

**REPUBLIQUE  
DE  
VANUATU**  
*JOURNAL OFFICIEL*



**REPUBLIC  
OF  
VANUATU**  
*OFFICIAL GAZETTE*

17 MARS 2014

NO. 11

17 MARCH 2014

**SONT PUBLIES LES TEXTES SUIVANTS**

**LOI**

LOI NO. 38 DE 2013 RELATIVE AU CORPS  
ENSEIGNENT

**NOTIFICATION OF PUBLICATION**

**ACT**

TEACHING SERVICE ACT NO. 38 OF 2013

**ORDER**

**REPRESENTATION OF THE PEOPLE ACT [CAP  
146]**

- REPRESENTATION OF THE PEOPLE  
(PARLIAMENTARY CONSTITUENCIES AND  
SEATS) (AMENDMENT) ORDER NO. 39 OF  
2014

**MUNICIPALITIES ACT [CAP 126]**

- PORT VILA MUNICIPAL ELECTION DISPUTE  
COMMITTEE ORDER NO. 40 OF 2014

---

**LEGAL NOTICES**

CONTENT

PAGE

**LAND ACQUISITION ACT NO. 5 OF 1992**

- MINISTERIAL DECLARATION OF LAND  
AT OHLEN FRESHWIND NOTICE NO. 93  
OF 2014

1-10

**MARITIME ACT [CAP 131]**

- NOTICE OF VESSEL NAME CHANGE  
NOTICE NO. 94 OF 2014



## REPUBLIC OF VANUATU

### TEACHING SERVICE ACT NO. 38 OF 2013

#### Arrangement of Sections

<b>PART 1</b>	<b>PRELIMINARY MATTERS.....</b>	<b>4</b>
1	Purpose.....	4
2	Objectives of the Act .....	4
3	Guiding principles of the Teaching Service.....	4
4	Interpretation.....	5
<b>PART 2</b>	<b>TEACHING SERVICE COMMISSION .....</b>	<b>7</b>
5	Establishment of the Teaching Service Commission.....	7
6	Term of office of members of the Commission.....	8
7	Acting Chairperson .....	8
8	Meetings of the Commission .....	8
9	Functions of the Commission .....	9
10	Powers of the Commission .....	10
11	Provision of services to other organisations .....	10
12	Delegation by the Commission.....	10
13	Functions of the Chairperson.....	10
14	Delegation by the Chairperson.....	10
15	Staff of the Secretariat of the Commission.....	11
16	Adequate funding to perform functions.....	11
17	Annual report .....	11
<b>PART 3</b>	<b>DUTY OF COMMISSION TO ACT AS A GOOD EMPLOYER.....</b>	<b>12</b>
18	Duty to act as a good employer.....	12
19	Determining merit.....	12
20	Minimum qualifications.....	13

<b>PART 4</b>	<b>REGISTRATION AND LICENSING OF</b>	
	<b>TEACHERS .....</b>	<b>14</b>
21	Application for a licence to teach .....	14
22	Licence to teach may be subject to conditions.....	14
23	Transitional provision in relation to teachers.....	15
24	Register of teachers.....	15
25	Cancellation of licence to teach.....	15
26	Variation or imposition of licence conditions.....	16
27	Renewal of licence to teach .....	17
28	Decisions of the Commission in relation to licences.....	17
29	Licence fees .....	18
30	Instruction to be provided by licensed teachers.....	18
31	Offences .....	18
<b>PART 5</b>	<b>TEACHING SERVICE .....</b>	<b>20</b>
32	Teaching Service.....	20
33	Matters that are subject to this Act .....	20
34	Appointments to the Teaching Service .....	20
35	Expiration of probation period.....	21
36	Evidence of appointment .....	21
37	Principals.....	21
38	Salary increments.....	22
39	Salary deductions .....	22
40	Transfer .....	22
41	Temporary salaried employees .....	22
42	Contract workers.....	23
43	Appeal against promotion decision.....	23
<b>PART 6</b>	<b>TEACHING SERVICE EMPLOYEES IN ASSISTED</b>	
	<b>NON-GOVERNMENT SCHOOLS.....</b>	<b>24</b>
44	Employment in assisted non-government schools .....	24
<b>PART 7</b>	<b>TRANSFER BETWEEN SERVICES.....</b>	<b>25</b>
45	Arrangement for transfer.....	25
46	Conditions of appointment of transferred employees .....	25
<b>PART 8</b>	<b>CODE OF CONDUCT.....</b>	<b>26</b>
47	Minister to issue a Code of Conduct.....	26
48	Private employment .....	26
49	Elections.....	26
50	Employee obligations.....	27
<b>PART 9</b>	<b>DISCIPLINARY PROCEDURE.....</b>	<b>28</b>
51	Breach of discipline .....	28
52	Meaning of misconduct.....	28
53	Penalties .....	29
54	Disciplinary investigation .....	29
55	Criminal charges and conviction .....	30
56	Disciplinary determination.....	30
57	Suspension .....	31

58	Appeals .....	31
59	Form of appeal .....	31
<b>PART 10 APPEAL BOARD.....</b>		<b>32</b>
60	Appeal Board constitution .....	32
61	Procedure .....	32
62	Representation.....	33
63	Board decision .....	33
64	Attempt to influence Board or Commission .....	34
<b>PART 11 PROTECTION AND EDUCATIONAL INTERESTS OF CHILDREN TO BE PARAMOUNT .....</b>		<b>35</b>
65	Protection and educational interests of children to be paramount consideration .....	35
<b>PART 12 MISCELLANEOUS MATTERS .....</b>		<b>36</b>
66	Medical examinations .....	36
67	Rules .....	36
68	Regulations .....	36
69	Repeal and Savings provision.....	36
70	Commencement .....	36

# REPUBLIC OF VANUATU

**Assent:** 16/01/2014  
**Commencement:** 17/03/2014

## TEACHING SERVICE ACT NO. 38 OF 2013

An Act to provide for the Teaching Service and Teaching Service Commission and for related matters.

Be it enacted by the President and Parliament as follows-

### PART 1 PRELIMINARY MATTERS

#### 1 Purpose

The purpose of this Act is to establish a Teaching Service and a Teaching Service Commission, to make arrangements for the effective management of the Teaching Service and to provide for the licensing of teachers.

#### 2 Objectives of the Act

The principal objectives of this Act are:

- (a) to establish a Teaching Service and to provide for its effective management and leadership; and
- (b) to establish an independent Teaching Service Commission that is efficient and effective; and
- (c) to provide a legal framework for the employment of teachers in schools to the benefit of children, their families and the nation; and
- (d) to establish the rights and obligations of members of the Teaching Service so that teachers understand their prime duty is to their students; and
- (e) to establish a system requiring teachers in all schools to meet standards and to be licensed.

#### 3 Guiding principles of the Teaching Service

The guiding principles of the Teaching Service and the Teaching Service Commission are:

- (a) to be independent and perform their functions in a fair, impartial and professional manner without undue influence; and
- (b) to make employment decisions based only on merit determined in accordance with section 19; and
- (c) to provide a workplace that is free from discrimination and recognises the diverse background of employees and students; and
- (d) to have the highest ethical standards; and
- (e) to be accountable for their actions; and
- (f) to be responsive to the Government in providing timely advice and implementing the Government's policies and programs; and
- (g) to provide leadership of the highest quality; and
- (h) to establish and maintain cooperative workplace relations based on consultation and communication; and
- (i) to focus on achieving results and improving performance; and
- (j) to observe the law; and
- (k) to ensure the interests of children, both individually and collectively is the paramount consideration in all decision making.

#### **4 Interpretation**

In this Act, unless the context otherwise requires:

**“assisted non-government school”** means a non-government school where by agreement the teaching staff are employed by the Teaching Service Commission.

**“Board”** means the Appeal Board provided for under Part 10;

**Chairperson** means the Chairperson of the Teaching Service Commission appointed under section 5;

**Code of Conduct** means the Code of Conduct issued by the Teaching Service Commission under section 47;

**Commission** means the Teaching Service Commission established by section 5;

**Education Authority** has the same meaning as is provided for in the Education Act [CAP 272];

**employee** means an employee of the Teaching Service Commission;

**Institute** means the Vanuatu Institute of Technology and the Vanuatu Institute of Teacher Education;

**instruction** includes teaching and supervising school students;

**licence** means a licence, including an interim licence, to teach issued under Part 4;

**Minister** means the Minister for the time being responsible for education;

**principal** has the same meaning as is provided for in the Education Act [CAP 272];

**Provincial Education Board** has the same meaning as is provided for in the Education Act [CAP 272].

**Provincial Education Officer** has the same meaning as is provided for in the Education Act [CAP 272];

**Public Service** means the Public Service provided for in section 2 of the Public Service Act [CAP 246];

**regulations** means any regulations made and in force under section 68;

**school** has the same meaning as is provided for in the Education Act [CAP 272];

**Secretariat** means the Secretariat established under section 14;

**Secretary** means the Secretary of the Commission appointed under section 14;

**Teaching Service** means the Teaching Service established by section 32;

**trade union** has the same meaning as is provided for in the Trade Unions Act [CAP 161].



## **PART 2    TEACHING SERVICE COMMISSION**

### **5      Establishment of the Teaching Service Commission**

- (1)    The Teaching Service Commission is established.
- (2)    The Teaching Service Commission consists of:
  - (a)    a Chairperson and subject to subsections (3) and (4), four other members appointed by the President on the recommendation of the Minister; and
  - (b)    the Executive Officer of the Vanuatu National Training Council.
- (3)    At least two members of the Commission must be women.
- (4)    The Vanuatu Teachers Union is to nominate a member to the Minister for recommendation to the President.
- (5)    A person is eligible for appointment as a member of the Commission if the person:
  - (a)    has a wide and detailed knowledge or experience in education issues, education management or education policy; and
  - (b)    is of good standing in the community and has a good character.
- (6)    One of the members appointed under subsection (2) must have legal or industrial training or experience.
- (7)    The position of Chairperson must be publicly advertised and the appointment must be based on merit determined in accordance with section 19.
- (8)    A person is not qualified to be appointed as Chairperson or a member of the Commission if he or she is:
  - (a)    a member of Parliament; or
  - (b)    a member of an Education Authority or Provincial Education Board; or
  - (c)    a person who exercises any position of responsibility in a political party; or
  - (d)    a member of a Local Government Council or Municipal Council; or

- (e) has been convicted of a criminal offence which has a penalty of 12 months or more imprisonment.

## **6 Term of office of members of the Commission**

- (1) Subject to subsection (2) the members of the Commission are to be appointed for a period of 4 years and may be reappointed for one subsequent term. Members may not serve more than two terms.
- (2) A member is no longer qualified to be a member of the Commission if the member:
  - (a) has been absent from two consecutive meetings of the Commission without the consent of the Chairperson; or
  - (b) has been convicted of a criminal offence which has a penalty of 12 months or more imprisonment; or
  - (c) has become bankrupt; or
  - (d) is unable or unfit to discharge the functions of a member.
- (3) A member may resign by notice in writing to the Minister.
- (4) This section does not apply to the Executive Officer of the Vanuatu National Training Council.

## **7 Acting Chairperson**

If at any time the Chairperson is unable to perform the functions of his or her office due to illness or absence from country or such other reasons, the members are to designate another member of the Commission to perform those functions.

## **8 Meetings of the Commission**

- (1) The Commission may hold such meetings as are necessary for the proper performance of its functions.
- (2) The Chairperson is to preside over all the meetings of the Commission. If the Chairperson is absent the members are to nominate another member to preside over that meeting.
- (3) At a meeting of the Commission a quorum consist of the Chairman and three other members present at that meeting. The Commission may meet despite any vacancies in its membership so long as a quorum is present.
- (4) Each member present at a meeting has one vote and questions arising at a meeting are to be decided by a majority of votes. If the votes taken are equal, the Chairperson has a casting vote.

- (6) Subject to this Act, the Commission may determine and regulate its own procedures.

## **9 Functions of the Commission**

The functions of the Commission are:

- (a) to recruit and employ teachers, principals and associated staff in all government and assisted non-government schools; and
- (b) to ensure all government schools and all assisted non-government schools are adequately staffed; and
- (c) to recruit and employ other staff, including early childhood education teachers and teachers in institutes and other youth and adult education environments as required; and
- (d) to monitor the attendance, efficiency and conduct of all employees in the Teaching Service and to take fair and firm action to maintain high standards in these areas;
- (e) to establish and maintain a register and licensing system for teachers;
- (f) to establish required standards for the issue of a licence to teach in schools;
- (g) to establish, monitor and enforce required standards for ongoing professional development of Teaching Service employees and others licensed to teach;
- (h) to assist Education Authorities in obtaining visas, work permits and residence permits for expatriate teachers;
- (i) to manage the teacher's discipline;
- (j) to advise the Government, the Minister, the Director-General of the Ministry of Education and other senior members of the Government and the Public Service in relation to:
  - (i) teacher education, both prior to and after appointment to the Teaching Service; and
  - (ii) teacher recruitment and retention strategies and programs; and
  - (iii) the remuneration and working conditions of teachers; and
  - (iv) all other matters concerning the Teaching Service.

## **10 Powers of the Commission**

Subject to this Act, the Commission has power to do all things that are necessary or convenient to be done for or in connection with the performance of its functions.

## **11 Provision of services to other organisations**

- (1) The Commission may provide any government or non-government organisation with advice and assistance in the area of teacher recruitment, training, employment and related administration.
- (2) The Commission may charge fees for any services provided in accordance with this section.

## **12 Delegation by the Commission**

- (1) The Commission may, by instrument in writing, delegate to a person any of its powers, other than the power to delegate, as are specified in the instrument.
- (2) A delegation under this section:
  - (a) may be subject to any conditions or limitations specified in the instrument of delegation; and
  - (b) is revocable at any time; and
  - (c) does not prevent the exercise of a power by the Commission.

## **13 Functions of the Chairperson**

The Chairperson is the head of the Commission and has the following functions:

- (a) to oversee the effective operation, management and performance of the functions of the Commission; and
- (b) to call and preside overall meetings of the Commission; and
- (c) to represent the Commission in all matters affecting the Commission; and
- (d) such other functions as may be conferred on the Chairperson by or under this Act or any other Act.

## **14 Delegation by the Chairperson**

- (1) The Chairperson may, by instrument in writing, delegate to a person any of his or her powers, other than the power of delegation, as are specified in the instrument.
- (2) A delegation under this section:

- (a) may be subject to any conditions or limitations that are specified in the instrument of delegation; and
- (b) is revocable at any time; and
- (c) does not prevent the exercise of a power by the Chairperson.

#### **15 Staff of the Secretariat of the Commission**

- (1) The Public Service Commission is to appoint a secretary and such other staff after consultation with the Commission to be staff of the Secretariat of the Commission.
- (2) The secretary is to be responsible for the efficient and professional administration of the office of the Commission.
- (3) The Secretary and other staff referred to in subsection (1) are subject to the direction of the Chairperson.
- (4) A person who was employed as a staff of the Commission including the secretary immediately before the commencement of this Act is to continue to be employed:
  - (a) on the position as if he or she was employed under this Act; and
  - (b) on the same terms and conditions of employment; and
  - (c) with accrued entitlements,

unless removed from office by the Public Service Commission after consultation with the Commission.

#### **16 Adequate funding to perform functions**

The Government must ensure there is a sufficient budget allocated to the Commission and its Secretariat to enable the Commission to perform its functions efficiently, effectively and professionally.

#### **17 Annual report**

- (1) Within 90 days after the end of each calendar year the Chairperson must provide a detailed report to the Minister on the operations of the Commission and the Teaching Service for that year.
- (2) A copy of the report must be tabled in Parliament by the Minister at the next session of Parliament.

### **PART 3 DUTY OF COMMISSION TO ACT AS A GOOD EMPLOYER**

#### **18 Duty to act as a good employer**

- (1) It is the duty of each member of the Commission to ensure the Commission is a good employer.
- (2) The Commission must, as a good employer:
  - (a) ensure the fair and proper treatment of its employees in all aspects of their employment; and
  - (b) ensure selection for employment and promotion is based only on merit and without undue influence; and
  - (c) ensure there is proper recognition of the achievements of particular employees and the Teaching Service generally; and
  - (d) promote good and safe working conditions; and
  - (e) actively encourage the professional development of its employees, both individually and collectively; and
  - (f) ensure that the recruitment, promotion, professional development, transfer and all other aspects of the management of its employees is carried out without discrimination on the basis of gender, religion, nationality, race, language, home island, disability, trade union membership or activity, marital status, pregnancy, sexual preference or age.

#### **19 Determining merit**

In determining a person's merit for appointment, promotion or salary increment, regard must be had to the person's:

- (a) skills and abilities to perform the duties and responsibilities of the relevant position; and
- (b) standard and efficiency of work performance; and
- (c) qualifications and trainings undertaken; and
- (d) experience; and
- (e) personal qualities and conduct.

**20 Minimum qualifications**

The Minister, in consultation with the Commission, may determine the required qualifications and any other required standards for:

- (a) a particular position or class of positions under this Act; and
- (b) a licence to teach in schools, including a licence that is subject to conditions.

## **PART 4 REGISTRATION AND LICENSING OF TEACHERS**

### **21 Application for a licence to teach**

- (1) A person may apply to the Commission for a licence to teach in schools.
- (2) The Commission may require a person who has applied for a licence to provide it with any relevant documents or information which may assist in determining whether a licence will be issued and what conditions a licence may be subject to.
- (3) The Commission must assess all applications for a licence to teach after it receives the applications and advise in writing whether an application is successful and if so, any conditions that apply to the licence being granted to an applicant.

### **22 Licence to teach may be subject to conditions**

- (1) Any licence to teach granted by the Commission may be subject to any conditions the Commission determines to be appropriate.
- (2) Without limiting the generality of subsection (1), a licence is to be granted by the Commission for a period of 3 years.
- (3) The Commission may prescribe in the Staff Regulations the following matters in relation to licences:
  - (a) the categories of licence holders under this Act; and
  - (b) the following fees:
    - (i) licence fee; and
    - (ii) annual registration fee; and
    - (iii) renewal fee for a licence.
- (4) The Commission may deduct such fees directly from the salary of a person.



### **23 Transitional provision in relation to teachers**

- (1) This section applies to a person who immediately before the commencement of this Act was employed as a teacher at a school.
- (2) On or after that commencement, the person is to continue to be employed as a teacher at the relevant school on the same terms and conditions of employment with accrued entitlements.
- (3) In addition to subsection (2), the person is deemed to hold an interim licence to teach in schools for a period of one year from the commencement of this Part.
- (4) The Commission may extend an interim licence for an additional period of up to one year.
- (5) A person who holds an interim licence must apply to the Commission for a licence to teach under section 21 after the expiry of the period referred to in subsection (3) or (4) (whichever applies) .
- (6) Unless the Commission determines otherwise, interim licences under this section do not have any conditions.

### **24 Register of teachers**

- (1) The Commission must establish and maintain a register to be known as the Register of Teachers. The Register of Teachers is to include the following information about each teacher licensed to teach in schools:
  - (a) the name, address and date of birth of the teacher; and
  - (b) the date the teacher was licensed to teach in schools; and
  - (c) the date, if any, the teacher's licence will expire unless extended or renewed; and
  - (d) any conditions, if any, on the teacher's licence.
- (2) The Commission must establish and maintain a free and efficient system for responding to enquiries from Education Authorities, Provincial Education Boards and others with a legitimate professional need to confirm whether a person is licensed to teach in schools.
- (3) The Commission may establish and maintain a register of persons who are not to be employed in the Teaching Service or licensed to teach in schools.

### **25 Cancellation of licence to teach**

- (1) The Commission may cancel a licence, including an interim licence, of a person to teach in schools at any time if:

- (a) the fees prescribed under paragraph 22(3)(b) or subsection 29(1) are not paid; or
  - (b) it reasonably considers the person concerned has provided it with false or misleading information or documents; or
  - (c) the person concerned is not an employee of the Teaching Service and:
    - (i) it reasonably considers that if the person was an employee of the Teaching Service he or she would be found guilty of a breach of discipline under section 51 and irrespective of any other likely penalties, would be penalised by having his or her licence to teach cancelled under paragraph 53(1)(h); or
    - (ii) the person has been convicted of a criminal offence with a penalty of 12 months imprisonment or more.
- (2) If the Commission decides to cancel a person's licence to teach under this section it must advise the person in writing:
- (a) setting out the reasons for consideration being given to cancelling the person's licence; and
  - (b) that he or she may make any submission he or she intends to make, provided the submission reaches the Commission within 28 days or such longer period as the Commission determines.
- (3) The Commission must consider any submission received in making its decision whether to cancel the person's licence.
- (4) If a person's licence is cancelled under this section or under Part 10, the person is not eligible to re-apply for a licence for a period of two years.

## **26 Variation or imposition of licence conditions**

- (1) The Commission may vary or impose any conditions on a licence, including an interim licence, at any time if:
- (a) it reasonably considers the person concerned has provided it with false or misleading information or documents; or
  - (b) the person concerned is not an employee of the Teaching Service and;
    - (i) it reasonably considers that if the person was an employee of the Teaching Service he or she would be found guilty of

a breach of discipline under section 51 and irrespective of any other likely penalties, would be penalised by having any conditions varied or imposed on his or her licence to teach under section 53; or

- (ii) the person has been convicted of a criminal offence with a penalty of 12 months imprisonment or more.
- (2) If the Commission decides to vary or impose any conditions on a person's licence under this section, it must advise the person in writing:
- (a) setting out the reasons for deciding to vary or impose any conditions on the person's licence; and
  - (b) advising the person that he or she may make any submission he or she intends, provided the submission reaches the Commission within 28 days or such longer period as the Commission determines.
- (3) The Commission is to consider any submission received in making its decision whether to vary or impose any conditions on the person's licence.

#### **27 Renewal of licence to teach**

Three months prior to a person's licence to teach expires, unless advised in writing by the person that a renewal of the licence is not sought, the Commission is to:

- (a) review that person's suitability to hold a licence to teach; and
- (b) review any conditions on the person's licence; and
- (c) seek any additional information it may require from the person; and
- (d) seek any report or reference it may require from the principal of the school the person is teaching at or if the person is a principal or is not teaching at a school, another appropriate supervisor or referee; and
- (e) advise the person whether the person's licence is to be renewed and if so, what conditions if any, it is subject to.

#### **28 Decisions of the Commission in relation to licences**

If the Commission decides:

- (a) not to grant a person a licence to teach or to grant a licence subject to conditions; or

- (b) not to renew a person's licence or to grant a renewal subject to conditions ;  
or
- (c) to cancel a person's licence, including an interim licence; or
- (d) to vary or impose conditions on a person's licence, including an interim licence,

the person affected by this decision may lodge an appeal with the Appeal Board.

### **29 Licence fees**

- (1) The Minister is to prescribe by regulations fees for the following matters:
  - (a) an application for a licence; and
  - (b) an interim licence.
- (2) The Commission may deduct such fees directly from the salary of a person.

### **30 Instruction to be provided by licensed teachers**

- (1) Instruction at a school may only be provided by a licensed teacher.
- (2) This section does not apply to:
  - (a) a trainee teacher undertaking practice teaching under the supervision of a licensed teacher; or
  - (b) a parent, other community member or volunteer assisting a licensed teacher; or
  - (c) an arts or cultural performer, guest speaker, sports coach, music tutor or the like; or
  - (d) a technical advisor, consultant or volunteer from an international aid agency or the like.

### **31 Offences**

- (1) An Education Authority or Provincial Education Board that engages or permits a person who is not licensed to provide instruction in a school, without reasonable excuse, is guilty of an offence punishable on conviction by a fine not exceeding VT 250,000.
- (2) An Education Authority or Provincial Education Board that engages or permits a person to provide instruction in a school, in contravention of any

condition on that person's licence, without reasonable excuse, is guilty of an offence punishable on conviction by a fine not exceeding VT 250,000.

- (3) For the purposes of this section **reasonable excuse** includes but is not limited to:
- (a) no person with a licence being reasonably available; or
  - (b) no person without a relevant condition on that person's licence being reasonably available; or
  - (c) urgent arrangements required to be made for the supervision of students; or
  - (d) the person concerned having applied to the Commission for a licence to teach at least three calendar months prior to being engaged or permitted to teach but not having been advised of the Commission's decision in relation to that application; or
  - (e) an Education Authority or Provincial Education Board being misled or mistaken in reasonably believing the person concerned was licensed to teach in schools or did not have the relevant condition on the person's licence.

## **PART 5     TEACHING SERVICE**

### **32     Teaching Service**

- (1)     The Teaching Service is established.
  
- (2)     The Teaching Service consists of employees engaged by the Commission under this Act and under any other legislation empowering the Commission to engage employees.

### **33     Matters that are subject to this Act**

All appointments, promotions, disciplinary action and dismissals concerning members of the Teaching Service must be made in accordance with this Act.

### **34     Appointments to the Teaching Service**

- (1)     All appointments to the Teaching Service are to be made by the Commission.
  
- (2)     The Minister, other members of Parliament, political advisors and those holding positions of authority in political parties must not seek to influence the Commission in relation to appointments to the Teaching Service or any other decisions under this Act either directly or through another person. Any contravention of this subsection is a breach of the Leadership Code within the meaning of the Leadership Code Act [CAP 240].
  
- (3)     If a position becomes vacant in the Teaching Service, any suitable person from within or outside the Teaching Service may be appointed to that position.
  
- (4)     If the position involves giving instruction in a school, the person appointed must hold and maintain a licence to teach under this Act.
  
- (5)     When a person is appointed to the Teaching Service, the appointment is on probation. Unless the Commission directs otherwise, the probation period is for one year commencing from the date on which the person commences duty.
  
- (6)     Subject to section 35, an employee appointed on probation remains on probation until his or her employment is confirmed or terminated by the Commission.
  
- (7)     The Commission may dismiss an employee at any time while the employee is on probation.

### **35 Expiration of probation period**

- (1) As soon as is practicable after the expiration of an employee's probation period, the Commission is to:
  - (a) confirm the appointment of the person as a permanent employee;  
or
  - (b) terminate the employment of the employee; or
  - (c) direct that the employee is to continue on probation for such further period, up to one year, as the Commission determines.
- (2) If however, one year after the expiration of an employee's probation period no action has been taken to confirm the appointment, terminate or extend the probation period of the employee, the employee is deemed to be confirmed as a permanent employee.

### **36 Evidence of appointment**

- (1) Any appointment to the Teaching Service must be approved in writing by the secretary acting with the authority and on behalf of the Commission.
- (2) A document signed by the secretary certifying any named person was appointed to a position in the Teaching Service from a specified date is sufficient evidence that the person was properly appointed and continues to hold the position from that date unless the contrary is proven.

### **37 Principals**

- (1) The Commission is to accord principals of schools and Institutes a status and conditions of employment appropriate to their responsibilities.
- (2) The position of principal in Institutes and secondary schools must be advertised in a newspaper circulating throughout Vanuatu and by email.
- (3) The position of principal in all other secondary schools and primary schools must be advertised in a newspaper circulating throughout Vanuatu and by email, unless the Commission considers this is inappropriate or impractical due to such factors as the size and location of the particular school.
- (4) Nothing in this section prevents any other position within the Teaching Service from being advertised in the manner set out in subsection (3).
- (5) In this section:

**Primary school** means a school that provides classes for year 1 to year 8;

**senior secondary school** means a school that provides classes for year 11 through to year 13 or year 14 students;

**secondary school** means a school that provides classes for year 9 to year 10;

### **38 Salary increments**

- (1) If an employee is entitled to a salary increment on condition of satisfactory service, the Commission may award the increment provided the decision is based only on merit.
- (2) In awarding a salary increment the Commission must consult with and take into consideration the views of the immediate supervisor of the employee concerned.

### **39 Salary deductions**

The Commission may only make deductions from the salary of a person:

- (a) if authorised to do so under this Act or any other law; or
- (b) on the written authority of the person concerned; or
- (c) if an allowance or other payment made to the person for a particular purpose, such as a housing allowance, has not been applied to that purpose.

### **40 Transfer**

- (1) Subject to the Commission's obligation to act as a good employer and taking into account the costs involved, the Commission may direct an employee to transfer from one position within the Teaching Service to another and at any location in Vanuatu.
- (2) If practicable, employees are to be given a minimum of three months notice of being transferred to another location.
- (3) The Commission may issue procedures for the arrangement of transfers. Any such procedures must be complied with by Provincial Education Boards, Education Authorities and employees in the Teaching Service.

### **41 Temporary salaried employees**

- (1) The Commission may engage such temporary salaried employees as are required and may dismiss a person so engaged with one weeks' notice.
- (2) Temporary salaried employees may only be employed for a period up to 6 months which can be extended for a further period of up to six months.



- (3) The Commission is to determine the terms and conditions of employment of temporary salaried employees of the Commission.

#### **42 Contract workers**

- (1) If it is considered inappropriate for a person to be employed on a permanent basis due to the nature of the work required or the seniority of the position, the Commission may engage a contract worker.
- (2) At the Commission's discretion, school and Institute principal positions may be filled on this basis. In such a situation the appointment must be advertised in a newspaper circulating throughout Vanuatu and by email and based on merit determined in accordance with section 19.
- (3) A contract under this section may exclude the person engaged under the contract from being subject to this Act or certain provisions of this Act and may be for such period as the Commission determines.

#### **43 Appeal against promotion decision**

An employee in the Teaching Service may appeal against the outcome of a selection process for a promotion to a position but only on the grounds of a lack of compliance with sections 18, 19 or 20 in accordance with the provisions of section 59.

## **PART 6    TEACHING SERVICE EMPLOYEES IN ASSISTED NON-GOVERNMENT SCHOOLS**

### **44    Employment in assisted non-government schools**

- (1) Teaching Service employees in assisted non-government schools are employed by the Commission on the same basis as Teaching Service employees in government schools.
- (2) Unless otherwise approved by the Commission, Teaching Service employees in assisted non-government schools are only paid in relation to their educational work directly associated with the relevant school. If a Teaching Service employee is engaged on church or other non-school activities, the Commission must be notified immediately by the Education Authority or the principal of the school concerned so an appropriate payroll deduction can be made.
- (3) Appointments, promotions and transfers of Teaching Service employees in government and non-government schools can only be made by the Commission. Any purported appointment, promotion or transfer of a Teaching Service employee made by an Education Authority or a school is ineffective.
- (4) Education Authorities may recommend people for appointment, promotion and transfer provided:
  - (a) written evidence of a merit selection process having been undertaken in relation to a recommendation for appointment or promotion; and
  - (b) written evidence of the employee's views having been taken into account and the reasons for the proposed transfer in relation to a recommendation for transfer,

is submitted to the Commission with the recommendation. The Commission is not required to accept any such recommendation.

## **PART 7     TRANSFER BETWEEN SERVICES**

### **45     Arrangement for transfer**

- (1) The Commission and the Public Service Commission may make arrangements at any time for the transfer of a specific employee or class of employees between the Teaching Service and the Public Service in either direction.
- (2) A transferred employee is duly appointed as an employee of the Teaching Service or Public Service respectively on the date of transfer.
- (3) A transferred employee who was a permanent employee of the Teaching Service or Public Service immediately before the transfer is a permanent employee of the other Service upon transfer.
- (4) A transferred employee who was on probation in the Teaching Service or Public Service immediately before the transfer is a probationary employee of the other Service upon transfer and is on probation for the period remaining immediately prior to transfer.

### **46     Conditions of appointment of transferred employees**

- (1) An employee transferred under this Part:
  - (a) is entitled to be paid at a rate at least equal to the rate which the employee was entitled to be paid in his or her substantive position immediately before the transfer; and
  - (b) retains any entitlements accrued immediately before the transfer, such as annual leave and sick leave, as if those entitlements had been accrued in the employment of the Service the employee has been transferred to; and
  - (c) has continuity of service as if all prior employment in the Service transferred from was prior employment in the Service transferred to.
- (2) The Commission may determine the terms and conditions of employment, including salary of employees transferred to the Commission under this Part.

## **PART 8 CODE OF CONDUCT**

### **47 Minister to issue a Code of Conduct**

- (1) The Minister in consultation with the Commission is to issue a Code of Conduct which applies to all employees in the Teaching Service.
- (2) The Commission is to ensure the Code of Conduct is readily accessible to all employees in the Teaching Service, parents, students and community members.

### **48 Private employment**

- (1) Except as provided for in section 57, an employee in the Teaching Service may not engage in any paid employment or other work or operate any business outside the Teaching Service except with the prior agreement in writing of the Commission. This includes receiving additional payment from an Education Authority, school council or other person in relation to work performed at a school or elsewhere as part of or related to the employee's work in the Teaching Service.
- (2) The Commission must not give approval under this section where the paid employment, other work or business will interfere with the proper performance of the employee's duties in the Teaching Service.
- (3) This section does not apply to work undertaken for community and professional organisations which is essentially voluntary but where expenses, an honorarium or an allowance is paid.

### **49 Elections**

- (1) An employee in the Teaching Service who intends to become a candidate for election to Parliament must resign from the Teaching Service before being declared as a candidate.
- (2) If such an employee is unsuccessful in being elected to Parliament, he or she is eligible to be reinstated to the position held at the time of resignation or an equivalent position. Upon reinstatement under this section the employee concerned has continuity of employment, except that the employee:
  - (a) is not to receive salary or any similar payment for the period of absence; and
  - (b) is to have any severance payment that was made upon resignation deducted from any severance payment made at the termination of the employee's continued period of employment.

- (3) To avoid doubt, a person who resigns under subsection (1), is to be paid such entitlements as is required by law or under any contractual arrangements with the Commission.

**50 Employee obligations**

Employees of the Teaching Service must at all relevant times:

- (a) comply with generally accepted community standards of behaviour; and
- (b) obey any lawful direction given by a person in authority or the Commission, including a direction to transfer; and
- (c) behave with honesty and integrity; and
- (d) act with care and diligence; and
- (e) treat all students, parents, fellow employees and community members with respect and courtesy; and
- (f) disclose and take reasonable steps to avoid any conflict of interest; and
- (g) use resources and public money in a responsible manner; and
- (h) not make improper use of information obtained in the course of employment; and
- (i) not make improper use of status, power or authority to gain or seek to gain a benefit or advantage, either personally or for another person.

## **PART 9 DISCIPLINARY PROCEDURE**

### **51 Breach of discipline**

An employee who:

- (a) is guilty of misconduct; or
- (b) has failed to comply with the Code of Conduct; or
- (c) has failed to comply with this Act or regulations or the Education Act [CAP 272] or regulations; or
- (d) is negligent, inefficient, incompetent or unfit or unable to perform his or her duties;
- (e) owes any person or a business owner any monies and fails to make appropriate payments as agreed upon by the employee and the person or business owner,

commits a breach of discipline.

### **52 Meaning of misconduct**

- (1) For the purposes of paragraph 51(a), an employee is guilty of misconduct if he or she:
  - (a) has any sexual contact or a sexual relationship of any kind with a student at any school; or
  - (b) physically assaults a child, including administering corporal punishment of any kind to a student; or
  - (c) wilfully disobeys or disregards a lawful direction given by a person in authority; or
  - (d) uses illegal drugs including but not limited to cannabis, cocaine and heroine; or
  - (e) uses kava or alcohol to excess or in a manner that adversely affects the performance of his or her duties; or
  - (f) misappropriates funds or goods and gains an improper personal benefit or procures an improper benefit for someone else; or
  - (g) is guilty of any disgraceful or improper conduct which is likely to have a detrimental effect on the reputation of the Teaching Service.

- (2) In this section:

**Corporal punishment** means the use of physical force to punish or correct a student and includes any action intended or likely to cause physical pain or discomfort.

### **53 Penalties**

- (1) If an employee has committed a breach of discipline, the Commission may impose one or more of the following penalties:

- (a) caution or reprimand;
- (b) fine;
- (c) reduction of salary to a lower level within the salary range for the position held by the employee;
- (d) demotion;
- (e) variation or imposition of conditions on a licence to teach in schools;
- (f) forfeiture of any accrued entitlements including but not limited to annual leave and sick leave;
- (g) dismissal;
- (h) cancellation of a licence to teach in schools.

- (2) If a fine is imposed under this section the Commission may deduct the amount of the fine directly from the salary or any other entitlements, such as severance pay, of the employee concerned.

### **54 Disciplinary investigation**

- (1) If a breach of discipline is alleged or suspected and is not minor, the Commission must arrange for an investigation to be undertaken. The investigation must be conducted by a senior employee or other suitably qualified person with no previous involvement in the matter and a written report must be prepared by the investigator for the Commission's consideration.
- (2) The employee who is subject to the investigation must be advised of the details of the alleged misconduct, failure to comply, inefficiency, incompetence, lack of fitness or inability and be given a reasonable opportunity to respond. Any such response must be included in the written report provided to the Commission and must be considered in determining whether there has been a breach of discipline.

- (3) Minor disciplinary issues are to be dealt with directly by the principal of the relevant school or Institute. If the minor disciplinary issue concerns a school principal, it is to be dealt with by the relevant Provincial Education Officer or Education Authority. If the minor disciplinary issue concerns a principal of an Institute, it is to be dealt with by the Commission.
- (4) Ceremonies and other custom practices may be used in resolving minor disciplinary issues.
- (5) If the Commission reasonably suspects that an employee has committed a criminal offence which has a penalty of imprisonment for 12 months or more it must as soon as possible, advise the Police or other appropriate authority.

#### **55 Criminal charges and conviction**

- (1) If an employee is charged with a criminal offence which has a penalty of 12 months imprisonment or more the relevant Provincial Education Officer or Education Authority must immediately notify the Commission.
- (2) If an employee is convicted of a criminal offence which has a penalty of 12 months imprisonment or more, the Commission may dismiss the employee from the Teaching Service.

#### **56 Disciplinary determination**

- (1) If the Commission determines that an employee has committed a breach of discipline or an employee has been convicted of a criminal offence which has a penalty of 12 months imprisonment or more, the employee concerned must be given a reasonable opportunity to make a submission in relation to the penalty being imposed on him or her by the Commission
- (2) Any submission on penalty received from the employee must be considered by the Commission in determining what penalty, if any, to impose.
- (3) Ceremonies and other custom practices may also be considered in a disciplinary matter.
- (4) The Commission's determination on penalty must be delivered as soon as possible to the relevant employee in writing. The determination is taken to have been made when:
  - (a) if delivered personally- it is actually delivered to the employee concerned; or
  - (b) if delivered by mail - when in the ordinary course of events it would be delivered; or



(c) if delivered electronically - on the day it is sent.

### **57 Suspension**

- (1) If an investigation is being conducted under section 54 or an employee has been charged with a criminal offence which has a penalty of 12 months imprisonment or more, the Commission may suspend the employee concerned from duty. The Commission may lift the suspension at any time.
- (2) The Commission may determine that all or part of a suspension is on half pay or without pay. While suspended without pay an employee is entitled to undertake paid employment or other work or operate a business outside the Teaching Service.
- (3) Where an employee is suspended under this section and the Commission, a Disciplinary Appeal Board or the Supreme Court ultimately does not find there has been a breach of discipline or the employee is not convicted of an offence which has a penalty of 12 months imprisonment or more, the suspension must be immediately lifted. If all or part of the suspension was without pay or was on half pay, the employee must be paid his or her usual salary for the relevant period.

### **58 Appeals**

Subject to other provisions of this Act, an employee may appeal a decision of the Commission under subsection 35(1) (b) or (c) or sections 43, 55, 56, or 57 to the Appeal Board.

### **59 Form of appeal**

- (1) Appeals must be made in writing and must be received by the secretary of the Appeal Board within 28 days of the date on which the determination being appealed against was made. The Appeal Board may accept a late appeal in exceptional circumstances such as delay due to the employee concerned being in an isolated location.
- (2) The Appeal Board must as soon as possible convene a meeting to hear the appeal.

## **PART 10 APPEAL BOARD**

### **60 Appeal Board constitution**

- (1) The Appeal Board consists of the following persons:
  - (a) a nominee of the Vanuatu Teacher's Union; and
  - (b) a nominee of the Law Commission; and
  - (c) a nominee of the Vanuatu National Council of Women; and
  - (d) a nominee of the Ministry of Education; and
  - (e) the secretary of the Commission who is to be the secretary of the Board.
- (2) The Minister is to appoint the Chairperson of the Board from amongst the members of the Board listed in subsection (1). To be eligible for appointment as the chairperson, a person must have legal or industrial training or experience and be of good character.
- (3) A person is not qualified to be appointed to a Board if he or she is:
  - (a) a member of Parliament; or
  - (b) a member of an Education Authority or a Provincial Education Board; or
  - (c) a person who exercises any position of responsibility in a political party; or
  - (d) a member of a Provincial Government Council or Municipal Council.
- (4) A Board member must declare his or her conflict of interest on any matter being appealed to the Board and may not take part in any discussions or decisions to be made on such matter.

### **61 Procedure**

- (1) Subject to this Act and regulations, a Board may determine its own procedures and is to conduct itself without regard to legal formality or the rules of evidence.
- (2) A Board may summon a person before it to give evidence and to produce documents.

- (3) A Board may require a person giving evidence before it to take an oath or affirmation that he or she will tell the truth and may administer that oath or affirmation.
- (4) A summons to a witness under this section may be served personally or by sending it by prepaid post to the last known address of the person concerned.
- (5) A person summoned to attend as a witness before the Board must not, without reasonable excuse:
  - (a) refuses or fails to attend; or
  - (b) refuses or fails to produce documents in accordance with the summons; or
  - (c) refuses to take an oath or affirmation to tell the truth; or
  - (d) refuses to answer a question the Board determines must be answered unless the person reasonably believes the answer to the question will incriminate him or her.
- (6) A person who contravenes subsection (5) is guilty of an offence punishable on conviction by a fine not exceeding VT250,000.
- (7) The hearing of an appeal before a Board is open to the public unless the Board determines that the appeal be heard in private.
- (8) The Board may give directions prohibiting or restricting the publication or other disclosure of evidence given or tendered before the Board.
- (9) A person who contravenes subsection (8) is guilty of an offence punishable on conviction by a fine not exceeding VT250,000.

## **62 Representation**

A party to an appeal may be represented:

- (a) by a lawyer or a trade union industrial officer; or
- (b) with the leave of the Board, by a person who is not a lawyer or a trade union industrial officer.

## **63 Board decision**

- (1) A Board may confirm, vary or set aside a determination or decision being appealed against.

- (2) A decision of a Board is final other than on a question of law, and the Commission is to take such action as is necessary to give effect to the decision.

**64 Attempt to influence Board or Commission**

- (1) A person must not attempt to unduly influence a Board, any person appointed to a Board, the Commission or any member of the Commission in relation to any licence or disciplinary appeal or matter.
- (2) A person who contravenes this section is guilty of an offence punishable on conviction by a fine not exceeding VT500,000 or a term of imprisonment not exceeding one year or both.
- (3) This section does not prohibit a person from:
- (a) making submissions or representations in any licence or disciplinary appeal or matter at the request or invitation of a Board or the Commission; or
  - (b) giving evidence as a witness or in some other capacity to a Board or the Commission.

**PART 11 PROTECTION AND EDUCATIONAL INTERESTS  
OF CHILDREN TO BE PARAMOUNT**

**65 Protection and educational interests of children to be paramount  
consideration**

- (1) The protection and educational interests of children is to be the paramount consideration:
  - (a) in making any decision under this Act; and
  - (b) in dealing with any appeal against, or determining any claim arising from or in relation to that decision.
- (2) This section has effect despite the provisions of the Trade Disputes Act [CAP 162] or any other Act or law.

## **PART 12 MISCELLANEOUS MATTERS**

### **66 Medical examinations**

- (1) The Commission may require an employee or an applicant for employment to submit to a medical examination by a registered medical practitioner.
- (2) The cost of any such examination must be met by the employee.

### **67 Rules**

- (1) The Commission may make rules, not inconsistent with this Act and any Regulations made under section 68, determining matters that are required or permitted to be determined by the Commission.
- (2) A rule made under this section may apply generally to all employees in the Teaching Service or to a specified category of employees.

### **68 Regulations**

The Minister may make regulations not inconsistent with this Act, prescribing matters required or permitted by this Act to be prescribed or necessary or convenient to be prescribed for carrying out or giving effect to this Act.

### **69 Repeal and Savings provision**

- (1) The Teaching Service Act [CAP 171] is repealed.
- (2) Any regulations, orders or other instruments made under the Teaching Service Act [CAP 171] continue to have legal effect as if they were made under this Act.

### **70 Commencement**

This Act commences on the day in which it is published in the Gazette.



## RÉPUBLIQUE DE VANUATU

### LOI NO. 38 DE 2013 RELATIVE AU CORPS ENSEIGNANT

#### Sommaire

<b>TITRE I DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....</b>	<b>4</b>
1. Objet.....	4
2. Objectifs de la Loi.....	4
3. Principes directeurs du Corps enseignant .....	4
4. Définitions.....	5
<b>TITRE II – COMMISSION DU CORPS ENSEIGNANT.....</b>	<b>7</b>
5. Création de la Commission du Corps enseignant .....	7
6. Durée du mandat des membres de la Commission .....	8
7. Président par intérim .....	8
8. Réunions de la Commission.....	8
9. Fonctions de la Commission.....	9
10. Pouvoirs de la Commission .....	10
11. Prestation de services à d'autres organisations.....	10
12. Délégation par la Commission.....	10
13. Fonctions du président .....	10
14. Délégation par le président .....	11
15. Personnel du Secrétariat de la Commission.....	11
16. Financement adéquat pour l'accomplissement des fonctions.....	11
17. Rapport annuel .....	12
<b>TITRE III – DEVOIR DE LA COMMISSION D'AGIR EN BON EMPLOYEUR.....</b>	<b>13</b>
18. Obligation d'agir en bon employeur .....	13
19. Evaluation du mérite .....	13
20. Minimum de qualification.....	14
<b>TITRE IV – ENREGISTREMENT DES ENSEIGNANTS ET OCTROI DE PATENTE D'ENSEIGNANT .....</b>	<b>15</b>
21. Demande de patente pour enseigner .....	15

22.	Patente pour enseigner peut être subordonnée à des conditions .....	15
23.	Disposition transitoire relative à des enseignants .....	15
24.	Registre des enseignants .....	16
25.	Retrait d'une patente pour enseigner .....	17
26.	Variation ou imposition de conditions pour une patente .....	17
27.	Renouvellement d'une patente pour enseigner .....	18
28.	Décisions de la Commission en rapport avec des patentes .....	19
29.	Droits de patente .....	19
30.	Instruction à dispenser par des enseignants munis d'une patente .....	19
31.	Délits .....	20

**TITRE V – CORPS ENSEIGNANT..... 21**

32.	Corps enseignant .....	21
33.	Questions soumises à la présente Loi .....	21
34.	Nominations au Corps enseignant .....	21
35.	Expiration de la période d'essai .....	22
36.	Preuve de nomination .....	22
37.	Directeurs d'école .....	22
38.	Augmentation de salaire .....	23
39.	Déductions de salaire .....	23
40.	Mutation .....	23
41.	Employés salariés temporaires.....	24
42.	Travailleurs contractuels.....	24
43.	Appel d'une décision concernant l'avancement .....	24

**TITRE VI – EMPLOYÉS DU CORPS ENSEIGNANT DANS  
DES ÉCOLES PRIVÉES ASSISTÉES ..... 25**

44.	Emploi dans des écoles privées assistées.....	25
-----	-----------------------------------------------	----

**TITRE VII – TRANSFERT D'UNE INSTANCE A L'AUTRE.. 26**

45.	Dispositions relatives à un transfert .....	26
46.	Conditions de nomination d'employés transférés .....	26

**TITRE VII – CODE DE CONDUITE ..... 27**

47.	Ministre doit publier un Code de conduite .....	27
48.	Emploi privé.....	27
49.	Elections.....	27
50.	Obligations d'un employé.....	28

**TITRE IX – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ..... 29**

51.	Infraction à la discipline.....	29
52.	Signification de faute grave .....	29
53.	Peines .....	30
54.	Enquête disciplinaire.....	30
55.	Inculpation criminelle et condamnation.....	31
56.	Décision disciplinaire.....	31
57.	Suspension .....	32
58.	Appels .....	32
59.	Forme d'appel .....	32

**TITRE X – CONSEIL D'APPEL..... 33**



60.	Constitution du Conseil d'appel.....	33
61.	Procédure .....	33
62.	Représentation.....	34
63.	Décision d'un Conseil.....	35
64.	Tentative d'influencer un Conseil ou la Commission.....	35

**TITRE XI – PROTECTION ET ÉDUCATION DES ENFANTS**

**D'ORDRE PRIMORDIAL..... 36**

65.	Protection et éducation des enfants d'ordre primordial .....	36
-----	--------------------------------------------------------------	----

**TITRE XII – DISPOSITIONS DIVERSES ..... 37**

66.	Examen médical.....	37
67.	Règles.....	37
68.	Règlements.....	37
69.	Abrogation et sauvegarde .....	37
70.	Entrée en vigueur .....	37

# RÉPUBLIQUE DE VANUATU

Promulguée: 16/01/2014

Entrée en vigueur: 17/03/2014

## LOI NO. 38 DE 2013 RELATIVE AU CORPS ENSEIGNANT

Disposant du Corps enseignant et de la Commission du Corps enseignant et de questions connexes.

Le Président de la République et le Parlement promulguent le texte qui suit :

### TITRE I DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

#### 1. Objet

La présente Loi a pour objet d'établir un Corps enseignant et une Commission du Corps enseignant, de prévoir des dispositions pour une gestion efficace du Corps enseignant et de disposer de l'octroi d'une patente d'enseignant.

#### 2. Objectifs de la Loi

La présente Loi a pour objectifs principaux :

- a) d'établir un Corps enseignant et de disposer de sa gestion et direction efficaces ;
- b) d'établir une Commission du Corps enseignant indépendante qui soit efficace et effective ;
- c) de créer un cadre légal pour l'emploi d'enseignants dans les écoles au profit des enfants, de leurs familles et de la nation ;
- d) de définir les droits et obligations des membres du Corps enseignant de façon à ce que les enseignants sachent que leur devoir premier est envers leurs élèves ; et
- e) de mettre en place un régime qui exige que les enseignants dans toutes les écoles satisfassent à des normes et soient patentés.

#### 3. Principes directeurs du Corps enseignant

Les principes directeurs du Corps enseignant et de la Commission du Corps enseignant sont les suivants :

- a) d'être neutres et de s'acquitter de leurs fonctions d'une manière juste, impartiale et professionnelle, sans abus d'autorité ;

- b) de prendre des décisions en matière de recrutement sur la base du mérite uniquement, conformément à l'article 19 ;
- c) de mettre en place un cadre de travail qui soit libre de toutes formes de discrimination et reconnaisse les origines diverses des employés et des élèves ;
- d) de respecter des normes professionnelles du plus haut degré ;
- e) de répondre de leurs actions ;
- f) d'être à l'écoute du gouvernement en lui apportant des conseils opportuns et en appliquant ses politiques et programmes ;
- g) de fournir un sens de la direction de la plus haute qualité ;
- h) de créer et d'entretenir des relations de coopération au travail, fondées sur la consultation et la communication ;
- i) de se concentrer sur la réalisation de résultats et l'amélioration de la performance ;
- j) d'observer la loi ;
- k) de veiller à ce que l'intérêt des enfants, aussi bien individuellement que collectivement, prime dans toutes les prises de décisions.

#### **4. Définitions**

Dans la présente Loi, sous réserve du contexte :

**école privée assistée** désigne une école qui n'est pas publique, où le personnel enseignant est employé, en vertu d'un accord, par la Commission du Corps enseignant ;

**Conseil** désigne un Conseil d'appel constitué en application du Titre X.

**président** désigne le président de la Commission du Corps enseignant nommé conformément à l'article 5 ;

**code de conduite** désigne le code de conduite établi par la Commission du Corps enseignant en application de l'article 47 ;

**Commission** désigne la Commission du Corps enseignant créée en vertu de l'article 5 ;

**académie pédagogique** a le même sens que celui qui lui est attribué dans la Loi relative à l'enseignement [Chap. 272] ;

**employé** désigne un employé de la Commission du Corps enseignant ;

**Institut** désigne l'Institut de Technologie de Vanuatu et l'Institut de Formation des Enseignants de Vanuatu ;

**instruction** comprend enseigner à des élèves et les superviser ;

**patente** désigne une patente, y compris une patente provisoire, pour enseigner, délivrée en application du Titre IV ;

**Ministre** désigne le ministre en exercice responsable de l'éducation ;

**directeur d'école** a le même sens que celui qui lui est attribué dans la Loi relative à l'enseignement [Chap. 272] ;

**Bureau provincial de l'Éducation** a le même sens que celui qui lui est attribué dans la Loi relative à l'enseignement [Chap. 272] ;

**agent provincial de l'Éducation** a le même sens que celui qui lui est attribué dans la Loi relative à l'enseignement [Chap. 272] ;

**Fonction publique** désigne la Fonction publique telle que définie à l'article 2 de la Loi relative à la Fonction publique [Chap. 246] ;

**règlement** désigne tout règlement établi et en vigueur en application de l'article 68 ;

**école** a le même sens que celui qui lui est attribué dans la Loi relative à l'enseignement [Chap. 272] ;

**Secrétariat** désigne le Secrétariat créé en vertu de l'article 14 ;

**secrétaire** désigne le secrétaire de la Commission nommé en vertu de l'article 14 ;

**Corps enseignant** désigne le Corps enseignant créé en vertu de l'article 32 ;

**syndicat** a le même sens que celui qui lui est attribué dans la Loi relative aux Syndicats [Chap. 161].

## **TITRE II – COMMISSION DU CORPS ENSEIGNANT**

### **5. Création de la Commission du Corps enseignant**

- 1) Il est créé la Commission du Corps enseignant.
- 2) La Commission du Corps enseignant est composée :
  - a) d'un président et, sous réserve des paragraphes 3) et 4), de quatre autres membres nommés par le Président de la République sur recommandation du Ministre ; et
  - b) du directeur exécutif du Conseil national de la Formation de Vanuatu.
- 3) Au moins deux des membres de la Commission doivent être des femmes.
- 4) Le Syndicat des Enseignants de Vanuatu désigne un membre à l'attention du Ministre pour recommandation au Président de la République.
- 5) Est éligible pour être nommée membre de la Commission une personne qui :
  - a) possède des connaissances ou une expérience étendues et approfondies de questions d'enseignement, de gestion de l'enseignement ou de la politique concernant l'enseignement ; et
  - b) est bien considérée dans la communauté et a une bonne réputation.
- 6) Un des membres nommés selon le paragraphe 2) doit avoir une formation ou une expérience en droit ou dans le métier.
- 7) Le poste de président doit faire l'objet d'une annonce publique et la nomination doit être basée sur le mérite évalué conformément à l'article 19.
- 8) N'a pas qualité pour être nommée comme président ou comme membre de la Commission une personne qui :
  - a) est un membre du Parlement ;
  - b) est un membre d'une académie pédagogique ou d'un conseil provincial de l'éducation ;
  - c) exerce une haute fonction au sein d'un parti politique ;
  - d) est un membre d'un conseil provincial ou d'un conseil municipal ;

- e) a été reconnu coupable d'un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus.

#### **6. Durée du mandat des membres de la Commission**

- 1) Sous réserve du paragraphe 2), les membres de la Commission sont nommés pour un mandat de 4 ans, renouvelable une seule fois. Les membres ne peuvent pas remplir plus de deux mandats.
- 2) Cesse d'avoir qualité pour être un membre de la Commission un membre qui :
  - a) a été absent de deux réunions consécutives de la Commission sans le consentement du président ;
  - b) a été reconnu coupable d'un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus.
  - c) a fait faillite ; ou
  - d) n'est pas en mesure ou n'est pas apte à s'acquitter de ses fonctions de membre.
- 3) Un membre peut démissionner moyennant un avis écrit au Ministre.
- 4) Le présent article ne s'applique pas au directeur exécutif du Conseil national de la Formation de Vanuatu.

#### **7. Président par intérim**

Si jamais le président n'est pas en mesure d'accomplir les fonctions de sa charge pour cause de maladie ou d'absence du pays, ou pour toute autre raison analogue, les membres désignent un autre membre de la Commission pour s'en acquitter.

#### **8. Réunions de la Commission**

- 1) La Commission se réunit selon que de besoin pour la bonne exécution de ses fonctions.
- 2) Le président préside lors de toutes les réunions de la Commission. En son absence, les membres nomment un autre membre pour présider la réunion en question.
- 3) Lors d'une réunion de la Commission, un quorum comprend le président et trois autres membres présents à la réunion en question. La Commission peut se réunir, même en cas de vacance parmi ses membres, à condition qu'un quorum soit présent.

- 4) Chaque membre présent à une réunion dispose d'une voix et toute question débattue lors d'une réunion doit être tranchée à la majorité des voix. En cas d'égalité, le président a voix prépondérante.
- 5) Sous réserve de la présente Loi, la Commission peut arrêter son règlement intérieur.

## **9. Fonctions de la Commission**

La Commission a pour fonctions :

- a) de recruter et d'employer des enseignants, des directeurs d'école et des effectifs associés pour toutes les écoles publiques et privées assistées ;
- b) de s'assurer que toutes les écoles publiques et toutes les écoles privées assistées sont dotées des effectifs nécessaires ;
- c) de recruter et d'employer d'autres effectifs, y compris des puéricultrices et des enseignants pour des instituts et d'autres établissements pédagogiques pour les jeunes et les adultes, en fonction des besoins ;
- d) de surveiller la présence, l'efficacité et la conduite de tous les employés au sein du Corps enseignant and de prendre des actions justes et fermes pour maintenir des normes de haut niveau dans ces domaines ;
- e) de mettre en place en système d'enregistrement et d'octroi de patente pour les enseignants ;
- f) d'établir les normes requises pour l'octroi d'une patente pour enseigner dans des écoles ;
- g) d'établir, de surveiller et de faire respecter les normes requises pour le perfectionnement professionnel continu des employés du Corps enseignant et d'autres personnes ayant une patente pour enseigner ;
- h) d'aider les académies pédagogiques à obtenir des visas, des permis de travail et des permis de séjour pour les enseignants étrangers ;
- i) d'administrer la discipline des enseignants ;
- j) d'apporter des conseils au gouvernement, au Ministre, au Directeur général et à d'autres cadres supérieurs du gouvernement et de la Fonction publique au sujet de :
  - i) la formation des enseignants, tant avant qu'après leur nomination au Corps enseignant ;

- ii) stratégies et programmes de recrutement et de rétention des enseignants ;
- iii) la rémunération et des conditions de travail des enseignants ; et
- iv) toutes autres questions se rapportant au Corps enseignant.

#### **10. Pouvoirs de la Commission**

Sous réserve de la présente Loi, la Commission est habilitée à faire tout ce qui est nécessaire ou opportun pour ou en rapport avec l'exécution de ses fonctions.

#### **11. Prestation de services à d'autres organisations**

- 1) La Commission peut apporter conseil et assistance à toute organisation gouvernementale ou non gouvernementale en matière de recrutement, de formation, d'emploi d'enseignants et de l'administration y afférente.
- 2) La Commission peut imposer des honoraires pour des services fournis conformément au présent article.

#### **12. Délégation par la Commission**

- 1) La Commission peut, par instrument écrit, déléguer à une personne l'un quelconque de ses pouvoirs, hormis le présent pouvoir de délégation, tels qu'ils sont précisés dans l'instrument.
- 2) Une délégation en application du présent article :
  - a) peut être subordonnée à toutes les conditions ou restrictions qui sont stipulées dans l'instrument de délégation ;
  - b) peut être révoquée à tout moment ; et
  - c) n'empêche pas l'exercice d'un pouvoir par la Commission.

#### **13. Fonctions du président**

Le président est le chef de la Commission et exerce les fonctions suivantes :

- a) de superviser le fonctionnement et la gestion efficaces de la Commission et la bonne exécution de ses fonctions ;
- b) de convoquer et présider toutes les réunions de la Commission ;
- c) de représenter la Commission dans toutes les affaires la concernant ; et
- d) toutes autres fonctions qui peuvent lui être confiées par ou en vertu de la présente ou de toute autre Loi.



#### **14. Délégation par le président**

- 1) Le président peut, par instrument écrit, déléguer à une personne l'un quelconque de ses pouvoirs, hormis le présent pouvoir de délégation, tels qu'ils sont précisés dans l'instrument.
- 2) Une délégation en application du présent article :
  - a) peut être subordonnée à toutes les conditions ou restrictions qui sont stipulées dans l'instrument de délégation ;
  - b) peut être révoquée à tout moment ; et
  - c) n'empêche pas l'exercice d'un pouvoir par le président.

#### **15. Personnel du Secrétariat de la Commission**

- 1) La Commission de la Fonction publique nomme un secrétaire et d'autres effectifs, après avis de la Commission, pour être le personnel de la Commission.
- 2) Le secrétaire est responsable de l'administration efficace et professionnelle du bureau de la Commission.
- 3) Le secrétaire et les autres effectifs visés au paragraphe 1) sont soumis à l'autorité du président.
- 4) Une personne qui était employée comme membre du personnel de la Commission, y compris comme secrétaire, immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente Loi, continue d'être employée :
  - a) à son poste comme si elle était employée en application de la présente Loi ;
  - b) selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions d'emploi ; et
  - c) avec les prestations accumulées,sauf si elle est démise de ses fonctions par la Commission de la Fonction publique après avis de la Commission.

#### **16. Financement adéquat pour l'accomplissement des fonctions**

Le gouvernement doit veiller à ce que des crédits suffisants soient affectés à la Commission et à son secrétariat pour permettre à la Commission d'accomplir ses fonctions efficacement, rationnellement et professionnellement.

**17. Rapport annuel**

- 1) Dans les 90 jours qui suivent la fin de chaque année civile, le président doit présenter au Ministre un rapport détaillé sur les activités de la Commission et du Corps enseignant au cours de l'année écoulée.
- 2) Un exemplaire du rapport doit être présenté au Parlement par le Ministre lors de la première session parlementaire qui suit.

### **TITRE III – DEVOIR DE LA COMMISSION D’AGIR EN BON EMPLOYEUR**

#### **18. Obligation d’agir en bon employeur**

- 1) Il est du devoir de chaque membre de la Commission de s’assurer que celle-ci est un bon employeur.
- 2) En tant que bon employeur, la Commission doit :
  - a) veiller au traitement juste et conforme de ses employés à tous les égards de leur emploi ;
  - b) s’assurer que la sélection pour l’emploi et l’avancement est fondée sur le mérite uniquement, sans être influencée en quoi que ce soit ;
  - c) s’assurer que les accomplissements d’employés en particulier et du Corps enseignant en général sont dûment reconnus ;
  - d) promouvoir de bonnes conditions de travail et en toute sécurité ;
  - e) encourager activement le perfectionnement professionnel de ses employés, tant individuellement que collectivement ;
  - f) veiller à ce que le recrutement, l’avancement, le perfectionnement professionnel, la mutation et tous autres aspects de la gestion de ses employés se déroulent sans discrimination au motif du genre, de la religion, de la nationalité, de la race, de la langue, de l’île d’origine, d’un handicap, de l’adhésion à un syndicat ou d’une activité syndicale, de la situation maritale, de grossesse, de la préférence sexuelle ou de l’âge.

#### **19. Evaluation du mérite**

Pour évaluer le mérite d’une personne, s’agissant de nomination, d’avancement ou d’augmentation de salaire, il faut prendre en considération :

- a) ses compétences et aptitudes à s’acquitter des devoirs et responsabilités au poste en question ;
- b) le niveau et l’efficacité de sa performance au travail ;
- c) ses qualifications et les formations suivies ;
- d) son expérience ; et
- e) ses qualités personnelles et sa conduite.

**20. Minimum de qualification**

Le Ministre, après avis de la Commission, peut fixer les qualifications requises et toutes autres normes requises pour :

- a) un poste particulier ou une catégorie particulière de postes prévus par la présente Loi ; et
- b) une patente pour enseigner dans des écoles, y compris une patente subordonnée à des conditions.

## **TITRE IV – ENREGISTREMENT DES ENSEIGNANTS ET OCTROI DE PATENTE D'ENSEIGNANT**

### **21. Demande de patente pour enseigner**

- 1) Une personne peut solliciter auprès de la Commission une patente pour enseigner dans des écoles.
- 2) La Commission pourra exiger qu'une personne ayant fait une demande de patente lui fournisse tous documents ou renseignements utiles qui pourraient l'aider à décider si une patente doit être octroyée et les conditions auxquelles une patente pourra être subordonnée.
- 3) La Commission doit examiner toutes les demandes de patente pour enseigner dès qu'elle les reçoit et informer par écrit si une demande a été accueillie favorablement, et si oui, quelles conditions s'appliquent éventuellement à la patente accordée à un demandeur.

### **22. Patente pour enseigner peut être subordonnée à des conditions**

- 1) Une patente pour enseigner octroyée par la Commission pourra être subordonnée à toutes conditions que la Commission juge appropriées.
- 2) Sans limiter la portée générale du paragraphe 1), une patente est octroyée par la Commission pour une durée de 3 ans.
- 3) La Commission pourra prescrire des dispositions dans le règlement du personnel pour les affaires suivantes relativement à des patentes :
  - a) les catégories de détenteurs de patente en vertu de la présente Loi ;  
et
  - b) les droits suivants :
    - i) le droit de patente ;
    - ii) le droit d'enregistrement annuel ; et
    - iii) le droit de renouvellement pour une patente.
- 4) La Commission pourra déduire ces droits directement du salaire d'une personne.

### **23. Disposition transitoire relative à des enseignants**

- 1) Le présent article s'applique à une personne qui était employée comme enseignante dans une école immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente Loi.

- 2) Dès l'entrée en vigueur de la présente Loi, une telle personne continue d'être employée comme enseignante à l'école en question suivant les mêmes modalités et aux mêmes conditions d'emploi, avec les prestations accumulées.
- 3) En sus du paragraphe 2), la personne est réputée détenir une patente provisoire pour enseigner dans des écoles pour une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent Titre.
- 4) La Commission pourra prolonger la durée d'une patente provisoire jusqu'à un an.
- 5) Une personne détenant une patente provisoire doit demander à la Commission une patente pour enseigner en application de l'article 21 à l'expiration de la période visée au paragraphe 3) ou 4) (selon qu'applicable).
- 6) Sauf si la Commission en décide autrement, des patentes provisoires visées au présent article ne sont pas sujettes à des conditions.

#### **24. Registre des enseignants**

- 1) La Commission doit créer et tenir un registre qui sera connu sous le nom de Registre des Enseignants. Ce registre doit comporter les renseignements suivants au sujet de chaque enseignant muni d'une patente pour enseigner dans des écoles :
  - a) le nom, l'adresse et la date de naissance de l'enseignant ;
  - b) la date à laquelle l'enseignant a obtenu sa patente pour enseigner dans des écoles ;
  - c) la date, le cas échéant, à laquelle la patente de l'enseignant arrivera à échéance, sauf prolongation ou renouvellement ; et
  - d) toutes conditions figurant le cas échéant sur la patente de l'enseignant.
- 2) La Commission doit créer et tenir un système gratuit et efficace pour répondre aux demandes de renseignements de la part d'académies pédagogiques, de conseils provinciaux de l'éducation et d'autres ayant légitimement besoin, professionnellement, d'avoir confirmation qu'une personne a une patente pour enseigner dans des écoles.
- 3) La Commission pourra créer et tenir un registre de personnes qui ne doivent pas être employées au sein du Corps enseignant ou munies d'une patente pour enseigner dans des écoles.

## **25. Retrait d'une patente pour enseigner**

- 1) La Commission pourra retirer la patente d'une personne, y compris une patente provisoire, pour enseigner dans des écoles à tout moment, si :
  - a) les droits prescrits selon l'alinéa 22.3)b) ou le paragraphe 29.1) n'ont pas été payés ;
  - b) la Commission est raisonnablement fondée à croire que la personne concernée lui a fourni des renseignements ou des documents qui sont faux ou trompeurs ;
  - c) la personne concernée n'est pas une employée du Corps enseignant et :
    - i) la Commission est raisonnablement fondée à croire que si la personne était employée au sein du Corps enseignant, elle serait reconnue coupable d'infraction à la discipline selon l'article 51 et que, indépendamment de toutes autres peines éventuelles, elle serait sanctionnée par le retrait de sa patente en application de l'alinéa 53.1)h) ; ou
    - ii) la personne a été condamnée pour un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus.
- 2) Si la Commission décide de retirer la patente pour enseigner d'une personne en application du présent article, elle doit en informer la personne par écrit :
  - a) énonçant les motifs de son intention de retirer la patente de la personne ; et
  - b) indiquant que la personne peut présenter toute soumission qu'elle a l'intention de faire, à condition que la soumission parvienne à la Commission sous les 28 jours ou dans tout délai prolongé que fixe la Commission.
- 3) En décidant si elle doit retirer la patente de la personne, la Commission doit prendre en considération toute soumission reçue.
- 4) Si la patente d'une personne est retirée en application du présent article ou en application du Titre X, cette personne n'a pas qualité pour refaire une demande de patente avant l'expiration de deux ans.

## **26. Variation ou imposition de conditions pour une patente**

- 1) La Commission pourra modifier ou imposer des conditions pour une patente, y compris une patente provisoire, à tout moment, si :

- a) elle est raisonnablement fondée à croire que la personne concernée lui a fourni des renseignements ou des documents qui sont faux ou trompeurs ;
  - b) la personne concernée n'est pas une employée du Corps enseignant et :
    - i) la Commission est raisonnablement fondée à croire que si la personne était employée au sein du Corps enseignant, elle serait reconnue coupable d'infraction à la discipline selon l'article 51 et que, indépendamment de toutes autres peines éventuelles, elle serait sanctionnée par des modifications à des conditions de sa patente pour enseigner ou l'imposition de conditions en vertu de l'article 53 ; ou
    - ii) la personne a été condamnée pour un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus.
- 2) Si la Commission décide de modifier ou d'imposer des conditions à la patente d'une personne en application du présent article, elle doit en informer la personne par écrit :
- a) énonçant les motifs de sa décision de varier ou d'imposer des conditions à la patente de la personne ; et
  - b) indiquant que la personne peut présenter toute soumission qu'elle a l'intention de faire, à condition que la soumission parvienne à la Commission sous les 28 jours ou dans tout délai prolongé que fixe la Commission.
- 3) La Commission doit tenir compte de toute soumission reçue en décidant si elle doit varier ou imposer des conditions à la patente de la personne.

## **27. Renouvellement d'une patente pour enseigner**

Trois mois avant l'expiration d'une patente pour enseigner détenue par une personne, la Commission doit, à moins d'avoir été informée par écrit par la personne que celle-ci n'en sollicite pas le renouvellement :

- a) réexaminer l'aptitude de la personne à détenir une patente pour enseigner ;
- b) réexaminer les conditions figurant éventuellement sur la patente de la personne ;
- c) demander à la personne tout complément d'information dont elle peut avoir besoin ;



- d) demander un rapport ou une référence dont elle peut avoir besoin au directeur de l'école où enseigne la personne, ou, si la personne est directrice d'école, ou n'enseigne pas dans une école, à un autre superviseur ou personne de référence appropriée ; et
- e) informer la personne si sa patente va être renouvelée ou non, et si oui, des conditions, le cas échéant, auxquelles elle sera subordonnée.

## **28. Décisions de la Commission en rapport avec des patentes**

Si la Commission décide :

- a) de ne pas accorder une patente pour enseigner à une personne, ou d'accorder une patente assujettie à des conditions ;
- b) de ne pas renouveler la patente d'une personne, ou de la renouveler en la subordonnant à des conditions ;
- c) de retirer la patente d'une personne, y compris une patente provisoire ; ou
- d) de modifier ou d'imposer des conditions à la patente d'une personne, y compris une patente provisoire,

la personne concernée par une telle décision peut en faire appel au Conseil d'appel.

## **29. Droits de patente**

- 1) Le Ministre prescrit, par règlement, des droits pour les affaires suivantes :
  - a) une demande de patente ; et
  - b) une patente provisoire.
- 2) La Commission pourra déduire ces droits directement du salaire d'une personne.

## **30. Instruction à dispenser par des enseignants munis d'une patente**

- 1) L'instruction dans une école ne peut être dispensée que par un enseignant muni d'une patente.
- 2) Le présent article ne s'applique pas :
  - a) un stagiaire faisant un stage pratique d'enseignement sous la supervision d'un enseignant détenant une patente ;
  - b) un parent, un autre membre de la communauté ou un bénévole qui assiste un enseignant détenant une patente ;

- c) un présentateur artistique ou culturel, un orateur invité, un entraîneur, un précepteur de musique ou une personne de ce genre ;  
ou
- d) un conseiller technique, un expert-conseil ou un bénévole d'une organisation d'aide internationale, ou une personne de ce genre.

### 31. Délits

- 1) Une académie pédagogique ou un conseil provincial de l'éducation qui embauche ou autorise une personne qui n'a pas de patente à dispenser de l'instruction dans une école, sans excuse raisonnable, est coupable de délit passible sur condamnation d'une amende ne dépassant pas VT 250.000.
- 2) Une académie pédagogique ou un conseil provincial de l'éducation qui embauche ou autorise une personne à dispenser de l'instruction dans une école contrairement à une condition figurant sur la patente de cette personne, sans excuse raisonnable, est coupable de délit passible sur condamnation d'une amende ne dépassant pas VT 250.000.
- 3) Aux fins d'application du présent article, **excuse raisonnable** comprend, mais sans s'y limiter :
  - a) il n'y a personne raisonnablement disponible détenant une patente ;
  - b) il n'y a personne raisonnablement disponible détenant une patente où ne figure pas la condition en question ;
  - c) il fallait prendre d'urgence des dispositions pour la supervision des élèves ;
  - d) la personne concernée avait demandé à la Commission une patente pour enseigner trois mois civils au moins avant d'être embauchée ou autorisée à enseigner, mais n'avait pas été informée de la décision de la Commission au sujet de sa demande ; ou
  - e) une académie pédagogique ou un conseil provincial de l'éducation a été induit en erreur ou s'est trompé en croyant raisonnablement que la personne concernée avait une patente pour enseigner dans des écoles ou que la condition en question ne figurait pas sur sa patente.

## **TITRE V – CORPS ENSEIGNANT**

### **32. Corps enseignant**

- 1) Il est créé le Corps enseignant.
- 2) Le Corps enseignant est composé d'employés embauchés par la Commission en vertu de la présente Loi et de tout autre texte de loi habilitant la Commission à embaucher des employés.

### **33. Questions soumises à la présente Loi**

Toutes les nominations, les avancements, les mesures disciplinaires et les renvois se rapportant à des membres du Corps enseignant doivent être en conformité avec la présente Loi.

### **34. Nominations au Corps enseignant**

- 1) Toutes les nominations au Corps enseignant doivent être faites par la Commission.
- 2) Le Ministre, d'autres membres du Parlement, des conseillers politiques et ceux qui détiennent des postes de haute responsabilité dans des partis politiques ne doivent pas chercher à influencer la Commission eu égard à des nominations au Corps enseignant ou à toutes autres décisions relevant de la présente Loi, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers. Toute infraction au présent paragraphe constitue une infraction au Code de Conduite des Hautes Autorités dans le sens de la Loi relative au Code de Conduite des Hautes Autorités [Chap 240].
- 3) Si un poste se libère au sein du Corps enseignant, toute personne qui convient, au sein du Corps enseignant ou en dehors, pourra être nommée au poste en question.
- 4) Si le poste consiste à dispenser de l'instruction dans une école, la personne nommée doit détenir et maintenir une patente pour enseigner conformément à la présente Loi.
- 5) Lorsqu'une personne est nommée au Corps enseignant, elle est nommée à l'essai. Sauf si la Commission en dicte autrement, la période d'essai dure un an, à compter de la date à laquelle la personne prend ses fonctions.
- 6) Sous réserve de l'article 35, un employé nommé à l'essai reste à l'essai jusqu'à ce que la Commission confirme ou mette fin à son emploi.
- 7) La Commission peut renvoyer un employé à tout moment durant sa période d'essai.

**35. Expiration de la période d'essai**

- 1) Aussitôt que pratiqué après l'expiration de la période d'essai d'un employé, la Commission doit :
  - a) confirmer la nomination de la personne en tant qu'employé permanent ;
  - b) mettre fin à l'emploi de la personne ; ou
  - c) dicter que la personne doit continuer à être à l'essai pour la durée, pouvant aller jusqu'à un an, que la Commission décide.
- 2) Toutefois, si au bout d'un an après l'expiration de la période d'essai d'un employé, aucune action n'a été prise pour confirmer la nomination, y mettre fin, ou prolonger la période d'essai de l'employé, celui-ci est réputé être confirmé comme employé permanent.

**36. Preuve de nomination**

- 1) Toute nomination au Corps enseignant doit être approuvée par écrit par le secrétaire agissant avec l'autorité et au nom de la Commission.
- 2) Un document signé par le secrétaire, attestant qu'une personne qui y est citée nommément a été nommée à un poste au sein du Corps enseignant à compter d'une date donnée, constitue une preuve suffisante de ce que la personne a été régulièrement nommée et continue d'occuper le poste à compter de la date en question, sauf preuve contraire.

**37. Directeurs d'école**

- 1) La Commission doit accorder aux directeurs d'école et d'instituts un statut et des conditions d'emploi correspondant à leurs responsabilités.
- 2) Le poste de directeur dans un institut et une école secondaire du second cycle doit faire l'objet d'une annonce dans un journal à grande circulation dans tout l'archipel de Vanuatu et par courriel.
- 3) Le poste de directeur dans toutes les autres écoles secondaires et les écoles primaires doit faire l'objet d'une annonce dans un journal à grande circulation dans tout l'archipel de Vanuatu et par courriel, sauf si la Commission considère que ce n'est pas approprié ou pratique, en raison de facteurs tels que la taille et l'emplacement de l'école en question.
- 4) Aucune disposition du présent article n'empêche qu'un poste quel qu'il soit au sein du Corps enseignant fasse l'objet d'une annonce publique comme indiqué au paragraphe 3).
- 5) Dans le présent article :

**école primaire** désigne une école qui accueille des classes de la 1<sup>ère</sup> à la 8<sup>ème</sup> année ;

**école secondaire du second cycle** désigne une école qui accueille des classes pour des élèves de la 11<sup>e</sup> à la 13<sup>e</sup> ou 14<sup>e</sup> année ;

**école secondaire** désigne une école qui accueille des classes de 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> années.

### **38. Augmentation de salaire**

- 1) Si un employé peut prétendre à une augmentation de salaire pour service satisfaisant, la Commission peut accorder l'augmentation, à condition que la décision soit basée seulement sur le mérite.
- 2) En accordant une augmentation de salaire, la Commission doit consulter et prendre en considération l'avis du superviseur direct de l'employé concerné.

### **39. Déductions de salaire**

La Commission ne peut imputer des déductions au salaire d'une personne :

- a) que si la présente ou toute autre Loi l'y autorise ;
- b) qu'avec le consentement écrit de la personne concernée ; ou
- c) que si une allocation ou autre paiement versé à la personne à une fin particulière, par exemple une allocation de logement, n'a pas été affecté à cette fin.

### **40. Mutation**

- 1) Sous réserve de l'obligation de la Commission d'agir en bon employeur, et prenant en compte les implications de coût, la Commission peut ordonner à un employé d'être muté d'un poste au sein du Corps enseignant à un autre et en tout lieu de Vanuatu.
- 2) Si possible, il faut donner aux employés au moins trois mois de préavis de leur mutation à un autre lieu.
- 3) La Commission peut établir des procédures prévoyant des dispositions pour les mutations. Ces procédures doivent être respectées par les conseils provinciaux de l'éducation, les académies pédagogiques et les employés du Corps enseignant.

**41. Employés salariés temporaires**

- 1) La Commission peut embaucher des employés salariés temporaires en fonction des besoins et peut renvoyer une personne embauchée ainsi moyennant une semaine de préavis.
- 2) Des employés salariés temporaires ne peuvent être embauchés que pour une durée allant jusqu'à 6 mois, qui peut être prolongée pour une nouvelle durée allant jusqu'à six mois.
- 3) La Commission fixe les modalités et conditions d'emploi d'employés salariés temporaires de la Commission.

**42. Travailleurs contractuels**

- 1) S'il est considéré qu'il ne serait pas approprié qu'une personne soit employée à titre permanent en raison de la nature du travail demandé ou de la supériorité du poste, la Commission pourra embaucher un travailleur contractuel.
- 2) A la discrétion de la Commission, des postes de directeur d'école et d'institut peut être pourvus de cette manière. Dans ce cas, le poste doit faire l'objet d'une annonce dans un journal à grande circulation dans tout l'archipel de Vanuatu et par courriel et la nomination doit se fonder sur le mérite, conformément à l'article 19.
- 3) Un contrat en vertu du présent article peut exclure que la personne embauchée sous contrat soit soumise à la présente Loi ou à certaines dispositions de la présente Loi et peut être pour la durée que décide la Commission.

**43. Appel d'une décision concernant l'avancement**

Un employé du Corps enseignant peut faire appel d'une décision à l'issue d'un processus de sélection relatif à un avancement, conformément aux dispositions de l'article 59, mais seulement au motif de non respect des articles 18, 19 ou 20.

## TITRE VI – EMPLOYÉS DU CORPS ENSEIGNANT DANS DES ÉCOLES PRIVÉES ASSISTÉES

### 44. Emploi dans des écoles privées assistées

- 1) Les employés du Corps enseignant dans des écoles privées assistées sont employés par la Commission sur la même base que les employés du Corps enseignant dans des écoles publiques.
- 2) Sauf si la Commission approuve autrement, des employés du Corps enseignant dans des écoles privées assistées ne sont payés qu'en rapport avec leur travail pédagogique directement lié à l'école en question. Si un employé du Corps enseignant s'implique dans des activités religieuses ou d'autres activités extra-scolaires, la Commission doit en être informée sur le champ par l'académie pédagogique ou le directeur de l'école concernée pour qu'une déduction appropriée soit portée à la feuille des appointements.
- 3) Seule la Commission peut décider de la nomination, de l'avancement et de la mutation d'employés du Corps enseignant dans des écoles publiques et privées. Une nomination, un avancement ou une mutation d'un employé du Corps enseignant censé fait par une académie pédagogique ou une école est sans effet.
- 4) Des académies pédagogiques peuvent recommander des personnes pour une nomination, un avancement et une mutation à condition :
  - a) qu'une preuve écrite de ce qu'un processus de sélection sur la base du mérite a eu lieu en rapport avec une recommandation concernant une nomination ou une promotion ; et
  - b) qu'une preuve écrite de ce que l'avis de l'employé a été pris en compte et des raisons de la mutation proposée en rapport avec une recommandation concernant une mutation,

soit soumise à la Commission avec la recommandation. La Commission n'est pas tenue d'accepter une telle recommandation.

## **TITRE VII – TRANSFERT D'UNE INSTANCE A L'AUTRE**

### **45. Dispositions relatives à un transfert**

- 1) La Commission et la Commission de la Fonction publique peuvent prendre des dispositions à tout moment pour transférer un employé en particulier ou une catégorie particulière d'employés du Corps enseignant à la Fonction publique et inversement.
- 2) Un employé qui a été transféré est dûment nommé comme employé du Corps enseignant ou de la Fonction publique respectivement à la date du transfert.
- 3) Un employé transféré qui était un employé permanent du Corps enseignant ou de la Fonction publique immédiatement avant son transfert est un employé permanent de l'autre instance dès son transfert.
- 4) Un employé transféré qui était à l'essai au Corps enseignant ou à la Fonction publique immédiatement avant le transfert est un employé à l'essai dans l'autre instance dès son transfert et pour la période restant à courir juste avant le transfert.

### **46. Conditions de nomination d'employés transférés**

- 1) Un employé transféré en vertu du présent Titre :
  - a) est en droit d'être payé à un taux au moins égal à celui auquel il avait droit au poste qu'il occupait effectivement immédiatement avant le transfert ;
  - b) conserve toutes prestations accumulées immédiatement avant le transfert, telles que congés annuels et congés de maladie, comme si les prestations en question avaient été accumulées au cours de l'emploi au sein de l'instance à laquelle il a été transféré ; et
  - c) bénéficie de la continuité de service comme si toute l'ancienneté antérieure au sein de l'instance dont il a été transféré constituait l'ancienneté antérieure au sein de l'instance à laquelle il a été transféré.
- 2) La Commission peut fixer les modalités et conditions d'emploi, y compris salariales, d'employés transférés à la Commission en application du présent titre.



## **TITRE VII – CODE DE CONDUITE**

### **47. Ministre doit publier un Code de conduite**

- 1) Le Ministre, après avis de la Commission, doit publier un code de conduite qui s'applique à tous les employés du Corps enseignant.
- 2) La Commission doit s'assurer que le code de conduite est facilement accessible à tous les employés du Corps enseignant, parents, élèves et membres de la communauté.

### **48. Emploi privé**

- 1) Hormis les dispositions de l'article 57, un employé dans le Corps enseignant ne doit pas s'engager dans un emploi ou autre travail rémunéré ou exploiter une affaire en dehors du Corps enseignant sans l'accord préalable par écrit de la Commission. Cela comprend le fait de recevoir un paiement additionnel de la part d'une académie pédagogique, d'un conseil d'école ou d'une autre personne pour un travail accompli à une école ou ailleurs qui fait partie du travail de l'employé du Corps enseignant ou s'y rapporte.
- 2) La Commission ne doit pas donner son accord selon le présent article lorsque l'emploi, autre travail rémunéré ou affaire interfère avec la bonne exécution des devoirs de l'employé au sein du Corps enseignant.
- 3) Le présent article ne s'applique pas à un travail entrepris pour des organisations communautaires et professionnelles essentiellement de nature bénévole, mais pour lequel des dépenses sont payées, ou des honoraires ou une allocation.

### **49. Elections**

- 1) Un employé du Corps enseignant qui a l'intention de se présenter comme candidat à des élections législatives doit démissionner du Corps enseignant avant que sa candidature ne soit déclarée.
- 2) Si un tel employé ne remporte pas de siège au Parlement, il est admissible pour être réintégré au poste qu'il occupait au moment de sa démission, ou à un poste équivalent. En cas de réintégration en application du présent article, l'employé concerné bénéficie de la continuité de service, sauf que :
  - a) l'employé ne doit pas recevoir de salaire ou de paiement analogue pour la période de son absence ; et
  - b) tout paiement à titre d'ancienneté qui lui a été versé doit être déduit de toute indemnité d'ancienneté qui lui sera versé à la fin de sa période d'emploi continu.

- 3) Pour écarter tout doute, une personne qui démissionne selon le paragraphe 1) doit recevoir toutes les prestations prévues par la loi ou par des dispositions contractuelles avec la Commission.

#### **50. Obligations d'un employé**

Les employés du Corps enseignant doivent toujours, à tout moment pertinent :

- a) observer les normes de comportement généralement reconnues dans la communauté ;
- b) obéir à toute instruction légitime donnée par une personne en ayant l'autorité ou par la Commission, y compris une instruction de mutation ;
- c) se conduire honnêtement et avec intégrité ;
- d) agir avec tout le soin requis ;
- e) traiter tous les élèves, parents, collègues et membres de la communauté avec respect et courtoisie ;
- f) faire état de tout conflit d'intérêt et prendre des mesures raisonnables pour éviter un conflit d'intérêt ;
- g) utiliser les ressources et les deniers publics d'une manière responsable ;
- h) s'interdire d'abuser d'informations obtenues dans le cours de leur emploi ;  
et
- i) s'interdire d'abuser de leur statut, pouvoir ou autorité pour obtenir ou chercher à obtenir un gain ou un avantage, pour eux-mêmes personnellement ou pour un tiers.

## **TITRE IX – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE**

### **51. Infraction à la discipline**

Un employé qui :

- a) est coupable de faute grave ;
- b) n'a pas respecté le code de conduite ;
- c) n'a pas observé la présente Loi ou les règlements d'application ou la Loi sur l'enseignement [Chap. 272] ou les règlements d'application ;
- d) est négligent, inefficace, incompetent ou inapte ou incapable d'exécuter ses devoirs ; ou
- e) doit de l'argent à une personne ou à un commerçant et n'effectue pas les paiements appropriés comme il a été convenu entre l'employé et la personne ou le commerçant,

commet une infraction à la discipline.

### **52. Signification de faute grave**

- 1) Aux fins d'application de l'alinéa 51.a), un employé est coupable de faute grave s'il :
  - a) a un contact sexuel ou une relation sexuelle quelconque avec un élève dans une école ;
  - b) agresse physiquement un enfant, y compris en administrant un châtimeur corporel quel qu'il soit à un élève ;
  - c) désobéit ou ignore délibérément une instruction légitime donnée par une personne en ayant l'autorité ;
  - d) fait usage de drogues illicites, y compris, mais sans s'y limiter, le cannabis, la cocaïne et l'héroïne ;
  - e) fait usage de kava ou d'alcool à outrance, ou d'une manière qui nuit à l'accomplissement de ses devoirs ;
  - f) détourne des fonds ou des biens et en tire un gain personnel abusif ou procure un gain abusif à un tiers; ou
  - g) est coupable de conduite honteuse ou indécente susceptible de nuire à la réputation du Corps enseignant.

2) Dans le présent article :

**châtiment corporel** désigne l'emploi de force physique pour punir ou corriger un élève et comprend toute action destinée à ou susceptible de causer une douleur ou gêne physique.

### **53. Peines**

1) Si un employé a commis une infraction à la discipline, la Commission peut imposer une ou plusieurs des peines suivantes :

- a) avertissement ou réprimande ;
- b) amende ;
- c) réduction de salaire à un niveau inférieur dans l'échelle salariale pour le poste occupé par l'employé ;
- d) rétrogradation ;
- e) variation ou imposition de conditions à une patente pour enseigner dans des écoles ;
- f) confiscation de prestations accumulées, y compris, mais sans s'y limiter, congés annuels et congés de maladie ;
- g) renvoi ;
- h) retrait de patente pour enseigner dans des écoles.

2) Si une amende est infligée en application du présent article, la Commission peut déduire le montant de l'amende directement du salaire ou d'autres prestations de l'employé concerné, telles qu'une indemnité d'ancienneté.

### **54. Enquête disciplinaire**

1) En cas d'accusation ou de soupçon d'infraction à la discipline et qu'il ne s'agit pas d'une infraction mineure, la Commission doit s'arranger pour qu'une enquête soit entreprise. L'enquête doit être menée par un employé supérieur ou autre personne compétente qui n'est pas intervenue antérieurement dans l'affaire et un rapport écrit doit être établi par l'enquêteur pour examen par la Commission.

2) L'employé objet de l'enquête doit être informé des détails de la faute grave, de l'inobservation, de l'inefficacité, de l'incompétence, de l'inaptitude ou incapacité dont il est accusé et se voir accorder une opportunité raisonnable d'y répondre. Toute réponse ainsi donnée doit être

incluse dans le rapport écrit soumis à la Commission et être prise en considération pour déterminer s'il y a eu infraction à la discipline.

- 3) Les questions de discipline mineures doivent être réglées directement par le directeur de l'école ou de l'institut concerné. Si elles concernent un directeur d'école, elles doivent être réglées par l'agent provincial de l'éducation ou l'académie pédagogique pertinente. Si la question de discipline mineure concerne le directeur d'un institut, elle doit être réglée par la Commission.
- 4) Des cérémonies et autres pratiques coutumières peuvent servir à résoudre des questions de discipline mineures.
- 5) Si la Commission est raisonnablement fondée à soupçonner qu'un employé a commis un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus, elle doit en informer au plus tôt la Police ou autre autorité compétente.

#### **55. Inculpation criminelle et condamnation**

- 1) Si un employé est inculpé de délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus, l'agent provincial de l'éducation ou l'académie pédagogique concernée doit immédiatement le signaler à la Commission.
- 2) Si un employé est reconnu coupable d'un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus, la Commission peut le renvoyer du Corps enseignant.

#### **56. Décision disciplinaire**

- 1) Si la Commission décide qu'un employé a commis une infraction à la discipline ou si un employé a été reconnu coupable d'un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois au plus, l'employé en question doit se voir accorder une opportunité raisonnable de faire une soumission en rapport avec la peine qui lui est imposée par la Commission.
- 2) Toute soumission au sujet d'une peine reçue de l'employé doit être prise en considération par la Commission en décidant quelle peine, le cas échéant, sera imposée.
- 3) Des cérémonies et autres pratiques coutumières peuvent aussi être prises en considération dans le cadre d'une affaire de discipline.
- 4) La décision de la Commission au sujet de la peine doit être remise dans les plus brefs délais par écrit à l'employé concerné. La décision est réputée avoir été prise :

- a) si elle est remise en personne, au moment où elle est effectivement remise à l'employé concerné ;
- b) si elle est transmise par courrier, au moment où, ordinairement, le courrier serait délivré ;
- c) si elle est transmise électroniquement, le jour de la transmission.

#### **57. Suspension**

- 1) Si une enquête est menée en application de l'article 54, ou si un employé a été inculpé d'un délit criminel passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus, la Commission peut suspendre l'employé concerné de ses fonctions. La Commission peut lever à tout moment la suspension.
- 2) La Commission peut décider que tout ou partie de la suspension s'entend à demi-solde ou sans solde. Pendant une suspension sans solde, un employé est en droit d'accepter un emploi ou autre travail rémunéré ou d'exploiter une affaire en dehors du Corps enseignant.
- 3) Lorsqu'un employé est suspendu en application du présent article, et que la Commission, un Conseil d'appel disciplinaire ou la Cour Suprême constate en définitive qu'il n'y a pas eu infraction à la discipline ou que l'employé n'est pas reconnu coupable d'un délit passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus, la suspension doit être levée sur le champ. Si tout ou partie de la suspension s'entendait sans solde ou à demi-solde, l'employé doit être payé son salaire habituel pour la période correspondante.

#### **58. Appels**

Sous réserve d'autres dispositions de la présente Loi, un employé peut faire appel d'une décision de la Commission en vertu des alinéas 35.1)b) ou c) ou des articles 43, 55, 56 ou 57 auprès du Conseil d'appel.

#### **59. Forme d'appel**

- 1) Les appels doivent être formulés par écrit et être reçus par le secrétaire du Conseil d'appel dans les 28 jours de la date à laquelle la décision objet d'appel a été prise. Le Conseil d'appel pourra accepter un appel en retard dans des circonstances exceptionnelles, par exemple un retard en raison de ce que l'employé concerné est dans un endroit isolé.
- 2) Le Conseil d'appel doit convoquer une réunion dans les plus brefs délais pour entendre l'appel.

## **TITRE X – CONSEIL D'APPEL**

### **60. Constitution du Conseil d'appel**

- 1) Le Conseil d'appel est composé des personnes suivantes :
  - a) une personne nommée par le syndicat des enseignants de Vanuatu ;
  - b) une personne nommée par la Commission du Droit ;
  - c) une personne nommée par le Conseil national des Femmes de Vanuatu ;
  - d) une personne nommée par le Ministère de l'Education ; et
  - e) le secrétaire de la Commission, qui sera le secrétaire du Conseil.
- 2) Le Ministre doit nommer le président du Conseil parmi les membres cités au paragraphe 1). Pour être éligible pour être nommée président, une personne doit avoir une formation ou une expérience en droit ou du métier et une bonne réputation.
- 3) Une personne n'a pas qualité pour être nommée au Conseil si elle :
  - a) est un membre du Parlement ;
  - b) est un membre d'une académie pédagogique ou d'un conseil provincial de l'éducation ;
  - c) exerce une haute fonction dans un parti politique ; ou
  - d) est un membre d'un Conseil provincial ou municipal.
- 4) Un membre du Conseil doit déclarer s'il a un conflit d'intérêt dans une affaire objet d'appel devant le Conseil et ne peut pas prendre part aux débats ou délibérations en l'affaire.

### **61. Procédure**

- 1) Sous réserve de la présente Loi et de règlements, un Conseil peut arrêter son règlement intérieur et doit se conduire sans égard pour des formalités juridiques ou des règles relatives à la preuve.
- 2) Un Conseil peut citer une personne à se présenter devant lui pour témoigner et produire des documents.

- 3) Un Conseil pourra exiger qu'une personne témoignant par devant lui prête serment ou affirme qu'elle va dire la vérité et faire prêter le serment ou déclarer l'affirmation.
- 4) Une citation à témoin en application du présent article peut être signifiée en personne ou en l'envoyant par courrier pré-payé à la dernière adresse connue de la personne concernée.
- 5) Une personne citée à comparaître comme témoin devant le Conseil ne doit pas, sans excuse raisonnable :
  - a) refuser ou omettre de se présenter ;
  - b) refuser ou omettre de produire les documents conformément à la citation ;
  - c) refuser de prêter serment ou d'affirmer qu'elle dira la vérité ; ou
  - d) refuser de répondre à une question à laquelle le Conseil requiert une réponse, sauf si la personne est raisonnablement fondée à croire que la réponse à la question pourrait l'incriminer.
- 6) Une personne qui enfreint les dispositions du paragraphe 5) est coupable de délit passible sur condamnation d'une amende ne dépassant pas VT250.000.
- 7) L'audience d'un appel devant un Conseil est ouverte au public, sauf si le Conseil décide que l'appel doit être entendu à huis clos.
- 8) Le Conseil peut donner des instructions pour interdire ou restreindre la publication ou autre divulgation de preuves apportées ou remises au Conseil.
- 9) Une personne qui enfreint les dispositions du paragraphe 8) est coupable de délit passible sur condamnation d'une amende ne dépassant pas VT250.000.

## **62. Représentation**

Une partie à un appel peut être représentée :

- a) par un avocat ou un représentant syndical de la profession ; ou
- b) avec la permission du Conseil, par une personne qui n'est pas un avocat ou un représentant syndical de la profession.



**63. Décision d'un Conseil**

- 1) Un Conseil peut confirmer, varier ou rejeter une détermination ou une décision objet d'appel.
- 2) Une décision d'un Conseil est définitive, sauf s'il s'agit d'une question de droit, et la Commission prend toute action nécessaire pour donner effet à la décision.

**64. Tentative d'influencer un Conseil ou la Commission**

- 1) Nul ne doit tenter d'influencer illégitimement un Conseil, une personne nommée à un Conseil, la Commission ou un membre de la Commission en rapport avec un appel ou une affaire de patente ou de discipline.
- 2) Quiconque enfreint le présent article est coupable de délit passible sur condamnation d'une amende ne dépassant pas VT500.000 ou d'une peine d'emprisonnement pour un an au plus, ou des deux peines à la fois.
- 3) Le présent article n'interdit pas à une personne :
  - a) de faire des soumissions ou présenter des arguments au sujet d'un appel ou d'une affaire de patente ou de discipline à la demande ou sur invitation d'un Conseil ou de la Commission ;
  - b) d'apporter des preuves en qualité de témoin ou en une autre capacité à un Conseil ou à la Commission.

## **TITRE XI – PROTECTION ET ÉDUCATION DES ENFANTS D'ORDRE PRIMORDIAL**

### **65. Protection et éducation des enfants d'ordre primordial**

- 1) La protection et l'éducation des enfants doivent être la considération première :
  - a) en prenant une décision en vertu de la présente Loi ; et
  - b) en statuant sur un appel ou une revendication résultant ou en rapport avec une décision prise.
- 2) Le présent article s'applique nonobstant les dispositions de la Loi sur les conflits du travail [Chap 162] ou de toute autre Loi ou texte.

## **TITRE XII – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **66. Examen médical**

- 1) La Commission peut exiger qu'un employé ou un postulant subisse un examen médical auprès d'un médecin agréé.
- 2) Le coût d'un tel examen doit être pris en charge par l'employé.

### **67. Règles**

- 1) La Commission peut établir des règles, qui ne soient pas incompatibles avec la présente Loi et tous règlements établis en application de l'article 68, pour réglementer des questions qui doivent ou peuvent être réglementées par la Commission.
- 2) Une règle établie en vertu du présent article peut être d'application générale à tous les employés du Corps enseignant ou particulière à une catégorie donnée d'employés.

### **68. Règlements**

Le Ministre peut établir des règlements, qui ne soit pas incompatibles avec la présente Loi, prescrivant des questions qui doivent ou peuvent, de par la présente Loi, être prescrites ou qu'il est nécessaire ou opportun de prescrire pour faire appliquer ou donner effet à la présente Loi.

### **69. Abrogation et sauvegarde**

- 1) La Loi sur le Service de l'Enseignement [Chap. 171] est abrogée.
- 2) Tous les règlements, arrêtés ou autres instruments établis en application de la Loi sur le Service de l'Enseignement [Chap. 171] continuent d'être en vigueur comme s'ils avaient été établis en application de la présente Loi.

### **70. Entrée en vigueur**

La présente Loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel.



## REPUBLIC OF VANUATU

### REPRESENTATION OF THE PEOPLE ACT [CAP 146]

#### Representation of the People (Parliamentary Constituencies and Seats) (Amendment) Order No. 39 of 2014

In exercise of the powers conferred on me by section 1 (definition of Constituency) of the Representation of the People Act [CAP 146], I, His Excellency IOLU JOHNSON ABBIL, President of the Republic of Vanuatu, make the following Order.


#### 1 Amendments

The Representation of the People (Parliamentary Constituencies and Seats) Order No. 4 of 2002 is amended as set out in the schedule.

#### 2 Commencement

This Order commences on the day on which it is made.

Made at Port Vila this 6 day of March, 2014.

  
His Excellency IOLU JOHNSON ABBIL  
President of the Republic of Vanuatu



## SCHEDULE

### AMENDMENTS OF THE REPRESENTATION OF THE PEOPLE (PARLIAMENTARY CONSTITUENCIES AND SEATS) ORDER NO. 4 OF 2002

#### 1 SCHEDULE - BANKS/TORRES CONSTITUENCY

Repeal the Constituency, substitute

“

1. TORRES	TORRES, UREPARAPARA, MOTA(KWAKEA), MOTALAVA	1
1A. BANKS	MERELAVA, SANTA MARIA MERIG, VANUALAVA	1

”



## REPUBLIC OF VANUATU

### MUNICIPALITIES ACT [CAP 126]

#### Port Vila Municipal Election Dispute Committee Order No. 40 of 2014

In exercise of the powers conferred on me by subclause 33(1) of the Municipal Council Elections Regulation, I, the Honourable PAUL BARTHELEMY TELUKLUK, Minister of Internal Affairs, make the following Order.

#### 1 Definition

In this Order unless the context otherwise requires:

“Committee” means the Port Vila Municipal Election Dispute Committee;

“Minister” means the Minister responsible for Internal Affairs.

#### 2 Appointment of Committee Members

The following persons are appointed as members of the Committee:

- (a) Mr Felix Stephen DORRIK as the Chairperson of the Committee;
- (b) Mrs Jane BANI JEREVA;
- (c) Mr Michel KALWORAI;
- (d) Mr Edward KALTAMAT.

#### 3 Term of Reference

- (1) The Terms of Reference of the Committee are set out in the Schedule.

- (2) The Terms of Reference of the Committee may be amended or varied by the Minister in consultation with the Committee.

#### 4 Report

The Committee must prepare a report of its findings no later than Friday 28<sup>th</sup> March 2014 at 4:30pm

#### 5 Commencement

This Order commences on the day on which it is made.

Made at Port Vila this 7<sup>TH</sup> day of MARCH, 2014.



Honourable PAUL BARTHELEMY TELUKLUK  
Minister of Internal Affairs



## SCHEDULE

### TERMS OF REFERENCE

#### **1. Objective of the Port Vila Municipal Dispute Committee**

The objective of appointing the Port Vila Municipal Dispute Committee (the "Committee") is to investigate into the Port Vila Municipal Election outstanding complaints.

#### **2. Role of the Committee**

The Roles of the Committee is:

- a) To receive complaints
- b) To make assessment on these complaints; and
- c) To investigate corrupt practices including identifying those involve in these corrupt practices; and
- d) To prepare a written report of its findings and submit the report to the Minister for recommendations.

#### **3. Expected Outputs**

The Committee is to:

- a) Prepare and submit a comprehensive report of its findings accompanied by evidences to the Minister for appropriate actions; and
- b) Submit its report to the Minister by no later than Friday 30<sup>th</sup> April, 2014 at 16:30pm.

#### **4. Location**

The Committee is to carry out its investigations and related matters in Port Vila and at such other place or places as the Committee may determine.



RÉPUBLIQUE DE VANUATU  
MINISTÈRE DES TERRES



REPUBLIC OF VANUATU  
MINISTRY OF LANDS

PACIFIQUE SUD

SOUTH PACIFIC

MINISTRY OF LANDS AND NATURAL RESOURCES

Private Mail Bag 9090, Port Vila, Vanuatu Government

Telephone: (678) 23105

**DECLARATION THAT A LAND OR AN EASEMENT IS REQUIRED FOR A PUBLIC PURPOSE UNDER  
THE LAND ACQUISITION ACT NO.5 OF 1992 NOTICE NO. 93 OF 2014**

MINISTERIAL DECLARATION UNDER SECTION 6 OF THE LAND ACQUISITION ACT NO.5 OF 1992

I, Honorable Ralph Regenvanu, Minister of Lands and Natural Resource, has decided under Section 4 of the Land Acquisition Act No.5 of 1992 that the whole of the lands described by registered survey plans 11/OI22/080-93, 11/OI22/095-109, 11/OI31/018-71, 11/OI31/074, 11/OI31/079, 11/OI31/094, 11/OJ24/021-22 (89 lots) at Ohlen Freshwind in Port Vila and identified by the attached map is needed for public purpose to be preserved as part of the water protection zone, and will be acquired under this Act.

The acquiring officer is hereby directed to cause this declaration in the Bislama English and French languages to be published in the Gazette.



Date... 25 / 2 / 2014 +

Ralph Regenvanu

Honorable Minister of Lands and Natural Resources

RÉPUBLIQUE DE VANUATU  
MINISTÈRE DES TERRES



REPUBLIC OF VANUATU  
MINISTRY OF LANDS

PACIFIQUE SUD

SOUTH PACIFIC

MINISTÈRE DES TERRES ET DES RESSOURCES NATURELLES

Sac postal réservé 9090, Port-Vila, Vanuatu

Téléphone : (678) 23 105

**PROCLAMATION QU'UNE TERRE OU SERVITUDE EST NÉCESSAIRE POUR UNE FIN D'INTÉRÊT PUBLIC EN VERTU DE LA LOI N°5 DE 1992 RELATIVE À L'ACQUISITION DES TERRES**

**PROCLAMATION MINISTÉRIELLE EN VERTU DE L'ARTICLE 6 DE LA LOI N°5 DE 1992 RELATIVE À L'ACQUISITION DES TERRES**

Je soussigné, Honorable Ralph Regenvanu, ministre des Terres et des Ressources naturelles, a décidé, en application de l'article 4 de la Loi N°5 de 1992 relative à l'acquisition des terres, que la partie de terres décrit dans le plan d'arpentage déclaré 11/OI22/080-93, 11/OI22/095-109, 11/OI31/018-71, 11/OI31/074, 11/OI31/079, 11/OI31/094, 11/OJ24/021-22 (89 parcelles), situé à Ohlen Freshwind à Port-Vila, est réservé à des fins d'intérêt public. Il sera une ZONE D'EAU PROTÉGÉE et donc sera acquis en vertu des dispositions de ladite Loi.

Par conséquent, le Fonctionnaire acquéreur est ordonné, par la présente, de faire publier au Journal Officiel, en bichelamar, français et anglais la présente proclamation.



Date : 25 / 2 / 2014\*

Ralph Regenvanu

Honorable ministre des Terres et des Ressources naturelles



RÉPUBLIQUE DE VANUATU  
MINISTÈRE DES TERRES

REPUBLIC OF VANUATU  
MINISTRY OF LANDS

PACIFIQUE SUD

SOUTH PACIFIC

MINISTRY OF LANDS AND NATURAL RESOURCES

Private Mail Bag 9090, Port Vila, Vanuatu Government

Telephone: (678) 23105

**DIKLEREISEN SE I NID BLONG GAT WAN LAN O WAN ISMEN BLONG WAN PABLIK PEPES ANDA  
LONG LAND ACQUISITION ACT NO.5 OF 1992**

DIKLEREISEN BLONG MINISTA ANDA LONG SEKSEN 6 BLONG LAND ACQUISITION ACT NO.5 OF  
1992

Mi, Honorobol Ralp Regenvanu, Minista blong Lan mo Najuroi Risos, mi disaed anda long Seksen 4 blong Land Acquisition Act No.5 of 1992, se graons weh ol survey plans blo olgeta hemi 11/OI22/080-93, 11/OI22/095-109, 11/OI31/018-71, 11/OI31/074, 11/OI31/079, 11/OI31/094, 11/OJ24/021-22 (89 lots) weh oli stap long Ohlen Fresh Wind long Port Vila mo map i stap soem, Gavman i nidim blong wan pablik pepes, blo bae hemi kam pat blo wota proteksen Zone, mo bambae Gavman i karem mo onem anda long Akt ia.

Wetem hemia mi stap askem akwaering ofisa blong i mekem mo putumaot diklereisen ia long Bislama, Inglis mo Franis lanwis long Gazette.



Ralph Regenvanu

Deit... 25 / 2 / 2014 \*

Honorobol Minista blong Lan mo Najuroi Risos



**SCHEDULE 4 / ANNEXE 4 / APENDIS 4**

**LAND ACQUISITION (FORMS) REGULATIONS NO. 32 OF 1994**  
**RÈGLEMENT N°32 DE 1994 SUR L'ACQUISITION DES TERRES (FORMULAIRE)**  
**REGULESEN NO. 32 BLONG 1994 ABAOT WEI BLONG TEKEM GRAON (FOM)**

**PUBLIC NOTICE / AVIS PUBLIC / PABLIK NOTIS**

- To** : Persons interested in the whole of the land described by registered survey plans 11/OI22/080-93, 11/OI22/095-109, 11/OI31/018-71, 11/OI31/074, 11/OI31/074, 11/OI31/079, 11/OI31/094, 11/OJ/24/021-22 (89 lots) at Ohlen Freshwind in Port Vila (the "land").
- Aux** : Personnes intéressées à l'ensemble des terres décrit dans le plan d'arpentage déclaré 11/OI22/080-93, 11/OI22/095-109, 11/OI31/018-71, 11/OI31/074, 11/OI31/074, 11/OI31/079, 11/OI31/094, 11/OJ/24/021-22 (89 parcelles), situé à Ohlen Freshwind à Port-Vila (la « terre »).
- I go long** : Olgeta we i gat interes long ol graon weh ol registered plans blong olgeta hemi 11/OI22/080-93, 11/OI22/095-109, 11/OI31/018-71, 11/OI31/074, 11/OI31/074, 11/OI31/079, 11/OI31/094, 11/OJ/24/021-22 (89 lots) weh oli stap long Ohlen Freshwind long Port Vila ("graon ia")

**TAKE NOTICE / VEUILLEZ NOTE QUE / YU MAS SAVE SE:**

1. The Minister has made a Declaration that the land is required for a public purpose

Le ministre a proclamé que cette terre est réservée à des fins d'intérêt public

Minista emi diklerem se Gavman i nidim graon ia blo interes blong pablik.

2. A copy of the Declaration is attached hereto

Vous trouverez ci-joint un exemplaire de sa proclamation

Yu save faenem long dokumen ia wan kopi blong declereisen ia.

3. Description of land

**Location:** Ohlen Fresh Wind area (Zone 8 (see attached map))

**Description:**

- The titles to be acquired are part of a subdivision project.
- The subdivision project is on state land and was developed by a private investor.

**Description du terrain :**

**Lieu où est situé le terrain : Quartier d'Ohlen Fresh Wind (Zone 8 (voir carte jointe))**

**Description :**

- Les titres à acquérir font partie du projet de morcellement.
- Le projet de morcellement a été exécuté dans une terre publique par un investisseur privé.

**Diskripsen blong ol graon:**

**Lokesen:** Ol graon ia oli stap long eria blo Ohlen Fresh wind (Zone 8 (lukluk lo map))

**Diskripsen:**

- Ol taetels ia weh bae gavman i karem oli pat blo 1 subdivision projek.
  - Ol taetels ia oli stap lo stet graon beh oli stap anda long ol lis.
4. A copy of the approved Survey Plan is attached hereto

Vous trouverez ci-joint une copie du relevé topographique de cette terre

Yu save faenem wan Sevei Map blong graon ia long dokumen ia.

5. The Government intends to acquire the land for the purpose of public land

Le gouvernement a l'intention d'acquérir cette terre comme une propriété publique

Gavman hemi wandem blong tekem graon ia blo bae hemi kam public graon

6. Any person interested in the land may submit his claims in writing to the Acquiring Officer not later than 4.30 p.m. on Friday 28<sup>th</sup> of March 2014 to notifying the Acquiring Officer of his right or nature of his interest in the land, the particulars of his claim for compensation, the amount of compensation claimed and the details of the computation of such amount

Toute personne intéressée à cette terre peut soumettre ses réclamations par écrit au Fonctionnaire acquéreur au plus tard le vendredi 28 mars 2014 à 16h30, l'informant de son droit ou de la nature de son intérêt à cette terre, du détail de sa réclamation de dédommagement, du montant réclamé pour le dédommagement et du détail de calcul de ce montant

Eni man we i gat interes long graon ia we Gavman i wantem tekem i mas sabnitim ol kleim blong hem long wan leta i go long Ofisa we i tekem graon bifo haf pas 4 afta nun long Fraede namba 28 Maj 2014 mo i eksplenem long hem raet blong hem o wanem kaen interes nao hemi gat long graon ia, ol ditel blong kleim blong compensetem hem, amaon blong compensesen we i askem mo ol ditel long valuesen blong amaon ia.

7. The written notification referred to in paragraph 3 may be made personally by the claimant or by a duly authorized agent

La notification par écrit mentionnée au paragraphe 3 peut être faite personnellement par le requérant ou par un agent dûment autorisé

Man we i mekem kleim hemi save givim notis ia o ejen blong hem i save givim notis ia long nem blong man we i mekem kleim.



8. On Monday 31<sup>st</sup> March 2014, at the Lands Department in Luganville the Acquiring Officer will hold a hearing to determine any claims made.

Le lundi 31 mars 2014, au service des Terres à Luganville, le Fonctionnaire acquéreur convoquera une audience publique dans le but de déterminer les réclamations apportées.

Ofisa we i wantem tekem graon bae i holem wan pablik miting long Mande Namba 31 Mai 2014 blong diskas long graon ia.

9. Any person interested in the land, to be acquired who has submitted his claims to the Acquiring Officer may appear personally or by an agent duly authorized in writing by the custom owner or person interested, before me on the date specified in paragraph 8 above

Toute personne intéressée par cette terre à acquérir, qui a soumis ses réclamations auprès du Fonctionnaire acquéreur, peut se présenter devant moi en personne, ou peut être représentée par un agent dûment autorisé par écrit par le propriétaire coutumier ou par la personne intéressée, à la date spécifiée au paragraphe 8 ci-dessus

Eni man we i gat interes long graon ia o rait long graon ia we Gavman i wantem tekem mo we i bin submitim ol kleim blong hem long Ofisa we i wantem tekem graon, i mas go luk Ofisa ia o i save askem long ejen blong hem we i apruvum long leta blong i go luk Ofisa we i wantem tekem graon long deit we oli spesifaem long paragraph 8) antap.



10. The address of the Acquiring Officer is:



L'adresse du Fonctionnaire acquéreur est la suivante :

Yu save kontaktem Ofisa we i wantem tekem graon long adres ia:

Acquiring Officer

Le fonctionnaire acquéreur

Ofisa we i tekem graon:

**Rocky Adams**

**Acquiring Officer**

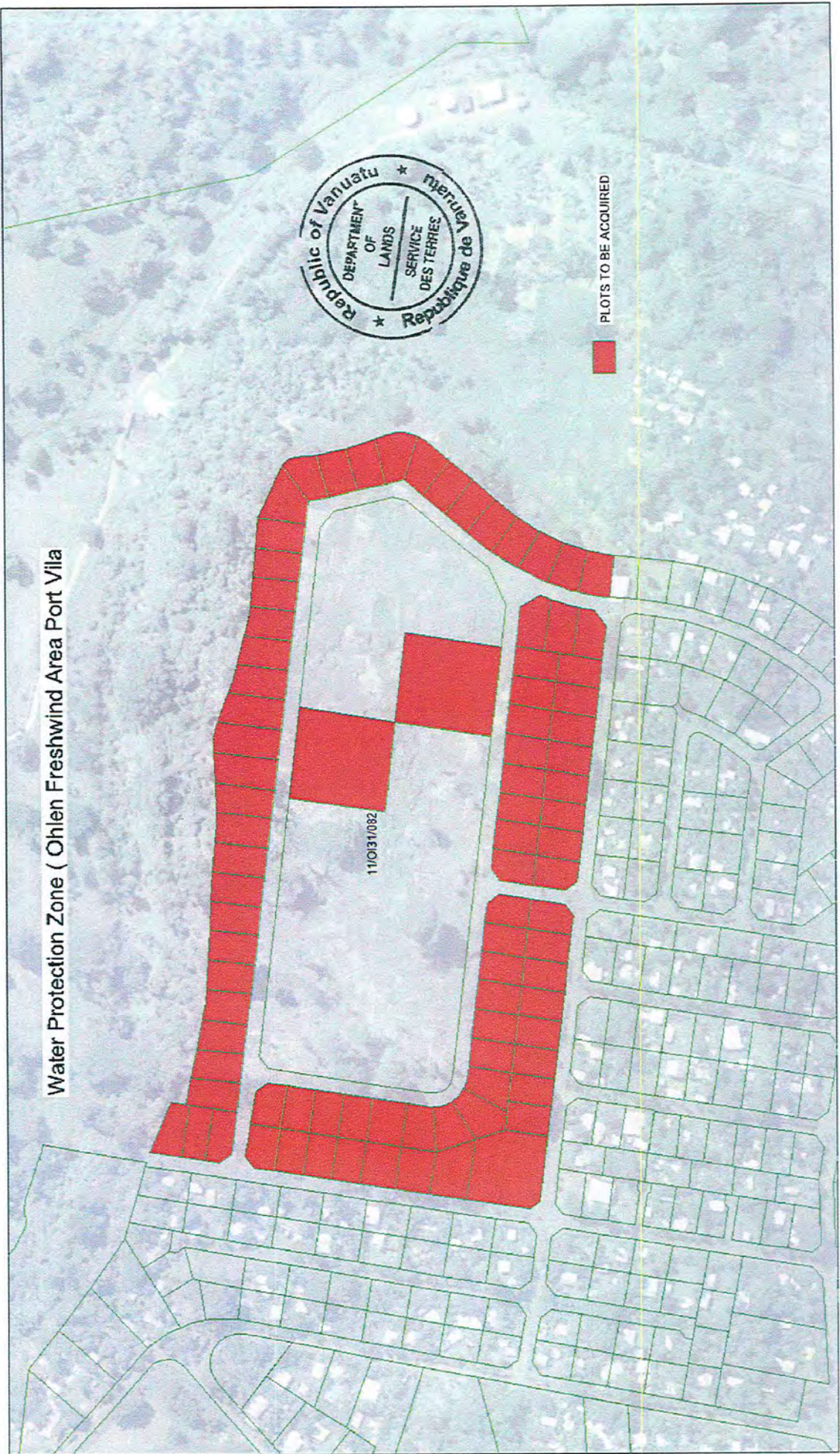
**Lands Department**

**PMB 9090**

**PORT VILA**

Date / Deit : 28<sup>th</sup> February 2014









**NOTICE OF VESSEL NAME CHANGE**  
**MARITIME ACT [CAP 131]**

**NOTICE NO. 94 OF 2014**

In exercise of the power conferred on me by sub-sections 44(1) and (2) of the Maritime Act [CAP 131], I, **P. MICHAEL DeCHARLES II** (by Direction), Deputy Commissioner of Maritime Affairs, make the following Notice:

**I. CHANGE IN NAME OF VESSEL**

The vessel named "TETRA DB-1" is now known as "TOPS DB 1".  
Official Number: 1090

**II. COMMENCEMENT**

This notice is to commence on **FEBRUARY 25, 2014**.

Made this 25TH day of FEBRUARY 2014.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "P. Michael DeCharles II".

**P. MICHAEL DeCHARLES II** (by Direction)  
*Deputy Commissioner of Maritime Affairs*

