



**ETINED**  
Plate-forme  
du Conseil de l'Europe  
sur l'éthique,  
la transparence  
et l'intégrité dans  
l'éducation



**Maria Golubeva, Valts Kaniņš**

**Volume 4**  
Codes de conduite  
pour les enseignants  
en Europe  
Étude de fond

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**ETINED**  
**Plate-forme**  
**du Conseil de l'Europe**  
**sur l'éthique,**  
**la transparence**  
**et l'intégrité dans**  
**l'éducation**

Volume 4 – Codes de conduite  
pour les enseignants  
en Europe  
Étude de fond

Maria Golubeva, Valts Kaniņš

Édition anglaise :

*Codes of conduct for teachers in Europe*

ISBN 978-92-871-8413-9

*Les vues exprimées dans cet ouvrage sont de la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle du Conseil de l'Europe.*

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être traduit, reproduit ou transmis, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit – électronique (CD-Rom, internet, etc.), mécanique, photocopie, enregistrement ou de toute autre manière – sans l'autorisation préalable écrite de la Direction de la communication (F-67075 Strasbourg Cedex ou [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)).

Couverture : SPDP, Conseil de l'Europe

Photos : Shutterstock

Mise en pages : SPDP, Conseil de l'Europe

Éditions du Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8417-7

© Conseil de l'Europe, septembre 2017

Imprimé dans les ateliers

du Conseil de l'Europe

# Sommaire

---

<b>RÉSUMÉ</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCTION ET CONTEXTE</b>	<b>7</b>
<b>2. OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE</b>	<b>11</b>
<b>3. EXAMEN DES CODES DE CONDUITE/DE DÉONTOLOGIE DES ENSEIGNANTS EN EUROPE</b>	<b>13</b>
<b>4. BONNES PRATIQUES</b>	<b>31</b>
<b>5. DIFFICULTÉS ET LACUNES</b>	<b>35</b>
<b>6. LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS</b>	<b>37</b>
<b>7. CONCLUSIONS</b>	<b>41</b>



## Résumé

---

Cette étude présente une vue d'ensemble de la situation actuelle en Europe en ce qui concerne l'utilisation, la mise en œuvre et les éventuels impacts des codes de conduite pour le personnel enseignant.

Les codes de conduite sont des instruments qui formulent à l'usage des professionnels des principes éthiques positifs ainsi que des conseils spécifiques sur les comportements et pratiques attendus des enseignants. Certains pays européens ont une longue expérience de mise en place de tels codes. Dans d'autres, les codes de conduite sont très récents ou encore inexistants. À l'heure actuelle, au moins 19 États parties à la Convention culturelle européenne appliquent ce type de codes. Dans certains cas, ces derniers peuvent être élaborés et adoptés au niveau gouvernemental, et dans d'autres ils peuvent l'être par des organisations professionnelles d'enseignants ou d'éducateurs.

Le cadre politique de la mise en œuvre, du suivi et, éventuellement, des mesures disciplinaires dictées par le code diffère considérablement d'un pays à l'autre. En effet, dans les pays où ils ont le plus de poids, les codes et leurs mesures de mise en œuvre associées guident et soutiennent les enseignants, et favorisent les échanges professionnels. Ils aident notamment les nouveaux enseignants à se professionnaliser et les encouragent à adhérer aux règles professionnelles les plus exigeantes et à remplir leur mission. Les codes servent aussi à faire connaître les normes de la profession à d'autres partenaires de premier plan tels les étudiants, leurs parents et la société en général. Ils traitent également des relations entre les enseignants et ces partenaires.

Le succès de la mise en œuvre des codes de conduite dépend étroitement des méthodes employées pour les élaborer et les diffuser ainsi que de leur adéquation aux expériences et conditions réelles de la profession d'enseignant. L'investissement des parties prenantes dans l'élaboration d'un code, l'intégration d'activités de diffusion dans l'éducation, la formation et l'évaluation professionnelle des enseignants, tout comme l'organisation d'ateliers et de séminaires pratiques à l'intention du corps enseignant (avec la participation des organismes de professionnels responsables du code) aident à accroître la portée des codes. Dans les cas où des codes sont utilisés comme référence pour contrôler le respect des normes, il est important que des moyens soient prévus pour permettre de porter plainte pour faute grave et que les procédures disciplinaires soient équitables et diligentées par des organismes professionnels, notamment composés d'enseignants. Grâce à un examen régulier, le code demeure d'actualité et pertinent dans un système éducatif en constante mutation.

Dans certains pays, il reste difficile de garantir que les membres du corps enseignant adhèrent pleinement aux codes et que ces derniers sont ancrés dans leur culture professionnelle. La participation des principales parties prenantes, et en particulier des enseignants, est indispensable à l'évolution et au réexamen du code. De même, il est essentiel de s'assurer que le contenu de ce dernier est adapté à la culture professionnelle de la communauté éducative et à l'environnement politique entourant les enseignants et les établissements scolaires.

Les codes de conduite aident à renforcer les principes de professionnalisme et de responsabilité, tout particulièrement dans les pays où ils s'appuient sur une solide culture professionnelle. C'est pourquoi il est primordial de contribuer à développer une telle culture parmi les enseignants grâce non seulement aux codes, mais aussi à d'autres instruments.

# 1. Introduction et contexte

---

L'utilisation de codes de conduite à l'usage des professeurs est répandue dans de nombreux pays. Certains d'entre eux en ont une longue expérience, tandis que, pour d'autres, il s'agit encore d'une relative nouveauté. Les codes diffèrent quant au degré de précision qu'ils contiennent, au recours aux sanctions et à la participation des professionnels à leur élaboration, leur mise en œuvre et leur suivi. Pourtant, ils ont pour la plupart des finalités similaires<sup>1</sup>.

- ▶ Les codes sont l'expression des valeurs et principes de la profession. À des degrés divers, ils peuvent aussi contenir des règles spécifiques fondées sur ces valeurs et principes. Dans le meilleur des cas, les professionnels définissent eux-mêmes les valeurs et principes que renferment les codes et se les approprient, il est toutefois courant que la hiérarchie tente de les imposer.
- ▶ Les codes renforcent la déontologie de la profession d'enseignant et améliorent la qualité de l'enseignement. Les codes et leurs mesures de mise en œuvre peuvent contribuer à faire évoluer la culture professionnelle, tout particulièrement dans des pays où les enseignants adhèrent peu aux normes professionnelles. En pareil cas, l'objectif peut consister à favoriser le passage d'une définition des valeurs et des principes imposée de l'extérieur à une définition établie en interne. Les codes constituent également un moyen de veiller à ce que les enseignants, dont la conduite et la compréhension peuvent laisser à désirer, en reviennent à des normes appropriées sans même faire l'objet de mesures répressives.
- ▶ Le respect du code améliorera l'expérience éducative des élèves et de leurs parents, le renforcement de l'éthique du corps enseignant limitera le climat de discrimination, de harcèlement et d'autres comportements répréhensibles.
- ▶ Les codes et leurs mesures de mise en œuvre guident et soutiennent les enseignants, et favorisent les échanges professionnels. Ils aident notamment les nouveaux enseignants à se professionnaliser et les encouragent à adhérer aux règles professionnelles les plus exigeantes et à remplir leur mission. En fin de compte, les codes renforcent l'esprit de corps parmi les enseignants et autres personnels des écoles.

---

1. La liste de ces objectifs se fonde en partie sur l'ouvrage de Muriel Poisson (2009), *Lignes directrices pour l'élaboration et l'utilisation efficace des codes de conduite des enseignants*. Unesco, IIEP, 16, 17, <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001850/185010e.pdf> et sur celui de Pippa McKelvie-Sebileau (2011), rédigé dans le cadre d'un projet coordonné par Muriel Poisson et intitulé : *Patterns of development and use of codes of conduct for teachers in 24 countries*. Unesco, IIEP, 18, 19, <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001923/192392e.pdf>

- ▶ Les codes sont aussi des outils de réglementation, qui fixent des normes de conduite souvent assorties de sanctions prévues par la loi et pouvant donner lieu à des procédures d'enquête auxquelles veillent des instances de suivi et d'application. En dépit de l'avis répandu et parfaitement fondé selon lequel la répression ne doit pas être le principal moyen de mise en œuvre d'un code de conduite, son importance est largement admise dans de nombreux pays d'Europe.
- ▶ Les codes sont un moyen de faire connaître les normes de la profession à d'autres partenaires de premier plan – les étudiants, leurs parents et la société en général. Les codes traitent également des relations entre les enseignants et lesdits partenaires<sup>2</sup>. Grâce aux codes, ces derniers assimilent les normes de conduite auxquelles doit adhérer le corps enseignant. En conséquence, des codes bien appliqués peuvent renforcer la confiance du public envers la profession et améliorer la réputation de celle-ci.
- ▶ Les codes permettent de s'adapter facilement aux nouveaux défis et mutations du milieu éducatif, comme l'importance croissante des échanges en ligne et l'évolution des idées au sein des communautés quant à ce qui constitue ou non une pratique légitime, comme les cours particuliers assurés par les enseignants.

Les codes diffèrent par leur degré de précision, leur recours aux sanctions et leur propension à appliquer des principes directeurs internes ou à faire appel à des contrôles externes. Il existe diverses typologies de codes de conduite/de déontologie. La plus élémentaire d'entre elles comprend trois catégories : les codes incitatifs (exposant les idéaux et valeurs directrices de la profession), les codes pédagogiques (expliquant comment faire correspondre les pratiques professionnelles aux valeurs et principes) et les codes réglementaires (établissant des règles applicables détaillées). Frankel (1998) remarque à juste titre qu'un code réglementaire suppose un système de suivi et des sanctions en cas de non-respect<sup>3</sup> (contrairement à ce qu'il se passe dans certains pays dotés de codes qui se veulent réglementaires, mais ne sont pas contrôlés concrètement).

L'efficacité et les incidences des codes dépendent largement du succès de leur mise en œuvre. Selon une analyse documentaire des codes en vigueur et des publications universitaires, on peut citer parmi les moyens éprouvés pouvant être employés : des ateliers, des actions de développement collectif, une large diffusion des manuels, ainsi que des débats élargis (par opposition à des discussions en cercle fermé) sur les principales caractéristiques présentées dans les codes<sup>4</sup>. Il convient néanmoins de noter que la portée et la qualité de telles interventions ont leur importance. Ainsi, un manuel didactique pour la mise en œuvre du code a été élaboré avec succès au sein d'ateliers réunissant 400 représentants de syndicats d'enseignants et de

---

2. Shirley van Nuland et Muriel Poisson (2009), *Teacher Codes : Learning from Experience*. Literature review. Unesco, IIEP, 7.

3. Van Nuland, Poisson (2009), 34.

4. *Ibid.*, 63-66.

départements locaux de l'éducation<sup>5</sup>. Cependant, les initiatives de cette envergure sont rares en Europe.

D'après l'enquête effectuée par l'IIEP auprès d'enseignants, de formateurs d'enseignants et autres acteurs de premier plan<sup>6</sup>, les principaux critères d'une mise en œuvre réussie des codes de conduite à l'usage des enseignants sont les suivants :

- ▶ participation et consultation de l'ensemble des acteurs ;
- ▶ diffusion plus dynamique (concertation avec des acteurs clés et organisation d'ateliers, si possible à partir de sources multiples), de sorte que les principaux groupes soient au courant de l'existence et de la teneur du code ;
- ▶ prise en compte du code dans la formation des enseignants et diffusion auprès des enseignants en poste ;
- ▶ recours à des sanctions appropriées contre les enseignants qui ne respectent pas le code et possibilité pour diverses parties prenantes (chefs d'établissement, parents, étudiants, autres enseignants et autorités administratives) de porter plainte ;
- ▶ soutien des syndicats d'enseignants qui peuvent également appliquer des sanctions ;
- ▶ apport de ressources et d'un soutien juridique adéquats pour garantir une application correcte du code.

---

5. *Ibid.*, 63.

6. Sebilleau, Poisson (2011), 41.

ETHICS

## 2. Objectifs et méthodologie de l'étude

---

La présente étude porte sur les codes à l'usage des enseignants dans des États parties à la Convention culturelle européenne.

Elle a pour objectifs :

- ▶ d'évaluer les retombées concrètes des codes de conduite sur les enseignants ;
- ▶ de recenser non seulement les lacunes et les difficultés, mais aussi les bons exemples et les succès découlant de la mise en œuvre de ces codes de conduite ;
- ▶ de proposer un projet de lignes directrices pouvant servir de référentiel pour une éventuelle recommandation aux États membres sur les principes éthiques dans l'éducation.

La méthode initialement utilisée se fondait sur une analyse secondaire des codes de conduite, des actes juridiques, des rapports et des études. Toutefois, il est rapidement devenu manifeste que les informations accessibles en ligne ne permettaient pas aux chercheurs d'évaluer la portée des codes sur le terrain. En effet, il n'y a pas d'articles spécialisés évaluant l'incidence des codes de conduite dans la région et les seules études et analyses documentaires qui en offrent une approche systématique – celles de l'Unesco (IIEP) – n'apportent que de rares éléments relatifs à la situation en Europe.

Aussi la méthodologie a-t-elle été modifiée ; elle inclut désormais des entretiens avec des experts nationaux dans un échantillon de pays où des codes de conduite pour enseignants sont appliqués depuis au moins deux ans au niveau national ou, a contrario, uniquement au niveau des écoles.

De ce fait, l'étude sous sa forme actuelle a été réalisée en deux étapes :

- ▶ évaluation de la situation concernant les codes de conduite pour enseignants dans des États parties à la Convention culturelle européenne (présence ou absence de codes au niveau national ou régional et cadres politiques d'application de ces codes) ;
- ▶ analyse approfondie du contenu, de la formulation des politiques, de la diffusion et de l'efficacité des codes de conduite pour les enseignants dans 11 pays choisis en fonction des critères suivants :
  - différents cadres politiques pour différents codes (par exemple, réglementation nationale, réglementations internes des syndicats d'enseignants, circulaires des conseils pédagogiques, circulaires régionales),
  - différences de priorités dans les codes (par exemple « incitatifs » ou « réglementaires »).

La teneur des codes a été analysée dans le but :

- ▶ de déterminer quels principes énoncés dans les documents du Conseil de l'Europe intitulés « Principes éthiques » et « Comportement éthique de tous les acteurs de l'éducation »<sup>7</sup> sont présents dans chacun des codes ici analysés ;
- ▶ d'identifier les objectifs explicites des codes et politiques d'accompagnement ;
- ▶ de définir les principales fonctions des codes (par exemple fixer des normes professionnelles, guider les enseignants dans des situations complexes sur le plan éthique et fournir des motifs justifiant des mesures disciplinaires).

Les pratiques en matière d'élaboration des codes, de participation des parties prenantes, de diffusion et de sensibilisation, ainsi que l'évaluation des incidences et des lacunes, ont été analysées à partir d'entretiens menés dans huit pays<sup>8</sup>.



- 
7. Ian Smith, Tom Hamilton (2015), *Comportement éthique de tous les acteurs de l'éducation*. Conseil de l'Europe.
  8. L'objectif initial de 12 pays n'a pu être atteint parce qu'il s'est révélé impossible dans certains d'entre eux d'obtenir l'autorisation de mener des entretiens dans le temps imparti à la réalisation de l'étude.

### 3. Examen des codes de conduite/de déontologie des enseignants en Europe

**B**ien que les données relatives aux codes de conduite/de déontologie des enseignants ne soient pas aisément accessibles à tous les États parties à la Convention culturelle européenne, au moins 19 d'entre eux ont adopté des codes applicables à l'échelle nationale. Dans certains, les codes sont conçus et approuvés au niveau du gouvernement. Dans d'autres, ils sont élaborés et adoptés par des syndicats professionnels d'éducateurs, mais sont néanmoins contraignants pour les enseignants qualifiés/agrèés exerçant dans le pays (voir tableau 1 ci-dessous).

**Tableau 1 : Codes de conduite/de déontologie des enseignants dans des États parties à la Convention culturelle européenne**

Code	Pays
<b>Code au niveau national ou gouvernemental</b>	Albanie, Azerbaïdjan, Espagne, Estonie, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, « L'ex-République yougoslave de Macédoine », Malte, Moldova, Portugal, Russie
<b>Code au niveau national ou au niveau des syndicats d'enseignants</b>	Danemark, Finlande, Islande, Italie, Norvège, Suède
<b>Code au niveau national, autres*</b>	Irlande, Royaume-Uni (Angleterre, Écosse, pays de Galles, Irlande du Nord)
<b>Pas de code au niveau national, mais obligation pour les écoles d'avoir le leur propre</b>	Croatie, Serbie
<b>Pas de code au niveau national</b>	Allemagne, Arménie, Belgique, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Suisse, Ukraine
<b>Codes régionaux</b>	Bosnie-Herzégovine, Espagne
<b>Pas de données</b>	Andorre, Autriche, Bulgarie, Chypre, Liechtenstein, Luxembourg, Monaco, Monténégro, Roumanie, Saint-Marin, Saint-Siège, Slovaquie, Slovénie

\* L'Angleterre, l'Écosse, le pays de Galles et l'Irlande du Nord, ainsi que la république d'Irlande sont dotés d'organes composés de représentants des autorités et du corps enseignant, et chargés de l'élaboration d'un code de conduite pour les enseignants.

Le cadre juridique et politique des codes à l’usage des enseignants dépend en grande partie du statut de ces codes, selon qu’il s’agit de documents d’orientation du gouvernement, d’instruments juridiques, ou encore de documents d’orientation d’un organisme professionnel d’éducateurs (syndicat d’enseignants, conseil pédagogique...). Dans le second cas, un code peut quand même être contraignant pour l’ensemble des enseignants si l’organisme en question a le droit d’agréer des enseignants et/ou de prendre des mesures disciplinaires à l’encontre de ceux qui exercent dans le pays (ce qui est par exemple le cas en Irlande et au Royaume-Uni).

Le cadre juridique des codes de conduite/de déontologie adoptés par des institutions gouvernementales varie d’un pays à l’autre et peut leur conférer le statut de loi, de réglementation ou tout autre type d’instrument juridique. Le cadre politique de la mise en œuvre, du suivi et (éventuellement) des mesures disciplinaires prévues par les codes diffère considérablement entre les pays. Les études de cas suivantes, menées dans 11 pays, offrent un aperçu de la diversité des cadres politiques et des pratiques. Chaque cas inclut une analyse des objectifs et valeurs exposés dans le code, ainsi qu’une description de sa mise en œuvre.

## Études de cas nationales

### 3.1. Albanie

Principes déontologiques exposés dans le code : Albanie											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X

Le ministère de l’Éducation et des Sciences a adopté en 2012 le code de déontologie des enseignants dans le système pré-universitaire public et privé.

Les objectifs du code consistent :

- ▶ à aider les enseignants et autres personnels éducatifs à connaître, à comprendre et à appliquer les normes de déontologie ;
- ▶ à créer un climat d’apprentissage motivant et à encourager les enseignants à concevoir un environnement encourageant pour la collectivité ;
- ▶ à uniformiser les normes déontologiques de l’enseignement à l’échelle nationale.

Le code se divise pour l’essentiel en deux parties – engagement à l’égard des élèves et du processus d’apprentissage, et contribution aux progrès de la profession par la création d’un climat d’apprentissage stimulant et solidaire.

Aux termes du code, les établissements d'enseignement sont tenus d'informer leurs personnels des principes et objectifs du code et de les y former, de les encourager à adhérer aux principes qui sont exposés, de convertir le code en lignes directrices et réglementations adaptées au contexte particulier de leur environnement éducatif, et de fournir des exemples en vue d'une application concrète du code. Dans les écoles, une commission d'éthique et de conduite composée d'enseignants, de parents et d'élèves est censée enquêter sur les plaintes relatives à des comportements jugés non conformes aux principes du code. Lorsqu'un tel comportement est considéré comme enfreignant une disposition juridique, la commission demande au chef d'établissement d'examiner l'affaire et de prendre d'autres mesures. En cas de manquement grave ou de refus de mettre un terme à un comportement inacceptable, les conséquences peuvent même conduire un enseignant à perdre son statut et son emploi dans le système éducatif.

Le code a été présenté aux enseignants de l'ensemble du système éducatif. Les directions régionales de l'éducation ainsi que le ministère de l'Éducation et des Sports (appellation actuelle du ministère) contrôlent régulièrement l'application du code et les travaux des commissions d'éthique. Une formation poussée dispensée par plusieurs ONG vient faciliter la mise en œuvre du code. Le but premier de cette formation est une prise de conscience des enseignants de l'importance du code. Selon l'expert interrogé dans le cadre de la présente étude, les ONG obtiennent généralement des résultats significatifs en s'adressant à chaque direction régionale et à chaque établissement d'enseignement, et en menant des activités de sensibilisation.

Le code a influé sur les relations entre professionnels de l'éducation et élèves en mettant l'accent sur la nécessité pour les enseignants – et pour tous les autres acteurs du système éducatif – d'adopter des approches centrées sur l'apprenant et l'apprentissage plutôt que sur l'enseignant.

#### *Bonnes pratiques*

- ▶ Dans certaines écoles, les enseignants organisent des tables rondes sur des questions d'éthique au cours desquelles ils discutent de situations en lien avec la mise en œuvre du code et en tirent des conclusions.

#### *Lacunes pouvant être corrigées à l'aide du code et des normes en matière d'enseignement*

- ▶ Alors qu'il travaille actuellement à l'élaboration d'une nouvelle stratégie de l'éducation, le ministère de l'Éducation envisage également d'apporter des améliorations aux normes professionnelles en vigueur, par exemple concernant les cours particuliers dispensés par les enseignants<sup>9</sup>.

---

9. Source: Kodi i etikës së mësuësit në arsimin parauniversitar public dhe privat. [www.scribd.com/doc/196919287/Kodi-i-Etikës](http://www.scribd.com/doc/196919287/Kodi-i-Etikës)  
Entretien avec un expert national, Albanie, 16 septembre 2016.

### 3.2. Angleterre (Royaume-Uni)

Principes déontologiques exposés dans le code : Angleterre											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X				X	X			X		X	

En 2012, le secrétaire d'État à l'Éducation a remplacé le code de conduite et de pratique des enseignants agréés du Conseil de l'enseignement général anglais (*General Teaching Council for England*) par la deuxième partie des normes d'exercice et de déontologie des enseignants, utilisée par l'École nationale d'enseignement et de leadership (*National College for Teaching and Leadership – NCTL*).

L'objectif de la deuxième partie des normes d'exercice et de déontologie consiste à définir le comportement et les attitudes qui déterminent les normes de conduite requises tout au long de la carrière d'enseignant.

Comparées aux codes de conduite à l'usage des enseignants de pays dotés de systèmes du même type (par exemple l'Irlande) et d'autres parties du Royaume-Uni (par exemple l'Écosse), les normes d'exercice et de déontologie des enseignants insistent moins sur les valeurs éthiques personnelles des enseignants (comme l'honnêteté et l'équité) et davantage sur l'observation du règlement scolaire et des textes législatifs.

Le NCTL utilise les normes d'exercice et de déontologie (en particulier la deuxième partie intitulée « Conduite personnelle et professionnelle ») afin d'examiner les cas de fautes graves dans tous les secteurs de l'éducation. Le NCTL a pour vocation de n'intervenir que dans les cas d'inconduite les plus graves (par exemple lorsqu'un enseignant devrait être interdit de travail). C'est aux écoles qu'il revient de résoudre les cas moins sérieux au niveau local. Le NCTL agit néanmoins au nom du secrétaire d'État, qui a le pouvoir de prononcer l'interdiction d'exercer<sup>10</sup>.

10. Sources : Le NCTL n'ayant pas répondu aux demandes d'entretien, la présente analyse se fonde sur les documents publiés en ligne :  
 NCTL (2011), Teachers' Standards, [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/301107/Teachers\\_\\_Standards.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/301107/Teachers__Standards.pdf)  
 NCTL (2016), [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/541048/Disciplinary-Procedures\\_-\\_updated\\_July\\_2016.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/541048/Disciplinary-Procedures_-_updated_July_2016.pdf)

### 3.3. Azerbaïdjan

Principes déontologiques exposés dans le code : Azerbaïdjan											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
		X		X		X	X	X		X	X

En Azerbaïdjan, le code de déontologie des enseignants a été adopté en 2014 par le cabinet des ministres. Ce code, une initiative du ministère de l'Éducation, a été communiqué aux écoles, et les chefs d'établissement ont été invités à le présenter aux enseignants. Il stipule que ses principes doivent régir les relations entre les enseignants de tous niveaux et les autres participants au processus d'enseignement et d'apprentissage (élèves, administration scolaire, parents).

Les objectifs du code consistent :

- ▶ à créer des conditions propices à l'éducation des citoyens, pour les établissements d'enseignement et les enseignants ;
- ▶ à accroître la confiance à l'égard de la gestion des établissements d'enseignement ;
- ▶ à améliorer l'efficacité et la transparence des établissements d'enseignement, ainsi que la prévention de la corruption et des conflits d'intérêts ;
- ▶ à renforcer l'autorité des enseignants.

Selon le ministère de l'Éducation, des séminaires et sessions de formation visant à familiariser les enseignants avec le code auraient été organisés.

Cependant, selon les experts interrogés, depuis l'adoption du code, les procédures en cas d'infractions aux normes pédagogiques ou éthiques commises par des enseignants n'ont pas changé dans la pratique. Comme auparavant, les éventuels manquements commis par des enseignants sont traités au sein du conseil pédagogique de l'établissement (conseil rassemblant l'ensemble des enseignants) et si la décision arrêtée consiste à recommander des mesures disciplinaires (par exemple le licenciement de l'enseignant), elle doit être approuvée par le chef d'établissement. En cas de violation du droit pénal ou administratif, l'école est tenue d'en informer les autorités compétentes. La commission anticorruption de l'État joue aussi un rôle dans l'examen des affaires de corruption ou de conflits d'intérêts au sein des écoles. La commission a examiné à plusieurs reprises des cas de pratiques de corruption parmi les chefs d'établissement.

Selon l'expert, les enseignants connaissent généralement mal le code et ses principes, parce qu'il a été conçu en haut lieu sans les y associer en tant qu'intervenants clés. De ce fait, l'impact global du code est faible.

### *Bonnes pratiques*

- ▶ L'institut chargé de la formation professionnelle continue (FPC) des enseignants dispense un cours spécial sur le code de déontologie des enseignants. Étant donné que ces derniers sont tenus de suivre une FPC tous les cinq ans, ils auront tous en fin de compte l'occasion de se familiariser avec le code.
- ▶ Certaines écoles ont recours à des supports visuels (par exemple des affiches dans les salles des professeurs) pour rappeler aux enseignants les grands principes du code.

### *Obstacles à l'application*

- ▶ Le processus hiérarchique par lequel le code a été élaboré et adopté n'a pas permis de créer un sentiment d'adhésion chez les enseignants et ne les a pas aidés à s'identifier aux principes énoncés par le code.
- ▶ Un manque de motivation du corps enseignant pour faire respecter les règles déontologiques : les syndicats d'enseignants se contentent de jouer le rôle de services sociaux et il n'existe pas d'organes professionnels d'autoréglementation.
- ▶ Le code et les procédures liées à l'éthique des enseignants ne font pas partie intégrante de la culture du corps enseignant<sup>11</sup>.

## **3.4. Croatie**

En Croatie, il n'existe pas de code des enseignants à l'échelon national et c'est à chaque école qu'il revient d'appliquer son propre code de déontologie. Ce dernier est supposé être élaboré conjointement par un comité composé d'enseignants, d'élèves et de parents.

Cependant, selon l'expert interrogé dans le cadre de cette étude, la plupart des écoles ont tendance à se copier entre elles, évitant ainsi de devoir concevoir un code en partant de zéro. Le forum d'ONG croates pour la liberté de l'éducation a procédé à l'analyse de 100 codes scolaires en Croatie. Cette analyse a montré que la plupart des codes étaient similaires et que certaines « divergences de vues » quant à la conduite des enseignants portaient sur des points de faible importance, comme l'obligation de s'habiller de manière formelle.

Un groupe de travail constitué avec la participation du ministère de l'Éducation élabore actuellement un projet de code à l'échelon national. Ce groupe se compose de sept personnes, dont cinq enseignants. Il est prévu de présenter le projet à de nombreux enseignants par l'intermédiaire de l'organisme national de formation des enseignants dans le but d'y apporter les corrections requises.

La plupart des codes scolaires actuels contiennent des points relatifs :

- ▶ aux relations professionnelles des enseignants avec leurs élèves et les parents de ces derniers ;

---

11. Source : Code de déontologie des enseignants, <http://teachercodes.iiep.unesco.org/teachercodes/codes/Asia/muellimlerin-etik-davranis-qaydalari.pdf>  
Entretien avec un expert national, Azerbaïdjan, 12 septembre 2016.

- ▶ au respect des différences et/ou à la tolérance.

Les établissements scolaires sont invités à mettre en place des commissions spéciales pour examiner les cas de comportements d'enseignants contraires à l'éthique.

D'après l'expert croate, la portée des codes scolaires n'est pour le moment pas manifeste. Le document normatif servant de référence est la loi sur l'éducation, et le seul organisme capable d'imposer l'application des normes est l'inspection nationale. En effet, les codes de déontologie scolaire sont loin de primer, d'autant qu'aucune organisation professionnelle d'enseignants ne s'occupe du suivi et du respect des normes de déontologie<sup>12</sup>.

### 3.5. Écosse (Royaume-Uni)

Principes déontologiques exposés dans le code : Écosse											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X

Le code de professionnalisme et de conduite des enseignants d'Écosse est régulièrement mis à jour (la version actuelle date de 2012). L'organisation chargée de concevoir, d'adopter et d'actualiser le code est le Conseil pédagogique général d'Écosse (GTCS). Il s'agit d'un organisme collégial et de réglementation du corps enseignant, composé de 37 membres, majoritairement des enseignants. D'autres membres sont désignés par les autorités, les universités et les Églises écossaises. Lors de la dernière mise à jour du code, le Parlement des jeunes écossais a également été consulté.

Les objectifs du code consistent :

- ▶ à définir les grands principes et valeurs des enseignants agréés d'Écosse ;
- ▶ à exposer non seulement à la profession, mais également au public les normes de conduite et les compétences attendues des enseignants agréés ;
- ▶ à veiller à ce que les limites du comportement et de la conduite professionnels soient clairement définies et que la confiance du public vis-à-vis des enseignants soit préservée.

Le code mentionne conjointement avec les normes de la profession d'enseignant celles qui régissent la déontologie et la conduite des enseignants et que tout enseignant agréé est censé respecter. Les manquements au code sont examinés par l'école concernée, mais il existe aussi un mécanisme de dépôt de plainte via lequel

12. Source: Entretien avec un expert national, membre du groupe de travail élaborant le code à l'usage des enseignants, Croatie, 15 septembre 2016.

une affaire peut être renvoyée devant une commission d'aptitude à l'enseignement relevant du GTCS. Des sanctions pouvant aller jusqu'à la radiation de l'ordre des enseignants sont prévues pour des infractions graves au code. Cependant, certains indices portent à croire que la plupart des enseignants respectent les normes rigoureuses fixées par le code: en effet, sur 75 000 enseignants agréés, on ne compte chaque année que de 200 à 300 plaintes enregistrées et qui ne méritent pas toutes d'être examinées plus avant.

Selon l'expert interrogé dans le cadre de cette étude, voici les raisons de l'influence jouée par le code:

- ▶ il est réaliste et les normes qu'il fixe sont celles auxquelles adhère la majorité du corps enseignant;
- ▶ il ne tente pas de réglementer les moindres détails de la conduite des enseignants, mais en définit les principaux aspects;
- ▶ il n'est pas abstrait, mais au contraire pratique et utile lorsqu'il s'agit de décider comment se comporter dans une situation donnée.

#### *Bonnes pratiques*

- ▶ Au cours de la formation initiale des enseignants, le GTCS veille à ce que tous les élèves-enseignants connaissent le code ainsi que les normes de la profession (il s'adresse à chaque étudiant individuellement).
- ▶ Le code est mentionné dans le cadre du plan d'intégration des nouveaux enseignants.
- ▶ Le code et les normes sont réexaminés dans le cadre de la « Mise à jour professionnelle » – un programme de réagrémentation que doivent suivre les enseignants tous les cinq ans.
- ▶ La commission d'aptitude à l'enseignement qui examine les manquements au code est un organe professionnel d'autoréglementation dont la plupart des membres sont enseignants.
- ▶ Le respect du code est également évoqué dans l'évaluation professionnelle des enseignants qui a lieu chaque année<sup>13</sup>.

### **3.6. Espagne**

Les administrations en charge de l'éducation dans chacune des 17 communautés autonomes espagnoles (avec le ministère de l'Éducation pour Ceuta, Melilla, l'Université nationale d'enseignement à distance, l'Université internationale Menéndez-Pelayo et l'outre-mer) sont responsables des questions d'éthique. Une instance technique, l'Inspection de l'éducation, est compétente pour le contrôle éthique

---

13. Sources: Conseil pédagogique général d'Écosse, [www.gtcs.org.uk/about-gtcs/who-we-are/history-of-GTCS.aspx](http://www.gtcs.org.uk/about-gtcs/who-we-are/history-of-GTCS.aspx)  
Code de professionnalisme et de conduite, [www.gtcs.org.uk/fitness-to-teach/complaints/copac.aspx](http://www.gtcs.org.uk/fitness-to-teach/complaints/copac.aspx)  
Entretien avec un expert national, ancien directeur de l'éducation du GTCS, Écosse, 12 septembre 2016

des établissements dans les différentes communautés. Dès qu'une défaillance sur le plan de l'éthique est détectée ou qu'une plainte pour non-respect de l'éthique est reçue, l'Inspection de l'éducation publie un rapport qui déclenche généralement une résolution administrative par la haute autorité de l'administration éducative compétente.

Par ailleurs, des organismes professionnels, dont le Consejo General de los Ilustres Colegios de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias de España<sup>14</sup> et le Consejo General de Colegios Oficiales de Pedagogos y Psicopedagogos de España<sup>15</sup>, ont formulé un certain nombre de recommandations applicables à l'ensemble du territoire espagnol. Ces recommandations, qui ont trait à la déontologie professionnelle, incluent notamment des engagements et des responsabilités de la part :

1. des élèves ;
2. des familles des élèves et des tuteurs ;
3. des établissements d'enseignement ;
4. des collègues ;
5. de la profession ;
6. de la société.

Pour les besoins de la présente étude, le code de conduite de la Catalogne a été analysé.

<b>Principes déontologiques exposés dans le code : Catalogne</b>											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, Justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

Le code de conduite de la Catalogne a été adopté en 2006 et révisé deux fois depuis. Le code initial a été conçu par la commission de déontologie de l'Institut de formation des maîtres – l'association professionnelle d'éducateurs qualifiés de Catalogne, créée en 2002. Il a été révisé et mis à jour par ce même organisme.

Les objectifs du code consistent :

- ▶ à définir des principes éthiques à l'intention du corps enseignant ;
- ▶ à décrire les obligations professionnelles des éducateurs et à définir leurs responsabilités envers les apprenants ;

14. Source: [www.consejogeneralcdl.es/codigo-deontologico-de-la-profesion-docente](http://www.consejogeneralcdl.es/codigo-deontologico-de-la-profesion-docente)

15. Source: <http://www.cgcopyp.org/estatutos.aspx>

- ▶ à définir des principes éthiques régissant les rapports entre les enseignants et les autres professionnels, leurs organisations et la société en général.

Le code contient des références précises aux comportements souhaitables (par exemple un bon travail d'équipe, une collégialité indépendante de la hiérarchie et le respect envers d'autres professionnels travaillant avec les mêmes élèves) ainsi qu'aux comportements inadmissibles (comme le plagiat). Le code insiste tout particulièrement sur le perfectionnement personnel et organisationnel, et sur un enseignement orienté vers la recherche.

#### Bonnes pratiques

- ▶ À chaque examen et à chaque reformulation du code, les enseignants ont 30 jours pour discuter de sa nouvelle version<sup>16</sup>.

### 3.7. Finlande

Principes déontologiques exposés dans le code : Finlande											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X				X	X	X	X	X	X	X	X

À la suite d'un projet lancé en 2000, le syndicat finlandais de l'éducation a posé des principes de déontologie du corps enseignant. Le comité de déontologie du corps enseignant a été créé pour interpréter ces principes auprès de la profession et de la société en général. Il s'agit d'un organisme principalement composé de personnalités reconnues dans la communauté enseignante – professeurs, représentants de fondations caritatives, pasteurs, etc. Ses membres sont désignés par le syndicat.

En Finlande, les principes déontologiques de la profession d'enseignant procèdent d'un point de départ assez différent de celui des codes de la plupart des pays. En effet, ils placent avant toute autre chose l'aspect autoréglementaire du corps enseignant, y compris en matière d'éthique. Les principes exigent que les enseignants, qui doivent faire preuve du plus grand professionnalisme et de la déontologie la plus irréprochable, s'en remettent à leur conscience morale personnelle :

Le métier d'enseignant repose sur le concept selon lequel les enseignants sont des experts à qui la société a confié des tâches spécialisées auxquelles elle les a également préparés en leur offrant le haut niveau de formation requis. La profession exige donc que les représentants choisis pour remplir ces fonctions fassent preuve d'une déontologie

16. Sources : Col·legi de Pedagogos de Catalunya (2013), Codi de Deontologia, [www.pedagogs.cat/reg.asp?id=1759&c=28&sc=103&i=ca](http://www.pedagogs.cat/reg.asp?id=1759&c=28&sc=103&i=ca)  
Col·legi de Pedagogos de Catalunya, [www.pedagogs.cat](http://www.pedagogs.cat)

exemplaire dans toutes les situations, quand bien même leurs tâches sont souvent difficiles à définir précisément ou exigent des décisions rapides... la déontologie de la profession ne se fonde pas sur la contrainte ou un contrôle externe, mais sur un concept intériorisé des obligations morales liées à ce métier.

Les principes déontologiques stipulent également que l'un de leurs principaux fondements est la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'Onu. Il convient d'observer que – comme dans les codes de nombreux autres pays – ces principes ne s'appesantissent pas sur des manifestations extérieures du comportement des enseignants (comme l'honnêteté, le refus de la corruption et de l'emploi de propos inconvenants), mais insistent fortement sur les critères suivants : indépendance, gestion de soi, responsabilité et collaboration. Les aspects sociaux et collaboratifs du métier d'enseignant sont ainsi particulièrement mis en lumière.

Le comité de déontologie ne s'exprime pas sur des cas individuels de manquements au code (contrairement par exemple au rôle des commissions d'aptitude à l'enseignement en Écosse). Le comité se prononce sur des points pertinents dans le but de définir des normes sur la manière de résoudre des difficultés éthiques rencontrées par les enseignants et de fournir des lignes directrices pour l'avenir. Quant aux cas d'infractions à des normes juridiques, c'est le Conseil national de l'éducation ou les forces de police (pour les affaires pénales) qui sont chargés de les examiner.

L'expert interrogé dans le cadre de cette étude a souligné que le code était extrêmement efficace et que ses effets étaient très sensibles, essentiellement grâce à son ancrage dans la culture du corps enseignant finlandais, laquelle met l'accent sur le professionnalisme, l'indépendance et la responsabilité.

### *Bonnes pratiques*

- ▶ Le code est actualisé afin d'intégrer de nouveaux sujets de société (par exemple un point relatif aux moqueries et aux brimades a été ajouté assez récemment).
- ▶ Au cours de la formation initiale des enseignants (FIE), ces derniers – et notamment ceux qui travaillent dans des classes (avec de jeunes élèves) – se familiarisent avec le code.
- ▶ Le comité de déontologie s'exprime fréquemment dans les médias sur des problèmes éthiques auxquels est confronté le corps enseignant, et y sensibilise ainsi le public. La communication avec la communauté enseignante est elle aussi particulièrement visée ; par exemple, un groupe spécial se réunit lors du salon de l'éducation Educa, la plus grande manifestation de Finlande à destination des professionnels de l'enseignement et de la formation<sup>17</sup>.

---

17. Sources : Syndicat finlandais de l'éducation, Principes déontologiques de la profession d'enseignant, [www.oaj.fi/cs/oaj/ethical%20principles%20for%20the%20teaching%20profession](http://www.oaj.fi/cs/oaj/ethical%20principles%20for%20the%20teaching%20profession) ; [www.oaj.fi/cs/oaj/A%20Teachers%20Ethical%20Principles](http://www.oaj.fi/cs/oaj/A%20Teachers%20Ethical%20Principles)  
Entretien avec un expert national, Finlande, 16 septembre 2016.

### 3.8. Irlande

Principes déontologiques exposés dans le code : Irlande											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X	X		X	X	X	X	X	X		X	X

En Irlande, le code de conduite professionnelle des enseignants a été adopté par le conseil pédagogique en 2007 et révisé en 2012. Le conseil pédagogique – l’organisme qui établit les normes professionnelles – représente tous les principaux intervenants (gouvernement, syndicats d’enseignants, enseignants et formateurs d’enseignants) et se compose de représentants de la profession (anciens enseignants).

Les objectifs du code consistent :

- ▶ à fournir des orientations aux enseignants et à les aider à préserver la dignité du corps enseignant ;
- ▶ à informer la communauté enseignante et le grand public de ce qu’ils sont en droit d’attendre des enseignants ;
- ▶ à ce qu’il soit pris comme référence pour ce qui est du rôle disciplinaire du conseil pédagogique.

Selon l’expert national, le texte initial du code était davantage du type « incitatif », mais la nouvelle édition va dans le sens d’un code d’éducation/réglementaire « rédigé en termes concrets pour un usage quotidien ». Le code est utile parce qu’il a été « conçu par des enseignants pour des enseignants ». D’autres parties prenantes – conseils de parents d’élèves de l’enseignement primaire et postprimaire – ont également été consultées lors de son élaboration et de sa révision.

Le code met l’accent sur le perfectionnement de l’enseignant, qu’il considère comme un « professionnel réfléchi » et comme un membre des communautés d’apprentissage professionnelles.

Depuis l’été 2016, le conseil pédagogique examine aussi les plaintes individuelles portées contre des enseignants agréés. En parallèle, il préconise de résoudre les difficultés quotidiennes au niveau de l’école en réservant le dépôt de plaintes officielles aux transgressions graves. Toute personne (ou un membre du conseil lui-même) peut porter plainte contre un enseignant agréé<sup>18</sup>. Les enseignants ayant été soumis à la procédure d’aptitude à l’enseignement et dont les manquements au code et aux normes professionnelles ont été établis peuvent être sanctionnés (plus ou moins

18. [www.teachingcouncil.ie/en/Fitness-to-Teach/Complaints-about-Registered-Teachers/Making-a-Complaint](http://www.teachingcouncil.ie/en/Fitness-to-Teach/Complaints-about-Registered-Teachers/Making-a-Complaint)

sévèrement: lettre d'avertissement, formation de réintégration ou suspension du registre des enseignants).

### Bonnes pratiques

- ▶ Le code est étroitement coordonné à d'autres documents d'orientation du conseil pédagogique, dont en particulier celui relatif à la politique en matière de continuum de la formation des enseignants.
- ▶ Durant la formation initiale des enseignants, les élèves-enseignants étudient le code et son contenu. Des programmes d'intégration traitent également du code.
- ▶ Les syndicats d'enseignants font référence au code lors des formations continues en développement professionnel.
- ▶ Le conseil pédagogique est également invité à animer des débats sur le code au sein des écoles et des informations sur le code sont transmises aux directeurs d'établissement.
- ▶ D'autres parties prenantes de la communauté professionnelle, comme le Réseau des enseignants du primaire, organisent pour leurs membres des ateliers sur le code avec la participation du conseil pédagogique<sup>19</sup>.

## 3.9. Malte

Principes déontologiques exposés dans le code : Malte											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X	X			X	X	X	X	X	X	X	X

Malte a adopté son code de déontologie des enseignants en 1988. Celui-ci a été révisé en 2012 et renommé « code de déontologie et de bonnes pratiques des enseignants ». Il expose six grands principes assortis d'un nombre correspondant de règles qui en découlent. Les deux grandes nouveautés de 2012 ont été l'introduction de dispositions sur l'utilisation des médias sociaux et l'interdiction pour un enseignant de donner des cours privés à des élèves de sa propre classe.

Le conseil des enseignants est l'organisme central chargé de la mise en œuvre du code. Les principaux instruments de mise en œuvre du code sont des activités de

19. Sources: Conseil pédagogique (2012), Code de conduite professionnelle des enseignants. Conseil pédagogique (2016), Porter plainte, [www.teachingcouncil.ie/en/Fitness-to-Teach/Complaints-about-Registered-Teachers/Making-a-Complaint](http://www.teachingcouncil.ie/en/Fitness-to-Teach/Complaints-about-Registered-Teachers/Making-a-Complaint) Entretien avec un expert national, Irlande, 29 septembre 2016.

formation à l'éthique, qui débutent dès la formation initiale des enseignants. Le conseil donne également des indications sur d'autres moyens de mettre en œuvre le code, par exemple lorsque des directeurs d'école mènent des enquêtes sur des situations particulières.

Le conseil est autorisé à examiner toute allégation de faute professionnelle, de négligence grave ou d'incompétence d'un enseignant. Ces trois dernières années, neuf enquêtes officielles portant sur des violations présumées ont été menées. Toute personne (parent, employeur, etc.) peut présenter un rapport au conseil, lequel procédera à une enquête sur la violation alléguée du code. Si le conseil déclare un enseignant coupable, il peut demander au ministère de le suspendre ou de lui retirer temporairement ou définitivement sa carte professionnelle, d'imposer des conditions à ses droits à exercer en tant qu'enseignant, de prononcer un blâme, etc. La décision du conseil doit être fondée sur un raisonnement pertinent exposé à la personne ayant signalé l'infraction éventuelle et à l'employeur de la personne dont la conduite fait l'objet d'un examen. Bien que les décisions ne soient pas communiquées au grand public, le fond des affaires et les conclusions du conseil sont présentés dans le cadre de séances de perfectionnement professionnel sans que soit divulgué le nom des personnes concernées. Avoir commis une violation grave sur le plan éthique figure aussi parmi les raisons autorisant le conseil à refuser de recommander la reconduction du contrat d'un enseignant.

Concrètement, on compte parmi les infractions les plus graves les problèmes relationnels entre enseignants et élèves ou entre les enseignants eux-mêmes (harcèlement...), les rapports interdits avec des élèves sur les médias sociaux, le téléchargement de contenus privés inappropriés, etc. Le conseil n'est pas le seul organisme chargé de la mise en œuvre des principes de déontologie. Les directeurs d'école s'occupent généralement des problèmes mineurs, ce qui se révèle souvent la méthode la plus efficace. De plus, le syndicat des enseignants et le ministère de l'Éducation et de l'Emploi maltais soutiennent et guident les enseignants.

#### *Bonnes pratiques*

- ▶ Le conseil prend part à l'intégration des enseignants fraîchement promus employés dans le secteur public et qui participe à des séances de perfectionnement professionnel obligatoires pour l'ensemble des enseignants.
- ▶ Des représentants du conseil sont invités dans les écoles où ils présentent le code et débattent avec les enseignants de questions déontologiques particulièrement pertinentes pour leur établissement.

Au cours des trois dernières années, le conseil a participé à quatre séminaires portant sur le code et destinés aux nouveaux enseignants, et a dirigé plus de 20 séances de perfectionnement professionnel sur le code dans plusieurs écoles.

#### *Obstacles à la mise en œuvre*

- ▶ Les quelques rares situations dans lesquelles des directeurs d'établissement se sont montrés réticents à signaler des affaires au conseil alors que des problèmes évidents avaient été relevés ont permis de situer la principale faiblesse en termes de mise en œuvre. Le fait de ne pas signaler une infraction au code devrait peut-être lui aussi être considéré comme une infraction.

En ce qui concerne l'efficacité du code, selon l'expert interrogé dans le cadre de la présente étude, les enseignants sont parfaitement conscients des obligations qui leur incombent en vertu du code et la grande majorité s'y conforme. Le code a peut-être contribué à souligner l'importance de la profession et de ses responsabilités auprès des quelques enseignants dont l'adhésion initiale à ses valeurs aurait pu quelque peu manquer de conviction<sup>20</sup>.

### 3.10. Russie

Le code type de la déontologie des personnels enseignants et des établissements d'enseignement, destiné à l'ensemble des enseignants et des établissements scolaires, a été adopté par le ministère de l'Éducation et des Sciences en 2014, et diffusé auprès des autorités locales et régionales.

Principes déontologiques exposés dans le code : Russie											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X	X			X		X	X	X		X	

Les objectifs du code consistent :

- ▶ à définir des normes déontologiques ainsi que des règles de conduite à l'usage des enseignants dans l'exercice de leurs fonctions ;
- ▶ à préserver la réputation/l'autorité des éducateurs dans les établissements d'enseignement ;
- ▶ à garantir l'uniformisation des normes de conduite du personnel enseignant.

Bien que le code n'ait pas force de loi et ne soit qu'une simple recommandation, sa teneur porte à croire que les manquements à l'éthique professionnelle doivent être examinés par des instances collégiales des établissements d'enseignement concernés (il s'agit vraisemblablement des conseils scolaires et des conseils dits pédagogiques ou encore des conseils d'enseignants au sein des écoles). Le code stipule également qu'il convient de prendre en compte le respect de ses normes en examinant des

20. Sources : article 327 de la loi sur l'éducation, <https://education.gov.mt/en/Ministry/Documents/Education%20Act%20-%20Amended%202012.pdf>  
 Conseil des professionnels de l'enseignement, <https://education.gov.mt/en/Ministry/Pages/boards/ctp.aspx>  
 Code de déontologie et d'exercice des enseignants, 2012, <https://education.gov.mt/en/Ministry/Documents/New%20Code%20of%20Ethics%20Doc%20EN.pdf>  
 Entretien avec un expert national, Malte, 15 septembre 2016.

infractions graves et en envisageant des mesures disciplinaires à l'encontre d'un enseignant (pour des actes incompatibles avec sa profession).

Hormis les aspects déontologiques de l'intégrité et du respect pour autrui, le code porte également sur l'exigence pour les enseignants de se comporter, de parler et de se vêtir de manière appropriée, et d'être attentifs à la réputation de leur établissement. Ce type d'exigences ne figure généralement pas dans les codes des pays nordiques, du Royaume-Uni ou de l'Irlande, mais il est fréquent dans les codes des pays d'Europe orientale. En 2015, la décision du Gouvernement hongrois d'inclure ce type d'exigences dans un code à l'usage des enseignants a suscité les protestations des syndicats d'enseignants<sup>21</sup>.

Rien n'indique qu'un large débat avec les diverses parties prenantes ait précédé l'adoption du code. Lors de la diffusion de celui-ci, le ministère a suggéré que les autorités, et les écoles locales et régionales le publient sur leurs sites web et en encouragent l'application par des publications dans la presse et sur les médias sociaux. Le courrier accompagnant le code proposait également de sensibiliser les enseignants à l'importance des normes qu'il énonce grâce à des tables rondes, des séminaires et des conférences.

D'après l'expert interrogé, les normes prescrites par le code sont encore mal connues des enseignants. Certaines écoles ont leur propre code et ont adopté intégralement ou partiellement le code type ou intégré certaines de ses parties dans leur propre code. Le code type n'a pas modifié la procédure applicable en cas de manquements éventuels à la déontologie de l'enseignement, aussi ces affaires sont-elles toujours examinées par le conseil pédagogique de l'école et la décision finale doit être approuvée par le chef d'établissement si elle impose des mesures disciplinaires (par exemple le licenciement).

L'expert a souligné que la plupart des écoles n'ont pas pour habitude de rendre des comptes quant à la conduite éthique de leurs enseignants. L'absence d'une culture de responsabilisation donne lieu à l'utilisation abusive d'instruments officiellement destinés à faire respecter les normes professionnelles et déontologiques. Ainsi, la découverte récente de multiples cas de harcèlement sexuel dans une école moscovite a révélé que, en 2005, lors du dépôt des premières plaintes d'élèves, l'administration scolaire a publié un mémorandum qui appelait à une éthique scolaire interdisant formellement aux élèves de critiquer publiquement les enseignants de leur établissement.

### *Bonnes pratiques*

- ▶ Dans certaines écoles ayant élaboré et adopté leur propre code de conduite, celui-ci sert à protéger les droits des enseignants comme ceux des élèves et les manquements sont examinés par des conseils d'enseignants ou des assemblées générales (réunissant des enseignants ainsi que des représentants des parents et des élèves, et éventuellement de la collectivité locale).

---

21. Hungary Today (2015), Nouveau code de déontologie des enseignants : le Gouvernement hongrois sous le feu des critiques (*Hungarian Government Under Fire for New Code of Ethics for Teachers*), <http://hungarytoday.hu/news/hungarian-government-fire-new-code-ethics-teachers-73309>

## Obstacles à la mise en œuvre

- ▶ Absence d'adhésion; le code a été créé par la hiérarchie et les enseignants ne sont pas vraiment au courant de ses implications<sup>22</sup>.

### 3.11. Suède

Principes déontologiques exposés dans le code : Suède, Syndicat national des enseignants											
Intégrité	Honnêteté	Vérité	Transparence	Respect pour autrui	Confiance	Obligation de rendre des comptes	Impartialité	Justice équitable, justice sociale	Gouvernance démocratique	Éducation de qualité	Progression personnelle et amélioration des systèmes
X				X	X	X	X	X		X	X

En Suède, les deux syndicats d'enseignants exigent que leurs membres se conforment au code professionnel de déontologie des enseignants.

L'actuel code de déontologie a été adopté en 2006. Il a été légèrement modifié en 2010.

Comme en Finlande, le code met l'accent sur des principes éthiques inhérents au corps enseignant et sur la lourde responsabilité qu'engendre cette profession :

En tant qu'enseignant, vos fonctions vous obligent à prendre en permanence des décisions d'ordre éthique. Ceci vaut non seulement pour les relations avec les élèves, les parents, les collègues et l'administration scolaire, mais aussi pour les questions relatives aux priorités du contenu de l'enseignement, à la création d'un environnement positif et au développement de l'école.

Là aussi, comme en Finlande, le code n'insiste pas particulièrement sur l'honnêteté et la transparence dans la mesure où l'on suppose que les enseignants en feront évidemment preuve.

Le syndicat des enseignants et le Syndicat national des enseignants laissent à chaque école la responsabilité de gérer les questions de conformité au code<sup>23</sup>. Ils

22. Sources: Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, [www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70490592/#ixzz4KydSqecb](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70490592/#ixzz4KydSqecb)

Entretien avec un expert national, Russie, 12 septembre 2016.

23. Il existe deux syndicats distincts: le syndicat des enseignants ou Lärarförbundet est le plus important des deux. Le Syndicat national des enseignants ou Lärarnas Riksförbund est plus modeste et s'adresse exclusivement aux enseignants qualifiés, aux conseillers d'études et aux chargés d'orientation professionnelle, [www.lr.se/omlr/otherlanguages/otherlanguages/thenationalunionofteachersinsweden.5.7ab87730137ad71e89780001406.html](http://www.lr.se/omlr/otherlanguages/otherlanguages/thenationalunionofteachersinsweden.5.7ab87730137ad71e89780001406.html); [www.lararforbundet.se/taggar/om-lararforbundet](http://www.lararforbundet.se/taggar/om-lararforbundet)

organisent toutefois des séminaires d'éthique professionnelle dans le but de mieux faire connaître les normes aux enseignants.

Les syndicats d'enseignants n'engagent pas eux-mêmes d'actions disciplinaires en cas de non-respect. Les chefs d'établissement, collègues ou parents (ou toute autre personne) ont la possibilité de signaler des cas particuliers à l'Inspection de l'éducation suédoise, laquelle décide alors s'il convient d'en référer au conseil de discipline des enseignants. Ce conseil est un organe de contrôle de l'application des normes désigné par le gouvernement. Ses membres doivent avoir déjà travaillé dans le système scolaire ou préscolaire. Les enseignants enfreignant les règles d'éthique peuvent faire l'objet d'un avertissement ou voir leur permis d'enseignement révoqué.

#### *Bonnes pratiques*

- ▶ Les deux syndicats d'enseignants organisent des séminaires sur le code de déontologie à l'usage des enseignants, qui portent sur des questions telles que: Pourquoi avons-nous besoin d'un code? À quel usage et pour quels destinataires? Comment l'utiliser? Comment s'applique-t-il à notre travail quotidien? Quels sont les dilemmes déontologiques typiques?
- ▶ Le syndicat des enseignants met à disposition via son site web des podcasts et autres matériels relatifs aux problèmes de déontologie actuels rencontrés par les enseignants<sup>24</sup>.



24. Sources : Lärarnas Riksförbund (2006), Yrkesetik i Vardagen, <http://teachercodes.iiep.unesco.org/teachercodes/codes/Europe/Suède.pdf>  
Lärarnas Riksförbund (2010), [www.lr.se/utvecklingsyrket/yrkesetik/lararesyrkesetiksprinciper.4.3cb716391262c05111b8000100.html](http://www.lr.se/utvecklingsyrket/yrkesetik/lararesyrkesetiksprinciper.4.3cb716391262c05111b8000100.html)  
[www.lararforbundet.se/artiklar/yrkesetiska-seminarier](http://www.lararforbundet.se/artiklar/yrkesetiska-seminarier)

## 4. Bonnes pratiques

---

Cette partie de l'étude résume les exemples de bonnes pratiques en matière de développement et de mise en œuvre des codes de conduite pour les enseignants.

Comme le montrent les études de cas développées dans la partie précédente, une mise en œuvre réussie des codes de conduite est étroitement liée aux méthodes employées pour élaborer et diffuser ces codes ainsi qu'à leur adéquation avec les expériences et conditions de la profession d'enseignant sur le terrain. C'est pourquoi la première série de pratiques éprouvées est liée au développement et à la diffusion des codes.

### Contributions des parties prenantes à l'élaboration des codes à l'usage des enseignants

Les exemples de mise en œuvre réussie des codes dans des pays tels que l'Écosse, l'Irlande et la Finlande tiennent au fait que les codes y sont conçus « par des enseignants pour des enseignants » sous l'autorité d'un organisme étroitement associé au corps enseignant<sup>25</sup>. Ainsi, en Irlande comme en Écosse, les codes ont été élaborés par des conseils pédagogiques essentiellement composés d'enseignants ou d'anciens enseignants. En Catalogne, c'est l'ordre des enseignants, un organisme professionnel pour les enseignants et éducateurs qualifiés, comparable à un conseil pédagogique, qui conçoit le code. En Écosse, le conseil pédagogique compte également des représentants des autorités, des universités et des Églises. En Finlande, le comité de déontologie du corps enseignant chargé d'élaborer et d'actualiser le code est non seulement composé d'enseignants, mais aussi de professeurs d'université et d'autres autorités compétentes en matière d'éthique (par exemple un pasteur). De plus, le code conçu par le comité doit être accepté par le syndicat finlandais de l'éducation.

D'autres partenaires sont consultés au cours du processus d'élaboration et de mise à jour du code. En Écosse, par exemple, le Conseil national des parents, le conseil enseignants-parents ainsi que le Parlement des jeunes écossais ont été consultés lors de la révision et de l'actualisation du code. En Irlande, deux conseils de parents – pour l'éducation primaire et pour l'éducation postprimaire – ont été interrogés au moment de l'élaboration et de la révision du code, en 2007 et en 2012.

---

25. Entretien avec l'expert irlandais.

## **Intégration d'activités de dissémination tout au long de l'instruction et de l'évaluation professionnelle des enseignants**

Dans les pays où le code n'est pas simplement considéré comme une norme « incitative », mais également comme un ensemble de principes directeurs réalistement en rapport avec la fonction d'enseignant, on insiste sur la nécessité de former les enseignants au code tout au long de leur carrière professionnelle. Idéalement, le code devrait être étudié par les enseignants à divers stades de leur parcours de professionnalisation. Ainsi, en Écosse, en Finlande, en Irlande et à Malte les enseignants apprennent à connaître le code au cours de leur FIE, de leur intégration et de leur développement professionnel continu (DPC). En Écosse, le code est également employé comme référence dans l'évaluation professionnelle des enseignants.

Certains pays insistent sur l'importance d'une familiarisation avec le code lors d'étapes spécifiques de la carrière d'enseignant. En Azerbaïdjan, par exemple, l'institut responsable du DPC propose un cours spécial sur le code de déontologie des enseignants.

## **Ateliers et séminaires pratiques à destination des enseignants, avec la participation d'organismes professionnels responsables du code de conduite**

L'organisation d'ateliers et de séminaires de formation dans les écoles et/ou les centres locaux/régionaux pour rencontrer les enseignants dans leur environnement de travail quotidien semble être une pratique très répandue de sensibilisation aux principes et aux problèmes dont traitent les codes de conduite/de déontologie. À Malte, par exemple, des représentants du conseil des enseignants sont invités à présenter le code dans les écoles et à discuter avec les enseignants de problèmes de déontologie particulièrement pertinents. Au cours des trois dernières années, le conseil a mené plus de 20 séances de développement professionnel en milieu scolaire. En Irlande, le Réseau des enseignants du primaire a organisé des ateliers sur le code avec la participation du conseil pédagogique. En Albanie, une formation poussée assurée par plusieurs ONG dans différentes régions du pays en coordination avec les directions régionales de l'éducation a favorisé la mise en œuvre du code.

## **Procédures disciplinaires appropriées**

Bien qu'il soit généralement – et à juste titre – admis que les sanctions ne doivent pas être le principal moyen d'application des codes de conduite, plusieurs pays offrent la possibilité de porter plainte ou d'autres solutions pour examiner la conduite professionnelle d'un enseignant, définir des procédures d'enquête et fixer de lourdes sanctions en cas d'infractions graves. En Albanie, en Angleterre, en Irlande, à Malte, en Écosse et ailleurs, de graves manquements peuvent se solder par une exclusion temporaire ou permanente de l'enseignant. En outre, la possibilité de déposer plainte pour faute grave et de bénéficier d'une procédure équitable dirigée par une instance respectable offre à tout un chacun la chance non seulement de se protéger

soi-même, mais aussi de contribuer à faire respecter des normes professionnelles rigoureuses au sein des écoles.

### **Examens réguliers du code**

Les codes de plusieurs pays couverts par l'étude ont récemment été révisés (Angleterre, Finlande, Irlande, Malte et Écosse), ce qui indique de prime abord que les codes sont des instruments concrets plus que des déclarations de pure forme. Malte y a récemment ajouté des dispositions relatives aux médias sociaux et aux cours particuliers. L'exemple de l'Irlande montre également que même la nature générale du code peut évoluer avec le temps (en devenant en l'occurrence plus incitative que réglementaire). Dans ces pays, l'évolution du code ne permet pas seulement de réagir à un environnement en mutation, mais aussi de procéder à des ajustements afin de garantir son utilité maximale pour la profession et sa mise en œuvre.

### **Organismes professionnels offrant conseils et orientations sur l'application du code**

L'action du comité de déontologie finlandais, qui formule des avis sur des problèmes d'éthique se présentant aux enseignants, est un exemple de bonne pratique. C'est là une méthode des plus efficaces, offrant aux enseignants des orientations supplémentaires qui ne peuvent généralement être intégrées dans le texte d'un code. Ces orientations exposent les raisons pour lesquelles il y a lieu de s'attacher à certains points particuliers, permettent d'examiner les problèmes sous divers angles (elles expliquent par exemple pourquoi un problème est difficile à résoudre et quelles seront les conséquences si l'on n'y parvient pas) et suggèrent des solutions. Elles permettent aussi de réagir avec souplesse et de proposer des solutions à des questions d'actualité. Un autre moyen comparable – communément employé pour les codes de conduite en général, mais moins dans les cas étudiés – fournit des conseils aux personnes ou aux instances se livrant à une enquête, comme le conseil des enseignants à Malte.



## 5. Difficultés et lacunes

---

Cette partie offre une vue d'ensemble des difficultés et lacunes constatées dans l'élaboration et la mise en œuvre du code de conduite à l'usage des enseignants.

### Un code non intégré dans la culture professionnelle

L'une des principales difficultés présentées par l'élaboration d'un code de conduite/de déontologie des enseignants et d'un cadre politique de mise en œuvre est d'établir un lien entre ce code et la culture de la communauté enseignante. La théorie culturelle nous a appris que les cultures professionnelles divergent considérablement d'un pays ou d'une région à l'autre. L'évolution historique de la profession d'enseignant et des contextes institutionnels dans le cadre desquels elle s'exerce s'est opérée de manière très différente en Albanie, en Écosse, en Finlande et en Russie – et a donné naissance à des cultures professionnelles multifformes. C'est pourquoi les codes de conduite des enseignants adoptés par les gouvernements en fonction de la tendance observée au niveau international se heurtent parfois à l'inertie et au manque d'intérêt de certains membres de la profession, en particulier si le cadre politique de la mise en œuvre n'est pas inscrit dans la culture professionnelle et/ou ne fait pas l'objet de discussions approfondies avec la communauté professionnelle. C'est ce qui s'est par exemple produit avec les codes de conduite adoptés par de nombreux gouvernements entre 2012 et 2015 (par exemple en Azerbaïdjan, en Hongrie, en Moldova et en Russie).

### Manque d'appropriation

Les codes conçus par les gouvernements et communiqués aux écoles et aux enseignants par voie officielle sont généralement normatifs et davantage axés sur les obligations des enseignants envers l'État et les établissements d'enseignement que sur les valeurs éthiques inhérentes à la profession (intégrité, responsabilisation, prise en charge des élèves et qualité de l'enseignement). Cela se traduit inévitablement par un manque d'appropriation du code de la part des enseignants. En effet, ces derniers ne s'identifient pas aux principes du code dans leurs fonctions quotidiennes et ne considèrent pas de leur devoir de faire respecter ses normes. De plus, certains articles des codes élaborés par les gouvernements peuvent aller à l'encontre de la conception personnelle de l'indépendance et de l'autoréglementation des enseignants et ainsi déclencher des protestations, comme cela s'est produit en Hongrie en 2015.

Le moyen le plus évident de remédier à ce manque d'appropriation consiste à assurer la participation des parties prenantes à l'élaboration, à l'examen et à l'actualisation du code, et à associer diffusion, sensibilisation et activités de perfectionnement professionnel des enseignants. La coopération entre différentes instances politiques et parties prenantes de l'éducation est indispensable au succès de telles stratégies.

## Absence d'un cadre précis de mise en œuvre

Les codes normatifs eux-mêmes (par exemple ceux adoptés par les gouvernements) sont parfois dépourvus d'un cadre politique de mise en œuvre clair, ce qui est pourtant essentiel au bon fonctionnement d'un code réglementaire (comme c'est le cas en Angleterre, en Irlande et en Écosse). Un code de mise en œuvre exclusivement fondé sur des instruments juridiques réglementant les manquements graves à l'éthique professionnelle (par exemple d'ordre administratif ou pénal) a peu de chances d'encourager un comportement professionnel éthique parmi les enseignants. La mise en place de cadres de mise en œuvre et d'instances professionnelles spécifiques pour réglementer la profession d'enseignant se révélera vraisemblablement plus efficace.

## Règles essentiellement coercitives

Certains codes contiennent principalement des règles à respecter, mais considèrent comme moins importants la formation aux valeurs du métier d'enseignant ou les aspects non contraignants. C'est par exemple le cas en Angleterre : en effet, bien que l'étude n'ait pas conclu à l'inefficacité de la mise en œuvre des codes, un examen plus approfondi serait nécessaire pour déterminer si ces codes assurent une adhésion optimale de la communauté professionnelle aux valeurs fondamentales. Il faut garder à l'esprit qu'il importe de respecter les règles, mais que celles-ci ne suffisent pas toujours à elles seules à favoriser un jugement de valeur personnel et la réflexion stratégique nécessaire<sup>26</sup>.



26. Howard Whitton (2009), *Au-delà du code de conduite: Développer la compétence éthique des agents publics*, U4 Brief, 2, [www.u4.no/publications/beyond-the-code-of-conduct-building-ethical-competence-in-public-officials](http://www.u4.no/publications/beyond-the-code-of-conduct-building-ethical-competence-in-public-officials)

## 6. Leçons apprises et recommandations

Le rapport résume dans cette partie les principales conclusions et leçons tirées de cette étude, sur la base desquelles il propose de premières recommandations.

### Développement participatif et inventaire des codes de conduite/de déontologie

Les codes de conduite/de déontologie des enseignants sont plus étroitement liés à la vie des acteurs sur le terrain et ont probablement plus d'effet s'ils sont conçus et/ou révisés avec la participation active de la communauté professionnelle. Cette participation peut prendre les formes suivantes : consultations, groupes de travail, comités ou approbation par des organismes professionnels (comme le conseil pédagogique), ou encore ateliers ou séminaires destinés à familiariser les enseignants aux versions provisoires du code et à les inviter au débat. L'approche participative contribue à éviter un manque de pertinence et à veiller à ce que les codes fassent partie intégrante de la culture de la communauté enseignante. **La participation de tous les acteurs de l'éducation à l'élaboration et à la révision des codes de conduite/de déontologie doit être encouragée afin de créer un sentiment d'appropriation et de responsabilité à l'égard du code.**

### Codes pertinents et ancrés dans la culture

Les valeurs et principes du corps enseignant présents dans les codes diffèrent grandement d'un pays à l'autre. Les codes paraissent cependant avoir plus d'incidences dans les pays où leur contenu est en lien étroit avec la culture professionnelle des enseignants. Ainsi, par exemple, un code dépourvu de force obligatoire se bornant à énoncer des principes directeurs et tablant sur un sens élevé de la responsabilité et de l'indépendance va dans le sens des traditions de la communauté enseignante en Finlande où, selon l'expert national, « les enseignants sont très autonomes et bénéficient d'une grande latitude dans leur travail ». Dans un système surveillant régulièrement les prestations des enseignants et des écoles (comme en Angleterre), le code est évidemment plus normatif et fournit des lignes directrices précises à partir desquelles la conduite professionnelle d'un enseignant peut être évaluée. Cependant, comme l'a souligné l'expert écossais, il convient d'éviter une surabondance de détails directifs, et ce même dans un code réglementaire. Ce dernier doit en effet rester simple et clair, de manière à être compréhensible et utile à tous les enseignants. **Le contenu du code de conduite/de déontologie des enseignants doit cadrer avec la culture professionnelle de la communauté éducative d'un pays donné, être compatible avec le contexte politique dans lequel exercent les enseignants et les écoles, et être accessible et adapté à l'ensemble des enseignants.**

## Mise en œuvre du code dans le cadre des parcours professionnels

Selon les experts, les pays où les codes ont le plus d'impact sont ceux dans lesquels les méthodes de diffusion et de sensibilisation au code et à son contenu s'appliquent tout au long du parcours professionnel des enseignants. Familiariser les enseignants avec le code dans le cadre de leur FIE, de leur intégration et de leur DPC, et, le cas échéant, se référer au code lors de l'évaluation professionnelle des enseignants, garantit que cet instrument est un élément essentiel dans la vie du corps enseignant et qu'il est à la base des pratiques de la profession. La mise en œuvre des codes de conduite/de déontologie des enseignants doit s'assortir d'une formation et/ou d'une sensibilisation accompagnant les différentes étapes du parcours professionnel des enseignants, à commencer par leur formation initiale, leur intégration et leur développement professionnel continu. Il convient, dans cette perspective, d'octroyer des ressources et délais suffisants.

## Enquêtes impartiales et équitables sur des manquements aux codes commis par un organisme professionnel

Plusieurs recommandations se dégagent de l'analyse des enquêtes menées sur la déontologie et des procédures disciplinaires. C'est au niveau de l'école, soit, en d'autres termes, au plus près du terrain, que les infractions aux codes les plus bénignes sont les mieux gérées. Que ce soit au niveau d'un établissement scolaire ou d'un organisme professionnel, il conviendrait que l'examen initial de manquements potentiellement graves soit effectué par des organes collectifs et de préférence inclusifs – comités, groupes de travail et conseils (par exemple avec la participation de parents, d'élèves et de non-professionnels). Un organe d'enquête collectif et inclusif veille entre autres à ce que non seulement le code lui-même, mais également son application reflètent les valeurs et principes partagés du corps enseignant et du milieu éducatif en général. Notamment lorsque l'enquête peut avoir des conséquences juridiques graves pour l'enseignant, la décision finale doit être prise par des agents habilités (directeurs d'école, fonctionnaires du ministère, conseillers pédagogiques) sur la base de l'avis de l'organe collectif. En cas de contestation, cette décision doit faire l'objet d'un réexamen judiciaire. Cette dernière possibilité est l'un des facteurs essentiels permettant de garantir l'impartialité, l'équité et le bien-fondé de la procédure et de la prise de décision.

## Révision et mise à jour régulières des codes

De manière générale, les codes doivent être révisés et modifiés afin de refléter l'évolution du milieu éducatif. Si un code national doit être revu, il faut pour ce faire mettre en place un vaste processus de révision. Ce processus doit débuter par une série de discussions au cours desquelles les enseignants et autres personnes concernées débattent du code et des difficultés nouvelles que sa version révisée pourrait permettre de résoudre. Sur la base des conclusions tirées de la délibération, une instance

autorisée procède à une rediffusion du code. Un processus semblable devrait être mis en place dans les pays où les codes types servent d'exemples aux écoles. Pour les écoles dotées de leur propre code, le processus de révision devrait être simplifié, mais conserver un caractère inclusif et délibératif. Lorsque la révision et la mise à jour du code ne sont pas pratiques courantes, il est souhaitable d'institutionnaliser le processus par une révision obligatoire devant avoir lieu toutes les x années.

## Conseils et orientations

Les éléments recueillis dans certains pays visés par la présente étude laissent entendre que les organismes professionnels responsables des codes de conduite ou de déontologie sont en mesure d'offrir régulièrement aux enseignants des conseils et un accompagnement sur les questions de déontologie. Ce faisant, il est possible de se concentrer sur des questions d'éthique revêtant une importance particulière à un moment donné et d'aider les enseignants en expliquant ou en discutant des meilleures façons de résoudre des dilemmes professionnels dont le code ne traite pas directement. Que ce soit par des ateliers, des consultations ou autres rencontres en face-à-face, ou encore via des sites web et des médias sociaux, des conseils suivis des organismes professionnels responsables de l'élaboration du code sont un bon moyen d'aider les enseignants à mettre le code en œuvre.



## 7. Conclusions

---

Comme il a été souligné dans l'introduction, les codes de conduite/de déontologie sont l'expression des valeurs et principes de la profession. Ils peuvent contribuer à renforcer la déontologie du corps enseignant, par exemple en évitant que les élèves ne soient exposés à la discrimination, au harcèlement ou autres comportements répréhensibles. Les codes et leurs mesures de mise en œuvre peuvent guider les enseignants, les aider et favoriser les échanges professionnels. Ils peuvent également être des outils réglementaires prescrivant des normes de conduite souvent associées à des sanctions disciplinaires définies par la loi pour des violations graves du code. Ils sont aussi un moyen de faire connaître les normes de la profession à la communauté éducative et à la société dans son ensemble.

Dans certains pays, les codes servent efficacement tous ces objectifs. Ailleurs, les résultats sont plutôt disparates, voire inexistantes. La présente étude apporte néanmoins des preuves globales des divers bienfaits que les codes ont contribué à apporter.

Le premier bénéfice que l'on peut attendre d'un code est qu'il sensibilise les enseignants à ses exigences et les incite à s'y conformer. Ses retombées positives sont plus probables dans des pays où des normes de conduite appropriée sont d'ores et déjà fermement ancrées dans la profession et où seul le comportement de quelques individus suscite des inquiétudes. Les codes contribuent à renforcer les principes du professionnalisme et de la responsabilité ainsi que d'autres grands principes (telle l'équité), en particulier dans des pays où ils s'appuient sur une culture professionnelle préexistante forte. Une bonne stratégie de promotion des principes et valeurs contenus dans le code, combinée à des conseils pratiques sur la manière de les appliquer sur le terrain, portera probablement ses fruits dans des pays où la prise de conscience est forte au sein du corps enseignant (c'est-à-dire là où il existe des organismes professionnels d'autoréglementation). C'est pourquoi il est primordial d'encourager le développement d'une culture professionnelle parmi les enseignants, par exemple en s'appuyant sur d'autres instruments que le code, afin de renforcer l'autoréglementation professionnelle et la prise de conscience individuelle.

Selon l'environnement, les niveaux de prise de conscience et de respect des normes permettent d'atteindre des objectifs variés. Dans certains pays, en effet, le but consiste à mettre davantage l'accent sur l'apprentissage des élèves que sur les besoins des enseignants. Ce type d'évolution a un effet bénéfique sur la relation entre les enseignants, les élèves et même leurs parents. Dans d'autres cas, les codes aident à protéger les droits des élèves et des enseignants, et permettent que des manquements à la déontologie fassent l'objet d'une enquête et de discussions équitables au sein des établissements scolaires. Des codes réalistes se sont révélés utiles sur le terrain pour guider les enseignants quant au comportement correct à adopter dans certaines situations.

La meilleure manière de s'assurer que les codes conservent leur actualité pour la communauté professionnelle consiste à associer les parties prenantes à leur élaboration et à intégrer des activités liées à la diffusion et à la mise en œuvre du code tout au long du parcours professionnel des enseignants. Des mises à jour et des examens réguliers des codes sont nécessaires pour que ces derniers reflètent l'évolution du milieu éducatif.

# Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

## BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie Européenne -  
The European Bookshop  
Rue de l'Orme, 1  
BE-1040 BRUXELLES  
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35  
Fax: + 32 (0)2 735 08 60  
E-mail: info@libeurop.eu  
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services  
c/o Michot Warehouses  
Bergense steenweg 77  
Chaussée de Mons  
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW  
Fax: + 32 (0)2 706 52 27  
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

## BOSNIA AND HERZEGOVINA/ BOSNIE-HERZÉGOVINE

Robert's Plus d.o.o.  
Marka Marulića 2/V  
BA-71000 SARAJEVO  
Tel.: + 387 33 640 818  
Fax: + 387 33 640 818  
E-mail: robertsplus@bih.net.ba

## CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.  
22-1010 Polytek Street  
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1  
Tel.: + 1 613 745 2665  
Fax: + 1 613 745 7660  
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
<http://www.renoufbooks.com>

## CROATIA/CROATIE

Robert's Plus d.o.o.  
Marasovičeva 67  
HR-21000 SPLIT  
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 203  
Fax: + 385 21 315 804  
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

## CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco CZ, s.r.o.  
Klecakova 347  
CZ-180 21 PRAHA 9  
Tel.: + 420 2 424 59 204  
Fax: + 420 2 848 21 646  
E-mail: import@suweco.cz  
<http://www.suweco.cz>

## DENMARK/DANEMARK

GAD  
Vimmelskaflet 32  
DK-1161 KØBENHAVN K  
Tel.: + 45 77 66 60 00  
Fax: + 45 77 66 60 01  
E-mail: reception@gad.dk  
<http://www.gad.dk>

## FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa  
PO Box 128  
Keskuskatu 1  
FI-00100 HELSINKI  
Tel.: + 358 (0)9 121 4430  
Fax: + 358 (0)9 121 4242  
E-mail: akatilaus@akateeminen.com  
<http://www.akateeminen.com>

## FRANCE

Please contact directly /  
Merci de contacter directement  
Council of Europe Publishing  
Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex  
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81  
Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10  
E-mail: publishing@coe.int  
<http://book.coe.int>

## Librairie Kléber

1, rue des Francs-Bourgeois  
F-67000 STRASBOURG  
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88  
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80  
E-mail: librairie-kleber@coe.int  
<http://www.librairie-kleber.com>

## GREECE/GRÈCE

Librairie Kauffmann s.a.  
Stadiou 28  
GR-105 64 ATHINA I  
Tel.: + 30 210 32 55 321  
Fax: + 30 210 32 30 320  
E-mail: ord@otenet.gr  
<http://www.kauffmann.gr>

## HUNGARY/HONGRIE

Euro Info Service  
Pannónia u. 58.  
PF. 1039  
HU-1136 BUDAPEST  
Tel.: + 36 1 329 2170  
Fax: + 36 1 349 2053  
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu  
<http://www.euroinfo.hu>

## ITALY/ITALIE

Licoso SpA  
Via Duca di Calabria, 1/1  
IT-50125 FIRENZE  
Tel.: + 39 0556 483215  
Fax: + 39 0556 41257  
E-mail: licosa@licosa.com  
<http://www.licosa.com>

## NORWAY/NORVÈGE

Akademika  
Postboks 84 Blindern  
NO-0314 OSLO  
Tel.: + 47 2 218 8100  
Fax: + 47 2 218 8103  
E-mail: support@akademika.no  
<http://www.akademika.no>

## POLAND/POLOGNE

Ars Polona JSC  
25 Obroncow Street  
PL-03-933 WARSZAWA  
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00  
Fax: + 48 (0)22 509 86 10  
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl  
<http://www.arspolona.com.pl>

## PORTUGAL

Marka Lda  
Rua dos Correeiros 61-3  
PT-1100-162 LISBOA  
Tel: 351 21 3224044  
Fax: 351 21 3224044  
E mail: apoio.clientes@marka.pt  
[www.marka.pt](http://www.marka.pt)

## RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE

Ves Mir  
17b, Butlerova ul. - Office 338  
RU-117342 MOSCOW  
Tel.: + 7 495 739 0971  
Fax: + 7 495 739 0971  
E-mail: orders@vesmirbooks.ru  
<http://www.vesmirbooks.ru>

## SWITZERLAND/SUISSE

Planetis Sàrl  
16, chemin des Pins  
CH-1273 ARZIER  
Tel.: + 41 22 366 51 77  
Fax: + 41 22 366 51 78  
E-mail: info@planetis.ch

## TAIWAN

Tycoon Information Inc.  
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road  
Taipei, Taiwan  
Tel.: 886-2-8712 8886  
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777  
E-mail: info@tycoon-info.com.tw  
orders@tycoon-info.com.tw

## UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

The Stationery Office Ltd  
PO Box 29  
GB-NORWICH NR3 1GN  
Tel.: + 44 (0)870 600 5522  
Fax: + 44 (0)870 600 5533  
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk  
<http://www.tsohop.co.uk>

## UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA

Manhattan Publishing Co  
670 White Plains Road  
USA-10583 SCARSDALE, NY  
Tel: + 1 914 472 4650  
Fax: + 1 914 472 4316  
E-mail: coe@manhattanpublishing.com  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>



**S**e fondant sur les principes éthiques identifiés dans les précédents volumes de la série ETINED, cette étude fournit une vue d'ensemble de la situation actuelle en Europe concernant l'utilisation, la mise en œuvre et l'impact des codes de conduite pour les enseignants. Elle propose une analyse poussée du contenu, du cadre, de la diffusion et de l'impact de codes de conduite sélectionnés dans plusieurs pays. L'étude évalue les lacunes et les défis, et propose également des exemples de bonnes pratiques afin d'identifier des lignes directrices et des recommandations en matière de principes éthiques dans l'éducation, pouvant être suivies au niveau européen.

La plate-forme ETINED a pour mission de contribuer au développement d'une culture de la démocratie et de la participation, fondée sur l'éthique, la transparence et l'intégrité. Elle promeut l'idée selon laquelle on ne peut assurer une éducation de qualité et faire obstacle efficacement à la corruption que si tous les acteurs concernés de la société s'engagent pleinement envers un ensemble de principes éthiques fondamentaux pour la vie publique et professionnelle, plutôt que de simplement compter sur des mesures réglementaires imposées « d'en haut » de façon mécanique. La corruption doit être combattue au moyen de structures et de normes juridiques, mais cela ne suffit pas : elle doit aussi être jugée inacceptable par l'ensemble des parties prenantes et le grand public.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont les 28 membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.



**book.coe.int**  
978-92-871-8417-7  
15 €/30 \$US