

**La marche vers la
déclaration de
1997
de l'UNESCO
sur
la liberté
académique**

**PAR
DONALD C. SAVAGE
PATRICIA A. FINN**

Le 11 novembre 1997, la Conférence générale de l'UNESCO adoptait la *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*, qui traitait des droits des travailleurs traditionnels et de la liberté académique¹. Il s'agissait de la première déclaration internationale officielle d'une organisation des Nations Unies sur les droits et les responsabilités du personnel enseignant dans les universités et les collèges. La Recommandation est toujours en vigueur, même si des recteurs et des politiciens d'obédience thatcheriste la contestent à l'occasion.

En 1993, la Conférence générale de l'UNESCO avait décidé que la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait faire l'objet d'une recommandation normative internationale. Un document sur la condition du personnel enseignant de niveau préuniversitaire, préparé par l'UNESCO en coopération avec l'Organisation internationale du Travail (OIT), avait déjà été adopté en 1966. L'UNESCO était d'avis que ce document avait « eu un impact significatif sur le statut et les conditions de travail des enseignants² ».

Au départ, la question de la compétence de l'UNESCO ou de l'OIT s'est posée dans ce dossier : la condition des professeurs d'université relevait-elle du domaine du travail, de celui de l'éducation ou des deux? La dernière option l'a emporté et les deux organisations ont coopéré à l'élaboration du document final.

Après d'intenses discussions, le Conseil exécutif de l'UNESCO a arrêté que ses travaux dans le domaine de l'éducation devraient englober les professeurs de l'enseignement supérieur et être menés en collaboration avec l'OIT. Il a décidé qu'un instrument « pouvait inclure des sujets relevant des domaines de compétence de l'OIT aussi bien que de l'UNESCO ». Cette décision s'est avérée cruciale, parce qu'elle a eu pour effet de court-circuiter deux débats de fond : les professeurs d'université sont-ils des travailleurs? Peut-on inclure une définition de la liberté académique dans un tel document? Elle signifiait également que l'OIT aurait une place importante dans toute la démarche.

Il incombait maintenant au Secrétariat de l'UNESCO de traduire ces décisions dans la réalité. Celui-ci s'est tourné vers la Commission canadienne pour l'UNESCO. La Commission, avec l'appui de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), a accepté de mettre gracieusement à la disposition de l'UNESCO les services d'un expert, Donald Savage, alors directeur général de l'ACPPU (1973-1997). Patricia Finn, directrice générale de l'association du personnel académique de l'Université Carleton (CUASA) de 1976 à 2009, a joué un rôle clé dans la relation entre l'ACPPU et la Commission canadienne.

Pourquoi se tourner vers le Canada? Le choix d'un pays fondateur s'explique en partie par le retrait des États-Unis de l'UNESCO en 1984 sous la présidence de Ronald Reagan. Ce départ a laissé un grand vide dans le contingent nord-américain, même si les États-Unis ont continué d'être représentés par des observateurs actifs.

1. Voir aussi Donald C. Savage and Patricia A. Finn, « UNESCO and the Universities », *Academe* vol. 85 n° 4, juillet/août 1999, p.40-43; correspondance Savage/Justin Thorens, président de l'IAU, mars/avril, 2000; William Bruneau, « CAUT Thanked for UNESCO Recommendation », *Bulletin de l'ACPPU* vol. 54 n°10, décembre 2007; Donald C. Savage, « UNESCO and Academic Freedom », rapport pour l'Association of University Teachers UK, Ottawa, 14 février 2002.

2. Conférence générale de l'UNESCO, vingt-neuvième session, Paris, 1997, 29 C.

Et pourquoi l'ACPPU? Même avant la création officielle de l'ACPPU, les associations fondatrices avaient été confrontées à de graves cas d'atteinte à la liberté académique dans les universités canadiennes³. Dès le début, l'ACPPU s'est efforcée d'améliorer la condition économique du corps professoral par différentes formes de négociation. Au fil des ans, et non sans de longues discussions internes, elle a progressivement défini une vision de la liberté académique. Est-ce que la définition d'un droit restreint ou étend sa portée? La liberté académique est-elle simplement la liberté d'expression? Ou englobe-t-elle des questions comme la gouvernance académique et la liberté d'expression en dehors des enceintes universitaires? Est-elle compatible avec la négociation collective? Les idées de John Stuart Mill, au Royaume-Uni, sur la liberté d'expression et la définition de la permanence dans la déclaration sur la liberté académique présentée en 1940 par l'American Association of University Professors (AAUP) avaient fortement influencé l'évolution de sa pensée. Plus tard, l'ACPPU a décidé de recommander à ses associations membres d'inclure sa définition de la liberté académique dans leurs conventions collectives.

Dans les années soixante-dix et quatre-vingt, l'ACPPU a pris conscience du fait qu'elle ne pouvait rester en retrait du monde dans le cas d'enjeux comme la liberté académique ou le droit du corps professoral à la négociation collective. Elle a alors resserré ses liens avec des associations de professeurs de même tendance en Europe occidentale (France, Suède, Allemagne et Irlande), dans les pays du Commonwealth et en Amérique du Nord. Aux États-Unis, l'ACPPU a entretenu de relations étroites avec l'AAUP et la National Education Association (NEA). Elle a fourni son assistance à des syndicats de professeurs en Nouvelle-Zélande et en Afrique du Sud après l'apartheid.

L'ACPPU a encouragé la formation graduelle d'une alliance informelle d'organisations nationales, l'International Conference of University Teachers Organizations (ICUTO)⁴. Par leur lobbying auprès de leurs gouvernements respectifs, les membres de l'ICUTO seraient appelés à jouer un rôle important dans l'adoption de la version définitive de la Recommandation de 1997. L'ICUTO s'est lancée énergiquement dans ce vaste chantier au début des années 1980⁵, le Canada et la France assumant la direction des travaux. En 1991, l'ACPPU a chargé Patricia Finn de rédiger en langue juridique un projet d'instrument international. Pendant son congé sabbatique, celle-ci a rencontré des dirigeants de l'UNESCO et de l'OIT, puis est devenue consultante de l'UNESCO à Paris pendant qu'elle peaufinait le projet de recommandation.

À une première réunion à Washington en 1992 suivie d'une autre à Berlin en septembre 1993, l'ICUTO a donné son appui à une proposition, parrainée par l'ACPPU et la SNEssup (France), exhortant l'UNESCO à publier une déclaration sur la condition, les droits et les responsabilités des enseignants de l'enseignement supérieur⁶. À l'UNESCO, les choses ont été facilitées par l'arrivée du professeur canadien Ramzi Salamé, ex-président de l'association des professeurs de l'Université Laval venu mener une étude de faisabilité pour le compte de l'UNESCO, avant que Patricia Finn rentre chez elle. Celle-ci a donc pu lui remettre une copie du projet de recommandation.

L'adoption par l'UNESCO d'une norme internationale est le fruit d'une procédure longue et compliquée. Entre mai et août 1994, Donald Savage a rédigé un avant-projet révisé qui serait ensuite soumis pour discussion à l'OIT et à diverses ONG internationales. Cet automne-là, de plus amples discussions avec l'OIT ont mené à un remaniement de ses champs de compétence. Ce remaniement

3. Voir l'affaire Underhill à l'Université de Toronto et l'affaire Crowe au Collège United, au Manitoba; pour l'affaire Crowe, voir V.C. Fowke and Bora Laskin. « Open letter to the Association of Universities and Colleges of Canada, » *Report of the Investigation [...] into the Dismissal of Professor H.S. Crowe by United College, Winnipeg, Manitoba*, CAUT, 1959, [<https://www.caut.ca/docs/default-source/af-ad-hoc-investigatory-committees/report-on-the-investigation-into-the-dismissal-of-professor-h-s-crowe-by-united-college-winnipeg-manitoba-%281958%29.pdf>]; pour les deux affaires, voir Michiel Horn. *Academic Freedom in Canada: A History*, University of Toronto Press, Canada, 1999.

4. L'ICUTO serait ultérieurement intégrée à l'Internationale de l'Éducation (IE).

5. Voir « International Meeting in Ottawa », Bulletin de l'ACPPU, vol. 36 n° 2, février 1989, p.1.

6. Donald Savage au personnel de l'ACPPU, septembre 1993.

s'est fait en douceur grâce aux relations personnelles que Donald Savage avait déjà établies au sein de l'OIT et de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) alors qu'il effectuait des recherches sur la politique du travail au Kenya.

Plusieurs séries de discussions ont suivi avec l'OIT et diverses ONG, de même qu'avec les parties ayant contribué à l'élaboration de la recommandation de 1966 sur les enseignants de niveau préuniversitaire, pour s'assurer que les textes ne se chevauchaient pas et ne se contredisaient pas. Donald Savage a remis un document complet au Secrétariat de l'UNESCO en septembre 1994. En 1995, le Secrétariat a adopté un projet de proposition, qui a été envoyé aux États membres le 27 janvier 1996. Trente États membres ont répondu. Vingt d'entre eux ont envoyé des représentants à une réunion d'experts qui s'est tenue en octobre 1996, à laquelle avaient aussi été invités des observateurs de pays non membres et des ONG. En tant que présidente de la réunion, la professeure Rasha al-Sabah, du Koweït, a servi de modératrice des échanges pour assurer un débat équitable qui aboutirait à un résultat dans les délais. Donald Savage a participé au débat.

L'OIT a été un acteur clé à cette réunion, où l'on a entendu une diversité étonnante d'opinions politiques, autant de régimes dictatoriaux que de démocraties libérales. Le Nigéria s'est opposé à l'inclusion des droits civils dans le document. La Corée du Sud a soutenu que l'accent mis sur les droits individuels était incompatible avec les valeurs d'autorité propres à l'Asie. L'Arabie saoudite s'est plainte du fait que l'instrument n'accordait pas une place centrale à la tradition. Le représentant du Vatican s'est prononcé en faveur de la recommandation, disant qu'elle reposait sur un bon équilibre des droits et des responsabilités. Les politiciens thatchéristes du Royaume-Uni, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande souhaitaient que les droits de la direction soient plus en évidence. Les organismes représentant les administrations d'université se montraient réservés à l'égard de la recommandation, quand ils ne s'y opposaient pas. Il y avait aussi inévitablement ceux qui souhaitaient que l'on améliore le style et la ponctuation du document⁷. La direction de la réunion a néanmoins réussi à persuader les participants de soutenir le texte qui est devenu la recommandation étudiée et adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO le 11 novembre 1997, sans aucune voix dissidente. Le Japon, un membre important de l'UNESCO, a joué un rôle déterminant dans ce résultat, comme le Canada⁸.

Dans les discussions de questions sur l'éducation à l'UNESCO, le Canada est habituellement représenté par un ministre provincial choisi par le CMEC. En 1993, l'ACPPU a commencé à faire du lobbying auprès du CMEC au sujet de la recommandation proposée. En juin 1997, Paul Cappon, directeur général du Conseil écrivait ceci au président de l'ACPPU : [traduction] « Comme vous le soulignez dans votre lettre, nous avons clairement exprimé que le Canada appuyait la recommandation, par la voix de notre représentant avant la réunion d'experts l'automne dernier... Je n'hésite pas un instant à affirmer que le Canada appuiera avec force cette recommandation et, comme vous l'avez mentionné, fera valoir ses avantages indéniables aux autres États membres de l'UNESCO, de manière à en assurer l'adoption. De mon point de vue, il est important d'adopter cette recommandation, non seulement pour protéger les droits et responsabilités des travailleurs du secteur de l'éducation, mais aussi parce qu'elle constitue un engagement plus général, de la part de la communauté internationale, à l'égard du respect des droits universels de la personne. Le Canada a l'obligation, par conviction et par tradition, d'être un chef de file dans ces domaines⁹. » À la Conférence générale de l'UNESCO en 1997, le Canada a été représenté par Robert S. Harrison, ministre de l'Éducation et de la Culture de la Nouvelle-Écosse.

7. « Rapport final de la réunion d'experts gouvernementaux chargés d'examiner le projet de recommandation concernant la condition du personnel enseignant du supérieur, » Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris, 1996, [<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001134/113460fo.pdf>].

8. Quatre pays (Australie, Nouvelle-Zélande, Espagne et Royaume-Uni) se sont opposés à la section sur les droits économiques et les droits syndicaux.

9. Paul Cappon à William Bruneau, dans le Bulletin de l'ACPPU vol. 44 n° 7, septembre 1997 (en anglais seulement).

Ce dernier a déclaré : [traduction] « Le Canada a participé activement aux travaux qui ont abouti au projet de recommandation... Nous appuyons fortement cet instrument normatif. Cela fait trente ans que l'UNESCO est saisie de cette question, sous une forme ou une autre. Le Canada pense qu'il est temps d'adopter la recommandation à cette Conférence générale¹⁰. »

Pendant toute la démarche, une plus grande importance a été accordée aux articles sur les droits civiques, la liberté académique, la gouvernance des universités, l'autonomie des établissements d'enseignement et la négociation collective.

L'article 26 dispose que : « ... Les enseignants devraient pouvoir exercer sans obstacle ni entrave les droits civils qui sont les leurs en tant que citoyens, y compris celui de contribuer au changement social par la libre expression de leur opinion sur les politiques de l'État et les orientations concernant l'enseignement supérieur. Ils ne devraient subir aucune sanction du seul fait de l'exercice de ces droits. »

L'article 27 dispose que : « L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. »

Aux articles 45 et 46, la permanence est reconnue comme « ... l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires ».

L'article 20 énonce un engagement à l'égard de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur et renferme une mise en garde : l'autonomie ne doit pas être utilisée pour porter atteinte aux droits du personnel enseignant de l'enseignement supérieur. Une autre mise en garde est servie à la toute fin du texte, à l'article 77 : « Lorsque le personnel enseignant de l'enseignement supérieur jouit dans certains domaines d'une condition plus favorable que celle qui résulte des dispositions de la présente Recommandation, ces dispositions ne devraient en aucun cas être invoquées pour revenir sur les avantages déjà accordés. »

Comme il est indiqué aux articles 33 et 34, l'exercice de ces droits individuels impose des responsabilités et des obligations au personnel enseignant, celles de respecter les libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et d'accepter la confrontation loyale des différents points de vue, de fonder son travail sur la quête sincère de la vérité, de se conformer à des normes éthiques et professionnelles, d'éviter les conflits d'intérêts et de gérer honnêtement les finances.

Par ailleurs, un enseignant ne devrait être congédié que pour des motifs justes et suffisants liés au comportement professionnel, tels que : manquement persistant à ses devoirs, incompétence flagrante, invention ou fabrication des résultats de recherches, irrégularités financières graves, perversion du processus académique par la falsification de notes contre de l'argent ou des faveurs sexuelles ou sollicitation de faveurs sexuelles auprès d'employés ou de collègues de rang inférieur en échange de leur maintien dans leur poste¹¹.

10. Intervention du Canada, 3 novembre 1997, 29e session de la Conférence générale de l'UNESCO, Notes en vue d'une déclaration devant la Commission II, 3 novembre 1997.

11. Voir l'article 50 de la « Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur » à la page 16 de cette publication.

Au sujet de la nécessité financière, la Recommandation prévoit ce qui suit à l'article 46 :

«... [l]es enseignants peuvent également être congédiés pour des motifs financiers légitimes, à condition que tous les comptes financiers puissent faire l'objet d'un contrôle public, que l'établissement ait pris par ailleurs toutes les mesures raisonnables susceptibles d'éviter le licenciement et qu'il existe une protection juridique contre une procédure de licenciement qui serait entachée de parti pris. »

Le droit des professeurs d'université à la négociation collective a également fait l'objet de longs débats. L'article 52 dispose que : « Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir du droit à la liberté syndicale et l'exercice de ce droit devrait être activement encouragé. La négociation collective ou toute procédure équivalente devrait être encouragée conformément aux normes établies par l'Organisation internationale du travail.. ». La négociation devrait porter sur les salaires et les conditions de travail. Voyons ce que dit l'article 56 : « Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir accès à une procédure équitable de recours et d'arbitrage ou son équivalent pour le règlement des litiges avec leurs employeurs portant sur leurs conditions d'emploi. »

Le droit de grève est garanti par l'article 55. La Recommandation établit aussi des liens et des renvois avec des conventions et des recommandations clés de l'OIT, notamment celles qui traitent de la liberté d'association et de la négociation collective.

Des événements survenus en Colombie-Britannique témoignent de la pertinence de ces articles au Canada. Dès son élection en 1991, le NPD a abrogé une loi que le gouvernement du Crédit social dirigé par Bill Vander Zalm (dont le ministre de l'Éducation supérieure était Patrick McGeer) avait promulguée. Cette loi interdisait aux professeurs d'université de se syndiquer. Avec l'aide de l'ACPPU, le mouvement syndical en Colombie-Britannique avait décidé d'interjeter appel de cette loi auprès de l'OIT pour jeter les gouvernements fédéral et britanno-colombien dans l'embarras. Malheureusement, il n'existait à l'époque aucune norme internationale régissant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur qui abordait spécifiquement la question de la liberté académique ou du droit de se syndiquer. De 1986 à 1991, pas mal de temps, d'énergie et d'argent ont été consacrés à l'annulation de cette loi – des efforts qui ont été gênés par l'absence d'une norme internationale qu'aurait pu invoquer l'ACPPU. Cette expérience explique notamment que l'ACPPU a accueilli avec bonheur la Recommandation de l'UNESCO de 1997.

Un troisième enjeu important était le droit de participer à la l'autogestion collégiale. À cet égard, l'article 32 prévoit que : « La collégialité s'appuie notamment sur les principes suivants : libertés académiques, partage des responsabilités, droit de tous les intéressés de participer aux structures et modalités pratiques de décision au sein de l'établissement et mise en place de mécanismes consultatifs. Toutes les questions concernant l'administration et la définition des politiques de l'enseignement supérieur, les programmes d'enseignement, la recherche, les activités périuniversitaires, l'allocation des ressources et les autres activités connexes devraient faire l'objet de décisions collégiales... ». Ce droit, jumelé au droit de critiquer dont il a été question plus haut, tenait de l'hérésie aux yeux des recteurs et des politiciens plus partisans de l'autorité.

N'étant pas un traité, la Recommandation de l'UNESCO n'avait pas force contraignante. Elle visait à établir une norme et non pas à être un texte de loi officiel. Pour la première fois, la communauté internationale tentait d'exposer clairement les droits et les responsabilités des professeurs de niveau postsecondaire dans un seul instrument international majeur des NU. Par la voix du ministre Harrison, le Canada a appuyé la Recommandation sans aucune réserve officielle. On devrait donc considérer que la Recommandation établit que les principes généraux qui y sont exposés pourraient, et devraient, être applicables au Canada. La Recommandation peut être invoquée dans des causes d'arbitrage et des affaires judiciaires quand on doit se référer à une définition de la liberté académique.

La Recommandation devrait aussi être vue comme une condamnation des régimes dictatoriaux au pouvoir qui sapent les fondements de la négociation collective et emprisonnent et torturent des professeurs d'université sans procès juste et équitable. La Recommandation fait maintenant autorité pour dénoncer de telles violations dans le cadre de diverses manifestations internationales. Elle impose à l'UNESCO et à l'OIT l'obligation de collaborer à sa mise en œuvre. Les deux organisations ont convenu de nommer un organisme conjoint, le Comité d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), chargé de suivre la mise en œuvre des recommandations. Le CEART a commandé la réalisation de diverses études sur la liberté académique. De plus, l'idée était que cet instrument pourrait être un moyen de mettre en place des mesures de protection pour les professeurs et les chercheurs à temps partiel ou engagés pour une durée limitée. Il pourrait servir, espérait-on, de base à un mécanisme international d'appel appelé à se pencher sur les violations graves de la liberté académique.

Au fil des ans, les recteurs et les administrations d'université au Canada et dans le monde sont revenus à la charge dans l'espoir de diluer les protections accordées en matière de liberté académique, de droits civils, d'autogestion collégiale et de négociation collective. Cette contre-attaque a été menée par l'Association internationale des universités (AIU), qui représente les administrateurs et les recteurs à l'échelle mondiale. En 1998, lors de la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, l'AIU a présenté un document rival qui, s'il avait été accepté par l'UNESCO, aurait placé l'Organisation dans la position absurde d'avoir deux politiques opposées et contradictoires sur la liberté académique. L'AIU s'est inscrite en faux contre l'idée que la liberté académique est un droit, soutenant qu'elle devait plutôt être vue comme un privilège restreint accordé par des gouvernements pour certaines recherches spécialisées. Contrairement à un droit, un privilège peut être retiré facilement. Le document de l'AIU proposait également de donner aux gouvernements centraux et locaux un rôle accru dans l'établissement des normes régissant le travail académique et les conditions de travail à l'université, ce qui aurait pour effet de limiter la portée de la liberté académique et de l'autonomie des établissements d'enseignement¹². L'AIU ne faisait pas mention du droit de critiquer son université et le système d'éducation en général. Elle rejetait explicitement toute insistance mise sur les droits de la personne ou la liberté d'expression. Elle minimisait aussi le droit de négociation collective et d'autres droits des travailleurs. L'AIU souhaitait circonscrire le champ d'application de la Recommandation et, de là, exclure les collèges communautaires et d'autres établissements d'enseignement postsecondaire. En d'autres mots, elle voulait que soit adoptée une charte des droits exclusifs de la direction. Heureusement, la Conférence de 1998 a refusé de s'engager dans cette voie.

Pendant les deux décennies suivantes, l'AIU a continué d'exercer des pressions pour que des modifications soient apportées à la Recommandation de 1997. À ce jour, l'Internationale de l'Éducation a, avec l'appui de l'ACPPU, résisté avec succès aux tentatives de faire rouvrir et modifier la Recommandation suivant l'orientation préconisée par l'AIU. Les organisations internationales de professeurs devront rester vigilantes.

De 1992 à 1997, trois présidents ont guidé l'ACPPU dans les complexités des arrangements avec l'UNESCO, la Commission canadienne pour l'UNESCO et l'OIT, à savoir Alan Andrews (Dalhousie) de 1992 à 1994; Joyce Lorimer (Wilfrid-Laurier) de 1994 à 1996; et William Bruneau (UBC) de 1996 à 1998.

12. Donald C. Savage et Patricia A. Finn, « UNESCO and the Universities », *Academe* vol. 85 n° 4, juillet/août 1999, p.40-43.

Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur¹

La conférence générale,

Ayant examiné le document 29 C/12 contenant le Projet de recommandation concernant la condition du personnel enseignant du supérieur,

Approuve ladite recommandation conformément aux articles 11 et 12 du « Règlement relatif aux recommandations aux États membres et aux conventions internationales prévues par l'article IV, paragraphe 4, de l'Acte constitutif ».

Annexe *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Résolution adoptée sur le rapport de la Commission II à la 26^e séance plénière, le 11 novembre 1997.

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

Reconnaissant la diversité des cultures du monde,

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

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

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

Ayant présents à l'esprit, entre autres instruments, la Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination

dans le domaine de l'enseignement (1960), qui reconnaît qu'il incombe à l'UNESCO non seulement de proscrire toute discrimination en matière d'enseignement mais également de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour toutes personnes à tous les niveaux de l'enseignement, en ce qui concerne notamment les conditions dans lesquelles celui-ci est dispensé, de même que la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition des chercheurs scientifiques (1974), ainsi que les instruments de l'Organisation internationale du travail relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et à l'égalité des chances et de traitement,

Souhaitant compléter les normes internationales énoncées dans les conventions, pactes et recommandations énumérés à l'appendice par des dispositions ayant trait aux problèmes qui intéressent particulièrement les établissements d'enseignement supérieur ainsi que les enseignants et chercheurs qui leur sont attachés,

Adopte la présente Recommandation, ce 11 novembre 1997.

I. Définitions

1. Aux fins de la présente Recommandation :

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

(b) « Recherche » s'entend, dans le contexte de l'enseignement supérieur, des recherches originales dans le domaine des sciences, de la technologie et l'ingénierie, de la médecine, de la culture, des sciences sociales et humaines ou de l'éducation qui impliquent un travail

d'investigation approfondi, critique et rigoureux dont les techniques et les méthodes varient en fonction de la nature et des conditions des problèmes identifiés, qui vise à clarifier et/ou résoudre ces problèmes et qui, lorsqu'il est mené dans un cadre institutionnel, s'appuie sur une infrastructure appropriée.

(c) « Étude » (*scholarship*) désigne l'ensemble des processus qui permettent à chaque enseignant de l'enseignement supérieur de se tenir informé du progrès des connaissances dans sa spécialité, d'entreprendre et de publier des travaux d'érudition, de développer ses aptitudes pédagogiques pour l'enseignement de sa discipline et d'améliorer ses titres académiques.

(d) « Activités périuniversitaires » désigne les activités par lesquelles les ressources d'un établissement d'enseignement sont utilisées hors de son cadre propre pour desservir une communauté largement diversifiée au sein de l'unité territoriale (État ou région) qui constitue le rayon d'action de cet établissement, pourvu que ces activités demeurent conformes à la mission de l'établissement. Dans le domaine de l'enseignement, ce terme peut recouvrir une large gamme d'activités telles que l'éducation extramuros, l'éducation permanente et l'éducation à distance et prendre la forme de cours du soir, de cours intensifs, de séminaires ou de réunions d'études. Dans le domaine de la recherche, il peut s'agir d'une fonction de conseil auprès du secteur public, du secteur privé ou d'organismes à but non lucratif, de divers types de services consultatifs, ou d'une participation à des recherches appliquées et à l'exploitation des résultats de la recherche.

(e) « Établissements d'enseignement supérieur » désigne les établissements universitaires et les autres établissements éducatifs, centres et structures d'enseignement supérieur et centres de recherche et de culture associés à l'un quelconque de ces établissements, de caractère public ou privé, qui sont agréés comme tels en vertu d'un système d'homologation reconnu ou par les autorités compétentes de l'État.

(f) « Personnel enseignant de l'enseignement supérieur » désigne l'ensemble des personnes attachées à des établissements ou programmes d'enseignement supérieur qui sont engagées dans des activités d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche et/ou de prestation de services éducatifs aux étudiants ou à l'ensemble de la communauté.

II. Champ d'application

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

III. Principes directeurs

3. La réalisation des objectifs globaux de paix, de compréhension et de coopération internationales et de développement durable, qui sont ceux de chaque État membre et des Nations Unies, est subordonnée à l'existence d'un certain nombre de facteurs, notamment une éducation pour la paix et une culture de la paix telle que la définit l'UNESCO, des diplômés de l'enseignement supérieur qualifiés et cultivés, capables de servir la communauté en tant que citoyens responsables et de mener des activités d'étude et de recherche avancées, et par conséquent un corps d'enseignants de l'enseignement supérieur compétent et hautement qualifié.

4. Les établissements d'enseignement supérieur et plus particulièrement les universités sont des communautés d'érudits qui ont pour mission de préserver et diffuser le savoir traditionnel et la culture, d'exprimer librement leur opinion à ce sujet et de poursuivre leur quête de la connaissance sans être entravés par des impératifs doctrinaux. L'exploration et l'application des nouvelles connaissances se situent au cœur du mandat des établissements d'enseignement supérieur. Dans les établissements d'enseignement supérieur qui n'exigent pas de recherches originales, les enseignants du supérieur devraient entretenir et développer la connaissance de leur discipline par l'étude et par l'amélioration de leurs aptitudes pédagogiques.

5. Les progrès de l'enseignement supérieur, de la connaissance et de la recherche dépendent dans une large mesure des infrastructures et des ressources tant humaines que matérielles disponibles; ils dépendent aussi des qualifications et des compétences du personnel enseignant de l'enseignement supérieur ainsi que de ses qualités humaines, pédagogiques et professionnelles, et sont favorisés en outre par les libertés académiques et les principes de la responsabilité professionnelle, de la collégialité et de l'autonomie des établissements.

6. Enseigner dans l'enseignement supérieur est une profession dont les membres assurent un service public; cette profession exige des enseignants non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières,

acquises et entretenues au prix d'études et de recherches rigoureuses et continues, mais aussi un sens des responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des étudiants et de la communauté dans son ensemble, ainsi que le respect de normes professionnelles rigoureuses dans l'étude et la recherche.

7. Les conditions de travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être de nature à favoriser au maximum l'efficacité de l'enseignement, de l'étude, de la recherche et des activités périuniversitaires, et permettre à ce personnel de s'acquitter de ses tâches professionnelles.

8. Il convient de reconnaître que les organisations qui représentent le personnel enseignant de l'enseignement supérieur constituent une force qui peut contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées, avec les autres partenaires et parties intéressées, à l'élaboration de la politique de l'enseignement supérieur.

9. Il convient de respecter la diversité des systèmes institutionnels d'enseignement supérieur dans chaque État membre conformément aux lois et pratiques de l'État ainsi qu'aux normes internationales.

IV. Objectifs et politiques de l'enseignement supérieur

10. À tous les échelons appropriés de la planification nationale en général, et de la planification de l'enseignement supérieur en particulier, les États membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que :

(a) l'enseignement supérieur soit axé sur le développement de l'individu et le progrès de la société ;

(b) l'enseignement supérieur contribue à la réalisation des objectifs de l'éducation permanente et au développement des autres formes et niveaux d'éducation ;

(c) lorsque des fonds publics sont alloués à des établissements d'enseignement supérieur, ces fonds soient considérés comme un investissement public, soumis à un contrôle public effectif ;

(d) le financement de l'enseignement supérieur soit considéré comme une forme d'investissement public qui, par la force des choses, n'est pour l'essentiel profitable qu'à long terme et qui est fonction des priorités gouvernementales et publiques ;

(e) l'opinion publique soit constamment tenue informée de la justification de ce financement public.

11. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir accès à des bibliothèques possédant une documentation à jour qui reflète les divers aspects de chaque question et qui soit libre de toute censure ou autre forme d'entrave de caractère intellectuel. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient également avoir accès sans aucune censure aux réseaux informatiques internationaux, aux programmes transmis par satellite et aux bases de données nécessaires à leur enseignement, à leur formation ou à leurs recherches.

12. La publication et la diffusion des résultats des recherches effectuées par le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être encouragées et facilitées, à la fois pour aider les intéressés à être reconnus comme ils le méritent et pour promouvoir le progrès de la science, de la technologie, de l'éducation et de la culture en général. À cette fin, les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être libres de publier les résultats de leurs recherches et de leurs études dans les livres, revues et bases de données de leur choix et sous leur nom, pourvu qu'ils en soient les auteurs ou coauteurs. La propriété intellectuelle du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'une protection juridique appropriée, et en particulier de la protection assurée par la législation nationale et internationale sur le droit d'auteur.

13. L'échange d'idées et d'informations entre enseignants de l'enseignement supérieur du monde entier est indispensable au développement harmonieux de l'enseignement supérieur et de la recherche et devrait être de ce fait activement encouragé. À cette fin, les enseignants du supérieur devraient avoir la possibilité, tout au long de leur carrière, de participer à des rencontres internationales sur l'enseignement supérieur ou la recherche, de voyager à l'étranger sans restrictions politiques,

d'utiliser le réseau Internet ou de participer à des téléconférences.

14. Il convient de développer et d'encourager les programmes permettant les plus larges échanges d'enseignants de l'enseignement supérieur entre établissements, tant à l'échelle nationale qu'internationale, notamment sous forme de colloques, séminaires et projets en collaboration ainsi que d'échanges d'informations touchant à la pédagogie et aux différentes branches du savoir. Le développement des communications et des contacts directs entre universités, instituts de recherche et associations ainsi qu'entre scientifiques et chercheurs devrait être facilité, tout comme l'accès du personnel enseignant de l'enseignement supérieur d'autres États aux informations à caractère non confidentiel des archives publiques, bibliothèques, instituts de recherche et établissements similaires.

15. Les États membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient, en même temps, être conscients de l'exode de personnel enseignant du supérieur qui affecte les pays en développement et en particulier les pays les moins avancés. Ils devraient, en conséquence, encourager les programmes d'aide aux pays en développement afin de contribuer à maintenir un environnement universitaire offrant aux enseignants de ces pays des conditions de travail suffisamment attrayantes pour freiner et, à terme, enrayer cet exode.

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

V. Devoirs et responsabilités des établissements

A. Autonomie des établissements

17. Le plein exercice des libertés académiques et l'accomplissement des devoirs et responsabilités énoncés ci-après supposent l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur, c'est-à-dire la latitude nécessaire pour que ces établissements puissent prendre des décisions efficaces concernant leurs activités académiques, leurs règles de fonctionnement, leur gestion et autres activités connexes, dans la mesure où elles sont conformes aux systèmes de contrôle public, s'agissant en particulier des fonds fournis par l'État, et respectent les libertés académiques et les droits de la personne. Cependant, la nature de l'autonomie peut varier suivant les types d'établissement.

18. L'autonomie est l'expression institutionnelle des libertés académiques et une condition nécessaire pour que les enseignants et les établissements de l'enseignement supérieur puissent s'acquitter des fonctions qui leur incombent.

19. Il est du devoir des États membres de protéger l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur contre toute menace, d'où qu'elle vienne.

20. L'autonomie ne saurait être invoquée par les établissements d'enseignement supérieur pour porter atteinte aux droits du personnel enseignant de l'enseignement supérieur énoncés dans la présente Recommandation ou dans les autres instruments internationaux énumérés à l'appendice.

21. L'autogestion, la collégialité et une direction académique appropriée sont des éléments essentiels d'une véritable autonomie des établissements d'enseignement supérieur.

B. Obligation faite aux établissements de rendre des comptes

22. Vu l'importance des investissements financiers en jeu, un équilibre approprié devrait être assuré par les États membres et les établissements d'enseignement supérieur entre le niveau d'autonomie dont jouissent ces derniers et les systèmes qui régissent leur obligation de rendre des comptes. A cet égard,

les établissements d'enseignement supérieur devraient s'efforcer d'assurer la transparence dans la façon dont ils sont dirigés. Les établissements devraient être comptables de la bonne application des principes suivants :

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

activités d'enseignement, d'étude, de recherche et autres activités périuniversitaires ;

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

23. Les systèmes par lesquels les établissements d'enseignement supérieur rendent des comptes devraient reposer sur des méthodes scientifiques et être clairs, réalistes, simples et d'un bon rapport coût-efficacité. Leur fonctionnement devrait s'inspirer des principes d'équité, de justice et d'impartialité et obéir à une exigence de transparence au niveau des méthodes comme des résultats.

24. Les établissements d'enseignement supérieur devraient, individuellement ou collectivement, concevoir et mettre en œuvre des systèmes appropriés de reddition de comptes, comportant notamment des mécanismes de garantie de la qualité, en vue de réaliser les objectifs ci-dessus, sans porter atteinte à l'autonomie des établissements et aux libertés académiques. Les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être associées, dans la mesure du possible, à l'élaboration de ces systèmes. Si des mécanismes de contrôle prescrits par l'État sont mis en place, leurs modalités devraient être négociées, s'il y a lieu, avec les établissements d'enseignement supérieur concernés et les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

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

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

25. L'accès à la profession académique dans l'enseignement supérieur devrait être fondé exclusivement sur les qualifications académiques, la compétence et l'expérience voulues ; il devrait être ouvert à tous les citoyens sans discrimination aucune.

26. Comme tous les autres groupes et individus, le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir des droits civils, politiques, sociaux et culturels internationalement reconnus applicables à tous les citoyens. En conséquence, tout enseignant de l'enseignement supérieur a droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'expression, de réunion et d'association, ainsi qu'à la liberté et à la sécurité de sa personne, et à la liberté de circulation.

Les enseignants devraient pouvoir exercer sans obstacle ni entrave les droits civils qui sont les leurs en tant que citoyens, y compris celui de contribuer au changement social par la libre expression de leur opinion sur les politiques de l'État et les orientations concernant l'enseignement supérieur. Ils ne devraient subir aucune sanction du seul fait de l'exercice de ces droits. Aucun enseignant du supérieur ne devrait faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraires ni être soumis à la torture ou à des traitements cruels, inhumains ou dégradants. En cas de violation flagrante de leurs droits, les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir saisir les instances nationales, régionales ou internationales compétentes telles que les organisations du système des Nations Unies, et les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient les appuyer pleinement dans de telles circonstances.

27. Il convient de favoriser, tant au niveau international qu'au niveau national, l'application des normes internationales susmentionnées au bénéfice de l'enseignement supérieur. A cette fin, le principe des libertés académiques devrait être scrupuleusement respecté. L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. Tous les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir exercer leurs fonctions sans subir de discrimination d'aucune sorte ni avoir à craindre de mesures restrictives ou répressives de la part de l'État ou de toute autre source. Les enseignants du supérieur ne pourront effectivement se prévaloir de ce principe que si le milieu dans lequel ils évoluent s'y prête. Cette condition ne peut elle-même être satisfaite que dans un climat démocratique; c'est pourquoi il incombe à

tous de contribuer à l'établissement d'une société démocratique.

28. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'enseigner à l'abri de toute ingérence dès lors qu'ils respectent les principes professionnels reconnus, notamment ceux de la responsabilité professionnelle et de la rigueur intellectuelle à l'égard des normes et des méthodes d'enseignement. Aucun enseignant du supérieur ne devrait être contraint de dispenser un enseignement qui soit en contradiction avec le meilleur de ses connaissances ou qui heurte sa conscience ni d'utiliser des programmes ou des méthodes d'enseignement contraires aux normes nationales et internationales en matière de droits de l'homme. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouer un rôle important dans l'élaboration des programmes d'enseignement.

29. Les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'effectuer des recherches à l'abri de toute ingérence ou de toute restriction, dès lors que cette activité s'exerce dans le respect de la responsabilité professionnelle et des principes professionnels nationalement et internationalement reconnus de rigueur intellectuelle, scientifique et morale s'appliquant à la recherche. Les enseignants devraient avoir également le droit de publier et de communiquer les conclusions des travaux dont ils sont les auteurs ou les coauteurs, ainsi qu'il est stipulé au paragraphe 12 de la présente Recommandation.

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

B. Autogestion et collégialité

31. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit et la possibilité de participer, sans discrimination d'aucune sorte et selon leurs compétences, aux travaux des organes directeurs des établissements d'enseignement supérieur, y compris le leur, et de critiquer le fonctionnement de ces établissements, tout en respectant le droit de participation des autres secteurs de la communauté universitaire ; les enseignants devraient également avoir le droit d'élire la majorité des représentants au sein des instances académiques de l'établissement.

32. La collégialité s'appuie notamment sur les principes suivants : libertés académiques, partage des responsabilités, droit de tous les intéressés de participer aux structures et modalités pratiques de décision au sein de l'établissement et mise en place de mécanismes consultatifs. Toutes les questions concernant l'administration et la définition des politiques de l'enseignement supérieur, les programmes d'enseignement, la recherche, les activités périuniversitaires, l'allocation des ressources et les autres activités connexes devraient faire l'objet de décisions collégiales, aux fins d'améliorer le niveau d'excellence et de qualité académiques, dans l'intérêt de la société tout entière.

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

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

34. En particulier, l'exercice de ses libertés académiques impose à chaque enseignant de l'enseignement supérieur les obligations suivantes :

- (a) dispenser un enseignement aussi efficace que le permettent les moyens mis à sa disposition par l'établissement et par l'État, dans un esprit de justice et d'équité envers tous les étudiants sans distinction de sexe et sans discrimination fondée sur la race, la religion ou, le cas échéant, une incapacité, en encourageant le libre échange des idées avec les étudiants et en se tenant à leur disposition pour les guider dans leurs études. Il appartient au personnel enseignant de l'enseignement supérieur de veiller, en tant que de besoin, à ce que le contenu minimal défini dans le programme de chaque matière soit effectivement enseigné;
- (b) entreprendre des recherches spécialisées et en diffuser les résultats ou, s'il n'y a pas lieu de mener de telles recherches, entretenir et approfondir ses connaissances dans sa discipline par l'étude et la recherche et en mettant au point des méthodes propres à améliorer ses aptitudes pédagogiques ;
- (c) fonder ses travaux de recherche et d'étude sur une quête sincère du savoir, dans le respect du principe de la preuve, de l'impartialité du raisonnement et de l'honnêteté du compte rendu ;
- (d) respecter l'éthique de la recherche à l'égard des êtres humains, des animaux, du patrimoine et de l'environnement ;
- (e) respecter le travail d'érudition de ses collègues universitaires et des étudiants et en créditer les auteurs, en veillant notamment à faire mention dans les travaux publiés de tous ceux qui y ont matériellement contribué ou qui en partagent la responsabilité ;
- (f) s'interdire d'utiliser, sauf avec l'autorisation expresse de l'auteur, des informations, notions ou données inédites contenues dans des manuscrits confidentiels ou des demandes de financement de recherche ou de formation qu'il aurait eu à examiner dans le cadre de ses fonctions, par exemple à l'occasion d'un travail d'évaluation critique entre pairs ;

(g) s'assurer que la recherche est conduite en accord avec les lois et règlements du pays dans lequel elle est effectuée, qu'elle ne viole pas les dispositions des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et que ses résultats ainsi que les données sur lesquelles elle s'appuie sont effectivement accessibles aux spécialistes et chercheurs de l'établissement hôte sauf si une telle divulgation fait courir un risque aux informateurs ou si leur anonymat a été garanti ;

(h) éviter les conflits d'intérêts ou les résoudre en divulguant les informations pertinentes et en consultant dûment les responsables de l'établissement qui l'emploie, de façon à obtenir l'aval de cet établissement ;

(i) gérer honnêtement tous les fonds qui lui sont confiés et qui sont destinés à un établissement d'enseignement supérieur, un centre de recherche ou tout autre organisme professionnel ou scientifique ;

(j) faire montre d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle de collègues universitaires ou d'étudiants ;

(k) lorsqu'il intervient oralement ou par écrit dans un contexte extra-universitaire sur des questions qui ne relèvent pas de sa spécialité, veiller à ne pas induire le public en erreur sur la nature de sa compétence professionnelle ;

(l) s'acquitter de toute tâche pouvant lui être confiée dans le cadre de la gestion collégiale des établissements d'enseignement supérieur et des organisations professionnelles.

35. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient s'efforcer de se conformer à des normes aussi élevées que possible dans leur activité professionnelle, leur condition dépendant dans une large mesure de leur comportement et de la qualité de leurs prestations.

36. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient contribuer à assurer la transparence des établissements d'enseignement supérieur vis-à-vis du public, sans renoncer pour autant au degré d'autonomie institutionnelle nécessaire à leur travail, à leur indépendance professionnelle et au progrès de la connaissance.

VIII. Préparation à la profession

37. La politique d'admission aux filières préparant aux carrières de l'enseignement supérieur répond à la nécessité de doter la société d'un nombre suffisant d'enseignants de ce niveau possédant les qualités morales, intellectuelles et pédagogiques requises, ainsi que les connaissances et la compétence voulues.

38. Dans tous ses aspects, la préparation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait être exempte de toute forme de discrimination.

39. Parmi les candidats se destinant à une carrière dans l'enseignement supérieur, les femmes et les membres de minorités devraient bénéficier, à qualifications universitaires et expérience égales, d'une égalité de chances et de traitement.

IX. Conditions d'emploi

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

40. Les employeurs du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient offrir des conditions d'emploi qui soient les plus propres à assurer l'efficacité de l'enseignement et/ou de la recherche et/ou de l'étude et/ou des activités périuniversitaires et qui soient équitables et exemptes de toute discrimination de quelque nature que ce soit.

41. Les mesures temporaires prises en faveur de membres désavantagés de la communauté universitaire en vue d'aboutir plus rapidement à une égalité de fait ne devraient pas être considérées comme discriminatoires, à conditions qu'elles soient abrogées dès que les objectifs d'égalité de chances et de traitement auront été atteints et que des mécanismes soient mis en place pour faire en sorte que cette égalité soit maintenue.

42. L'imposition d'une période probatoire à quiconque accède à un poste d'enseignement ou de recherche au niveau universitaire doit être considérée comme le moyen d'encourager et d'initier utilement le débutant, d'établir et de préserver des normes professionnelles appropriées et de favoriser le développement des qualités professionnelles du futur enseignant ou chercheur. La durée normale

de la période de probation devrait être connue à l'avance et les conditions de succès devraient dépendre strictement de la compétence professionnelle. Si l'intéressé ne donne pas satisfaction au cours de cette période, il devrait être informé des griefs formulés contre lui suffisamment longtemps avant la fin de ladite période pour pouvoir remédier à ses insuffisances. Il devrait également avoir la possibilité de contester ces griefs.

43. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier des conditions suivantes :

(a) un système juste et ouvert d'organisation des carrières comportant des procédures équitables en matière de nomination, de titularisation le cas échéant, de promotion, de congédiement et autres aspects connexes ;

(b) un système efficace, équitable et juste de relations professionnelles au sein de l'établissement, en conformité avec les normes énoncées dans les instruments internationaux figurant à l'appendice.

44. Il conviendrait d'adopter des dispositions afin que puisse s'exercer une solidarité avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et leur personnel enseignant s'ils sont en butte à des persécutions. Cette solidarité, matérielle aussi bien que morale, devrait permettre, dans la mesure du possible, l'accueil et l'emploi ou la formation des victimes de ces persécutions.

B. Sécurité de l'emploi

45. Le régime de la permanence lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires. Par ailleurs, il développe le sens de la responsabilité individuelle et permet de retenir le personnel enseignant compétent.

46. La sécurité de l'emploi dans la profession, y compris le régime de la permanence lorsqu'il existe ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservée car elle est essentielle tant pour l'enseignement supérieur que pour son personnel enseignant. En vertu de ce système, les enseignants du supérieur qui bénéficient d'un emploi stable à la suite

d'une évaluation rigoureuse ne peuvent être congédiés que pour des motifs d'ordre professionnel et selon une procédure régulière. Cependant, les enseignants peuvent également être congédiés pour des motifs financiers légitimes, à condition que tous les comptes financiers puissent faire l'objet d'un contrôle public, que l'établissement ait pris par ailleurs toutes les mesures raisonnables susceptibles d'éviter le licenciement et qu'il existe une protection juridique contre une procédure de licenciement qui serait entachée de parti pris. Le régime de la permanence, lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, devrait être préservé dans la mesure du possible, même si des changements interviennent dans l'organisation ou au sein de l'établissement d'enseignement supérieur ou du système d'enseignement, et devrait être accordé après une période probatoire d'une durée raisonnable à ceux qui satisfont à des critères objectifs et bien définis en matière d'enseignement et/ou d'étude et/ou de recherche ayant l'agrément d'une instance académique, et/ou d'activités périuniversitaires ayant l'agrément de l'établissement d'enseignement supérieur.

C. *Evaluation*

47. Les établissements d'enseignement supérieur devraient veiller au respect des principes suivants :

(a) l'évaluation et l'appréciation du travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur font partie intégrante du processus d'enseignement, d'apprentissage et de recherche, leur principale fonction étant le développement de chaque individu conformément à ses aspirations et à ses capacités ;

(b) l'évaluation doit porter uniquement sur des critères académiques de compétence en matière de recherche, d'enseignement et autres fonctions universitaires ou professionnelles, selon l'appréciation qui en est faite par les pairs de l'intéressé ;

(c) les procédures d'évaluation doivent tenir dûment compte du fait qu'il est difficile de mesurer la capacité personnelle, qui se manifeste rarement sous une forme continue et invariable ;

(d) si l'évaluation implique une appréciation directe, sous une forme quelconque, du travail d'un enseignant de l'enseignement supérieur par ses étudiants, ses pairs ou le personnel administratif, cette appréciation doit être objective et les critères utilisés, de même que les résultats de cette évaluation, doivent être communiqués aux intéressés ;

(e) les résultats de l'évaluation du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient également être pris en considération lors de la dotation en effectifs de l'établissement et du renouvellement des contrats d'engagement ;

(f) tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir un droit de recours devant un organe impartial contre toute appréciation qui lui paraît injustifiée.

D. *Procédures disciplinaires et congédiement*

48. Aucun membre de la communauté universitaire ne devrait être soumis à des mesures disciplinaires, notamment le congédiement, si ce n'est pour des motifs justes et suffisants dont la preuve soit apportée devant une tierce partie (pairs de l'intéressé réunis en collège indépendant) et/ou une instance impartiale telle qu'un arbitre ou un tribunal.

49. Tout enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir de garanties équitables à chaque étape de toute procédure disciplinaire, notamment de congédiement, conformément aux normes internationales énoncées dans les instruments figurant à l'appendice.

50. Le congédiement en tant que mesure disciplinaire ne devrait être prononcé que pour des motifs justes et suffisants liés au comportement professionnel, tels que : manquement persistant à ses devoirs, incompétence flagrante, invention ou falsification des résultats de recherches, irrégularités financières graves, comportement répréhensible sur le plan sexuel ou autre à l'encontre d'étudiants, de collègues ou d'autres membres de la communauté ou menaces graves d'actes répréhensibles, ou perversion du processus éducatif (par exemple falsification de notes, diplômes ou grades contre de l'argent ou des faveurs sexuelles ou autres, ou sollicitation de faveurs sexuelles ou

d'avantages financiers ou matériels auprès d'employés ou de collègues de rang inférieur en échange de leur maintien dans leur poste).

51. L'intéressé devrait pouvoir former un recours contre une décision de congédiement devant une instance extérieure indépendante (arbitre ou tribunal par exemple) habilitée à rendre une décision définitive et obligatoire.

E. Négociation des conditions d'emploi

52. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait jouir du droit à la liberté syndicale et l'exercice de ce droit devrait être activement encouragé. La négociation collective ou toute procédure équivalente devrait être encouragée conformément aux normes établies par l'Organisation internationale du travail dans les instruments énumérés à l'appendice.

53. Les traitements, conditions de travail et autres questions ayant trait aux conditions d'emploi du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être déterminés dans le cadre d'un processus volontaire de négociation entre les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur et les employeurs de ce personnel enseignant, sauf lorsqu'il existe d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales.

54. Des procédures appropriées conformes aux lois nationales et aux normes internationales devraient être établies, par voie de réglementation ou par voie d'accord entre les intéressés, pour garantir aux enseignants de l'enseignement supérieur le droit de négocier avec leurs employeurs publics ou privés, par l'intermédiaire de leurs organisations ; l'exercice de ces droits de caractère contractuel ou statutaire devrait pouvoir être assuré par le moyen d'un processus impartial, sans retard injustifié.

55. En cas d'épuisement des procédures prévues à cet effet ou de rupture des négociations entre les parties, les organisations d'enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les autres organisations pour la défense de leurs intérêts légitimes.

56. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient avoir accès à une procédure équitable de recours et d'arbitrage ou son équivalent pour le règlement des litiges avec leurs employeurs portant sur leurs conditions d'emploi.

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

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

58. Les traitements des enseignants de l'enseignement supérieur devraient :

(a) être à la mesure de l'importance que leur fonction et, par conséquent, ceux qui l'exercent revêtent pour la société, aussi bien que des différentes responsabilités qui incombent à l'enseignant du supérieur dès son entrée dans la profession ;

(b) être au moins comparables à ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes ;

(c) assurer à ces enseignants un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille, ainsi que les moyens d'améliorer leurs qualifications professionnelles en développant leurs connaissances et en s'adonnant à des activités culturelles ou scientifiques ;

(d) tenir compte du fait que certains postes exigent plus d'expérience et des qualifications plus élevées que d'autres et comportent des responsabilités plus étendues ;

(e) être versés régulièrement et ponctuellement ;

(f) être révisés périodiquement pour tenir compte de différents facteurs tels que la hausse du coût de la vie, l'amélioration générale du niveau de vie résultant de gains de productivité, ou une hausse générale des salaires et des traitements.

59. Les différences de rémunération devraient être fondées sur des critères objectifs.

60. Les enseignants de l'enseignement supérieur devraient être rétribués sur la base d'échelles de traitements établies en accord avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur, sauf si d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales sont prévues. Un enseignant qualifié de l'enseignement supérieur qui est en période probatoire ou employé à titre temporaire ne devrait pas être rétribué à un taux inférieur à celui des enseignants du supérieur titulaires au même niveau.

61. Un système de notation au mérite équitable et impartial pourrait contribuer à favoriser la garantie et le contrôle de la qualité. Si un tel système est instauré et appliqué aux fins de la détermination du traitement, les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient être consultées au préalable.

62. La charge de travail du personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait être juste et équitable, être telle qu'elle lui permette de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités envers les étudiants ainsi que de ses obligations en matière d'étude, de recherche et/ou de gestion universitaire, être assortie, pour les enseignants appelés à enseigner au-delà de leur service normal, d'une rétribution calculée en conséquence, et être négociée avec les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur sauf s'il existe d'autres procédures équivalentes conformes aux normes internationales.

63. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier d'un environnement professionnel qui ne nuise pas à sa santé ni à sa sécurité ; il devrait également bénéficier de mesures de protection sociale, notamment en ce qui concerne les prestations de maladie, d'invalidité et de retraite, ainsi que de mesures de protection relatives à la santé et la sécurité couvrant tous les risques visés par les conventions et recommandations de l'OIT. Les normes appliquées devraient être au moins aussi favorables que celles que prévoient

les instruments pertinents de l'OIT. Les prestations de sécurité sociale devraient être accordées de droit au personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

64. Les droits à pension acquis par un enseignant du supérieur devraient être transférables, aux niveaux national et international, sous réserve des législations et conventions fiscales nationales, bilatérales et multilatérales en vigueur, au cas où l'intéressé serait muté dans un autre établissement d'enseignement supérieur.

Les organisations représentant le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devraient avoir le droit de désigner des représentants pour participer à la gestion et à l'administration des régimes de pension destinés, le cas échéant, à ce personnel notamment s'il s'agit de régimes privés financés par des cotisations.

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

65. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier de congés d'études ou de recherche à traitement plein ou partiel, le cas échéant, à intervalles réguliers, sous forme de congé sabbatique par exemple.

66. Les congés d'études ou de recherche devraient être pris en considération pour le calcul de l'ancienneté et de la pension, sous réserve des dispositions du régime des pensions.

67. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait pouvoir, à l'occasion, prendre des congés à traitement plein ou partiel pour participer à des activités professionnelles.

68. Les congés accordés dans le cadre de programmes d'échanges culturels et scientifiques bilatéraux ou multilatéraux ou de programmes d'assistance technique à l'étranger devraient être assimilés à des périodes de service, de sorte que soient préservés les droits d'ancienneté, les possibilités d'avancement et les droits à pension des intéressés dans leur établissement d'origine. En outre, des dispositions particulières devraient être prises pour permettre de faire face aux dépenses supplémentaires occasionnées à ce titre.

69. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait avoir droit à des vacances annuelles à plein traitement d'une durée suffisante.

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

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

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

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

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

72. La valeur du service à temps partiel assuré par des enseignants qualifiés de l'enseignement supérieur devrait être reconnue. Les enseignants du supérieur qui assurent un service régulier à temps partiel devraient :

(a) recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants du supérieur engagés à plein temps ;

(b) bénéficier de conditions correspondant à celles des enseignants à plein temps en matière de congés payés, de congés de maladie et de congés de maternité, les émoluments correspondants étant calculés en fonction des heures de travail ou du salaire versé ; bénéficier d'une protection adéquate et appropriée en matière de sécurité sociale, notamment au titre des régimes de pension établis, le cas échéant, par les employeurs.

X. Utilisation et mise en œuvre

73. Les États membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour élargir et compléter leur propre action relative à la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, en encourageant la coopération avec et entre toutes les organisations nationales et internationales, gouvernementales et non gouvernementales, dont les activités sont en rapport avec le champ d'application et les objectifs de la présente Recommandation.

74. Les États membres et les établissements d'enseignement supérieur devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour faire appliquer les dispositions énoncées ci-dessus afin de donner effet, dans les limites de leurs juridictions respectives, aux principes contenus dans la présente Recommandation.

75. Le Directeur général établira un rapport détaillé sur la situation mondiale en matière de respect des libertés académiques et des droits individuels du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, sur la base des communications des États membres et de toute autre information étayée par des preuves fiables qu'il aura pu recueillir selon les méthodes qui lui sembleront appropriées.

76. Dans le cas où un établissement d'enseignement supérieur situé sur le territoire d'un État ne relève pas de l'autorité directe ou indirecte de cet État mais d'autorités distinctes et indépendantes, les autorités compétentes devraient transmettre le texte de la présente Recommandation à l'établissement intéressé pour que celui-ci puisse en traduire les dispositions dans la pratique.

XI. Clause finale

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

Appendice

Organisation des Nations Unies

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

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

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

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

Organisation internationale du travail

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

- Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention n° 140 sur le congé éducation payé, 1974
- Recommandation n° 148 sur le congé éducation payé, 1974
- Convention n° 151 sur les relations du travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation n° 159 sur les relations du travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation n° 162 sur les travailleurs âgés, 1980
- Convention n° 154 sur la négociation collective, 1981
- Recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981
- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention n° 158 sur le licenciement, 1982
- Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Divers

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