



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE



CEART/12/2015/9

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

Le dialogue social dans le secteur de l'éducation – Un défi permanent
Nora Wintour

Document d'information en vue de la douzième session du CEART
(Paris, 20-24 avril 2015)

Genève, 2015

I. Introduction

1. La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, et la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997, donnent aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et d'enseignants des secteurs public et privé un certain nombre de points de référence concernant la pratique du dialogue social.
2. La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, dispose ce qui suit:
 - Les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs.
 - Des procédures devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignants le droit de négocier, par l'intermédiaire de leurs organisations, avec leurs employeurs, publics ou privés.
 - Des organismes paritaires appropriés devraient être établis afin de régler les conflits relatifs aux conditions d'emploi des enseignants qui surviendraient entre ceux-ci et leurs employeurs. Au cas où les moyens et les procédures établis à cet effet seraient épuisés, ou au cas où il y aurait rupture des négociations entre les parties, les organisations d'enseignants devraient avoir le droit de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les autres organisations pour la défense de leurs intérêts légitimes ¹.
3. Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) a défini le «dialogue social» comme «toutes les 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» ². La négociation collective, forme de dialogue social la plus forte, contribue à l'instauration de conditions de travail équitables et d'autres avantages, et constitue l'une des bases de services d'éducation de qualité ³.
4. Le Forum tripartite de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique organisé par l'OIT a récemment réaffirmé l'importance de la négociation collective et du dialogue social. Dans les points de consensus, il est convenu de ce qui suit:

¹ Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, paragr. 82-84.

² OIT et UNESCO, Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (2009), Rapport, dixième session, 28 septembre-2 octobre 2009 (Paris, UNESCO, 2010), p. 17.

³ L'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) en ligne a élaboré la définition suivante: «Au sens véritable, la négociation collective désigne la réglementation commune des conditions d'emploi à la suite de négociations entre des parties disposant des mêmes droits de négociation. D'un point de vue juridique, la négociation collective véritable signifie que la législation en la matière s'applique aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.» Dans EurWORK (2011): *Representativeness of the European social partner organisations: Education*. Disponible à l'adresse http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/tn1001017s_1.htm, consultée le 21 novembre 2012.

La négociation collective devrait être menée dans un contexte plus vaste qui soit capable d'encourager la mise en place et le maintien de services publics de qualité. Elle devrait avoir pour objectif non seulement de traiter l'aspect technique des conditions de travail, mais également de favoriser l'instauration de conditions qui permettent aux travailleurs de la fonction publique d'exécuter leurs tâches de façon à la fois motivée et efficace. La négociation collective peut également favoriser le dialogue constant grâce auquel la fonction publique est en mesure d'anticiper les défis à venir. Elle peut aussi définir les domaines faisant consensus et identifier ceux où un consensus n'est pas encore possible, de manière à ce que les sujets s'y rapportant puissent être traités dans le futur ⁴.

5. Le présent document s'appuie sur l'*Etude sur les tendances en matière de liberté syndicale et de négociation collective dans le secteur de l'éducation depuis la crise financière* ⁵, réalisée en 2013 par l'Internationale de l'éducation, ainsi que sur les informations actualisées disponibles, pour donner un aperçu de certaines tendances en matière de dialogue social dans le secteur de l'éducation de certains pays depuis 2008. Il ne vise pas à offrir une vue d'ensemble globale des tendances. Cependant, il comprend effectivement une série d'études de cas examinant la façon dont le dialogue social a fonctionné, dans la pratique, ces dernières années, et la façon dont il a été utilisé pour mener la réforme de l'éducation ou traiter des questions découlant de la crise financière. Il se termine par un ensemble de recommandations concernant la façon de renforcer les institutions de dialogue social, qui ont été formulées en consultation avec les principaux partenaires, et propose des programmes de formation appropriés en matière de dialogue social et de techniques de négociation en vue d'un consensus.

II. Tendances mondiales en matière de dialogue social

6. L'étude d'ensemble du BIT (2013) conclut ce qui suit:

L'adoption (et la ratification par un nombre important d'Etats) des conventions n^{os} 151 et 154 a fait naître la conviction au cours des dernières décennies que les conditions d'emploi dans la fonction publique ne peuvent être déterminées de manière unilatérale, le cadre adéquat devant passer par une participation complète des organisations syndicales d'agents publics. Dans le cadre de cette évolution, on peut observer, outre le recours généralisé à la consultation bipartite, une expansion claire du droit de négociation collective des conditions d'emploi dans le secteur de l'administration publique en Europe et en Amérique Latine, dans un nombre considérable de pays d'Afrique et dans un certain nombre de pays d'Asie et d'Océanie ⁶.

7. Les mécanismes de dialogue social dans le secteur public sont invariablement liés aux perceptions qu'ont le gouvernement et les responsables politiques du rôle de l'Etat dans la prestation des services. A la suite de la crise financière, qui a particulièrement affecté les pays développés, la réponse des gouvernements – en termes très généraux – a consisté à

⁴ BIT, Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique, *Points de consensus*, GDFPS/2014/9, Genève, 2-3 avril 2014 (Genève, BIT, 2014), paragr. 3.

⁵ N. Wintour: *Etude sur les tendances en matière de liberté syndicale et de négociation collective dans le secteur de l'éducation depuis la crise financière 2008-2013* (Bruxelles, Internationale de l'éducation, 2013).

⁶ BIT: *La négociation collective dans la fonction publique: Un chemin à suivre*, Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1B) (Genève, BIT, 2013), paragr. 581.

encourager les investissements incitatifs ou à prendre des mesures d'austérité budgétaire, ces dernières mesures étant parfois imposées par les conditions de plans de sauvetage financier. En règle générale, les plans de sauvetage n'étaient pas axés sur l'investissement en faveur des enseignants et de l'éducation mais davantage sur l'infrastructure et la création d'emplois dans le secteur privé. D'autre part, les mesures d'austérité budgétaire ont abouti à des réductions souvent importantes des dépenses publiques, touchant tous les travailleurs du secteur public. En particulier dans les pays où les dépenses des autorités locales ont été plafonnées, le budget de l'éducation, qui représente une très forte part de ces dépenses, est particulièrement menacé. Si certains gouvernements ont utilisé des mécanismes de dialogue social pour aborder la question de la réduction des dépenses publiques, nombreux sont ceux qui ont préféré avoir recours à des interventions juridiques ou des décrets exécutifs. Dans certains cas, la responsabilité de la fixation des conditions de travail a été confiée aux municipalités. En outre, la tendance grandissante à la privatisation de l'éducation, que ce soit par la création d'écoles libres ou d'écoles sous contrat, ou par la délégation de la gestion d'écoles publiques à des organisations religieuses, a souvent affaibli les mécanismes nationaux de dialogue social et accentué les disparités en matière de conditions de qualification et de travail du personnel enseignant, étant donné l'absence de réglementation globale et la diversité des employeurs. Dans beaucoup de pays, on observe également une tendance croissante au recrutement d'enseignants sur la base de contrats, sans sécurité de l'emploi.

III. Exemples en Europe

8. Au niveau de l'UE, un Dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'éducation (DSSEE) a été établi en 2010. La Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) ne compte de membres que dans 18 pays, tandis que son homologue, le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), a des membres dans tous les pays de l'UE. Dans le cadre du dialogue social sectoriel, un certain nombre de textes conjoints a été approuvé, portant sur l'investissement dans l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie, la violence et le harcèlement émanant de tiers dans les écoles, le recrutement et le maintien dans l'emploi ⁷. Toutefois, aucun accord contraignant susceptible d'aboutir à des initiatives législatives n'a été conclu.
9. Dans les pays nordiques, en général, le dialogue social et la négociation collective sont des traditions en matière de relations professionnelles qui sont bien établies et respectées ⁸. En Islande, pendant la grave crise financière et économique, le dialogue social a particulièrement bien fonctionné ⁹. Le gouvernement et les syndicats ont réussi à s'entendre sur un ensemble de mesures appelé «accord de stabilité», qui a servi de base aux négociations dans tous les secteurs économiques. Ainsi, il existait un sentiment de responsabilité partagée et une appropriation accrue des mesures nécessaires pour faire face à une situation particulièrement difficile. Le gouvernement n'a jamais imposé un gel officiel des salaires, mais l'évolution des salaires a été très limitée. A présent, l'accord de stabilité n'est plus nécessaire et des grèves ont eu lieu en 2014 à la suite d'un différend concernant les hausses de salaire et les conditions de travail.

⁷ Pour un complément d'information sur le dialogue social européen dans le secteur de l'éducation, voir: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1822>, adresse consultée le 22 septembre 2014.

⁸ OIT/UNESCO (2010), *op. cit.*, p. 18.

⁹ Entretien avec Haldis Holst, secrétaire générale adjointe, Internationale de l'éducation, 16 juillet 2014.

-
10. Au *Danemark*, en revanche, en dépit d'une longue tradition de négociation collective et de dialogue social, sur un marché du travail négocié, le Syndicat danois des enseignants (DLF) et le Syndicat national des enseignants du secondaire supérieur (GL) ont noté un changement radical par rapport aux tendances passées lors du cycle de négociations relatif à la nouvelle convention collective de 2014, entamé fin 2012 ¹⁰.
 11. En 2012, le gouvernement danois a proposé d'allonger la journée d'école et le financement de cette réforme a nécessité une augmentation du temps de travail des enseignants, ce qui constituait une rupture avec la tradition selon laquelle les conditions de travail sont fixées par la négociation. Dans le cadre des négociations collectives, le Gouvernement local danois (LGDK, une association des municipalités danoises) a fait du pouvoir des chefs d'établissement de répartir le temps de travail une question non négociable, mettant ainsi un terme au plafond précédemment convenu concernant le nombre d'heures hebdomadaires qu'un enseignant peut avoir à passer en classe. Le LGDK a ensuite donné un préavis de «lock-out» et les tentatives de parvenir à un compromis au sein du comité de conciliation n'ont pas abouti. Le lock-out a été mis en place à partir du 1^{er} avril 2013 et le gouvernement est intervenu en présentant une loi au parlement, basée sur la position du LGDK, sans consulter aucun syndicat d'enseignants. La loi a été adoptée le 25 avril, en utilisant des procédures d'urgence.
 12. Le DLF et le GL estiment que le «conflit traduisait un style de gestion sommet-base totalement inédit dans le secteur public, le gouvernement et le parlement apportant leur soutien à des revendications non négociables des employeurs ... et une rupture avec la politique de l'administration publique où le dialogue social – y compris une négociation collective authentique – a été utilisé comme un instrument de développement efficace des services publics. ... De nouveaux défis se profilent à l'horizon pour la négociation collective au Danemark, notamment dans le secteur public ¹¹.» En outre, en conséquence du lock-out danois, les employeurs du secteur public en Islande et en Norvège ont immédiatement cherché à revoir les accords sur le temps de travail.
 13. En *Norvège*, des accords fondamentaux définissent le dialogue social, la forme et la fréquence des réunions, les sujets sur lesquels le syndicat a le droit d'être informé, ceux qui feront l'objet de consultations et ceux pour lesquels le droit de négociation s'applique. Il existe donc des règles et procédures claires sur lesquelles les deux parties peuvent s'appuyer. Cependant, le modèle de dialogue social a été établi alors que les enseignants avaient le statut de fonctionnaire et que la politique en matière d'éducation était mise en œuvre au niveau central. Du fait de la décentralisation et de la municipalisation, le lien entre l'élaboration des politiques et les conditions d'emploi des enseignants a été perdu. Ainsi, le parlement peut adopter une politique en matière d'éducation et les employeurs du secteur public peuvent dire qu'ils n'ont pas été impliqués dans la décision. Parmi les exemples récents, on peut citer l'introduction d'une année d'initiation pour les enseignants nouvellement qualifiés, qui a été adoptée par le parlement. Cependant, sa mise en œuvre pratique et son incidence sur les emplois du temps scolaires si un nouvel enseignant est formé par un tuteur doivent être décidées par les employeurs, qui ont jusqu'à présent refusé d'inclure cet élément dans la convention collective.
 14. Dans d'autres régions d'Europe, la situation est très différente. Au *Royaume-Uni*, la négociation collective est essentiellement un système volontaire – dans le secteur public comme dans le secteur privé. Le système éducatif britannique relève de la responsabilité de trois autorités distinctes: Ecosse, Irlande du Nord, et Angleterre et Pays de Galles. Depuis

¹⁰ Wintour, *op. cit.*, pp. 89-97.

¹¹ Idem.

1987, en Angleterre, le salaire et les conditions de travail des enseignants ne sont pas déterminés par voie de négociation collective. En vertu de la loi de 1991 sur les conditions de travail et le salaire des enseignants, cette responsabilité revient au secrétariat d'Etat à l'Education et l'Organe de contrôle des enseignants (STRB) a un rôle consultatif. Le document sur les conditions de travail et le salaire des enseignants est actualisé chaque année après que le STRB a émis des recommandations, qui peuvent être acceptées ou rejetées. Une convention collective nationale couvre les autres conditions telles que les indemnités de congé, des procédures de règlement collectif des conflits qui ne prévoient que la conciliation, et les locaux des syndicats.

15. Il existe depuis peu en Angleterre une forme d'écoles indépendantes financées par l'Etat, appelée «académies» ou «écoles libres», qui peuvent décider de leurs propres conditions d'emploi. Ce nouvel environnement, caractérisé par une multitude d'employeurs et l'absence d'une structure globale de négociation, pose de nouveaux problèmes. Si bon nombre de ces nouvelles écoles appliquent le document sur les conditions de travail et les salaires des enseignants ainsi que les réglementations de la convention collective nationale, les inégalités de conditions de travail se creusent. Le gouvernement a aussi lancé des plans visant à réformer la structure nationale de rémunération des enseignants et à remplacer le système de progressivité existant par un système de progression liée aux performances.
16. En Ecosse, en revanche, le système de négociation collective est resté relativement stable. Le Comité écossais de négociation pour les enseignants (SNCT) rassemble les syndicats d'enseignants, le gouvernement écossais et la Convention des autorités locales écossaises (COSLA). Créé en 2001, il s'agit du principal canal de négociation et de consultation. Il publie un Plan national des salaires et des conditions de travail des personnels enseignants et des professionnels connexes.
17. Dans un certain nombre de pays de l'Union européenne, notamment en Europe du Sud, des institutions de dialogue social relativement bien établies se sont trouvées sérieusement affaiblies à la suite de la crise financière. Ainsi, la Grèce, qui fait face à un programme d'austérité sans précédent imposé dans le cadre des conditions élaborées par la troïka (Fonds monétaire international (FMI), Commission européenne et Banque centrale européenne) pour son sauvetage, a vu ses institutions de dialogue social gravement fragilisées. La Grèce a ratifié la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, en 1996, avant d'adopter en 1999 la loi n° 2738 qui introduisait pour la première fois le droit de négociation collective dans l'administration publique. S'il avait été possible de conclure des conventions collectives dans certaines entités gouvernementales, cela n'a pas été le cas pour le ministère de l'Education. Les salaires, qui n'ont jamais fait partie des questions abordées dans les négociations, étaient réglementés par décret ministériel, mais des consultations informelles avec les syndicats avaient lieu.
18. Cependant, depuis 2008, et même avant le premier accord avec la troïka, une série d'actes législatifs a imposé des réductions de salaire. Par exemple, la loi n° 3833/2010 sur la «Protection de l'économie nationale – Mesures d'urgence pour résoudre la crise financière» imposait des réductions salariales majeures pour tous les agents publics, prévoyait un gel des recrutements, annulait les clauses des conventions collectives et interdisait la négociation de hausses salariales. La loi n° 3845/2010 prévoyait une nouvelle réduction des salaires dans le secteur public. Par la suite, des mesures ont été prises afin d'imposer un gel des primes d'avancement et de créer une «réserve d'emploi», les travailleurs recevant 60 pour cent de leur salaire. La loi n° 4024/2011 a instauré une nouvelle grille salariale dans la fonction publique et un nouveau système d'évaluation des performances.
19. La Fédération grecque des enseignants du secondaire (OLME) a décrit comme suit les principales répercussions de la crise financière sur les enseignants:

- réductions de salaire pouvant, dans certains cas, atteindre 45 pour cent pour les enseignants;
- imposition d'un système subjectif d'évaluation des performances;
- réductions permanentes des pensions pour tous les travailleurs, et relèvement de l'âge de la retraite;
- réduction des dépenses publiques consacrées à l'éducation de 33 pour cent (2009-2013);
- nouvelles réductions prévues, s'élevant à 19,2 pour cent (2013-2016) ¹².

20. Depuis 2010, la commission d'experts de l'OIT et le Comité de la liberté syndicale ont examiné les réformes législatives en Grèce, dans le cadre d'une plainte déposée contre le gouvernement grec pour des violations des conventions n^{os} 87 et 98. Dans son rapport présenté à la réunion de novembre 2012, le Comité de la liberté syndicale s'est à nouveau penché sur le cas et a appelé à ce que «les partenaires sociaux soient pleinement associés, dans le cadre des accords conclus avec la Commission européenne, le FMI et la Banque centrale européenne, à toute modification future touchant les aspects fondamentaux des droits humains que sont la liberté syndicale et la négociation collective, qui constituent l'essence même de la démocratie et de la paix sociale» ¹³.

21. En *Espagne*, les enseignants du secteur public sont visés par les dispositions du Statut de base des agents publics, adopté en 2007. Il donne le droit à tous les travailleurs du secteur public, qu'ils soient fonctionnaires ou agents publics, de négocier collectivement et de participer à la fixation des conditions de travail. Le Statut de base des agents publics dispose que les négociations se déroulent à la fois au niveau général et au niveau sectoriel, aux trois niveaux administratifs: national, autonome (régional) et local.

22. Cependant, depuis la crise économique, les réformes constitutionnelles de 2011 et l'élection d'un nouveau gouvernement, les institutions de dialogue social ont été profondément modifiées et plusieurs réformes ont été entreprises afin de déréglementer les relations de travail, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Les différents comités de négociation («tables») aux niveaux général et sectoriel n'ont pas été réunis depuis 2010. Le gouvernement a invoqué l'article 38.10 du Statut de base des agents publics, qui prévoit la rupture des accords dans des cas exceptionnels et graves d'intérêt public. Des réductions des dépenses publiques et des réformes dans le secteur public ont été introduites par le biais de décrets-lois royaux (DLR), par exemple:

- DLR n^o 8/2010: mesures extraordinaires pour réduire le déficit public;
- DLR n^o 20/2011: mesures budgétaires, fiscales et financières extraordinaires;
- DLR n^o 14/2012: mesures urgentes pour rationaliser les dépenses publiques dans le secteur de l'éducation.

¹² T. Kotsifakis: *The Consequences of the Government-EU-IMF Policies on labour and education in Greece* (Athènes, OLME, 2012).

¹³ Rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT (2012), Grèce: cas n^o 2820, plainte déposée pour la première fois le 21 octobre 2010, 365^e rapport, paragr. 1002.

-
23. Une série de réformes générales du travail a également été mise en œuvre. Le DLR n° 20/2011 permet la suspension ou la modification unilatérale d'une convention collective, en tout ou en partie, sans consultation préalable des représentants des travailleurs et sans procédure préalable devant une instance autonome de résolution des conflits ou une instance tripartite. La seule obligation est d'informer les syndicats concernés. Le DLR n° 3/2012 autorise la révocation d'une convention collective en vigueur si les négociations relatives à son renouvellement durent plus de deux ans, auquel cas la convention collective sectorielle s'appliquera ou, à défaut, les dispositions du Statut des travailleurs. Les syndicats sont donc mis sous pression pour conclure une nouvelle convention collective et les employeurs pour retarder le processus. Le gouvernement a également limité le nombre de responsables syndicaux pouvant bénéficier de congés payés. Dans le secteur de l'éducation, en deux ans, ce nombre a été réduit des deux tiers.
24. Dans certains pays d'Europe de l'Est, les mécanismes de dialogue social dans le secteur de l'éducation ont été affaiblis, en partie à cause d'une tendance à la privatisation du secteur. Par exemple, en *Hongrie*, un nouveau Code du travail a été introduit en 2012, qui a fragilisé les structures existantes de dialogue social tripartite. Le Conseil national de conciliation des intérêts (OÉT), qui avait été créé en 1988, a été remplacé par le Conseil économique et social national (NGTT), qui n'aura plus de pouvoir décisionnel. Le gouvernement a également cherché à introduire le droit de licencier les agents publics sans motif et de procéder à des licenciements de masse, même si la Cour constitutionnelle s'y est opposée¹⁴. Depuis 2010, le gouvernement autorise les collectivités locales à transférer des écoles à l'Eglise et ne leur impose plus de continuer à apporter 50 pour cent des fonds. Une nouvelle loi sur l'éducation publique et un nouveau système de gouvernement local ont été adoptés en 2012. Les enseignants seront distingués des autres agents publics, et une nouvelle grille salariale ainsi qu'un nouveau système d'avancement seront instaurés. Sous le contrôle du ministère des Ressources humaines, le Klebelsberg Institute deviendra l'employeur des personnels enseignants, et de nouveaux systèmes de gestion des écoles seront mis en place. Les syndicats estiment que les consultations et la planification préalables à l'introduction de ces réformes ont été insuffisantes¹⁵.

Etude de cas: Le dialogue social dans le secteur de l'éducation en Pologne¹⁶

25. La loi de 1991 sur le système éducatif – et la législation postérieure – régit l'enseignement et prévoit, pour la première fois, la création d'écoles privées. La responsabilité de l'éducation est divisée entre les trois niveaux de gouvernement territorial et est financée dans le cadre d'une subvention générale prélevée sur le budget de l'Etat.
26. Les enseignants de l'enseignement public ont le statut d'agent public, conformément aux dispositions de la Charte des enseignants de 1982. Elle régit les qualifications et les promotions des enseignants, leurs conditions de travail, leur rémunération et leur formation, les soins de santé, les pensions et les mesures disciplinaires. La charte garantit un maximum de dix-huit heures de cours par semaine et un salaire minimum pour chaque

¹⁴ M. Gerő et Z. Rindt (2011): *Extension of governmental power in Hungary*, 8 juillet 2011, HU1012011 EurWORK. Disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/12/articles/hu1012011i.htm>, consultée le 20 janvier 2014.

¹⁵ Rapport du Syndicat des enseignants (PSZ), daté du 4 février 2013.

¹⁶ L'auteur adresse ses remerciements sincères à Dorota Obidniak (ZNP) et à Monica Konczyk (KSO I W NSZZ), qui ont fourni des informations et remarques précieuses pour cette étude de cas.

catégorie d'enseignant. La loi sur l'enseignement supérieur (2005) couvre les professeurs de l'enseignement supérieur et le personnel universitaire. Le syndicat NSZZ Solidarność et le Syndicat des enseignants polonais (ZNP) représentent les enseignants du supérieur. Les personnels administratif et technique sont couverts par des conventions collectives négociées au niveau local.

27. Les enseignants ont le droit de constituer un syndicat et de s'y affilier, et ils sont couverts par les dispositions de la loi de 1991 sur les syndicats. Dans la pratique, il existe trois principales fédérations syndicales, qui ont toutes une section Education ou un syndicat spécifique pour les enseignants.
28. Les institutions de dialogue social sont bien établies en Pologne. Par le biais de leurs fédérations respectives, les enseignants prennent part à la Commission tripartite des affaires économiques et sociales, qui est la principale instance chargée du dialogue social. Cette commission a notamment pour but de participer à l'élaboration de la loi budgétaire et de présenter des propositions sur les niveaux de rémunération dans l'économie nationale, tant dans le secteur public que privé, ainsi que sur le salaire minimum et les cotisations de retraite du système national d'assurance.
29. La loi budgétaire annuelle détermine le montant total disponible pour les salaires des enseignants. Le ministère de l'Education édicte ensuite un règlement qui définit l'augmentation du salaire minimum de base des enseignants. Le projet de règlement, notamment le tableau contenant les niveaux de salaire pour les différents grades, est négocié entre le ministère et les syndicats.
30. La quasi-totalité des enseignants polonais sont titulaires d'un diplôme universitaire (97 pour cent ont un diplôme de licence et 92 pour cent ont un diplôme de maîtrise). Les syndicats ont mis en évidence le faible niveau des salaires des enseignants et la nécessité d'ajuster la rémunération à d'autres salaires de départ dans des professions comparables. Les syndicats ont réussi à conclure un accord majeur avec le ministère de l'Education nationale au sujet d'un système de garantie salariale, qui a été finalisé en 2009. Un rapport national calcule le salaire moyen d'un enseignant, prestations comprises dans chaque catégorie, et les enseignants qui gagnent moins que le salaire moyen de chaque catégorie reçoivent une compensation. Ce nouveau système a été considéré comme une grande victoire pour les syndicats. Cependant, depuis 2013, les salaires n'ont pas augmenté et le pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel enseignant a fortement diminué.
31. Les syndicats ont pour mission de militer en faveur de l'instauration de salaires et de conditions de travail équitables pour les enseignants polonais, d'élaborer conjointement des avis sur les documents et les projets de loi relatifs à l'éducation et de les exprimer¹⁷. Aux termes de la Charte des enseignants, le ministère de l'Education est tenu de consulter les syndicats sur toutes les politiques éducatives et toutes les propositions de réforme des programmes. Les syndicats participent régulièrement à des réunions et des groupes de travail avec le ministère de l'Education, et le conseil de direction des syndicats est invité à formuler des avis sur toute proposition de réforme de l'éducation auprès des commissions parlementaires.
32. Les autres conditions sont déterminées au niveau local, dans les districts ou les communes, selon le type d'école, après consultation des syndicats. Des exceptions existent, comme pour les écoles de médecine. Les syndicats sont aussi consultés sur les propositions de règlements et les plans d'organisation, y compris le niveau des effectifs et le temps de

¹⁷ M. Konczyk (2014): «Social dialogue in education», National Section of Education, présentation PowerPoint du syndicat NSZZ Solidarność, juin 2014.

travail; ils participent à des comités chargés de l'octroi de promotions aux enseignants, à la commission de sélection des directeurs d'établissements et aux décisions concernant les fermetures d'écoles.

Les limites du dialogue social: Le point de vue du syndicat SKOiW Solidarność

33. En janvier 2013, le ministère de l'Education a communiqué aux syndicats ses propositions initiales de réforme de la Charte des enseignants. SKOiW Solidarność a présenté un avis important au ministère et a fait part de ses vues à la Commission parlementaire sur l'éducation, la science et la jeunesse, ainsi qu'à la Commission du gouvernement local et de la politique régionale. En juin, le conseil de SKOiW Solidarność s'est réuni en session extraordinaire pour adopter un ensemble de revendications à présenter au ministère. Le syndicat était préoccupé par un certain nombre d'éléments: il n'y avait pas eu de véritable dialogue social, le gouvernement ne tenant pas compte des avis des syndicats; les fonds accordés par le gouvernement à l'éducation étaient insuffisants; en ayant recours à la privatisation, le gouvernement se déchargeait de sa responsabilité de fournir des services d'éducation publique de qualité; et bon nombre des propositions de modification du programme étaient dommageables.
34. Fin septembre 2013, les syndicats ont reçu le projet de réforme de la Charte des enseignants et le projet de modification de la loi sur le système éducatif. En octobre, les syndicats ont de nouveau soumis leur avis sur les propositions au ministère et ont rencontré la Commission parlementaire. Le syndicat a également envoyé une lettre au nouveau ministre de l'Education, en rappelant les principes du dialogue social et l'obligation incombant au ministère de mener un véritable dialogue social sur toute proposition de réforme de l'éducation. En novembre, SKOiW Solidarność a lancé une campagne encourageant les enseignants à écrire aux députés à propos des réformes de la Charte des enseignants et des écoles en situation d'échec.
35. En 2014, les syndicats ont continué à participer à toutes les commissions parlementaires concernant l'éducation et font partie d'un groupe ministériel spécial chargé d'examiner les réformes de la formation et de l'enseignement professionnels. En ce qui concerne les salaires, néanmoins, aucun accord n'a été trouvé et il n'y a pas eu d'augmentation depuis 2012, en dépit d'une forte inflation.

IV. Exemples en Afrique

36. En Afrique, les mécanismes de dialogue social varient grandement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, la liberté syndicale est limitée par la loi, ce qui affaiblit, de fait, la pratique du dialogue social et de la négociation collective. Cependant, dans un certain nombre de pays, les relations professionnelles ont fait l'objet de réformes qui ont établi – dans la loi du moins – de nouveaux mécanismes de négociation dans le secteur public.
37. Par ailleurs, dans de nombreux pays, le niveau des salaires des enseignants reste extrêmement bas et le salaire de départ peut s'avérer insuffisant pour satisfaire les besoins de subsistance élémentaires d'une personne seule. Dans bien des cas, les syndicats n'ont réussi à négocier des hausses de salaire qu'en ayant recours à la menace ou en organisant des grèves et, même lorsque des accords sont trouvés, il est souvent long ou difficile de les mettre en œuvre. Le fait de recruter des enseignants non formés ou bénévoles porte également atteinte au statut d'agent public des enseignants tel qu'il est défini dans les différents statuts des enseignants ou dans les lois sur la fonction publique.

-
38. De plus en plus, les syndicats intègrent de vastes coalitions de la société civile militant pour une éducation de qualité, mènent des campagnes pour demander davantage de transparence dans le processus budgétaire, mobilisent l'opinion publique et demandent aux parlements de veiller à ce que l'éducation et les autres services publics bénéficient de budgets globaux adéquats.
 39. En *Ouganda*, en 2008, la loi sur la fonction publique et la loi sur le règlement des conflits et la négociation publique ont été adoptées. Cette dernière prévoit l'établissement d'un Conseil national de négociation et de consultation ayant pour mandat de consulter, de dialoguer et de négocier les conditions d'emploi. Un certain nombre d'années a toutefois été nécessaire à la constitution du conseil, qui a tenu sa première réunion en août 2012. Deux membres du conseil sont issus du Syndicat national des enseignants de l'Ouganda (UNATU).
 40. Au *Sénégal*, en 2002, la Charte nationale sur le dialogue social a été signée par le gouvernement et les partenaires sociaux, y compris les représentants de l'économie informelle. Il s'agissait d'une tentative visionnaire visant à conférer une assise saine au dialogue social dans le pays. Pour diverses raisons, dont la fragmentation du mouvement syndical et un manque de financement pour les différents mécanismes mis en place, sa mise en œuvre n'a pas répondu aux attentes. Dans le cadre du mécanisme de dialogue national, des comités sectoriels de dialogue social ont été mis sur pied; ils sont censés se réunir au moins deux fois par an et publier un rapport annuel. En pratique, le Comité national de dialogue social/secteur de l'éducation et de la formation (CDS/SEF) ne s'est que peu réuni et n'a pas avancé. Les syndicats considèrent qu'il n'est convoqué qu'en temps de crise et non pour anticiper ou prévenir des conflits.

Etude de cas: Le dialogue social dans le secteur de l'éducation au Ghana

41. Les enseignants du secteur public ont le statut de fonctionnaire et, au titre de la loi de 2003 sur le travail, ils ont le droit de créer des syndicats et de s'y affilier et disposent du droit de grève. L'OIT a demandé que des modifications soient apportées à la loi sur le travail concernant certaines exclusions, comme l'interdiction faite aux travailleurs occupant des fonctions de direction et de décision de se syndiquer, et la large définition des services essentiels dans lesquels le droit de grève est interdit ¹⁸.
42. La loi de 1994 sur la Commission des services publics a institué la Commission de négociation permanente conjointe des services publics, qui existe toujours aujourd'hui, mais est désormais régie par les dispositions de la nouvelle loi sur le travail.
43. La loi de 2003 sur le travail régit la reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective et impose que le directeur général du ministère du Travail délivre un certificat de négociation au syndicat le plus représentatif. L'OIT a mis en cause le caractère discrétionnaire de ce pouvoir ¹⁹.

¹⁸ BIT, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, observation sur le Ghana et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, publiée à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (2012).

¹⁹ BIT, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, observation sur le Ghana et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, publiée à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (2012).

-
44. L'Association nationale des enseignants du Ghana (GNAT) a reçu un certificat de négociation collective en 2006, qui a ensuite été étendu de sorte à inclure l'Association nationale des enseignants diplômés du supérieur (NAGRAT). En 2007, une commission de négociation permanente mixte a été constituée, avec la GNAT et la NAGRAT, pour négocier les salaires et les conditions de travail dans l'éducation publique. Le droit de grève, conféré par la loi de 2003 sur le travail, a considérablement renforcé la position des syndicats d'enseignants.
45. La Commission nationale du travail a également été créée par la loi de 2003 sur le travail afin de faciliter le règlement des conflits du travail par le dialogue. Son mandat couvre tous les travailleurs, à l'exception des forces armées, de la police et du personnel pénitentiaire, ainsi que les agents des douanes et accises. En juin 2011, le gouvernement ghanéen a ratifié la convention de l'OIT (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ce qui témoigne de son intention de promouvoir le dialogue social à tous les niveaux.
46. La Commission pour des salaires équitables (FWSC) a été instituée en 2007 par un acte parlementaire et est chargée de la mise en œuvre de la politique des salaires de la fonction publique. Elle a été chargée de procéder à une évaluation des emplois dans le secteur public en vue de transférer des agents du secteur public dans le Système de rémunération de base unique (SSSS)²⁰. La FWSC est également responsable de la coordination des processus de négociation collective dans le secteur public et de l'établissement à l'intérieur du système salarial de la fonction publique d'un mécanisme destiné à attirer et à retenir les compétences essentielles²¹.
47. Le nouveau SSSS comprend 25 échelons et a pour but de renforcer la transparence et l'objectivité de l'administration des salaires, mais aussi de faire en sorte que travailler pour le secteur public soit un choix délibéré, en incluant des primes de marché ou de maintien dans l'emploi. Le transfert des travailleurs du secteur public dans le SSSS a débuté en 2010.
48. En 2010, une commission de négociation mixte permanente pour le secteur public a été établie pour les employeurs et syndicats du secteur public, et a été chargée de négocier les augmentations annuelles du traitement de base dans le cadre du SSSS. D'importantes recherches générales sont menées avant la réunion annuelle, qui est généralement efficace et permet de parvenir assez facilement à un accord. Néanmoins, les allocations, qui constituent une part importante de la rémunération dans le secteur public, ne sont pas visées par ces négociations.
49. Si le SSSS a permis une hausse des salaires dans la fonction publique, des incohérences ont été relevées dans l'application des allocations professionnelles, et l'existence de la FWSC a été source de confusion quant au point de savoir à qui revient la responsabilité des négociations²². En vertu de la loi, la FWSC devrait s'occuper de la négociation de toute question ayant des implications monétaires pour le secteur public, ce qui correspond à plus de 70 pour cent des clauses d'une convention collective.

²⁰ Loi sur la Commission pour des salaires équitables, 2007, loi n° 737, www.fairwages.gov.gh, adresse consultée le 18 décembre 2012.

²¹ Idem.

²² Entretien avec Christian Addai-Poku, président, Association nationale des enseignants diplômés du supérieur (NAGRAT), 15 août 2014.

-
50. La convention collective visant les enseignants du secteur public a une durée de validité de trois ans et contient une clause de renégociation des salaires selon laquelle les salaires peuvent être renégociés chaque année. La dernière convention collective a expiré en novembre 2011, et il a été particulièrement long et difficile ne serait-ce que de convenir de procédures de négociation. Les accords relatifs à l'enseignement professionnel et technique, à l'enseignement supérieur et au personnel non enseignant ont aussi expiré. En 2013, les syndicats d'enseignants (la GNAT, la NAGRAT et la Coalition des enseignants concernés) ont fait grève afin qu'un accord soit trouvé sur la nécessité de négocier de nouvelles propositions pour la convention collective – la FWSC avait en effet contesté le statut juridique de la direction du Service de l'éducation du Ghana (GES) pour négocier, bien que la Commission nationale du travail ait confié cette tâche au GES.
51. Le peu de ressources – notamment les ressources humaines spécialisées – dont dispose la FWSC constitue l'un des principaux problèmes, étant donné l'étendue du mandat de cette commission et la nécessité de négocier avec plus de 30 syndicats du secteur public. Les syndicats ont le sentiment que les négociations étaient plus efficaces avant la constitution de la FWSC ²³.

V. Exemples en Asie/dans le Pacifique

52. En *Australie*, les enseignants de l'éducation publique sont généralement engagés en tant qu'agents publics au niveau des Etats, et la plupart des négociations collectives sont menées au niveau des Etats. Il existe des conditions d'emploi communes à la fonction publique et une série d'accords d'entreprise (EBA), qui sont normalement signés entre la section du Syndicat des enseignants australiens (AEU) au niveau des Etats et la Direction de l'enseignement et de la formation (ETD) au niveau fédéré. Au niveau de l'enseignement supérieur, les EBA sont conclus entre la direction des universités et le Syndicat national des enseignants du supérieur, bien que le syndicat établisse un cahier national de revendications, qui est ensuite adapté à la situation locale. En général, les EBA pour les établissements publics visent les types d'emploi, la sélection et la promotion, le temps de travail, le salaire et les classements, le perfectionnement professionnel, la charge de travail des enseignants et le nombre d'heures de cours, la gestion de la charge de travail, la planification des effectifs, les procédures de recours et de résolution des conflits, les locaux des syndicats, les procédures de licenciement, les autorisations et les prestations de congé. Les EBA types contiennent désormais une disposition relative à la création de comités de consultation dans les écoles ou les centres de formation. Ces comités se réunissent selon les besoins et sont chargés d'examiner la planification et le fonctionnement à long terme de l'établissement scolaire, y compris la taille des classes et l'organisation du temps de travail.
53. Dans le secteur privé, il existe un accord au niveau de l'Etat qui énonce une série de conditions minimales, et le Syndicat des enseignants indépendants d'Australie (IEU) négocie avec des employeurs individuels en vue de signer un accord d'entreprise ou un accord certifié.

²³ Idem.

Principes du Syndicat des enseignants australiens (AEU) en matière de relations professionnelles *

L'AEU a adopté un ensemble de principes en matière de relations professionnelles, qui bénéficient d'un large soutien de la direction au niveau des politiques.

Les parties s'engagent à respecter les principes suivants en matière de relations professionnelles:

- 1) coopération et collaboration entre la direction, les salariés et le syndicat;
- 2) les relations entre la direction, les salariés et le syndicat sont fondées sur le respect mutuel, la confiance et l'ouverture vis-à-vis de points de vue différents;
- 3) les négociations visant à résoudre un problème mutuel sont axées sur des avantages à long terme pour toutes les parties;
- 4) mise en place progressive d'une culture des relations professionnelles afin de créer un système scolaire extrêmement efficace doté de pratiques de travail efficaces;
- 5) reconnaissance du rôle à donner aux représentants des travailleurs.

* Ces dispositions figurent actuellement, par exemple, dans l'Accord sur les écoles publiques de l'Etat de Victoria 2013 (clause 11). Disponible à l'adresse <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/fwa/AE402151.pdf>, consultée le 15 septembre 2014.

54. Cependant, le contenu des EBA varie considérablement d'un Etat à l'autre. En outre, ces dernières années, le gouvernement national et certains Etats ont cherché à limiter la négociation collective et le rôle des syndicats dans la sphère sociale globale. Différentes initiatives législatives ont été prises à cette fin:

- limitation des sujets pouvant faire l'objet de négociations à ceux qui sont directement liés à la relation de travail (gouvernement du Commonwealth, par exemple);
- suppression des clauses contractuelles relatives à la sécurité de l'emploi ou aux effectifs (gouvernement de l'Etat du Queensland, par exemple);
- restriction du droit des syndicats à pénétrer sur les lieux de travail (gouvernement du Commonwealth et gouvernement de l'Etat du Queensland, par exemple);
- imposition de mesures de plafonnement ou de gel des salaires (Tasmanie, Nouvelle-Galles du Sud, par exemple) ²⁴.

55. Dans la région Asie/Pacifique, en dehors des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les mécanismes de dialogue social, lorsqu'ils existent, n'ont généralement qu'un rôle consultatif ou informatif. Cependant, dans certains pays, l'importance qu'il y a à renforcer ces mécanismes est de plus en plus reconnue, et les syndicats communiquent plus efficacement avec leurs membres, ce qui leur permet de formuler des propositions à partir d'éléments de preuve clairs, émanant directement de l'expérience des enseignants.

²⁴ La loi du Queensland de 2013 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (harmonisation n° 2 avec la loi sur le travail équitable) et d'autres textes législatifs (loi n° 61 de 2013) a introduit de nouvelles dispositions (ss71O-71OL) [à lire 71 «O» et non «sept cent dix»] visant à interdire l'ajout de clauses concernant l'établissement des contrats, la sécurité de l'emploi, les changements organisationnels et d'autres questions. La loi du Commonwealth de 2009 sur le travail équitable déclare illégale et interdit l'inclusion dans les accords d'entreprise de conditions qui octroieraient aux syndicats le droit de pénétrer sur les lieux de travail, sauf conformément au dispositif officiel établi dans cette même loi.

-
56. En *Malaisie*, tous les enseignants ont le statut de fonctionnaire, à l'exception d'un très faible pourcentage d'enseignants sous contrat dans le secteur public et des enseignants du secteur privé. Les enseignants du secteur public ont le droit de créer des syndicats et de s'y affilier mais ils ne disposent ni de droits de négociation collective ni du droit de grève. Les enseignants du secteur privé ne sont pas organisés.
57. Le dialogue social se déroule à deux niveaux. Au niveau ministériel, il n'y a pas de structure ou de procédures formelles, mais, dans la pratique, le syndicat rencontre régulièrement les fonctionnaires du ministère et il existe un engagement constructif. En général, le ministère ne prend pas de décision importante sans avoir consulté le syndicat au préalable. Il y a également le Conseil national mixte des services publics, au sein duquel les syndicats du secteur public ont un rôle consultatif et peuvent «exprimer leur point de vue» sur des questions liées aux salaires et aux conditions de travail. Les syndicats du secteur public n'ont pas le droit de porter leurs différends devant le tribunal du travail sans autorisation spécifique. Le conseil mixte compte 30 représentants syndicaux issus de tous les organismes du secteur public.
58. D'après Lok Yim Pheng, secrétaire générale du Syndicat national du corps enseignant (NUTP), par le passé, le syndicat avait davantage une attitude de confrontation, mais sa relation avec le gouvernement a évolué. Il a reçu le soutien d'un syndicat danois qui l'a aidé à établir sa structure actuelle, avec des représentants dans chaque établissement. Le syndicat entend adopter une approche très professionnelle et faire preuve d'intégrité et de responsabilité vis-à-vis de ses membres. En conséquence, il est devenu plus respecté. Par exemple, lorsque le gouvernement a fait appel au groupe Pearson pour élaborer un système d'évaluation des enseignants au niveau des établissements, le syndicat a présenté un ensemble de recommandations et le système a été ajusté en conséquence.
59. Cependant, d'après le NUTP, des difficultés se posent à un autre niveau. La loi sur les syndicats dispose que les fonctionnaires au-delà de l'échelon 48 ne peuvent s'affilier à un syndicat au motif qu'ils occupent des postes à responsabilité clés mais, dans la pratique, cette réglementation n'est pas appliquée. La plupart des représentants élus du NUTP relèvent de l'échelon 48 ou d'un échelon supérieur. Ce sont des enseignants diplômés de l'enseignement supérieur, qui possèdent de nombreuses années d'expérience. En juin 2014, le gouvernement a publié un règlement donnant aux représentants au-delà de l'échelon 48 un délai de deux mois pour quitter le syndicat. Le syndicat avance que ces représentants sont élus par les membres et qu'ils ne peuvent pas quitter leur poste. Ce règlement s'applique à tous les hauts fonctionnaires mais, le syndicat des enseignants étant le syndicat le plus important, il représente une sorte de cas type. Le syndicat maintient que les hauts fonctionnaires du secteur de l'éducation devraient avoir le droit de s'exprimer et de donner leur avis. Le NUTP a soumis un document au secrétaire général pour demander que ces enseignants bénéficient d'une dispense spéciale.
60. En lien avec cette décision, le Conseil national mixte des services publics a vu son rôle diminuer ces dernières années. Malgré un champ d'action limité, le conseil mixte permet de résoudre des questions qui ne peuvent pas l'être au niveau ministériel et fournit des renseignements actualisés sur des questions de politique générale. Par exemple, par le passé, un examen obligatoire était mené chaque année pour évaluer les enseignants, non seulement à des fins de promotion mais aussi pour décider des hausses de salaire. Par l'intermédiaire du conseil national mixte, ce système a été supprimé, et à présent les augmentations annuelles et les promotions sont basées sur des évaluations menées dans les

écoles. Néanmoins, depuis l'année dernière, le conseil mixte ne s'est réuni qu'une fois, alors qu'il se réunissait au moins deux fois par an auparavant ²⁵.

61. Dans d'autres pays, comme en *République de Corée*, la mise en place de mécanismes de dialogue social solides a posé un certain nombre de difficultés. Dans son article 6, la loi de 1999 sur les syndicats d'enseignants (TUA) (n° 5727) autorise les syndicats d'enseignants à négocier et à conclure des conventions collectives sur le statut économique et social des enseignants, y compris les salaires, les conditions de travail, la protection sociale, etc., avec le ministère de l'Éducation, de la Science et de la Technologie, le surintendant de la ville et le bureau provincial de l'éducation, ou avec les employeurs des établissements privés. Le gouvernement a cependant exclu des négociations les questions concernant la politique en matière d'éducation. Conformément à l'article 6(c), si plusieurs syndicats représentent les enseignants, ils doivent créer un organe de négociation unique à des fins de négociation collective. Le Syndicat coréen des enseignants et des travailleurs de l'éducation (KTU) compte plus de 60 000 membres, mais le gouvernement insiste sur le fait qu'il ne peut pas participer aux négociations tant qu'il n'aura pas créé un organe de négociation unique avec un petit syndicat, ce que le KTU a refusé de faire jusqu'à présent. Le KTU estime que ce petit syndicat est contrôlé par le gouvernement ²⁶. L'article 6(d) prévoit une autre restriction selon laquelle les syndicats d'enseignants sont tenus de consulter les parents et l'opinion publique. Si le gouvernement estime que cette consultation montre que les revendications des enseignants ne sont pas soutenues, elles ne peuvent être inscrites à l'ordre du jour des négociations.
62. Au-delà de ces restrictions, la loi sur les syndicats et l'administration des relations professionnelles (TULRAA) dispose, à l'article 2(4)(d), qu'une organisation qui compte parmi ses membres des personnes qui ne sont pas des travailleurs ne sera pas enregistrée en tant que syndicat. Par ailleurs, l'article 23(1) stipule que des travailleurs non syndiqués (autrement dit, des travailleurs licenciés) ne peuvent exercer des fonctions syndicales. L'article 2 de la TUA dispose que seuls les enseignants actifs peuvent être membres d'un syndicat. Depuis mars 2010, le gouvernement demande au KTU de réformer sa constitution au motif qu'elle autorise l'affiliation d'enseignants licenciés, au chômage ou à la retraite. En septembre 2013, le ministère de l'Éducation s'est retiré des négociations collectives en cours car le statut juridique du KTU était contesté et, en octobre 2013, le gouvernement a retiré son accréditation au KTU. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a recommandé au gouvernement d'abroger ces interdictions d'affiliation à plusieurs reprises, et il lui a demandé de rendre son accréditation au KTU sans délai ²⁷. En septembre 2014, la Haute Cour de Séoul a de nouveau accrédité le KTU et a également accepté que la Cour constitutionnelle examine les dispositions pertinentes de la TULRAA et de la TUA. La Haute Cour a également décidé de suspendre les mesures disciplinaires prises par le ministère de l'Éducation à l'encontre des responsables à plein temps du KTU.

²⁵ Entretien avec Lok Yim Pheng, secrétaire générale du Syndicat national du corps enseignant, 10 août 2014.

²⁶ Déclaration écrite de Hyun-su Hwang, secrétaire international du KTU, datée du 26 septembre 2014.

²⁷ BIT, Suite donnée aux recommandations du comité et du Conseil d'administration, 371^e rapport, mars 2014.

Statut des fonctionnaires

63. Aux Philippines, les enseignants de l'éducation publique de base (de l'enseignement préscolaire à l'enseignement secondaire) sont nommés par la Commission de la fonction publique, sur recommandation du Département de l'éducation au niveau régional, ou de l'Autorité chargée de l'enseignement technique et du développement des compétences dans le cas des établissements publics d'enseignement professionnel et technique, ou des collèges et universités d'Etat pour l'enseignement supérieur. Une loi récente sur les jardins d'enfants a reconnu que les enseignants du jardin d'enfants sont également des fonctionnaires nommés mais, dans la pratique, bon nombre d'entre eux sont toujours recrutés au titre de contrats de service. Les syndicats sont d'avis que tous les enseignants du jardin d'enfants devraient être nommés à un poste d'enseignant de niveau 1 et recevoir un salaire correspondant à l'échelon 11. Dans les collèges et universités d'Etat, il y a à la fois des professeurs permanents et des enseignants contractuels, la tendance étant à l'augmentation du nombre d'enseignants employés sur la base d'un contrat.
64. Dans le secteur privé, les enseignants sont soumis à trois périodes d'essai avant d'obtenir un statut d'emploi ordinaire. Cette période d'essai de trois ans peut être raccourcie par négociation dans le cadre de la convention collective. Les enseignants des secteurs privé et public rencontrent aujourd'hui un certain nombre de problèmes du fait de l'intégration dans le système éducatif philippin d'un système incluant le jardin d'enfants et douze années d'éducation de base, appelé «système K-12». Bon nombre d'entre eux seront licenciés ou devront prendre leur retraite à mesure que ce système est mis en œuvre.

Droit de constituer des syndicats et de s'y affilier

65. Tous les travailleurs, du secteur privé ou du secteur public, ont le droit de s'organiser en constituant des syndicats, des associations ou des sociétés à des fins légales²⁹. Cependant, le personnel de direction n'a pas le droit d'organiser des syndicats à des fins de négociation collective.
66. Les enseignants du secteur public ont le droit de constituer des syndicats. L'ordonnance exécutive n° 180 (EO 180) de 1986 contient des directives sur la façon dont les travailleurs du secteur public peuvent constituer des syndicats et a établi le Conseil de gestion des travailleurs du secteur public (PSLMC). En 2011, pour la première fois, les enseignants de l'éducation publique de base ont reçu des directives claires sur la façon de constituer et d'enregistrer leurs syndicats, au travers de la Résolution du PSLMC sur l'enregistrement et l'accréditation des enseignants de l'enseignement élémentaire et secondaire public. L'enregistrement se déroule au niveau régional et les syndicats sont en train d'être enregistrés dans ce système.
67. Les salaires et prestations des enseignants du secteur public sont déterminés par la loi – loi de normalisation des salaires – et ne font pas l'objet de négociations. Les fonctionnaires,

²⁸ Cette étude de cas repose dans une large mesure sur des échanges de courriers électroniques avec France Castro, secrétaire générale de l'Alliance des enseignants concernés – Philippines; Jomel General, secrétaire général de la Fédération des travailleurs libres des Philippines, 14 et 15 août 2014.

²⁹ Voir section 8, art. III, de la Constitution des Philippines.

enseignants inclus, ne sont pas autorisés à faire grève, même si certains syndicats ont cherché à réformer cette disposition afin que le droit de grève soit reconnu, au moins sous une forme limitée. Les syndicats ne prévoient pas la possibilité, pour leurs responsables, de s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions syndicales. La Commission de la fonction publique a récemment décidé, en 2014, que tous les syndicats accrédités pouvaient avoir droit à un système de précompte syndical.

68. Les enseignants ont la possibilité de négocier des avantages accessoires qui peuvent être convenus dans un accord collectif (CNA). Ces accords sont conclus au niveau régional entre le Département de l'éducation et l'unité de négociation reconnue.
69. Les enseignants du secteur privé peuvent organiser des syndicats à des fins de négociation collective mais les enseignants occupant des postes d'encadrement ne peuvent pas s'y affilier. Ces derniers peuvent constituer leur propre syndicat. Les syndicats du secteur privé possèdent le droit de grève. Dans la pratique, seuls quelques enseignants du secteur privé sont syndiqués. Les travailleurs sont victimes de harcèlement, de discrimination, voire de licenciement, s'ils cherchent à constituer des syndicats. Les employeurs s'opposent presque systématiquement aux demandes d'élections d'accréditation (bien que, en vertu de la loi, ils soient simplement des observateurs et non des parties intéressées). D'après la Fédération des travailleurs libres, 95 pour cent des employeurs du secteur privé ont refusé des demandes d'élections d'accréditation.

Dialogue social

70. Le dialogue social se déroule entre le syndicat d'enseignants et l'employeur (Département de l'éducation) à tous les niveaux: écoles, divisions, régions, niveau national. En mars 2013, le gouvernement philippin a adopté une nouvelle loi sur le tripartisme, les conférences tripartites et les conseils tripartites pour la paix sociale, dans laquelle le tripartisme a été déclaré politique d'Etat³⁰. Un Conseil tripartite national pour la paix sociale a été créé, ainsi que des conseils régionaux et sectoriels. Des conseils tripartites nationaux et régionaux ont été établis dans le secteur de l'éducation. Cependant, il incombe aux syndicats de mettre activement en œuvre l'initiative.
71. Les syndicats dialoguent activement avec le Département de l'éducation sur des questions liées aux niveaux de rémunération et à la gestion du fonds d'assurance sociale, appelé régime d'assurance de la fonction publique. Cependant, sur plusieurs grandes questions telles que la réforme du système éducatif visant à adopter un système K-12, les syndicats estiment que les conseils tripartites nationaux et régionaux pourraient être grandement renforcés et qu'un système efficace de règlement des différends pourrait être mis en place. Bon nombre de décisions sont toujours prises de façon unilatérale et les syndicats ne peuvent exprimer leurs préoccupations qu'après la prise de décisions.

VI. Exemples dans les Amériques

72. Dans les pays du cône Sud de l'Amérique latine, les mécanismes de dialogue social sont de mieux en mieux établis. Au *Brésil*, par exemple, le gouvernement a mené un processus de consultation résolument participatif avant d'adopter le Plan décennal national pour

³⁰ *Journal officiel* (2013), loi n° 10395, loi de renforcement du tripartisme, portant modification à cet effet de l'article 275 du décret présidentiel n° 442 tel que modifié, autrement dénommé Code du travail des Philippines, Manille, gouvernement philippin. Disponible à l'adresse <http://www.gov.ph/2013/03/14/republic-act-no-10395/>, consultée le 17 août 2014.

l'éducation (PNE), qui a été promulgué en juin 2014. Le gouvernement a ouvert des canaux de dialogue avec la société civile en organisant une série de conférences nationales. Chaque conférence nationale était précédée par des conférences dans les municipalités, les régions et les Etats. Le Forum national sur l'éducation, financé par le ministère de l'Education, coordonne les conférences et est représentatif de la communauté éducative, y compris les représentants gouvernementaux et syndicaux, les spécialistes de l'éducation, les syndicats d'étudiants et les mouvements sociaux ruraux et urbains³¹. Sur les plus de 3 000 amendements présentés sur le projet de loi relatif au plan national pour l'éducation, plus de 2 000 émanaient des consultations menées au cours des conférences, dont la proposition majeure d'augmenter le budget de l'éducation jusqu'à ce qu'il représente 10 pour cent du PIB, ce chiffre devant être atteint dans un délai de dix ans. Une autre clause clé du PNE est de parvenir à l'équivalence entre les salaires moyens des enseignants et ceux d'autres professionnels car, à l'heure actuelle, un enseignant gagne environ 40 pour cent de moins.

73. Si le gouvernement brésilien a ratifié la convention n° 151 de l'OIT en 2010, et promulgué un décret ultérieur concernant la ratification, en mars 2013³², la loi visant à réglementer la négociation collective dans le secteur public est toujours en cours d'examen. Du fait de cette absence de réglementation, source de grande incertitude, de nombreux gouvernements, aux niveaux des Etats et des municipalités, refusent de consulter les travailleurs du secteur public, y compris les enseignants, ou limitent leurs négociations avec ces acteurs.
74. Au *Canada*, il n'existe pas de ministère fédéral de l'Education, mais chaque province a adopté des dispositions sur la négociation collective pour les enseignants. Dans quatre provinces, il existe une loi sur l'enseignement général ou sur le droit de négociation collective des enseignants qui réglemente le processus; dans d'autres provinces, il existe une loi générale sur les relations du travail ou sur la fonction publique. Dans trois provinces, le droit de négociation collective des enseignants est régi par une législation également applicable au secteur privé. Tandis que certaines provinces pratiquent une forme de négociation locale, le modèle le plus répandu est une négociation couvrant toutes les écoles d'une province ou d'un territoire avec une seule organisation représentant les enseignants. Les conventions collectives portent généralement sur les salaires et d'autres prestations, les indemnités de congés, ainsi que les procédures relatives aux plaintes individuelles. Les questions liées aux effectifs et à la taille des classes sont souvent exclues de la négociation collective et traitées par le gouvernement. Certaines provinces restreignent ou interdisent les grèves dans le secteur de l'éducation.
75. Ces dernières années, certains gouvernements provinciaux ont utilisé la législation pour restreindre la négociation collective, imposer des solutions et limiter les grèves. En Colombie britannique, par exemple, la loi de 2012 sur l'amélioration de l'éducation a limité la négociation collective sur des questions telles que les contrats et la taille des classes. La Cour suprême de la Colombie britannique a abrogé certaines dispositions de la

³¹ Fórum Nacional de Educação (2014), Regimento Interno. Disponible à l'adresse <http://fne.mec.gov.br/noticias/512-fne-divulga-novo-regimento-interno>, consultée le 18 août 2014.

³² Voir P. Armengol de Souza, Convenção 151: Decreto é uma conquista na luta pela negociação coletiva no setor público. Disponible à l'adresse <http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4805/convencao-151-decreto-e-uma-conquista-na-luta-pela-negociacao-coletiva-no-setor-publico>, consultée le 18 août 2014.

loi et l'affaire fait actuellement l'objet d'un appel ³³. La loi de 2012 donnant la priorité aux étudiantes et aux étudiants, adoptée par le gouvernement de l'Ontario, a également restreint la portée de la négociation et limité le droit de grève des enseignants en lien avec les dispositions de la loi. Par la suite, un appel à la grève lancé par les syndicats concernant les activités extrascolaires a été jugé contraire à la loi par le Conseil des relations du travail de l'Ontario, qui a soutenu que ces activités faisaient partie intégrante des attributions des enseignants ³⁴. Cette décision pourrait avoir une incidence sur les relations du travail et légitimer des grèves dans le secteur de l'éducation ³⁵. Dans d'autres provinces, il existe toujours des systèmes de négociation collective solides et efficaces.

76. Aux *Etats-Unis*, les droits des employés de l'éducation du secteur public sont définis au niveau de l'Etat et au niveau local soit par négociation collective, soit en l'absence de négociation collective par l'employeur. S'il peut exister une législation régissant les relations du travail dans la fonction publique, il existe souvent une législation spécifique relative aux relations du travail entre les autorités publiques responsables de l'éducation et les syndicats enseignants dans un grand nombre d'Etats.
77. La négociation collective est bien établie. En 2011, dans 34 Etats et dans le district de Columbia, les lois des Etats accordaient le droit de négociation collective aux enseignants du secteur public. Dix autres Etats autorisaient la négociation collective, mais uniquement avec l'accord de l'employeur, une pratique connue sous le nom de «négociation collective autorisée». Les Etats où les droits syndicaux de la fonction publique sont les plus faibles sont situés dans le sud. Le personnel d'encadrement du primaire, du secondaire et du supérieur a le droit de négocier collectivement dans 32 Etats et dans le district de Columbia et, dans la plupart des établissements publics d'enseignement supérieur, les professeurs peuvent négocier dans 26 Etats ³⁶.
78. La négociation collective couvre un large éventail de sujets, comme l'indemnisation, les prestations sociales, les conditions de travail, qui sont rassemblés sous le vocable «sujets obligatoires». Certaines questions relatives à la politique en matière d'éducation peuvent être négociées dans quelques Etats – cela dépend de la législation de chaque Etat. Cependant, la plupart des politiques en matière d'éducation sont définies par la loi ou par la justice comme une prérogative exclusive de l'employeur. Les systèmes de titularisation sont définis par la loi et ne sont pas négociés. Dans certains Etats, les syndicats ont réussi à étendre l'ordre du jour en incluant généralement des questions destinées à améliorer les conditions d'apprentissage des élèves, comme la taille des classes, la formation et l'évaluation des enseignants ou les questions de santé et de sécurité ³⁷. Un grand nombre d'Etats interdit aux agents publics de faire grève et inflige des amendes ou des sanctions analogues. Depuis le début de l'année 2011 et l'issue des élections de mi-mandat, on a observé une tendance à la restriction des droits de négociation collective pour les

³³ T. Sherlock: «Education on trial: Freedom of association clashes with the public purse», dans *The Vancouver Sun*, 5 juillet 2014.

³⁴ C. Alphonso et K. Hammer: «Ontario teachers' union call to halt voluntary activities was illegal strike action: labour board», dans *The Globe and Mail*, 11 avril 2013.

³⁵ En janvier 2013, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario a déposé une plainte à ce sujet au Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas n° 3003). Le cas est en attente.

³⁶ Renseignements fournis par la National Education Association (NEA), déc. 2011.

³⁷ NEA: *Collective bargaining: What it is and how it works*. Disponible à l'adresse <http://www.nea.org/home/16375.htm>, consultée le 12 mars 2013.

enseignants, mais aussi pour tous les agents publics, en particulier dans l'Ohio, le Tennessee et le Wisconsin.

79. Les écoles sous contrat («charter schools»), qui sont financées par des fonds publics, mais gérées par des groupes privés plutôt que par les districts scolaires, ne sont généralement pas couvertes par des organisations syndicales. En 2010, quelque 12 pour cent des éducateurs de ces écoles étaient représentés par un syndicat ³⁸.

Etude de cas: Le dialogue social dans le secteur de l'enseignement supérieur public en Argentine ³⁹

80. En 2009, le CEART a recommandé «aux syndicats représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur d'employer des moyens appropriés pour améliorer la situation du personnel temporaire et à temps partiel ... Les syndicats devraient collaborer avec les autorités éducatives en vue d'élaborer des politiques qui favorisent le perfectionnement professionnel des enseignants de rang subalterne et réalisent l'équilibre entre les sexes dans le personnel académique ⁴⁰.» A bien des égards, l'exemple de l'enseignement supérieur en Argentine illustre la façon dont une convention collective nationale peut répondre à ces questions.
81. Le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier ainsi que le droit de grève sont garantis dans la Constitution de 1994. Dans le secteur privé, étant donné le recours massif aux contrats de courte durée et précaires, l'affiliation à un syndicat présente toujours un risque considérable. En revanche, dans les universités publiques, bien qu'un très grand nombre d'enseignants aient des contrats non permanents, les droits syndicaux sont généralement respectés, et l'on recense trois fédérations nationales de professeurs d'université.
82. La Constitution et la loi sur l'enseignement supérieur (1995) accordent un statut autonome aux établissements d'enseignement supérieur publics, selon lequel chaque université est habilitée à déterminer le régime contractuel du personnel enseignant et non enseignant, y compris les niveaux de rémunération. Depuis 2003, cependant, les niveaux de rémunération sont fixés par un comité mixte, au travers de négociations annuelles entre le gouvernement et le Conseil interuniversitaire national (CIN), composé des recteurs d'universités et des représentants des syndicats du secteur. Dans le cadre de ces négociations, le véritable pouvoir de négociation appartient au gouvernement, car c'est lui qui fournit les financements et non le CIN. Ce système a permis une harmonisation des salaires à la hausse.
83. D'après la loi et les statuts des universités, les professeurs sont nommés après obtention d'un concours, pour une durée comprise entre deux et sept ans, selon l'ancienneté du poste. La loi sur l'enseignement supérieur stipule que les contrats intérimaires d'une durée d'un an accordés sans concours ne peuvent pas concerner plus de 25 pour cent de l'ensemble du personnel enseignant. Cependant, dans la pratique, ce chiffre est probablement compris

³⁸ National Alliance for Public Charter Schools, <http://dashboard.publiccharters.org/dashboard/schools/page/union/year/2010>, adresse consultée le 3 mars 2013.

³⁹ Cette étude de cas est basée sur un rapport de Yamile Soclovsky, directrice, Institut d'études et de formation (IEC) de la Fédération nationale des professeurs d'université (CONADU), daté du 12 juillet 2014.

⁴⁰ OIT/UNESCO (2010), *op. cit.*, p. 10.

entre 60 et 70 pour cent, et un grand nombre de personnels «intérimaires» travaillent pendant de nombreuses années sous contrats renouvelés annuellement. En outre, si les salaires pour chaque grade sont uniformes dans toutes les universités, les fonctions et les descriptions de poste associées à chaque grade peuvent varier énormément d'un établissement à l'autre.

84. Afin de traiter ce sujet et bien d'autres questions, le gouvernement et les syndicats sont convenus d'établir une convention collective nationale pour les établissements d'enseignement supérieur publics⁴¹. Le texte proposé a été approuvé en juin 2014 et son élaboration a nécessité deux années de négociations entre le CIN, le secrétaire chargé des politiques universitaires du ministère de l'Éducation et les représentants syndicaux. Il doit à présent être approuvé par le ministère du Travail et obtenir l'approbation finale des universités. Les principaux acteurs des négociations étaient le CIN et les syndicats, et non pas le comité mixte comme pour la question de la fixation des salaires. Cependant, certaines universités ont demandé que la convention soit présentée à leurs conseils universitaires, même si le CIN était autorisé à négocier en leur nom.
85. La convention collective nationale définit la carrière d'enseignant ainsi que les différents grades et fonctions, et contient des sections sur les conditions de travail et l'environnement, les indemnités de congé, les droits et obligations du personnel enseignant et les locaux des syndicats. La convention comprend également un plan d'augmentation des salaires⁴² qui engage le gouvernement à relever toutes les catégories de salaires de 25 pour cent dans les cinq années à venir, au-delà de ce qui est convenu dans le cadre des négociations annuelles liées au pouvoir d'achat.
86. La convention collective nationale contient aussi un certain nombre de dispositions novatrices sur les questions d'égalité et de diversité. Elle prévoit l'octroi d'un congé parental pour naissance ou adoption, et donne la possibilité aux parents, s'ils travaillent tous les deux à l'université, de partager ce congé, à l'exception près que la mère doit prendre un nombre minimum de jours de congé après la naissance de l'enfant. La convention collective permet donc aux hommes de s'occuper de l'enfant au cours des premiers mois. La disposition tient également compte du fait qu'en Argentine les mariages entre individus du même sexe sont reconnus. Il existe aussi une clause interdisant les discriminations fondées sur les opinions politiques, l'affiliation syndicale, le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la nationalité, la race, l'appartenance ethnique, la confession religieuse, le handicap, les caractéristiques physiques et le statut au regard du VIH. L'application de cette clause varie toutefois d'une université à l'autre.
87. Les syndicats participent aussi à un groupe de travail national dont le but est d'élaborer des stratégies conjointes de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Après que l'Argentine a adopté une nouvelle loi sur l'identité sexuelle en 2012⁴³, 70 syndicats nationaux ont créé un réseau visant à promouvoir l'intégration sexuelle; ils mettent en place des programmes de formation à l'intention des délégués syndicaux avec l'aide de formateurs du ministère du Travail, et ont élaboré un langage type à utiliser dans le cadre de la négociation collective.

⁴¹ Disponible en espagnol à l'adresse <http://conadu.org.ar/convenio-colectivo-de-trabajo/>, consultée le 18 août 2014.

⁴² Appelé *Programa de Jerarquización Salarial* en espagnol.

⁴³ *Ley de Identidad de Género* Número 26.743, adoptée le 9 mai 2012.

Dialogue social au niveau des universités

88. A présent, les syndicats examinent la façon dont la nouvelle convention collective nationale pourrait être adaptée à la situation de chaque université, au sein de comités mixtes locaux, et la nécessité éventuelle de réformer les statuts des universités.
89. Depuis 2005, les réunions ordinaires du comité mixte ont permis de réaliser un certain nombre d'autres avancées importantes, à savoir:
- l'établissement d'un fonds de pension spécial pour les professeurs d'université;
 - l'harmonisation des salaires des professeurs d'université;
 - la mise en place de programmes de formation gratuits, financés par l'Etat et cogérés par les universités et les syndicats;
 - la mise en place d'un programme d'appui à la finalisation des thèses de troisième cycle pour les professeurs d'université, mis en œuvre par le secrétaire chargé des politiques universitaires avec la participation du syndicat.

VII. Recommandations visant à renforcer les mécanismes de dialogue social

90. Pour renforcer les mécanismes de dialogue social, il est essentiel de disposer de règles de procédure écrites claires. Ces règles ou directives devraient préciser le mandat, la composition, la durée et la fréquence des réunions, et définir les sujets sur lesquels le syndicat a le droit d'être informé, ceux qui peuvent faire l'objet de consultations et ceux pour lesquels s'applique le droit de négociation. Il est également important d'établir un système de suivi et de surveillance conjointe des décisions convenues, lié aux mécanismes formels d'arbitrage et de conciliation. Compte tenu de ce qui précède, le CEART pourrait envisager les recommandations ci-après.

1. Un cadre pour le dialogue social

91. L'OIT et l'UNESCO pourraient élaborer des directives pratiques à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs de l'enseignement public et privé, concernant un cadre unanimement convenu pour le dialogue social. Un tel outil pourrait définir un mécanisme permettant de déterminer la composition du dialogue social, la fréquence des réunions et leur mandat, en particulier les sujets sur lesquels le syndicat a le droit d'être informé, ceux qui peuvent faire l'objet de consultations et ceux pour lesquels s'applique le droit de négociation, ainsi qu'une surveillance conjointe des décisions convenues.

2. Programmes de formation

92. Les mandants pourraient mettre en place, au niveau national, des programmes de formation conjoints entre les organisations d'employeurs et de travailleurs de l'enseignement public et privé, afin d'examiner les mécanismes de dialogue social existants et, s'agissant des directives, le cas échéant, rédiger un mémorandum d'accord ou un autre document en vue d'encadrer le dialogue social à l'avenir.

3. Programmes d'échange

93. Les mandants pourraient faciliter une série de programmes d'échange entre les pays d'une même région afin de permettre aux partenaires sociaux de découvrir d'autres expériences du dialogue social et d'en tirer des enseignements.

4. Bulletin d'information sur la négociation collective et le dialogue social dans le secteur de l'éducation dans certaines régions

94. L'OIT et l'UNESCO ainsi que des organisations régionales pourraient lancer, à titre pilote, un bulletin d'information en ligne, qui compilerait régulièrement les informations relatives aux négociations collectives et au dialogue social au niveau régional.

5. Dialogue avec les groupes locaux des partenaires de l'éducation du Partenariat mondial pour l'éducation ⁴⁴

95. Aux termes de la Charte du Partenariat mondial pour l'éducation de novembre 2013, le groupe local des partenaires de l'éducation est un forum de concertation pour le dialogue sur la politique à mener, visant à améliorer les plans sectoriels de l'éducation et à suivre leur mise en œuvre. Les représentants des enseignants en seront membres. L'OIT, l'UNESCO et les membres pourraient faciliter le soutien pratique et les réunions préparatoires, pour permettre aux syndicats d'enseignants de participer activement aux groupes locaux des partenaires de l'éducation du Partenariat mondial pour l'éducation.

⁴⁴ Disponible à l'adresse <https://www.globalpartnership.org/content/charter-global-partnership-education>, consultée le 26 septembre 2014.