

03/2014

EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

**Projet du CSEE sur l'égalité des genres
2013-2014**

Rapport de projet

*La promotion de l'égalité des genres
au sein des syndicats d'enseignants
et de la profession enseignante*

*Mise en œuvre et renforcement des
actions des syndicats d'enseignants
en période d'austérité*

Guide pratique

*Quel rôle les syndicats peuvent-ils
jouer ?*





Also available in English under the title:

« Promoting Gender Equality within Teacher Trade Unions and in the Teaching Profession - Implementing and Reinforcing Teacher Trade Union Actions on Gender Equality in Times of Austerity »

Practical Guidelines

What can Teacher Unions do?

Auch auf Deutsch verfügbar, unter dem Titel:

« Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bildungs- gewerkschaften und im Lehrberuf

Umsetzung und Verstärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerk- schaften zur Gleichberchtigung der Geschlechter in Zeiten der Sparpolitik »

Praktische Richtlinien

Was können Bildungsgewerkschaften unternehmen?

Igualmente disponible en español con el título:

« Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente - Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre la igualdad de género en tiempos de austeridad »

Directrices prácticas

¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos?

также доступны на русском языке под названием:

Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии - Реализация и укрепление деятельности профсоюзов работников образования в области гендерного равенства в условиях жесткой экономики

Практическое руководство

Что профсоюзы учителей могут сделать?

La reproduction de cette publication, en tout ou en partie, est permise sans autorisation. Cependant, le nom du CSEE doit être mentionné et une copie de l'ouvrage ou du document doit être envoyée au secrétariat du CSEE.

Publié par le Comité syndical européen de l'éducation - Bruxelles 2014



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



1 Introduction

L'égalité des genres est un principe essentiel de l'UE depuis la signature en 1957 du traité de Rome, qui reconnaît déjà le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Se fondant sur la base juridique offerte par les traités, l'Union a adopté depuis les années 1970 pas moins de treize directives sur l'égalité des genres. Ces directives ont notamment permis de garantir l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de conditions de travail, y compris l'égalité de rémunération et des prestations de sécurité sociale, ainsi que le droit au congé parental.

En 2013-2014, le CSEE a mené le projet *La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante Mise en œuvre et renforcement des actions des syndicats d'enseignants en période d'austérité*

Le secteur de l'éducation joue un rôle particulier et a un impact considérable sur la société dans son ensemble. Les systèmes scolaires ont la capacité de reproduire ou de transformer les relations entre les sexes. Les interactions entre filles et garçons ou entre enseignantes et enseignants façonnent les relations entre les genres et les rôles liés au genre dans la vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle l'égalité des genres est particulièrement importante dans le secteur de l'éducation.

L'éducation a en outre un double impact sur les relations entre les hommes et les femmes dans la société. Il s'agit d'un secteur du marché de l'emploi dans lequel les hommes et les femmes font carrière. Les rôles liés au genre peuvent aboutir à des résultats scolaires et à des choix de carrière stéréotypés (parcours professionnels, régimes de travail, famille, fertilité, etc.).

Ce projet a dès lors poursuivi le travail entamé par le CSEE et ses organisations membres dans ce domaine. Il a également poursuivi la mise en œuvre du Plan d'action du CSEE sur l'égalité des genres, ainsi que celle des recommandations du Comité permanent pour l'égalité du CSEE, au travers des organisations membres du CSEE.

Le Guide pratique pour la mise en œuvre et le renforcement des actions des syndicats d'enseignants sur l'égalité des genres dans un contexte d'austérité, adopté par le Comité du CSEE en octobre 2014 est diffusé en anglais, français, allemand, espagnol et russe aux organisations membres du CSEE, en vue d'atteindre les enseignants et les autres personnels de l'éducation individuels affiliés aux syndicats.

Bruxelles, le 28 octobre 2014

Martin Rømer
Directeur européen, CSEE



La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante



Table des matières

1	Introduction	3
2	Vue d'ensemble du projet.....	7
2.1	Contexte.....	7
2.2	Objectifs du projet Égalité du CSEE 2013-2014	9
2.3	Méthodologie.....	10
2.4	Stratégie de diffusion.....	10
2.5	Le groupe consultatif du projet sur l'égalité des genres.....	10
3	Activités du projet.....	11
3.1	Enquête en ligne	11
3.2	Séminaire de projet, Utrecht	14
3.2.1	L'égalité des genres dans un contexte de crise économique	15
3.2.2	Résultats de l'édition 2014 de l'enquête du 8 mars de la CES.....	17
3.3	Conférence de clôture du projet, Sofia.....	18
3.3.1	Stérotypes fondés sur le genre, pouvoir des médias.....	18
3.3.2	Écart des salaires et des pensions.....	19
3.3.3	Équilibre travail - vie privée	19
3.3.4	Congé de maternité	19
3.3.5	Genre et postes à responsabilité	19
3.3.6	Les femmes et l'enseignement supérieur.....	20
4	Expériences positives en matière de promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants.....	22
5	Crise et conséquences sur le genre dans les syndicats d'enseignants	24
6	Prochain défi : promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants.....	25
7	Résultats : lignes directrices pratiques adoptées pour les syndicats d'enseignants	28
8	Abréviations	34
9	Annexe	35



La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante



2 Vue d'ensemble du projet

Ce Projet du CSEE sur l'égalité des genres (du 1er novembre 2013 au 31 octobre 2014) avait pour ambition de promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante. Son principal objectif fut la mise en œuvre et le renforcement des actions syndicales sur l'égalité des genres dans un contexte d'austérité.

2.1 Contexte

En Europe, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de gestion et de prise de décision, et plus spécialement au niveau le plus élevé des postes et des processus décisionnels. Cette situation s'observe tant dans le secteur privé que dans le secteur public, dans le monde politique que dans les structures syndicales. En moyenne, les femmes représentent seulement 17,8 % des membres du Conseil des entreprises cotées en bourse en Europe¹. [L'édition 2014 de l'enquête des la CES du 8 mars](#) a révélé que les femmes représentent près de la moitié des membres de la CES. Elles sont néanmoins minoritaires dans tous les postes à responsabilité au sein des structures internes des syndicats. Cependant, l'équilibre hommes-femmes diffère largement selon les organes décisionnels de la CES. Même si de grands progrès ont été réalisés en termes d'équilibre des genres au Congrès (40 % de déléguées en 2011) et au Secrétariat (équilibre parfait), des efforts supplémentaires sont nécessaires au niveau du Comité exécutif et du Comité directeur².

L'écart salarial entre les hommes et les femmes reste en outre très large en Europe : dans l'ensemble de l'économie, le salaire

horaire des femmes est toujours inférieur de 16 % à celui des hommes³. Les femmes ont en outre tendance à travailler davantage d'heures non rémunérées que les hommes⁴. Ces résultats indiquent entre autres que les femmes ne bénéficient pas de chances et de droits égaux, mais que l'inégalité des genres persiste en Europe.

Effets de l'austérité

L'austérité a des répercussions négatives importantes sur l'égalité des genres en Europe. Les coupes budgétaires dans le secteur public touchent particulièrement les femmes dans la mesure où elles représentent, en moyenne, 69,2 % des travailleurs de la fonction publique dans l'UE⁵. Le secteur public – dont l'éducation – semble avoir perdu son rôle de protection des femmes, étant donné que les licenciements poussent les femmes vers des emplois précaires avec une faible sécurité de revenus, des possibilités limitées de concilier vie professionnelle et famille et des pensions de retraite réduites, et détériorent la qualité globale des conditions de travail des femmes. L'un des principaux changements que l'austérité a imprimés dans le secteur public est l'augmentation du nombre d'heures de travail.

Instruments de l'UE

La révision à mi-parcours de la Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes indique que de nombreuses actions différentes ont été entreprises en Europe au cours des dernières années pour la promotion de l'égalité des genres : l'augmentation du

¹ [Commission européenne DG Justice 2014](#)

² [CES 2014](#)

³ [Commission européenne DG Justice 2014](#)

⁴ [OCDE 2014](#)

⁵ [\(Lobby européen des femmes, 2012\)](#)



financement de l'UE pour que les Etats membres puissent investir dans des infrastructures de garde d'enfants et promouvoir la participation des femmes au marché du travail, la directive européenne sur le congé parental, la Journée européenne de l'égalité salariale etc. Les améliorations en termes d'égalité des genres se développent cependant lentement et graduellement en Europe. Dans certains Etats membres, on observe que le contexte de la crise économique a fait régresser les politiques pour l'égalité des genres.

Syndicats européens

[L'évaluation du cadre d'actions sur l'égalité des genres par les partenaires sociaux européens](#) a révélé un degré croissant d'adhésion vis-à-vis des objectifs plus larges depuis la mise en œuvre du cadre d'actions. On observe en outre un glissement des initiatives nationales vers des initiatives prises au niveau de l'entreprise. La CES a également remarqué que les priorités recensées dans le cadre d'actions sont souvent traitées de manière interconnectée.

La crise économique actuelle risque de miner encore davantage les lents progrès accomplis concernant la représentation des femmes dans les organes décisionnels syndicaux ([Charte de 2007 de la CES sur le « Gender mainstreaming » dans les syndicats](#)). Cela risque tout particulièrement de se produire si des actions politiques inappropriées sont entreprises pour combler l'écart entre les hommes et les femmes. Le [Programme d'action de la CES sur l'égalité des genres \(2012\)](#) souligne la nécessité d'actions en interne au niveau syndical. Même si 45 % des membres des syndicats sont des femmes, leur représentation dans les organes et postes décisionnels est loin d'être proportionnelle à ce pourcentage et la progression est très lente.

Actions syndicales dans le secteur de l'éducation

La campagne mondiale de l'IE, [Uni\(e\)s pour une éducation de qualité](#), traite cette question puisqu'elle a pour objectif de maintenir l'éducation de qualité pour tous comme un des points principaux à l'ordre du jour pour un avenir durable, prospère et en paix. L'accès à une éducation gratuite de qualité est tout spécialement important pour les filles non seulement parce que l'éducation rend plus facile la réalisation d'autres droits humains, mais aussi parce que les succès que rencontrent les femmes sur le plan de l'éducation sont susceptibles d'avoir une incidence directe dans les familles et dans la société en général.

Bien que dans la plupart des régions, les femmes représentent la majorité des membres dans les syndicats d'enseignants, elles sont sous-représentées aux postes de direction syndicale. L'IE reconnaît ce fait dans sa [Résolution de 2011 sur l'égalité des genres](#), qui stipule que les syndicats sont responsables d'assurer la pleine participation des femmes dans les structures syndicales à tous les niveaux.

Au plan européen, le CSEE a mené à bien différents projets et développé plusieurs ensembles de recommandations visant à promouvoir l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants et dans la profession enseignante. Un [Plan d'action sur l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et dans la profession enseignante](#) fut établi en 2009, ainsi qu'un ensemble de [Lignes directrices sur la manière dont les syndicats d'enseignants peuvent contribuer à atténuer et à aborder de face les stéréotypes liés au genre dans l'éducation et la ségrégation liée au genre sur le marché de l'emploi](#) en 2012.



L'un des organes constitutionnels du CSEE, le Comité permanent pour l'égalité, a en outre développé en 2011-2012 des [recommandations dans les domaines de l'autonomisation économique des enseignantes, la lutte contre les stéréotypes](#)

[de genre dans l'éducation et par l'éducation, et la conciliation de la vie professionnelle et familiale](#). En 2013, ces recommandations furent suivies de [Lignes directrices recommandant des actions concrètes aux organisations membres du CSEE](#).

Objectifs spécifiques du projet :

- ✓ 1. Viser l'éducation de qualité, continuer à sensibiliser les organisations membres du CSEE aux questions d'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et dans la profession enseignante ainsi qu'aux priorités, politiques et instruments européens dans ce domaine en mettant sur pied une plateforme en ligne sur les questions d'égalité (groupe SharePoint).
- ✓ 2. Analyser la situation réelle dans le domaine de l'égalité des genres et l'impact qu'a la crise sur celle-ci dans le secteur de l'éducation et au sein des structures des syndicats d'enseignants nationaux de l'UE/AELE et des pays candidats.
- ✓ 3. Soutenir les syndicats d'enseignants dans la poursuite de la mise en œuvre et du contrôle du [Cadre d'actions CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur l'égalité hommes-femmes](#) et la [Charte de la CES sur le Gender mainstreaming dans les syndicats](#) du secteur de l'éducation aux niveaux national, régional et local.
- ✓ 4. Évaluer la mise en œuvre du [Plan d'action du CSEE sur l'égalité des genres](#) et soutenir ses organisations membres dans la mise en place de nouvelles actions dans ce domaine, en particulier dans un contexte d'austérité,

2.2 Objectifs du projet Égalité du CSEE 2013-2014

Ce projet, visant l'éducation de qualité, avait pour objectif principal la mise en œuvre et le renforcement des actions syndicales pour l'égalité des genres, tout particulièrement en période d'austérité. Il entendait poursuivre l'amélioration de la compréhension des syndicats d'enseignants nationaux en matière d'égalité des genres et promouvoir les actions syndicales en vue d'assurer l'égalité des genres au sein même des structures syndicales et de la profession enseignante.

tout spécialement en période de crise économique. Ce projet a dès lors poursuivi le travail entamé par le CSEE et ses organisations membres dans ce domaine. Il avait pour ambition de soutenir la mise en œuvre du [Plan d'action du CSEE pour l'égalité](#) ainsi que les recommandations du [Comité permanent du CSEE pour l'égalité](#) via les organisations membres du CSEE.

2.3 Méthodologie

Un groupe consultatif fut chargé de planifier et de mener à bien le projet. Ses membres ont mis leur expérience et leurs connaissances au service du soutien de l'initiative et ont contribué activement au séminaire du projet et à la conférence de clôture du projet. Le projet fut en outre accompagné par une experte qui a assisté le groupe consultatif

dans l'élaboration de l'enquête en ligne et dans l'analyse des informations récoltées. La plateforme en ligne (groupe SharePoint) à l'attention des représentants des organisations membres du CSEE en charge des questions d'égalité a également servi de réseau en ligne pour la diffusion des évolutions et des résultats du projet.

2.4 Stratégie de diffusion

Les rapports du séminaire et de la conférence de clôture, y compris les orientations pratiques, ont été distribués par le biais de clés USB (1000 copies) et sont disponibles sur les sites web des partenaires du projet ainsi que sur la nouvelle plateforme en ligne sur les questions d'égalité des genres. Les rapports du séminaire et de la conférence finale sont

disponibles en anglais et en français. Les principaux résultats, les lignes directrices et le rapport du projet sont disponibles en anglais, français, allemand, espagnol et russe. Les résultats du projet sont diffusés par voie électronique à toutes les organisations membres du CSEE et leurs affiliés, enseignants et autres parties prenantes de l'éducation.

2.5 Le groupe consultatif du projet sur l'égalité des genres



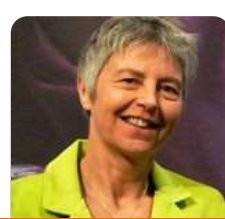
Kounka
Damianova,
Bulgarie



Rossella
Benedetti, Italie



Dorota
Obidniak,
Pologne



Trudy
Kerperien,
Pays-Bas



Hélène Hémet,
France



Maire Mulcahy,
Irlande



Ann-Christin
Hartmann,
Suède



Des représentantes de syndicats d'enseignants de sept pays collaborent au sein du groupe consultatif du projet. Elles viennent de Bulgarie, d'Italie, de Pologne, des Pays-Bas, de France, d'Irlande et de Suède.

3 Activités du projet

Pour atteindre les objectifs pendant la durée du projet, plusieurs activités furent planifiées pour une période d'un an, dont une enquête en ligne, un séminaire et une conférence de clôture de projet. Le CSEE a élaboré une série de lignes directrices visant à soutenir les organisations membres du CSEE dans la mise en place de nouvelles actions dans le domaine de l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants et la profession enseignante, en particulier dans un contexte d'austérité.

La première activité fut l'enquête en ligne menée auprès des organisations membres du

Experte du projet

Angelika Striedinger, chercheuse associée et doctorante à l'Université de Vienne, a brièvement présenté les résultats préliminaires de l'enquête en ligne.



Angie centre ses recherches sur la sociologie organisationnelle, les carrières académiques et les questions de genre. Elle travaille depuis plus de dix ans sur les questions relatives à l'inégalité entre les sexes et aux organisations, tant dans le cadre de sa formation académique et de ses recherches que dans le contexte de la représentation des étudiants. L'action qu'elle a menée au sein de l'OBESSU (Bureau d'organisation des syndicats d'élèves européens) en 2001 et de l'European Student Union (Union des étudiants d'Europe) de 2004 à 2006 lui a permis d'acquérir une connaissance approfondie du paysage européen de l'éducation. De 2009 à 2012, elle a travaillé à l'IE sur les questions relatives à l'égalité en tant que co-organisatrice de la première Conférence mondiale des femmes de l'IE. Elle a

CSEE avec pour objectif d'analyser l'impact réel de la crise sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation et au sein des structures des syndicats nationaux d'enseignants.

Sur la base des résultats de l'enquête en ligne, les 50 participants au séminaire d'Utrecht ont eu la possibilité d'analyser différentes approches nationales (bonnes pratiques) concernant la promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante en période d'austérité.

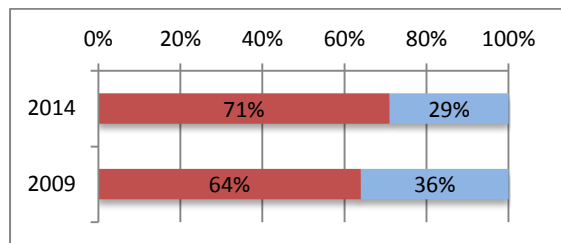
L'événement final du projet fut une conférence de clôture de deux jours qui s'est tenue à Sofia, en Bulgarie, et a rassemblé 80 participants issus des syndicats d'enseignants nationaux. Des représentants de la FEEE et d'autres groupes de parties prenantes furent invités à prendre part à cette réunion et à nuancer l'analyse.

3.1 Enquête en ligne

[L'enquête en ligne](#) est un outil permettant au CSEE et à ses organisations membres de comparer les données recueillies en 2009 avec la situation actuelle et d'observer les développements (liés à la crise) au sein des syndicats d'enseignants. Pour assurer la comparabilité des données, l'enquête a été élaborée en tenant compte de la structure de celle de 2009. L'enquête révèle que les femmes sont sous-représentées à tous les postes de direction dans les organisations membres du CSEE. Elles sont essentiellement sous-représentées dans les organes décisionnels de haut niveau. En ce qui concerne les délégués du congrès, l'enquête révèle que les femmes ne sont pas représentées dans une proportion logique par rapport au taux d'affiliation. Le pourcentage de femmes diminue parmi les délégués du congrès, même si le nombre de femmes

affiliées augmente. Cela indique donc que l'écart entre les hommes et les femmes s'est creusé parmi les délégués du congrès ces dernières années.

Graphique : Affiliation (femmes : rouge ; hommes : bleu)

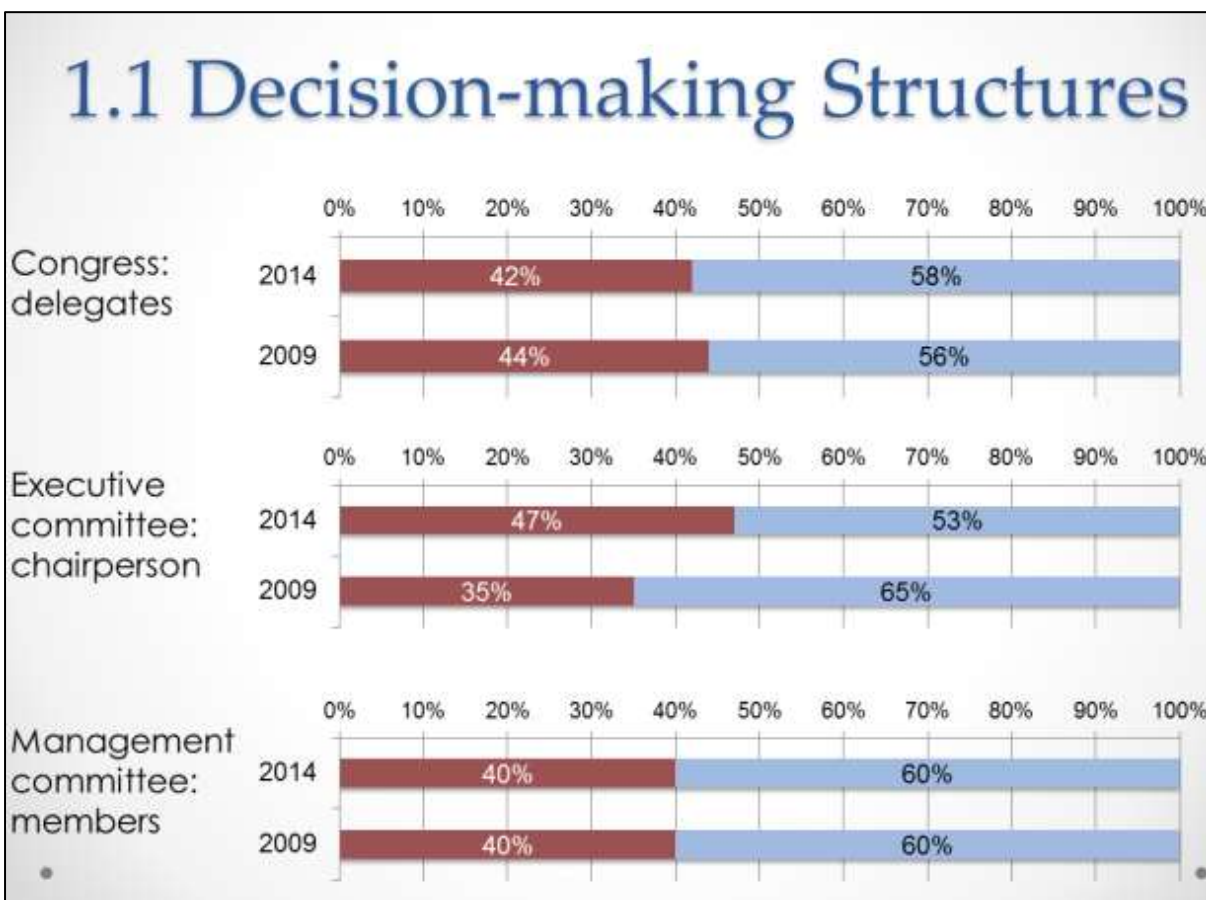


La comparaison avec les données de 2009 fait également apparaître qu'en ce qui concerne les comités exécutifs et les organes de direction, les femmes sont mieux représentées en 2014. Leur pourcentage a

observée pour les postes de secrétaires générales adjointes et de présidentes. Néanmoins, dans l'ensemble, l'écart entre les hommes et les femmes subsiste.

Si l'on examine les structures, les politiques et les activités se rapportant à l'égalité, aujourd'hui, le nombre de syndicats ayant des départements chargés de l'égalité est supérieur à ce qu'il était en 2009 (près de 60%). La majeure partie des effectifs de ces départements est constituée de femmes. Dans la plupart des syndicats, les structures chargées de l'égalité sont financées par le budget du syndicat.

Par rapport à 2009, davantage de syndicats s'appuient sur une politique écrite traitant expressément de l'égalité des genres au sein des structures syndicales (42% contre 37%



augmenté aux postes de présidentes et de vice-présidentes et est resté identique au niveau des membres des organes de direction. Une hausse spectaculaire peut être

en 2009). Près des deux tiers des syndicats prennent des mesures en vue d'améliorer l'égalité des genres dans leurs structures décisionnelles. La plupart des syndicats visent



à atteindre une représentation proportionnelle des femmes dans les structures décisionnelles plutôt qu'une parité des genres de 50/50.

L'effet de la crise économique et de l'austérité

La grande majorité des syndicats d'enseignants a répondu que la crise économique et les mesures d'austérité mises en place ont des effets sur le genre (70 %). On peut observer des problèmes essentiellement dans l'équilibre entre la vie professionnelle et les charges familiales et dans l'augmentation des violences à l'égard des femmes.

La plupart des syndicats a indiqué que le personnel enseignant masculin et féminin est affecté également par les restrictions budgétaires, mais que le personnel féminin est plus touché par les pertes d'emploi et la réduction du temps de travail à un temps partiel que le personnel masculin. La plupart des syndicats a mentionné que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est resté inchangé ou s'est creusé.

Les syndicats d'enseignants ont indiqué qu'il est devenu plus difficile de concilier vie professionnelle et vie privée pour les salariés de l'éducation et que, dans le même temps, des améliorations sont visibles dans l'offre de structures d'accueil des enfants.

En ce qui concerne les actions destinées à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'éducation (programmes de cours, formation du personnel à la dimension de genre, politiques scolaires), de nombreuses améliorations ont été enregistrées, en particulier dans la lutte contre les stéréotypes de genre féminins. Néanmoins, la probabilité

L'enquête en ligne

- 140 questions scindées en deux parties
- Première partie portant sur la représentation des femmes dans les syndicats d'enseignants
- Deuxième partie portant sur les effets de la crise économique et les développements liés à la crise en matière d'égalité des genres
- 41 des 129 organisations membres du CSEE ont répondu
- 21 syndicats avaient répondu à l'enquête en 2009 et permettent ainsi de procéder à une comparaison directe

est toujours plus grande de voir les filles travailler dans des branches en rapport avec les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques que de voir les garçons s'engager dans le travail social ou les soins.

Quant à la violence à l'égard des femmes, plus de 80 % des syndicats d'enseignants ont répondu que les cas de violence à l'égard des femmes ont augmenté.

Bien que les syndicats affirment que la crise et les mesures d'austérité ont eu des effets sur le genre, seule une petite partie d'entre eux axe spécifiquement les activités liées à la crise sur la dimension de genre. De même, dans les politiques spécifiquement liées à la crise, la dimension de genre est rarement prise en compte (dans 10 % des cas). Cependant, un tiers des syndicats inclut une dimension de genre dans les activités et les campagnes de lobbying liées à la crise.

3.2 Séminaire de projet, Utrecht



Objectifs du séminaire

- ☑ Promouvoir une action des syndicats d'enseignants sur l'égalité des genres
- ☑ Sensibiliser aux questions liées à l'égalité des genres et aux grandes priorités, politiques et instruments de l'UE
- ☑ Présenter et discuter les résultats préliminaires de l'enquête en ligne
- ☑ Examiner les approches adoptées par les syndicats d'enseignants en matière de promotion de l'égalité des genres

Le but du séminaire était de présenter et de discuter les résultats préliminaires de l'enquête en ligne et d'examiner les approches adoptées par les syndicats d'enseignants en matière de promotion de l'égalité des genres



La discussion sur les résultats de l'enquête qui a eu lieu au sein des groupes de travail et en plénière a conduit à proposer plusieurs actions que les syndicats d'enseignants pourraient mener aux niveaux national et européen.

Les syndicats d'enseignants devraient **soutenir le personnel enseignant** par le biais de réseaux formels et informels. À l'heure actuelle, de nombreux syndicats d'enseignants organisent des séminaires et des conférences sur des questions générales se rapportant à l'égalité des genres dans l'éducation et sur des formes spécifiques d'inégalité, comme la violence à l'égard des femmes.

Il convient d'encourager les enseignants à lutter contre la **reproduction des stéréotypes de genre**. C'est particulièrement important alors que les jeunes affiliées ne paraissent pas comprendre la nécessité de réclamer encore plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

Des actions syndicales visant à augmenter le nombre de femmes dans les organes décisionnels ont été discutées. Pour **augmenter le nombre de femmes dans les organes décisionnels**, les syndicats

d'enseignants pourraient organiser des cours préparatoires en vue de former et d'encourager les jeunes dirigeantes syndicales. À ce propos, les participants se sont demandé si les femmes obtiennent moins de soutien lors des élections parce qu'elles ont parfois moins de possibilités de se faire connaître dans le cadre d'activités syndicales avant les élections. Ceci pourrait particulièrement concerner les femmes qui n'ont pas pu assumer un rôle dans le syndicat en raison de leurs responsabilités familiales.

La situation des femmes dans les syndicats d'enseignants doit être surveillée à l'intérieur de chaque syndicat. Si de telles structures n'existent pas, il serait bon de créer un comité permanent de l'égalité, dont l'un des objectifs consisterait à surveiller le statut des femmes à l'intérieur du syndicat et à proposer des solutions. Le CSEE devrait faire en sorte de sensibiliser ses organisations membres à des solutions possibles en vue d'accroître la participation des femmes aux organes décisionnels.

Aux niveaux national et européen, les syndicats d'enseignants doivent **suivre** la situation des femmes et faire rapport à leurs membres et au grand public. Ils devraient réclamer la présence de responsables de l'égalité au sein de leurs gouvernements et de leurs établissements d'enseignement.



Le dialogue social est le principal canal pour améliorer la situation des femmes. Il est

nécessaire de négocier de meilleures conditions de travail en raison de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et du plafond de verre qui bloque les carrières des femmes. En ce qui concerne le congé parental, la durée de celui-ci devrait être la même pour les mères et les pères afin de montrer que les deux parents partagent la responsabilité d'élever leurs enfants.

Les syndicats d'enseignants devraient utiliser les résultats des études et des projets du CSEE dans leur dialogue social national. Les défis et les obstacles que rencontrent les syndicats pour mettre en œuvre la politique du CSEE devraient être étudiés.

Les syndicats d'enseignants doivent être **informés des actions des gouvernements** qui détériorent les conditions de travail des enseignants dans de nombreux pays d'Europe. Ils doivent également suivre les actions des groupes qui vont à l'encontre de la notion d'égalité à l'école. C'est surtout en période de crise, lorsque les restrictions budgétaires et le raccourcissement du congé de maternité et des vacances figurent au programme des gouvernements, que la solidarité internationale entre les syndicats d'enseignants est vitale pour résister à ces tendances.

3.2.1 L'égalité des genres dans un contexte de crise économique

La crise économique et les politiques d'austérité ont des répercussions négatives importantes sur l'égalité des genres en Europe. Bien que les premiers secteurs touchés par la crise économique et financière aient été des secteurs dominés par les hommes, comme la construction ou l'industrie manufacturière, la situation engendrée par les politiques d'austérité frappe aujourd'hui durement l'emploi des femmes et les secteurs où elles sont les plus nombreuses.



Les coupes budgétaires dans le secteur public touchent particulièrement les femmes dans la mesure où elles représentent, en moyenne, 69,2 % des travailleurs de la fonction publique dans l'UE⁶. Le secteur public – dont l'éducation – semble avoir perdu son rôle de protection des femmes, étant donné que les licenciements poussent les femmes vers des emplois précaires avec une faible sécurité de revenus, des possibilités limitées de concilier vie professionnelle et famille et des pensions de retraite réduites, et détériorent la qualité globale des conditions de travail des femmes. Cela revient à dire que la crise économique continue d'avoir des effets négatifs sur l'égalité des genres et sur les droits des femmes. Malheureusement, peu de signes indiquent que les gouvernements, la Commission européenne et le Conseil européen tiennent compte de la dimension de genre de la crise dans leurs politiques. Certaines de ces politiques ne font qu'aggraver la situation (taux de participation, heures de travail, précarité, etc.).

Certaines tendances solides n'ont pas été affectées par la crise. La participation des femmes au marché du travail et leur niveau d'instruction continuent d'augmenter. Le travail à temps partiel, le congé parental et le travail domestique demeurent des phénomènes « féminins ». La ségrégation liée

au genre dans l'enseignement supérieur et les affaires est très forte et le plafond de verre est toujours en place.

Concernant l'enseignement supérieur et la recherche, les participants ont souligné l'importance de la mise en œuvre de politiques d'égalité des genres en vue d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée, de rompre le plafond de verre, d'améliorer l'efficacité des systèmes d'éducation, de faire face à la ségrégation liée au genre dans l'enseignement supérieur et de soutenir et d'accroître la capacité de la recherche européenne.

« La CES est convaincue du rôle de l'éducation, de la recherche et de la formation. Les enseignants peuvent changer la société, parce qu'ils sont en contact avec les jeunes et peuvent pousser la jeune génération au changement. »

⁶ [\(Lobby européen des femmes, 2012\)](#)

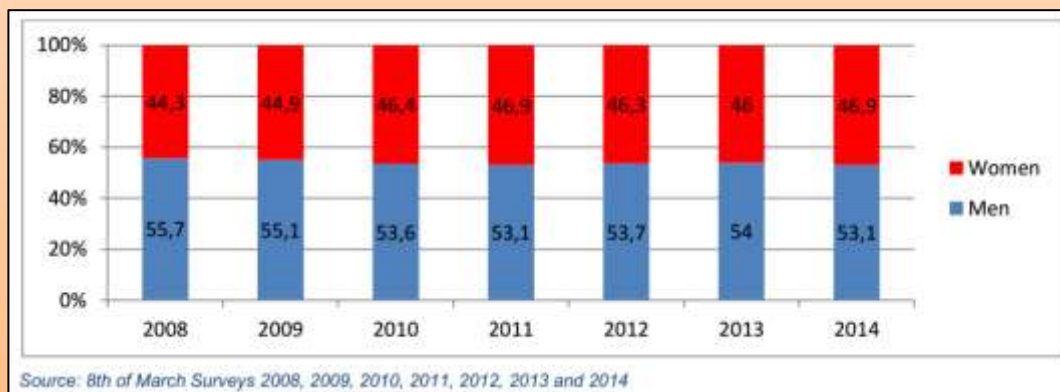
3.2.2 Résultats de l'édition 2014 de l'enquête du 8 mars de la CES

Depuis 2008, [l'enquête du 8 mars de la CES](#) analyse chaque année la répartition des genres dans les structures décisionnelles de la CES et de ses organisations membres. L'enquête est un outil destiné à améliorer l'égalité des genres à tous les niveaux du processus décisionnel, en particulier aux niveaux les plus élevés. Elle est menée auprès des confédérations nationales, des fédérations syndicales nationales au niveau européen et des syndicats sectoriels nationaux.

L'édition 2014 de l'enquête du 8 mars de la CES a révélé que les femmes représentent près de la moitié des membres de la CES (44,5 %). Ces dernières années, les femmes ont freiné la baisse des affiliations à laquelle les syndicats doivent faire face dans une majorité de pays

européens. Elles sont néanmoins minoritaires dans tous les postes à responsabilité au sein des structures internes des syndicats. Seuls trois syndicats sont présidés par des femmes contre 32 par des hommes et 4 secrétaires généraux sur 15 sont des femmes.

De tous les syndicats sectoriels de la CES, le CSEE est la fédération syndicale qui compte le pourcentage le plus élevé de femmes parmi ses membres. Bien que la syndicalisation baisse globalement, on peut observer une hausse des jeunes affiliées. Cependant, de manière générale, les femmes n'occupent toujours pas des postes décisionnels de haut niveau.



3.3 Conférence de clôture du projet, Sofia



Objectifs de la conférence de clôture

- ☑ Déterminer comment les syndicats d'enseignants peuvent promouvoir l'égalité des genres en période de crise économique et de restrictions budgétaires dans l'éducation
- ☑ Discuter des lignes directrices pratiques et les adapter
- ☑ Échanger différentes approches nationales concernant la mise en œuvre pratique des lignes directrices aux niveaux national/régional/local
- ☑ Discuter de la manière dont les partenaires sociaux peuvent contribuer à l'égalité des genres

La Conférence de clôture fut la dernière activité organisée par le Secrétariat du CSEE dans le cadre de cette initiative. Elle avait pour principal objectif de discuter et d'adapter les lignes directrices pratiques rédigées sur la base des résultats de l'enquête en ligne et du débat du séminaire d'Utrecht. Les participants ont eu en outre l'occasion d'échanger les différentes approches en termes de mise en œuvre concrète de ces lignes directrices aux niveaux national, régional et local.

La section suivante répertorie certaines des contributions principales.

Les participants ont indiqué que **la capacité des enseignants à comprendre l'égalité devrait être davantage prise en considération**. Pour ce faire, il est crucial de protéger la liberté académique du personnel enseignant et de mettre un terme au déclin du statut de la profession enseignante dans la société. Les enseignantes devraient montrer l'exemple aux jeunes générations futures. Dans ce monde interconnecté, la solidarité est essentielle pour que les organisations internationales soient puissantes et travaillent ensemble et de concert sur les questions d'égalité des genres. Le CSEE et ses organisations membres devraient considérer l'égalité des genres comme une priorité.

3.3.1 Stéréotypes fondés sur le genre, pouvoir des médias

Des initiatives d'égalité des genres qui défient les stéréotypes cachés devraient constituer des éléments clés du programme scolaire. L'un des problèmes les plus importants est le mode de socialisation des jeunes générations. Les valeurs d'égalité des genres sont difficiles à trouver dans les programmes scolaires. Le manque de visibilité de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation pousse les jeunes à produire des stéréotypes fondés sur le genre dès la petite enfance et renforce les attitudes favorisant l'inégalité des genres. Les personnels de l'éducation peuvent changer les attitudes en axant leurs connaissances sur la signification du genre ou de la sexualisation et cela pourrait être adapté à tous les degrés de l'éducation.

Il est important d'éveiller la curiosité des filles et des garçons dans toutes les matières du programme scolaire afin d'éviter la division basée sur le sexe en fonction de la matière.

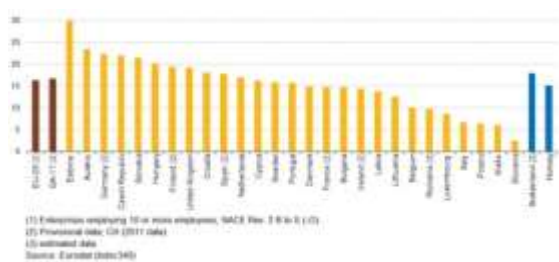
De plus, **les jeunes générations construisent leurs stéréotypes**, leurs valeurs et leurs croyances sur la base de ce que présentent les médias. L'impact des médias dans ce domaine compte : dans les débats médiatisés par exemple, 80 % des experts sont des hommes.

Dans un monde plus interconnecté, il est plus essentiel que jamais que les médias affichent un équilibre des genres.

3.3.2 Écart des salaires et des pensions

Les inégalités salariales constituent une pratique systémique à tous les secteurs de l'emploi.

Il est plus nécessaire que jamais de s'accorder sur des mesures que les syndicats et les partenaires sociaux devraient viser afin d'éradiquer dans un avenir immédiat l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.



Source : Eurostat

Selon les données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, l'écart de salaire entre hommes et femmes atteignait 16 % en 2011. Cette situation se reflète dans les pensions, où l'écart atteignait 39 % en 2009.

Le dialogue social et la négociation collective peuvent solutionner ce traitement historiquement injuste des hommes et des femmes dans toutes les organisations et autorités de l'éducation. Pour atteindre des accords sur ce point entre les partenaires sociaux aux niveaux national et européen, il est essentiel d'étayer l'argument à l'aide de données de grande qualité.

3.3.3 Équilibre travail - vie privée

« Nous le voudrions, mais nous n'avons pas suffisamment d'argent », telle est la devise des employeurs envers les enseignants. **De meilleurs arguments et de meilleures ressources de données sont nécessaires pour prouver que l'équilibre vie professionnelle-vie privée est avantageux pour tout le monde.** Il n'est pas simple de changer les rôles des hommes et des femmes dans la société.

« Sans données, un débat n'est qu'une opinion, et une opinion ne suffit pas à remporter un débat. »

En ce qui concerne le nombre d'heures de travail, les enseignants passent de nombreuses heures à l'école et dans bon nombre de pays, le stress lié au travail augmente dans la profession enseignante. Parallèlement, il est impératif que les hommes et les femmes disposent de temps pour leurs activités syndicales, sans discrimination à l'égard des femmes.

3.3.4 Congé de maternité

La maternité reste une cause d'inégalité salariale dans notre société, même si la période d'allaitement représente seulement 3 % de la vie active des femmes.

Attentes → maternité/paternité → les différents rôles que la société promeut pour les hommes et les femmes

La plupart des économistes sont d'avis que l'écart entre le salaire des hommes et des femmes n'est pas principalement dû au fait que les employeurs payent les femmes moins que les hommes pour un travail équivalent, mais plutôt à celui que les hommes et les femmes acceptent des jobs différents et que leurs carrières évoluent différemment. Cette différence peut notamment résulter d'une discrimination à l'embauche et dans les pratiques de promotion, mais elle résulte surtout des contraintes de la maternité.

L'écart de participation des femmes dans la force de travail entre les objectifs Europe 2020 et la réalité du marché du travail est dû à la prédominance du travail à temps partiel.

3.3.5 Genre et postes à responsabilité

Dans l'ensemble de l'UE, les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité, quel que soit le secteur. Les raisons de cette sous-représentation des femmes dans le pouvoir et la prise de décision sont multiples et complexes. Dans les domaines de la politique et des affaires, mais aussi dans d'autres secteurs, le nombre de femmes reste inférieur au nombre d'hommes,

surtout aux niveaux les plus élevés. Les syndicats devraient ici poser une question : pourquoi les femmes ne votent-elles pas pour que d'autres femmes occupent des postes à responsabilité ? Les raisons peuvent être multiples, mais il est clair que des hommes occupent la majorité des postes à responsabilité et que les attentes de la société reflètent cette tendance. Les syndicats d'enseignants peuvent travailler à l'évolution des valeurs que les organisations membres attendent de voir leurs dirigeants intégrer pour se libérer des stéréotypes.



Source : Enquête Angelika Striedinger

3.3.6 Les femmes et l'enseignement supérieur

Les femmes doivent se montrer plus compétentes pour atteindre le même poste que les hommes. En général, le parcours universitaire des femmes se concentre sur un choix de carrière traditionnel, comme l'infirmier ou l'enseignement, alors que celui des hommes se tourne davantage vers l'ingénierie ou les sciences. **Les jeunes femmes doivent donc prendre l'initiative et étudier des domaines de connaissances nouveaux et différents.** Les femmes dans l'enseignement supérieur devraient élargir leurs champs de formation et prouver qu'elles sont aussi capables que les hommes d'atteindre ce qui peut être classé de manière stéréotypée comme une sphère de compétences traditionnellement masculine.

Dans la plupart des syndicats d'enseignants, les questions d'égalité des genres ne sont pas

Selon les résultats de l'enquête en ligne, les organisations membres du CSEE comptent en

considérées comme prioritaires car elles ne le sont pas non plus dans les postes décisionnels. Les ressources financières/en personnel sont dès lors insuffisantes et le travail sur l'égalité est intégré dans d'autres unités à titre mineur.

Les informations et les statistiques sur l'égalité des genres manquent également, ce qui affecte tous les secteurs et les syndicats d'enseignants. Dans la majorité des réunions décisionnelles, l'égalité des genres est considérée comme une question annexe. Il est cependant essentiel que les réunions à haut niveau impliquent à la fois l'expérience des femmes et la présence d'hommes qualifiés sur les questions d'égalité des genres.

Il est donc primordial que les syndicats d'enseignants trouvent un moyen d'atteindre l'égalité des genres et de venir à bout des structures syndicales obsolètes mais persistantes. Dans les syndicats d'enseignants, la différence entre le nombre d'affiliations (71 % de femmes) et les postes à responsabilité occupés majoritairement par des hommes est importante.

Quel rôle les syndicats peuvent-ils jouer ?

Désintérêt pour le féminisme

→ Connaissance des genres, sensibilisation

Difficultés d'équilibre tâches syndicales/tâches de soutien familial

→ Organisation permettant de faciliter l'équilibre

Traits de personnalité : confiance, assertivité

→ Formation en leadership

moyenne 71 % de femmes et 29 % d'hommes parmi les membres individuels. Dans les 19 syndicats ayant fourni ces données dans les deux enquêtes, le pourcentage de femmes est



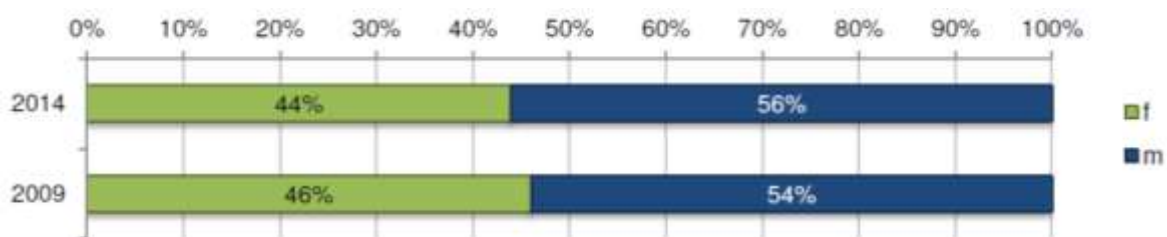
passé de 64 % en 2009 à 71 % en 2014. Les femmes représentent donc de plus en plus la majorité des membres syndicaux.

Lors de la dernière réunion de l'instance décisionnelle la plus élevée, 48 % des délégués étaient des femmes. Ce pourcentage

représente presque la parité, mais il reste bien en-dessous de la proportion de femmes membres des syndicats. De cette perspective, il ressort que les femmes sont donc sous-représentées dans les structures décisionnelles les plus élevées des syndicats (écart : 23 %)



Proportion d'hommes et de femmes dans les syndicats 2009-2014



Proportion d'hommes et de femmes parmi les délégués à la dernière réunion de l'instance décisionnelle la plus élevée, 2009-2014

4 Expériences positives en matière de promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants

Le séminaire et la conférence de clôture ont permis aux représentants des organisations de présenter leurs bonnes pratiques et leurs expériences positives témoignant de la progression des syndicats d'enseignants sur la voie de l'égalité des genres. Les syndicats

mènent plusieurs actions s'articulant principalement autour de formations, d'équilibre des genres dans les syndicats et de l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de dirigeants.

	<p>Allemagne : Formations</p> <p>« Le GEW a initié un renouvellement générationnel en créant un programme de mentorat au comité national des femmes ».</p>
	<p>Pays-Bas : Formations</p> <p>L'AOb a créé l'AOb Academy, un cours très intensif de 60 jours destiné aux femmes membres à haut potentiel et de préférence jeunes. Le cours aborde les accords collectifs, les conditions de travail, les questions juridiques, mais également les questions d'éducation et de compétences personnelles. Il est donné par des formateurs externes et internes de l'AOb.</p>
	<p>Turquie : Proportion hommes-femmes</p> <p>Dans toutes les instances décisionnelles, Eğitim Sen compte un responsable de l'égalité des genres et 30 % de femmes. Eğitim Sen a introduit un quota de 40 % de femmes déléguées pour le Congrès syndical.</p>
	<p>France : Équilibre travail vie privée</p> <p>« Depuis son élection en 2012, le Secrétaire général a adopté une politique claire dont l'intention est d'impliquer davantage de femmes et de jeunes dans toutes les activités syndicales. Pour mettre en pratique cette politique, il a lancé un appel aux candidatures dans les 22 syndicats de la Fédération, soulignant qu'il est possible « d'équilibrer <i>militantisme et vie privée</i> ». Plus précisément, il encourage des horaires de réunions permettant à tout le monde de participer sans compromettre sa vie privée. Le télétravail est en outre répandu et les téléconférences et vidéoconférences sont fréquentes. »</p>


	<p>UIL Scuola a tiré de bonnes expériences d'activités centrées sur la « Formation des formateurs » et organise des séminaires et des conférences sur les questions d'égalité à l'attention des membres, des enseignants et des parents.</p>
	<p>Royaume-Uni : Procédures structurelles « En 2011, le NUT a constaté un large déséquilibre hommes-femmes parmi les orateurs de la Conférence sur les genres : 41 hommes/28 femmes. Le NUT a reconnu que sa manière d'organiser les cartes des conférenciers était obsolète et devait être révisée. (...) Lors de la conférence de 2013, nous avons mis en place un nouveau système qui a permis d'obtenir de bons résultats, même s'il a présenté quelques défis administratifs : 56 femmes/47 hommes »</p>
	<p>Suède : Procédures structurelles Au cours des cinq dernières années, le Läraryrbundet a développé les modèles de travail dans les organes décisionnels les plus élevés. L'objectif était de trouver des formules promouvant la participation des femmes aux discussions et aux processus décisionnels. Cet objectif a pu être atteint par la mise en œuvre de formulaires favorisant le dialogue entre de nombreux intervenants plutôt que des débats via une plateforme.</p>
	<p>Suisse La Suisse a mis en place un programme de financement public favorisant les structures de garde d'enfants qui a permis d'ouvrir au cours des 10 dernières années 25 600 nouvelles places pour les enfants en âge pré-scolaire et environ 19 500 places pour les enfants en âge scolaire.</p>
	<p>Pologne Le ZNP a établi un Comité de l'Égalité des chances en 2009. Ce comité promeut l'égalité des genres par l'organisation de sessions de formation au niveau syndical, la promotion d'une terminologie différente, la publication de matériel éducatif sur la discrimination et l'indication de rapports existants sur la discrimination dans l'éducation. Le ZNP travaille également avec des ONG à la promotion de l'égalité des genres.</p>

5 Crise et conséquences sur le genre dans les syndicats d'enseignants

Au cours des activités du projet, les participants ont également débattu du nombre croissant de défis liés à l'égalité des genres dans la société. Ces défis se reflètent bien évidemment dans le secteur de l'éducation. Tout d'abord, les violences à l'égard des femmes augmentent en Europe. Deuxièmement, les politiques d'égalité des

genres sont dissociées des priorités politiques en raison des coupes budgétaires. Troisièmement, les stéréotypes fondés sur le genre prévalent dans la société et dans le secteur de l'éducation. Ce sont là certaines des raisons qui obligent les syndicats d'enseignants à rester vigilants et à ne pas se contenter des progrès réalisés jusqu'ici.

	<p>Chypre Les violences faites aux femmes sont plus visibles depuis cinq ans. On constate une augmentation du nombre de viols et de cas de harcèlement sexuel. Selon une étude menée dans le Nord du pays, le pourcentage de femmes ayant subi des violences psychologiques atteint 86,3 % et le pourcentage des femmes ayant subi des violences physiques est de 74,7 %.</p>
	<p>Irlande : Proportion hommes-femmes « Lors de la Convention annuelle, la proposition d'une discussion sur les quotas et les seuils de représentation des femmes dans les instances décisionnelles rencontre peu de soutien - pour ne pas dire une opposition catégorique - pour toute mesure corrective visant à inverser la sous-représentation des femmes. »</p>
	<p>Lituanie En Lituanie, les politiques d'égalité des genres sont inscrites au programme national sur l'égalité des hommes et des femmes pour 2010-2014. Un nombre considérable de mesures vise à l'amélioration de la situation pour les femmes et les hommes sur le marché du travail. L'une des priorités est de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, notamment par des actions visant à augmenter le salaire dans les secteurs à dominance féminine comme l'éducation, les arts, la culture et le travail social.</p>
	<p>Norvège Un Livre vert sur l'égalité a été lancé en 2011. Il était alarmant à bien des égards concernant l'attitude de la jeune génération vis-à-vis des questions d'égalité des genres, mais il a également souligné des développements négatifs dans le secteur de l'éducation. Il était effrayant de constater que les étudiants portaient des choix très traditionnellement basés sur le genre pour l'orientation de leur carrière : infirmières pour les filles,</p>

	ingénieurs pour les garçons.
	<p>Slovénie</p> <p>Les systèmes de soutien sont plus nombreux et la sensibilisation du public quant à la violence à l'égard des femmes augmente. Les victimes bénéficient d'une aide plus importante.</p>

6 Prochain défi : promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants

Les syndicats d'enseignants doivent travailler sur les questions d'égalité des genres à deux niveaux : national d'une part, international et européen d'autre part :



Au niveau européen : Le CSEE encourage la promotion de la solidarité entre les syndicats d'enseignants, tout spécialement en temps de crise. Cette solidarité est devenue plus nécessaire que jamais en raison de l'impact de la crise et des coupes budgétaires que connaissent la plupart des pays européens dans le secteur de l'éducation. Ces coupes affectent directement et indirectement les conditions de travail des personnels de l'éducation dans de nombreux pays européens.

Les coupes dans les congés de maternité, les congés et les pensions ont touché lourdement le secteur de l'éducation. Le CSEE plaide dès lors en faveur de l'application accrue de

programmes de congé parental pour soutenir la responsabilité partagée des deux parents lorsqu'il s'agit de s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille, et ce, en vue de soutenir l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes devrait jouer un rôle plus important dans l'ordre du jour du Dialogue social sectoriel européen, plus précisément en ce qui concerne le salaire égal pour un travail de valeur égale et d'autres points tels que le plafond de verre dans les carrières des femmes.

Aux niveaux national et régional : les syndicats d'enseignants doivent maintenir la lutte contre la réplication des stéréotypes fondés sur le genre, par exemple en augmentant l'estime de soi des étudiants et en montrant que l'égalité des genres est un objectif commun aux hommes et aux femmes.

Il convient de se concentrer sur les actions et les solutions et de travailler vers une progression continue. Par exemple : établir un schéma de formation syndicale des enseignants comportant une formation sur l'égalité des chances ou des activités de formation des formateurs, ou encore organiser le travail syndical de telle manière que les femmes et les hommes avec charge de



soins puissent participer aux activités syndicales, notamment grâce au financement d'infrastructures de garde d'enfant lors des réunions syndicales.



Dans le prolongement de ces efforts, les syndicats d'enseignants devraient présenter

une image positive de la profession enseignante et souligner qu'il s'agit d'un métier important, qui requiert des compétences et une formation considérables.

Le secteur de l'éducation joue un rôle particulier et a un impact considérable sur d'autres secteurs et sur la société dans son ensemble. Les systèmes scolaires ont la capacité de reproduire ou de transformer les relations entre les sexes. Les interactions entre filles et garçons ou entre enseignantes et enseignants façonnent les relations entre les genres et les rôles liés au genre dans la vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle l'égalité des genres est particulièrement importante dans le secteur de l'éducation.



La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante



7 Résultats : lignes directrices pratiques adoptées pour les syndicats d'enseignants

Guide pratique pour la mise en œuvre et le renforcement des actions des syndicats d'enseignants en période d'austérité *Adopté par le bureau du CSEE les 13 et 14 octobre 2014*

1. Introduction

Ces lignes directrices ont été développées dans le cadre du projet, *Promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante II – Mettre en œuvre et renforcer les actions syndicales pour l'égalité des genres en période d'austérité*. Elles se basent sur les activités du projet (enquête en ligne des syndicats d'enseignants et un séminaire) auxquelles les organisations membres du CSEE ont activement contribué. Elles s'adressent principalement aux syndicats d'enseignants en Europe et à leurs affiliés enseignants et personnels de l'éducation et portent sur la manière de mettre en œuvre et de renforcer les actions des syndicats d'enseignants sur l'égalité des genres en période de récession économique.

Il s'agit d'une initiative du Secrétariat du CSEE faisant suite à la Conférence européenne CSEE-IE, qui a clairement identifié la nécessité d'un travail supplémentaire sur l'impact de la crise sur les conditions de travail des enseignants. Le projet et les lignes directrices s'inscrivent également à la lumière de la campagne 2013/2014 de l'IE/du CSEE [Uni\(e\)s pour une éducation de qualité – une meilleure éducation pour un monde meilleur](#). Ils soutiennent en outre la [Stratégie de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2010-2015](#) qui souligne également la sous-représentation des femmes dans les organes décisionnels et souhaitent ajouter le point de vue spécifique du secteur de l'éducation à la mise en œuvre de la stratégie.

Dans le sillage du travail accompli par le CSEE dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité des genres en particulier, les lignes directrices soutiennent la mise en œuvre des Plans d'action de l'IE et du CSEE sur l'égalité des genres, des [lignes directrices du CSEE sur la manière dont les syndicats d'enseignants peuvent contribuer à atténuer et à aborder de face les stéréotypes liés au genre dans l'éducation et la ségrégation liée au genre sur le marché de l'emploi](#) et des [recommandations du Comité permanent du CSEE pour l'égalité](#) via les organisations membres du CSEE. Elles tiennent également compte des différents [Accords des partenaires sociaux européens](#)⁷ dans ce secteur.

L'objectif principal fut la mise en œuvre et le renforcement des actions syndicales pour l'égalité des genres, tout particulièrement en période d'austérité afin de poursuivre l'amélioration de la compréhension des syndicats d'enseignants nationaux en matière d'égalité des genres et de promouvoir les actions syndicales en vue d'assurer l'égalité au sein même des structures syndicales et de la profession enseignante dans un contexte de crise économique.

⁷ Dialogue social et égalité des genres dans l'Union européenne, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf;

Lignes directrices CEMR/EPSU pour la mise en place de plans d'action sur l'égalité des genres dans les gouvernements locaux et régionaux, <http://www.epsu.org/a/3541>;

Cadre des actions sur l'égalité des genres (2005), <http://www.epsu.org/a/1813>

Accord cadre sur les marchés du travail inclusifs (2010), http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf;



Le document reflète le travail du CSEE et de ses organisations membres sur l'égalité des genres en période de récession économique, un travail pouvant servir de base à d'autres actions aux niveaux européen, national, régional et local.

Dans l'optique d'apporter un changement durable ayant un impact continu sur l'environnement scolaire, des actions déterminant et renforçant les valeurs fondamentales à l'école (respect mutuel, citoyenneté démocratique) devraient démarrer à un âge précoce et impliquer toutes les parties prenantes de l'éducation, les partenaires sociaux, les dirigeants scolaires, les enseignants, les étudiants et les parents. Pour ce faire, un investissement continu dans l'éducation est nécessaire à tous les niveaux pour assurer que l'éducation de grande qualité, y compris l'équilibre vie familiale-vie professionnelle, constitue un prérequis à l'égalité des genres dans les institutions de l'enseignement, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants.

2. Situation dans les organisations membres du CSEE

[L'enquête en ligne](#) menée dans le cadre du projet a aidé le CSEE et ses organisations membres à comparer les données recueillies en 2009 avec la situation actuelle et à observer les développements (liés à la crise) au sein des syndicats d'enseignants. Le rapport de l'étude comportant les résultats détaillés est disponible sur le site Web du CSEE⁸ et le groupe SharePoint dédié à ce projet.

Certains des résultats les plus importants sont référencés ici à titre de comparaison par rapport à 2009.

- Les femmes sont toujours sous-représentées dans tous les postes à responsabilité des organisations membres du CSEE, plus spécialement dans les organes décisionnels les plus élevés.
- Le pourcentage de femmes déléguées auprès des hautes instances décisionnelles des organisations membres du CSEE a diminué, même si le pourcentage de femmes membres des syndicats a augmenté de manière générale.
- Les femmes sont mieux représentées en 2014 dans les organes de direction.
- Les syndicats sont davantage actifs dans le domaine de l'égalité des genres : on y trouve plus souvent un département compétent en matière de structures, de politiques et d'activités liées à l'égalité et davantage de syndicats disposent d'une politique écrite gérant explicitement l'égalité des genres dans leur propre structure.
- Le personnel affecté à la promotion de l'égalité des chances est et reste majoritairement féminin.
- Près des deux tiers des syndicats prennent des mesures en vue d'améliorer l'égalité des genres dans leurs structures décisionnelles.
- La grande majorité des syndicats d'enseignants a répondu que la crise économique et les mesures d'austérité mises en place ont eu des effets sur le genre.
- On peut observer des problèmes essentiellement dans l'équilibre entre la vie professionnelle et les charges familiales et dans l'augmentation des violences à l'égard des femmes. On constate des améliorations principalement en ce qui concerne la lutte contre les stéréotypes fondés sur la femme et la mise à disposition d'infrastructures de garde d'enfants.
- La plupart des syndicats a mentionné que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était resté inchangé ou s'était creusé.
- Il est de plus en plus difficile d'équilibrer vie professionnelle et vie familiale pour les employés du secteur de l'éducation.
- L'enquête a mis en lumière de nombreuses améliorations sur des actions menées pour venir à bout des stéréotypes fondés sur le genre dans l'éducation (programmes scolaires, formation sur la dimension du genre pour le personnel, politiques scolaires).

⁸ www.csee-etu.org



- Les activités menées dans les écoles pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre se concentrent davantage sur les stéréotypes concernant les femmes que les hommes : la probabilité est toujours plus grande de voir les filles travailler dans des branches en rapport avec les STEM⁹ que celle de voir les garçons s'engager dans le travail social ou les soins.
- Bien que les syndicats affirment que la crise et les mesures d'austérité ont eu des effets sur le genre, seuls certains d'entre eux axent spécifiquement leurs activités liées à la crise sur la dimension de genre. Parallèlement, la dimension de genre est rarement prise en compte dans les politiques spécifiques concernant la crise.
- Un tiers des syndicats inclut une dimension de genre dans les activités et les campagnes de lobbying liées à la crise.

3. Objectif

Ces lignes directrices proposent aux syndicats d'enseignants ainsi qu'aux enseignants et aux personnels de l'éducation affiliés des recommandations concrètes sur la manière de promouvoir l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants et la profession enseignante, un défi de taille dans un contexte de récession économique. Elles entendent maintenir l'attention des syndicats d'enseignants sur l'égalité des genres au sein des syndicats et de la profession enseignante, mais aussi les sensibiliser davantage sur les grandes priorités, politiques et instruments de l'UE dans ce secteur. Leur objectif est d'assister les syndicats d'enseignants, les enseignants et les personnels de l'éducation affiliés à développer des stratégies concrètes en vue d'appliquer et de renforcer les actions des syndicats d'enseignants sur l'égalité des genres. Ces lignes directrices pour l'éducation visent essentiellement à aider les syndicats d'enseignants à favoriser et maintenir des conditions de travail décentes et de qualité dans le secteur de l'éducation et un bon environnement d'apprentissage pour tous les élèves, même en période de crise.

Ce document n'est pas un plan directeur pour tous les pays. Ces lignes directrices doivent plutôt être perçues comme un outil de soutien à évaluer et à adapter pour répondre aux conditions nationales/syndicales concernant l'égalité des genres dans les syndicats et la profession enseignante.

4. Lignes directrices

Suite à la discussion lors du séminaire du projet, les lignes directrices abordent les compétences nécessaires pour relever les défis liés à l'égalité des genres dans la profession enseignante ainsi que les moyens de promouvoir l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants et le secteur de l'éducation, un véritable défi en période d'austérité. Deux principaux niveaux ont été identifiés pour des syndicats d'enseignants spécifiques (niveau européen et niveau syndical national).

Au niveau européen, il est important

- ✓ de sensibiliser les organisations membres du CSEE à des solutions possibles en vue d'accroître la participation des femmes aux organes décisionnels ;
- ✓ de contrôler la représentation des femmes dans les organes statutaires et consultatifs du CSEE, de rapporter aux organisations membres et de promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans les délégations de toutes les conférences du CSEE ;
- ✓ de faire face aux défis et aux obstacles des organisations membres en appliquant la politique du CSEE et en les sensibilisant à la promotion de l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants et la profession enseignante, notamment par la biais d'une plateforme de partage des bonnes pratiques et/ou d'initiatives financées par l'UE et appliquées dans les écoles et les syndicats. À cet égard, la traduction des documents et du matériel de campagne et la communication des données statistiques aux affiliés se sont par exemple avérées deux stratégies efficaces par le passé.

⁹ Les disciplines académiques des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques



- ✓ de promouvoir la solidarité internationale entre les syndicats d'enseignants, spécialement en période de crise, pour contrer à l'unisson les actions menées par plusieurs gouvernements et qui empirent directement et indirectement les conditions de travail des enseignants dans de nombreux pays européens ;
- ✓ de débattre clairement de la dimension de genre dans la crise économique et les mesures d'austérité des gouvernements, de répandre les informations et de fournir du matériel de campagne.
- ✓ de lutter contre les coupes budgétaires, les coupes dans les congés de maternité, les congés ou les pensions et de plaider en faveur de l'application accrue de programmes de congé parental pour soutenir la responsabilité partagée des deux parents lorsqu'il s'agit de s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille ;
- ✓ de soutenir une plus large collaboration avec d'autres parties prenantes significatives dans le domaine de l'égalité des genres et de l'éducation, en vue de soutenir davantage les enseignants par l'utilisation des réseaux formels et informels ;
- ✓ de poursuivre le plaidoyer pour défendre les intérêts des enseignants auprès des institutions européennes et de rendre à la profession enseignante une image positive et plus attrayante. C'est une profession importante qui exige beaucoup d'études, des qualifications substantielles, ainsi qu'une formation et un développement professionnels ;
- ✓ d'assurer que le sujet de l'égalité des genres reste à l'ordre du jour du Dialogue social européen sectoriel afin d'améliorer la situation des travailleurs de l'éducation concernant notamment la négociation pour de meilleures conditions de travail en vue d'éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais aussi le salaire égal pour un travail de valeur égale, et d'aborder des questions telles que le plafond de verre dans les carrières des femmes.

Aux niveaux syndical national et régional, il est important

- ✓ de sensibiliser les enseignants et de les encourager à lutter et à maintenir la lutte contre la réplication des stéréotypes fondés sur le genre, par exemple en augmentant l'estime de soi des étudiants, et tout spécialement l'estime de soi et la dignité personnelle des femmes et des filles, et de montrer que l'égalité des genres est un objectif commun aux hommes et aux femmes ;
- ✓ de rétablir et d'accentuer l'offre de conseillers en orientation dans les écoles et d'assurer qu'ils sont formés à la promotion de l'égalité des genres ;
- ✓ d'assurer que les aspects liés à l'égalité des chances et aux questions de genre font partie intégrante de la formation initiale des enseignants, de leur développement professionnel continu et du programme scolaire national, afin que l'égalité des genres soit intégrée et fasse partie de l'accréditation des enseignants et des étudiants ;
- ✓ d'établir une règle dans les Règlements et la Constitution de chaque syndicat, obligeant le syndicat à promouvoir l'égalité des genres, à créer un plan pour sa promotion et à faire régulièrement rapport des progrès ou de l'absence de progrès à cet égard ;
- ✓ d'identifier et d'aborder particulièrement les besoins et les intérêts des jeunes (femmes) dans le personnel de l'éducation afin d'initier un changement durable dans la culture syndicale, notamment par le biais de la formation et de l'engagement des jeunes femmes à des postes à responsabilité ;
- ✓ de continuer le travail sur l'égalité des chances et de publier des arguments en faveur de l'égalité des genres que les enseignants peuvent utiliser en classe et lors d'échanges avec leurs collègues, faisant ainsi de l'égalité des genres une question qui s'adresse à tous et qui aborde les besoins spécifiques des femmes et des hommes, ainsi que ceux des filles et des garçons ;
- ✓ de se concentrer sur les actions et les solutions pratiques et de travailler vers une progression continue. Par exemple, établir un schéma de formation syndicale des enseignants comportant une formation sur l'égalité des chances ou des activités de formation des formateurs, ou encore organiser le travail syndical de telle manière que les femmes avec charge de soins puissent participer



aux activités syndicales, notamment grâce au financement d'infrastructures de garde d'enfant lors des réunions syndicales ;

- ✓ de contrôler la situation des femmes dans les syndicats et de faire rapport des résultats aux membres affiliés et au grand public. Ces données peuvent notamment servir à publier une demande de responsables de l'égalité au sein des gouvernements nationaux/régionaux et des institutions d'enseignement ;
- ✓ d'établir un comité permanent de l'égalité aux niveaux national et local, un comité faisant régulièrement rapport au Bureau du syndicat, notamment par l'intermédiaire d'un membre du Bureau chargé de l'égalité des chances. Ce comité devrait entre autres avoir comme objectifs le contrôle du statut des femmes dans le syndicat, la récolte de données complètes ventilées selon le sexe, par exemple via des enquêtes établissant un profil salarial des membres par genre, la proposition de solutions et le partage de bonnes pratiques ;
- ✓ de diffuser les études sur l'égalité des chances et d'apporter des contributions aux rapports sur l'éducation afin de rendre les données disponibles pour les affiliés et les autres parties prenantes travaillant sur ce sujet ;
- ✓ d'utiliser les résultats des études et des projets du CSEE dans les systèmes de dialogue social national ;
- ✓ d'assurer que le sujet de l'égalité des genres figure à l'ordre du jour du Dialogue social national afin d'améliorer la situation des travailleurs de l'éducation concernant notamment la négociation pour de meilleures conditions de travail en vue d'éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais aussi d'aborder des questions telles que le plafond de verre dans les carrières des femmes et de faire de l'égalité des genres une question qui concerne à la fois les hommes et les femmes ;
- ✓ de proposer et de négocier des mesures qui augmenteront le nombre de postes permanents à temps plein ;
- ✓ d'identifier d'autres parties prenantes significatives dans le domaine de l'égalité des genres et de l'éducation et d'encourager la collaboration avec ces parties prenantes : participer à des campagnes d'organisations non gouvernementales promouvant par exemple les relations égalitaires au sein de la famille ;
- ✓ de se tenir informé des actions des gouvernements affectant directement et/ou indirectement les conditions de travail des enseignants dans de nombreux pays européens et de promouvoir la solidarité avec d'autres organisations membres du CSEE pour lutter contre les coupes budgétaires dans l'éducation. Ces coupes touchent entre autres les programmes de congé de maternité, de congés, de retraites et de congé parental ;
- ✓ de se tenir informé des actions de groupes de promotion de toutes les formes d'extrémisme et d'intolérance qui minent la notion d'égalité dans les écoles, afin de pouvoir mener à temps des actions préventives ;
- ✓ de continuer à plaider largement en faveur d'une image positive et attrayante de la profession enseignante.



La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante



8 Abréviations

AOb	Algemene Onderwijsbond (Syndicat néerlandais de l'éducation)
ASTI	Association of Secondary Teachers, Irlande
CISL	Confédération italienne des syndicats
Eğitim Sen	Syndicats des travailleurs de l'éducation et des sciences de Turquie
IE	Internationale de l'Éducation
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
CES	Confédération européenne des syndicats
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
FEEE -	Fédération européenne des employeurs de l'éducation
Läraryrbundet	Syndicat suédois des enseignants
STEM	Disciplines académiques des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques
OBESSU	Bureau d'organisation des syndicats d'élèves européens
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
Groupe de travail MOC	Groupe de travail de la méthode ouverte de coordination
EFP	Enseignement et formation professionnels
SEB	Syndicat de l'éducation bulgare
STEM	Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
UIL Scuola	Syndicat de l'éducation (Italie)
UNSA Éducation	Fédération des métiers de l'éducation (France)
ZNP	Syndicat polonais d'enseignants

9 Annexe

Experte en égalité



Striedinger, Angelika

Associée de recherche et doctorante à l'Université de Vienne (Autriche)

Intervenant(e)s



Benedetti, Rossella

Vice-Présidente du Comité permanent du CSEE pour l'égalité



Blower, Christine

Présidente du CSEE



Damianova, Kounka

Présidente du Comité permanent du CSEE pour l'égalité



Dresscher, Walter

*Vice-Président du CSEE
Président de l'AOb (Pays-Bas)*



Fairfoul, Helen

*Directrice de la Universities and Colleges Employers Association
(Royaume Uni) (FEEE)*



Franke-Zöllmer, Gitta

Présidente du Comité des femmes du CSEE



Humbert, Anne Laure

Experte des genres à l'EIGE



Krasteva Monova, Vanya

Ministre adjointe de l'Éducation et des Sciences en Bulgarie



Kroumova Takeva, Yanka

Présidente de la SEB (Bulgarie)



Muijres, José

Membre du bureau de l'AOb (Pays-Bas)



Petrov, Julian

Président de PODKREPA (Bulgarie)



Rømer, Martin

Directeur européen du CSEE



Ruscito, Rosanna

*Membre remplaçante du Présidium du Comité des femmes de la CES
Secrétaire nationale de la CES, CISL (Italie)*



La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante



La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante



European Trade Union Committee for Education
Comité syndical européen de l'éducation

Bd du Roi Albert II, 5 – 9th Floor
B-1210 Bruxelles, Belgique

T + 32 2 224 06 91/2
F + 32 2 224 06 94

secretariat@csee-etuce.org
www.csee-etuce.org