse la promotion des valeurs fondamentales que sont la dignité humaine, la durabilité, la qualité, l'égalité et l'inclusion.

Enfin, les pays nordiques souhaiteraient souligner que les défis auxquels est confronté le secteur de l'éducation revêtent clairement une dimension de genre. À l'échelle mondiale, les femmes sont majoritaires dans l'éducation de la petite enfance et l'éducation primaire, où les salaires et le statut sont les plus faibles.

Membre travailleuse, Nouvelle-Zélande – Je voudrais me présenter en *te reo maori*, comme il est désormais d'usage en Nouvelle-Zélande, en reconnaissance de l'énorme contribution que cette langue a apportée à notre éducation, à notre culture et à nos pratiques.

Tēnā koutou katoa, Nō Ingarangi rāua ko Kōtīrana ōku tīpuna, Engari I tipu ake au ki Tāmaki Makaurau, Kei Porirua au e noho ana, He secretary au I te Kauae Kaimahi, Ko Peter Bridges rāua ko Judith Ansell ōku matua, Ko Melissa taku ingoa, Nō reira, tēnā koutou tēnā koutou tēnā koutou

katoa. [Français: Bonjour à tous, mes ancêtres sont originaires d'Angleterre et d'Écosse, mais j'ai grandi à Auckland. Je vis à Porirua et je suis secrétaire au sein du Kauae Kaimahi. Mes parents s'appellent Peter Bridges et Judith Ansell. Je m'appelle Melissa. Bonjour à tous!].

Je suis secrétaire du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande *Te Kauae Kaimahi*, et c'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui pour m'adresser à cette commission au nom des travailleurs néo-zélandais et, en particulier, de deux de nos syndicats affiliés, l'Institut néo-zélandais de l'éducation et l'Association des enseignants de l'éducation postprimaire.

La Nouvelle-Zélande est fière de son histoire en matière d'éducation publique. Malheureusement, je suis ici pour vous faire part de l'évolution préoccupante du système éducatif national qui menace sa solidité même, et pour vous donner un exemple de la manière dont il est sciemment tenté de détériorer les conditions de travail des enseignants.

La loi sur l'éducation et la formation de 2024 a introduit la création d'écoles sous contrat en Nouvelle-Zélande, permettant la conversion d'écoles publiques en établissements privés financés par des fonds publics.

Les dispositions de cette loi ont considérablement porté atteinte aux droits des travailleurs de l'éducation, notamment en raison de l'exclusion des salariés des écoles publiques, devenues écoles sous contrat, de la couverture des conventions collectives. Ces travailleurs se voient ainsi privés de leurs droits en matière de licenciement et obligés de signer des contrats d'emploi individuels avec le nouveau gestionnaire de l'école. Cette mesure érode les protections dont bénéficiaient auparavant les travailleurs, et les place dans une situation d'emploi de précarité. Il ne fait aucun doute que cela aggravera encore les préoccupations déjà mentionnées concernant la rétention des enseignants.

En outre, et ce qui est plus pernicieux encore, la loi a introduit des restrictions empêchant les syndicats représentant les travailleurs des écoles sous contrat d'engager des négociations collectives multiemployeurs avec plusieurs donateurs à ces écoles. Cette disposition limite considérablement la liberté syndicale et la capacité de mener à bien les négociations collectives. Il est important de noter qu'ici, en Nouvelle-Zélande, les négociations collectives multiemployeurs sont ce qui se rapproche le plus d'une forme de négociation sectorielle.

L'inclusion de ces dispositions dans la loi est une tentative délibérée de restreindre les droits à la négociation collective des salariés des établissements conventionnés. Des dérogations sectorielles telles que celles-ci créent un dangereux précédent qui pourrait conduire à une érosion plus forte de ces droits dans d'autres secteurs s'il en était décidé ainsi par le gouvernement en place. Limitant considérablement la capacité des parties à négocier librement, cette législation place la Nouvelle-Zélande en situation de non-conformité avec ses obligations envers l'OIT.

La Nouvelle-Zélande a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et elle est donc liée par celle-ci. En vertu de cette convention, la Nouvelle-Zélande est tenue de promouvoir la négociation volontaire entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, en vue de réglementer les conditions d'emploi par le biais de conventions collectives.

En outre, selon la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Nouvelle-Zélande est tenue de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui font l'objet des conventions fondamentales de l'OIT (dont fait partie la convention n° 98).

Jusqu'à présent, l'impact de cette loi a été faible, en grande partie parce que cette politique est impopulaire. Quelques écoles sous contrat seulement ont ouvert depuis l'introduction de la loi, accueillant un peu plus de 200 élèves. Cependant, son impact pourrait être plus important à l'avenir. Cette politique a érodé les droits des travailleurs de l'éducation, à un coût considérable pour le contribuable. Le financement par élève est de 46 500 dollars néo-zélandais, contre 9 000 dollars néo-zélandais dans les écoles publiques. Le salaire moyen dans les écoles sous contrat est de 144 720 dollars néo-zélandais, ce qui en fait le quatrième salaire moyen le plus élevé des organismes publics.

Les écoles sous contrat ont déjà été testées en Nouvelle-Zélande, où elles se sont révélées très impopulaires et totalement inutiles. L'idée avait donc été abandonnée, à juste titre. Nous espérons que l'expérience actuelle, motivée par l'idéologie plutôt que par les preuves, connaîtra le même sort.

Membre travailleur, Argentine – Le rapport du Comité conjoint montre clairement que le respect des droits fondamentaux des enseignants, dont le droit de grève, est une condition indispensable à une éducation de qualité. Il souligne également que, dans beaucoup de pays, ces droits sont violés de façon systématique: les enseignants n'ont pas accès au mécanisme de dialogue social, leur droit à manifester est ignoré et leur liberté académique s'amenuise. Ces principes, contenus dans les recommandations de 1966 et de 1997, sont essentiels pour garantir des conditions de travail décentes et une éducation inclusive, équitable et transformatrice. Il ne s'agit pas seulement là d'aspirations idéales, ce sont des engagements pris par les États devant la communauté internationale. Malheureusement, on assiste dans mon pays à une véritable offensive contre les travailleuses et travailleurs sous la forme de milliers de licenciements et d'une tentative de démanteler le cadre normatif du travail à coup de décrets de nécessité et d'urgence. Même si une partie de ces décrets ont été déclarés inconstitutionnels par la justice, à partir d'éléments présentés par les centrales syndicales – la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA), la Centrale des travailleurs et des travailleuses de l'Argentine (CTA) et la Confédération générale du travail (CGT) – le pouvoir exécutif est revenu à la charge avec un nouveau décret interdisant l'exercice du droit de grève, au mépris du statut constitutionnel de ce droit et des conventions internationales ratifiées par le pays à ce sujet. Malgré les décisions de justice, le gouvernement continue d'insister. Pendant ce temps, et je souhaite le dénoncer ici, des manifestations sont violemment réprimées par les forces de sécurité dans le cadre d'une politique générale de criminalisation des mouvements sociaux. La répression brutale dont font l'objet chaque mercredi les manifestations de retraités, parmi eux des enseignants, en est une illustration. L'objectif est clair, il s'agit de réprimer toute forme de résistance. Je souhaiterais ajouter qu'un autre décret récent s'en prend directement aux négociations collectives en retirant la participation de l'État à la Commission paritaire nationale des enseignants et en le remplaçant par le Conseil fédéral de l'éducation et les organisations syndicales d'enseignants, tout en laissant au ministère de l'Éducation le pouvoir d'accepter ou de refuser les accords obtenus pour des raisons budgétaires. Loin d'être une simple formalité administrative, cette manœuvre est une véritable attaque frontale au droit à la négociation collective consacré dans les conventions n^{os} 98, 151 et 154 de l'OIT et dans notre propre loi sur l'éducation nationale. La formation du personnel enseignant, l'accès à la technologie et à la protection des données, l'utilisation de l'IA, la valorisation de la profession et les salaires décents sont autant d'éléments essentiels d'une éducation inclusive et de qualité. Et cela ne s'acquiert que par le biais du dialogue social.

La recommandation de 1966, la recommandation de 1997 et les recommandations du Groupe de haut niveau ne sont pas des textes lointains et abstraits mais constituent une

véritable feuille de route qui vise à s'assurer que le système éducatif est juste, inclusif et respectueux des droits, et qu'il reconnaît le droit de grève des enseignants et des travailleurs en général. Ne pas respecter les recommandations susmentionnées porte atteinte à la nature même du dialogue social et, par conséquent, à la démocratie.

La justice sociale n'est pas une aberration, comme l'affirme le gouvernement argentin actuel, mais une condition indispensable, au même titre que l'éducation, la paix, la liberté et la démocratie, à la construction d'un monde digne pour toutes et tous.

Membre travailleur, Botswana – Au nom de la Fédération des syndicats du Botswana, nous sommes heureux de pouvoir faire part de nos commentaires après l'intervention du président de l'Internationale de l'éducation sur l'état de l'éducation. Notre intervention porte essentiellement sur l'importance de l'éducation au Botswana et sur son état actuel.

En tant que syndicats du secteur de l'éducation, nous estimons que l'éducation est un droit fondamental et le seul outil susceptible de transformer la vie des enfants issus des communautés défavorisées.

Pour cette raison, l'éducation devrait être accessible à tous, et tous les pays du monde devraient travailler sans relâche pour que chaque personne, quels que soient son sexe, son origine sociale ou sa situation, ait accès à une éducation de base de qualité.

Nous sommes les ardents défenseurs d'une éducation de base ininterrompue de dix ans. Cependant, nous sommes préoccupés par le fait que, depuis trois ans, le gouvernement parle de «concessions en matière d'éducation», un système dans lequel la gestion, le fonctionnement et le financement de ce secteur seraient confiés à des entités privées.

Il serait certes tentant de privatiser l'éducation, qui deviendrait alors chère et ne serait accessible qu'aux enfants dont la situation économique le permet. Cela va bien évidemment à l'encontre du principe de l'éducation pour tous de l'UNESCO et de l'éducation de base ininterrompue de dix ans pour tous.

Cette privatisation de l'éducation publique, cachée derrière le terme sophistiqué de «concessions en matière d'éducation», pourrait avoir un impact négatif sur la liberté syndicale des travailleurs de l'éducation et sur leur droit à la négociation collective.

Au Botswana, la loi ne protège et ne garantit pas suffisamment le droit des travailleurs du secteur privé à la liberté syndicale et à la négociation collective sans subir d'intimidation. Toute démarche visant à privatiser l'éducation publique remettra en cause la liberté syndicale et le droit à la négociation collective du personnel enseignant. La difficulté de se syndiquer dans le secteur de l'enseignement privé au Botswana est exacerbée par la prévalence des contrats de travail précaires. Cela se traduit par une très faible densité de travailleurs syndiqués dans le secteur privé de l'éducation au Botswana.

Nous craignons que cette proposition du gouvernement ne porte un coup dur à la possibilité dont bénéficie la plupart des travailleurs de l'éducation de notre pays de participer efficacement à la négociation collective et de conclure des conventions collectives.

Président – J'attire votre attention sur le fait que le gouvernement de l'Argentine a demandé le droit de réponse en rapport avec l'intervention du représentant des travailleurs de l'Argentine. J'accorderai ce droit à la fin de la présente séance, lorsque la liste des orateurs pour ce point à l'ordre du jour sera épuisée.

Membre travailleur, Uruguay – Nous avons examiné avec intérêt le rapport du Comité conjoint, en particulier en raison des attentes suscitées dans plusieurs de nos pays par les 59 recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire

général de l'Organisation des Nations Unies. Nous aborderons ici deux des thèmes traités dans le rapport: l'enseignement et la justice sociale, ainsi que le leadership, condition et dignité de la profession enseignante, en replaçant cette analyse dans le contexte de la région latino-américaine.

Premièrement, dans cette enceinte, il convient de débiter par la justice sociale et de souligner l'importance de la contribution de l'enseignement pour y parvenir, en reconnaissant la nature multidimensionnelle de la justice sociale dans l'éducation. En tant que travailleurs, nous estimons que toute réflexion à ce sujet n'a de sens que si elle tient compte de la réalité concrète dans laquelle nous vivons. L'Amérique latine est la région la plus inégalitaire de la planète, où la concentration des richesses a pour revers une déshumanisation, une condamnation à la pauvreté et à la marginalisation d'importants secteurs sociaux, y compris et même gravement les enfants, qui sont privés de droits aussi fondamentaux que l'alimentation, le logement, la santé, l'éducation, entre autres. D'autre part, des politiques fiscales restrictives qualifiées d'austérité fiscale, et c'est un euphémisme, sont largement adoptées dans la région. Promues par des organismes multilatéraux de crédit, ces mesures poussent les gouvernements à réduire les ressources ou ne pas investir suffisamment dans le renforcement des systèmes publics d'éducation garantissant le droit humain à l'éducation. Cette situation est aggravée par un fort processus de marchandisation et de privatisation de l'éducation, caractérisé par la recherche du profit, ce qui pose problème au regard des fonds publics. Ces conditions génèrent une situation structurelle critique qui éloigne l'Amérique latine de l'objectif recommandé de consacrer au moins 6 pour cent du PIB à l'éducation publique. À tout cela vient s'ajouter la prolifération de politiques éducatives définies et promues par des institutions et des acteurs extérieurs à la région, qui imposent un colonialisme pédagogique faisant obstacle à toute perspective de formation interne et essentielle des générations futures, s'articulant autour de la démocratisation du savoir, tout cela ayant un impact sur le développement culturel, scientifique et démocratique et sur le progrès en termes de justice sociale pour nos peuples, et pas uniquement au plan économique.

Deuxièmement, la promotion du travail décent dans le secteur de l'éducation nous amène à analyser deux dimensions d'un même thème, à savoir le développement professionnel des enseignants et leurs conditions de travail; de là, il s'agit de déterminer de quelle façon ces deux éléments influencent aujourd'hui le manque critique d'enseignants à l'échelle mondiale. En Amérique latine, il manque environ 13,5 millions d'enseignants pour répondre aux besoins des systèmes d'éducation aux niveaux primaire et secondaire. À cette pénurie vient s'ajouter la difficulté d'attirer de nouvelles générations dans la profession et de retenir les enseignants en activité. Les facteurs à l'origine de cette réalité sont multiples et sont principalement repris dans le rapport que nous examinons aujourd'hui, en plus d'autres dont il convient également de tenir compte. Nous souhaitons revenir aujourd'hui sur le discrédit social que jette sur la profession enseignante une prolifération de discours la rendant responsable des mauvais résultats, des mauvaises conditions de travail et du manque de développement professionnel des enseignants. Il convient de mentionner en particulier la forte bureaucratisation des activités; les restrictions à la liberté d'enseignement et l'imposition de processus de standardisation qui dépouillent l'enseignant de ses connaissances pédagogiques techniques, le soumettant même à des processus de contrôle et d'évaluations punitives; les faibles salaires et la précarité de l'emploi; et l'exclusion des enseignants de l'élaboration des politiques éducatives publiques et leur remplacement par des acteurs externes qui s'autoproclament seuls experts, définissent la politique éducative que les enseignants doivent appliquer; la profession fait aussi face à de nouveaux défis, comme l'IA, dont l'application massive sans débat éthique et politique préalable apparaît davantage comme une menace que comme une

opportunité. Cette situation est le résultat de l'application, pendant des années, de décisions politiques qui nous ont conduits là où nous en sommes aujourd'hui. À cela s'ajoute le fait que dans notre région, les organisations syndicales enseignantes, dernier rempart contre ceux qui promeuvent les processus de privatisation et de marchandisation de l'éducation, ainsi que le désengagement de l'État envers son obligation de garantir le droit humain à l'éducation, sont la cible d'attaques systématiques de la part de gouvernements, de groupes financiers, de groupements religieux, d'entreprises technologiques, de groupes d'entreprises, et de propriétaires de médias.

C'est la raison pour laquelle, partageant les préoccupations exprimées dans le rapport concernant l'insuffisance des salaires et des autres prestations, les conditions de travail insatisfaisantes, les restrictions en matière de liberté syndicale et de liberté académique, et la diminution des investissements publics, il sera nécessaire de promouvoir le dialogue social, la liberté d'association et de représentation, le droit de négociation collective et la sécurité de l'emploi, eu égard au rôle important qu'ils jouent dans la préservation de la dignité du corps enseignant. Il est urgent de revoir les recommandations de 1966 et de 1997 à la lumière des recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Observatrice, Internationale de l'éducation pour l'Amérique latine (IEAL) – Notre action est axée sur la lutte pour la dignité des enseignants et consiste à faire face aux défis et à saisir les opportunités que représente l'éducation en Amérique latine. Je vous transmets les salutations des travailleurs et travailleuses de l'éducation et du peuple d'Amérique latine, et leur reconnaissance pour le travail que vous accomplissez pour défendre les droits des travailleurs du monde entier. Je voudrais profiter de ces quelques minutes pour dénoncer la persécution constante et systématique menée par les gouvernements d'Amérique latine contre les organisations syndicales de l'éducation; leur attitude revient à nier l'existence des syndicats, dont la raison d'être est précisément la défense des droits au travail de tous les travailleurs latino-américains en général.

Selon le rapport du Comité conjoint, la profession enseignante est essentielle au développement social; pourtant, elle doit faire face à des difficultés, comme la surcharge de travail, le manque de reconnaissance et les conditions précaires, qui se répercutent sur le bien-être et la motivation. Le Comité conjoint souligne la nécessité d'adopter des politiques qui reconnaissent les enseignants en tant qu'acteurs fondamentaux dans la transformation de l'éducation et de la société, et concernant l'intégration de la technologie dans l'éducation, en faisant participer les enseignants à sa conception et à sa mise en œuvre.

L'IEAL a souligné combien il était nécessaire de faire participer les enseignants à l'intelligence artificielle. Le rapport du Comité conjoint, à l'instar des recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, réaffirme que le renforcement de la profession enseignante, pour ce qui est des conditions de travail, de bien-être émotionnel et de développement professionnel, n'est possible que s'il s'accompagne de la garantie d'un environnement institutionnel qui respecte et promeut la participation des enseignants à l'élaboration des politiques éducatives. Pour cela, les trois piliers fondamentaux que sont la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit à la grève sont nécessaires. Dans ce contexte, je tiens à souligner les éléments suivants:

- Au Guatemala, selon les dernières affirmations du Syndicat des travailleurs de l'éducation du Guatemala (STEG), le gouvernement national s'est lancé dans une campagne de criminalisation et la judiciarisation des actions menées, qui affecte les

dirigeants syndicaux, notamment en remettant en cause devant la justice la convention collective en vigueur et tenant des discours politiques qui mettent en danger l'intégrité physique et morale des dirigeants syndicaux.

- En Argentine, la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CETRA) a soumis une plainte au BIT (cas n° 3485) dans laquelle elle dénonce une série de mesures régressives prises par le gouvernement qui portent gravement atteinte à la liberté syndicale.
- En Équateur, l'Union nationale des éducateurs (UNE) continue d'être victime d'une grave violation de la liberté syndicale après sa dissolution administrative en 2016.
- En El Salvador, les travailleurs et travailleuses ont dénoncé une sérieuse détérioration des droits humains et syndicaux dans le secteur de l'éducation.
- Nous demandons à l'OIT d'enquêter et de surveiller les violations des droits des travailleurs en Amérique latine, et de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des normes internationales du travail, et de recommander aux autorités équatoriennes de rétablir la personnalité juridique de l'UNE.

Les travailleurs et travailleuses de l'éducation d'Amérique latine exigent que l'OIT fasse respecter leurs droits et promeuve la justice sociale dans la région afin que l'enseignement que nous prodiguons et que les droits que nous revendiquons soient véritablement accordés dans la dignité à tous les peuples d'Amérique latine.

Membres employeurs – Au nom des employeurs, nous réaffirmons l'importance fondamentale que nous accordons à l'éducation et au personnel enseignant, non seulement pour la formation continue des élèves, mais aussi pour la durabilité des communautés et des économies locales et mondiales. Nous avons entendu les préoccupations que suscitent chez les participants les défis auxquels est confrontée la profession enseignante, notamment la pénurie croissante d'enseignants et la difficulté à attirer et à retenir les talents. Nous convenons qu'il est essentiel de s'attaquer aux causes profondes de ces problèmes. De notre point de vue, il est crucial de travailler sur les aspects suivants: la technologie et l'IA peuvent jouer un rôle de premier plan pour autonomiser les enseignants, et non pour les remplacer; il est essentiel que les systèmes éducatifs tirent parti de ces outils pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage, en favorisant le développement des compétences pédagogiques et techniques des enseignants, y compris l'intégration de cadres de compétences en matière d'IA dans leur formation continue. Nous préconisons un déploiement éthique et équilibré de l'IA qui tienne compte des risques sans éclipser la valeur de ces innovations. Il est indispensable d'investir dans une formation initiale et continue de qualité pour les enseignants, afin de leur donner les compétences et les aptitudes nécessaires pour faire face aux changements technologiques et sociaux et leur permettre d'assumer des rôles de leadership. Nous pensons que les politiques doivent renforcer le professionnalisme, l'autonomie et la dignité des enseignants. Il est également nécessaire de renforcer le dialogue social pour élaborer des politiques ciblées garantissant la sécurité et le soutien des enseignants qui travaillent dans des situations de crise, car les recommandations actuelles ont une application limitée dans ces environnements. Plus que jamais, il est important de développer des programmes de formation qui aident les enseignants à acquérir les compétences et les stratégies nécessaires pour promouvoir la justice sociale parmi les élèves, y compris l'engagement envers les valeurs démocratiques qui sont à la base du progrès, de la résilience et de la paix sociale. Nous réaffirmons qu'une consultation précoce et adéquate des organisations d'employeurs et de travailleurs est nécessaire pour garantir que l'éducation reste en phase avec l'évolution de la

production et pour introduire les innovations nécessaires en matière de programmes et de pédagogie. Nous devons promouvoir l'interaction à travers des écosystèmes qui relient le monde de l'éducation au monde du travail. Les employeurs sont particulièrement attachés au programme lié à l'innovation et à l'articulation de celle-ci avec l'autonomisation des enseignants. L'éducation est un outil essentiel pour répondre aux exigences actuelles et futures du monde du travail, ainsi que pour la transition et la requalification des personnes, en leur permettant d'acquérir des compétences pertinentes et actualisées. Nous soulignons les débats qui ont eu lieu et réaffirmons que l'éducation est la pierre angulaire du développement, qui permet d'améliorer les conditions économiques, sociales et culturelles de nos nations. Nous sommes convaincus que le Comité conjoint continuera à œuvrer pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail des enseignants dans le monde entier.

Membres travailleurs – Merci à tous les intervenants qui ont pris la parole pour leurs contributions et leurs réflexions précieuses. Une chose est claire: nos systèmes éducatifs doivent subir une transformation en profondeur afin de doter les élèves des compétences et des capacités dont ils ont besoin pour s'épanouir dans un monde en mutation rapide. Ils doivent être préparés à mener la prochaine phase de la révolution numérique, à faire face aux conséquences de la crise climatique et à préserver l'avenir de nos démocraties.

Cette transformation n'est possible que dans le cadre d'un véritable dialogue social et politique entre les gouvernements et les syndicats d'enseignants. Elle nécessite également des investissements audacieux dans le personnel éducatif et les systèmes d'enseignement public. Cela implique de respecter pleinement les droits au travail des enseignants, notamment le droit de grève, et de veiller à ce que leur voix et leur expertise soient prises en compte dans l'élaboration des politiques de l'éducation.

Il est essentiel d'investir dans la profession enseignante en garantissant les conditions matérielles des enseignants et en assurant un développement professionnel continu.

Nous appelons les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et en particulier les syndicats du personnel enseignant, à:

- engager un dialogue social avec les autorités responsables de l'éducation à tous les niveaux, notamment pour défendre le financement des institutions publiques, car nous estimons que l'éducation publique est un bien public que l'État doit soutenir;
- améliorer la condition de la profession d'enseignant et rendre l'enseignement et l'apprentissage attrayants;
- renforcer l'autonomie professionnelle des enseignants et des universitaires; et enfin
- axer l'éducation sur le développement de la personne dans son ensemble et insuffler des compétences à vie dans le respect des principes d'inclusion, de démocratie, de citoyenneté, d'esprit critique, de collaboration et de respect.

Car seul un personnel enseignant bien formé, bien rémunéré, bien soutenu et respecté peut mener à bien cette transformation dans chaque classe, pour chaque élève.

Président – Passons maintenant aux droits de réponse demandé par le gouvernement de l'Argentine en rapport avec l'intervention du représentant des travailleurs de l'Argentine. Je donne à présent la parole à Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur de l'Argentine, afin qu'il exerce ce droit. La réponse doit être brève – pas plus de 2 minutes – et en langage parlementaire.

Membre gouvernemental, Argentine – Il y a une différence évidente entre la perception de certains et la réalité qui prévaut actuellement en République argentine, telle qu'elle a été décrite. Le gouvernement actuel a réussi à réduire la pauvreté de plus de 20 points de pourcentage et a considérablement renforcé les programmes sociaux. Par exemple, l'allocation universelle par enfant a augmenté de près de 400 pour cent en termes réels. Les prestations alimentaires ont augmenté de près de 140 pour cent. Lorsque le gouvernement est arrivé au pouvoir, 70 pour cent des enfants scolarisés en troisième année ne savaient pas résoudre des problèmes mathématiques élémentaires et la moitié ne comprenaient pas ce qu'ils lisaient. Face à cette situation, un silence de plomb a régné pendant de nombreuses années. On nous a resservi des discours masterisés, emprunts de nostalgie et grotesques dans lesquels, telle une figure métonymique, l'emblème de la justice sociale est invoqué comme synonyme de développement social. Nous sommes au regret de dire que c'est cet objectif prétendument louable qui a provoqué et accéléré le déclin de l'Argentine.

Le gouvernement argentin ne tient pas à prolonger indéfiniment la pauvreté. Au contraire, il est déterminé à rompre avec la logique dont sont prisonniers de nombreux gouvernements enfermés dans leurs cabinets dorés, coupés de la réalité. De plus, le rite consistant à confondre perception et réalité dans une étreinte fraternelle est également en train de se briser. Et la réalité, c'est que le gouvernement argentin actuel a réduit la pauvreté, baissé l'inflation, augmenté les salaires réels, dégagé un excédent budgétaire et, selon les estimations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une croissance du produit intérieur brut de 5,2 pour cent est prévue pour cette année, soit plus que la Chine, plus que les États-Unis d'Amérique et plus que de nombreux pays européens.

Nous sommes ici pour combattre un récit confus et dépassé en le confrontant à une réalité incontestable, sans ambiguïté, sans figures énigmatiques et sans inventions métaphysiques. Nous sommes ici pour contrer un discours purement décoratif par une réalité à l'état brut.