

PLAN D'ACTION DU CSEE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN D'UN PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ?	3
QU'AVONS-NOUS DÉJÀ ACCOMPLI POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DE L'ÉDUCATION, DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT ?	4
QUE POUVONS-NOUS FAIRE DE PLUS POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DE L'ÉDUCATION, DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT ?	5
EN QUOI CONSISTE LE PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET COMMENT L'UTILISER ?	7
GLOSSAIRE ET DÉFINITIONS DES TERMES	8
THÉMATIQUES CLÉS	9
STÉRÉOTYPES SEXISTES ET SEXOSPÉCIFICITÉ DES RÔLES DES HOMMES ET DES FEMMES	9
SÉGRÉGATION HORIZONTALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION	11
SÉGRÉGATION VERTICALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION ET AU SEIN DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT	13
DIFFICULTÉ À CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	16
ÉCARTS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ET DE RETRAITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	19
VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE	21

POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN D'UN PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ?

L'égalité des genres est un droit fondamental inscrit dans les traités, déclarations et législations internationaux et européens, prévoyant en particulier l'égalité de traitement et de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi que la protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. L'égalité des genres et l'égalité des chances sont au centre de l'[Objectif de développement durable 5 \(ODD\)](#) des Nations Unies, tandis que le [Programme d'action de Beijing](#) met en avant les droits des femmes et les droits humains, et s'engage à prendre des mesures spécifiques pour en assurer le respect. L'égalité des genres est également au cœur du [Socle européen des droits sociaux](#) (principes 2 et 3), de même que les stéréotypes fondés sur le genre et le sexisme font l'objet de la [Recommandation du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre le sexisme](#) (2019), le premier instrument international à définir officiellement le concept de sexisme. La première initiative législative issue du Socle européen des droits sociaux a été une proposition de [Directive de la Commission relative à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et aidants](#) (2017). Dans son [Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) (2016-2019), la Commission met l'accent sur la nécessité de se pencher en priorité sur les questions suivantes :

- Indépendance économique pour les femmes et les hommes
- Égalité de rémunération pour un travail de même valeur
- Égalité dans la prise de décision
- Dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe
- Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en dehors de l'UE

Bien que ces principes soient ancrés dans la législation depuis plusieurs décennies, la réalité est différente, comme en témoignent la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail et les écarts salariaux de salaire entre les hommes et les femmes. Les stéréotypes sexistes continuent à conditionner notre perception du rôle et des responsabilités des hommes et des femmes au sein du foyer, de la structure familiale, du marché du travail et de la vie publique. Ces facteurs orientent les choix que font les hommes et les femmes dans leur vie et leur carrière et continuent à façonner les perceptions du public, malgré les quelques progrès importants qui ont été accomplis. Comme le montre l'Indice d'égalité des genres de l'EIGE, au cours de cette dernière décennie, l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe a progressé à une « allure d'escargot »¹. Par ailleurs, les problèmes liés à l'égalité des genres ne

sont pas immuables. De nouvelles formes d'inégalités voient le jour (souvent plus subtiles) en raison des changements qui surviennent au sein de nos sociétés, tels que les basculements socio-économiques résultant de la crise économique, les nouvelles technologies et la numérisation au sein de l'éducation et du marché du travail, la migration et la diversification des modèles familiaux.

L'éducation est le secteur où le pourcentage de femmes sur le marché du travail européen est le deuxième plus élevé (en 2017, les femmes représentaient 73 % du personnel enseignant dans l'UE). Cependant, des inégalités significatives ont pu être observées au sein du secteur de l'éducation et de la profession enseignante, telles que la ségrégation verticale et horizontale, les écarts en termes de retraite et de rémunération, la violence fondée sur le genre, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, etc. Les syndicats de l'enseignement et le personnel de l'éducation ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les stéréotypes sexistes, qui influencent le choix des filières d'enseignement (post-secondaire) et des carrières, ainsi que dans la lutte contre les disparités entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante et des syndicats de l'enseignement eux-mêmes. Ces derniers ont, par ailleurs, pris des initiatives importantes pour promouvoir l'égalité des genres. Ce Plan d'action a pour objectif d'engager davantage d'actions dans différents domaines tels que l'égalité des genres, le dialogue social et la négociation collective.

“

'Les syndicats de l'enseignement sont non seulement les porte-paroles des enseignant·es, mais aussi de toutes les citoyen·nes européen·nes, car ils abordent dans leur travail les fondements mêmes d'une société saine : les questions économiques, la cohésion sociale, les droits humains, l'égalité et le développement culturel. Experts du dialogue social et apôtres de la solidarité, les syndicats de l'enseignement évoluent vers une nouvelle forme de représentation, aspirant à construire une société plus respectueuse de l'égalité des genres et une Europe meilleure'

Rossella Benedetti,
Présidente du Comité permanent du CSEE pour l'égalité

¹ Cet indice correspondait à 67,4 sur 100 en 2017, soit une augmentation de 5,4 points depuis 2005, dont une hausse de 1,2 point entre 2012 et 2015, ainsi qu'entre 2015 et 2017. <https://eige.europa.eu/fr/in-brief>

QU'AVONS-NOUS DÉJÀ ACCOMPLI POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DE L'ÉDUCATION, DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT ?

4

La thématique de l'égalité des genres a toujours été une priorité dans les activités du CSEE en faveur de l'égalité des chances : elle occupe une place centrale dans son programme de travail. D'autre part, la question de l'égalité des genres dans la profession enseignante et l'éducation fait l'objet de recommandations et de lignes directrices du Comité permanent pour l'égalité du CSEE (ex. les [Recommandations concernant le dialogue social et l'égalité des chances](#)) et est régulièrement examinée lors des réunions du [Comité du CSEE](#) et du [Comité de la promotion des femmes](#).

Dans la résolution [Définir les priorités pour l'élaboration du Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#), adoptée à la Conférence spéciale en 2018, le CSEE et ses organisations membres réaffirment l'importance de renforcer la représentation et la participation des femmes au sein des organes décisionnels de l'ensemble des secteurs de l'éducation et de la recherche, ainsi que dans les syndicats de l'enseignement ; de mettre en place de meilleures réglementations pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Europe prévoyant une répartition plus équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ; et de mettre un terme aux stéréotypes sexistes et aux écarts de retraite et de rémunération fondés sur le genre.

Le CSEE soutient ses organisations membres en mettant à leur disposition des mesures et des outils concrets pour aborder la question de l'égalité des genres dans l'éducation et la société en général, les préparer à appréhender les problématiques qui y sont liées dans le cadre du dialogue social aux niveaux institutionnel, national et européen, et les sensibiliser à la nécessité d'inclure ce débat dans le dialogue social pour le secteur de l'éducation.

Initiatives du CSEE dans le domaine de l'égalité des genres :

- Mettre en œuvre des projets de développement des capacités des syndicats de l'enseignement, en vue de leur permettre d'aborder la problématique de l'égalité des genres (ex. [égalité des genres dans le contexte de la crise économique, stéréotypes sexistes et ségrégation entre les hommes et les femmes](#)).
- Préparer des recommandations et des lignes directrices pour les syndicats de l'enseignement, afin de soutenir leur travail dans le domaine de l'égalité des genres (ex. les lignes directrices [Comment les syndicats de l'enseignement peuvent contribuer à atténuer et combattre les stéréotypes sexistes dans l'éducation et la ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail](#)).
- Soutenir les organisations membres en faisant pression sur les gouvernements nationaux et les autorités éducatives pour mettre en œuvre les ODD et d'autres instruments internationaux pour l'égalité des genres (ex. [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#)).
- Faire pression sur les institutions européennes pour inclure la thématique de l'égalité des genres dans les politiques éducatives et européennes (ex. la stratégie Education et Formation 2030, la stratégie numérique pour l'Europe, le Cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail et les politiques de l'UE pour l'EFPP) et accorder la priorité à l'éducation, considérée comme un pilier essentiel de la construction d'une société respectueuse de l'égalité des genres.
- Développer la capacité des syndicats de l'enseignement pour leur permettre d'aborder la question de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et leurs propres organisations, au travers de l'organisation d'événements, d'ateliers, de séminaires et de conférences.
- Coopérer avec d'autres parties engagées dans le cadre de l'élaboration des politiques (ex. EIGE), avec la CES et les syndicats travaillant dans le domaine de l'égalité des genres, ainsi qu'avec les centres de recherche étudiant cette thématique dans le contexte de l'éducation (ex. Eurofound).
- Promouvoir le débat sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, au sein du Comité du Dialogue social sectoriel européen pour l'éducation.

QUE POUVONS-NOUS FAIRE DE PLUS POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ DES GENRES AU SEIN DE L'ÉDUCATION, DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT ?

Un large éventail de mesures concrètes sont à la portée des syndicats de l'enseignement pour mettre en œuvre les politiques portant sur l'égalité des genres et avoir un impact à la fois sur le secteur de l'éducation, les syndicats eux-mêmes et, par conséquent, sur l'ensemble de la société. Ces mesures sont notamment les suivantes :

- Continuer à promouvoir le débat sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, au sein du dialogue social national, régional et local et du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation.
- Créer des structures pour l'égalité des genres au sein des syndicats.
- Préparer et diffuser des publications mettant en avant cette thématique.
- Organiser des formations, des débats et des tables rondes centrés sur la promotion de l'égalité des genres.
- Mener des recherches, collecter de données et diffuser des informations sur l'égalité des genres.
- Introduire des quotas par sexe.
- Introduire des dispositions spécifiques pour faciliter la participation aux activités et aux processus décisionnels des syndicats (prévoir des services de garderie durant les réunions).
- Coopérer et échanger les bonnes pratiques entre les syndicats et les différentes parties prenantes (autres syndicats, autres secteurs, ONG, etc.).
- Mettre en œuvre les initiatives des syndicats (ex. manifestations, grèves) et organiser des campagnes.
- Surveiller la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité des genres prévues dans les conventions collectives.

- Déployer des projets ayant pour thème l'égalité des genres.
- Fournir des conseils juridiques aux membres des syndicats et/ou assurer leur représentation légale.
- Définir, mettre en œuvre et promouvoir des stratégies et/ou des plans d'action pour l'égalité.
- Faire pression sur les autorités et les institutions éducatives pour toutes les questions se rapportant à l'égalité des genres.
- Assurer la participation active des enseignant-e-s, des universitaires, du personnel de l'éducation en général et de leurs syndicats dans le cadre de l'élaboration des politiques éducatives au niveau national/régional/local.
- Travailler avec différents médias et utiliser les réseaux sociaux pour promouvoir l'égalité des genres dans la société en général.

Le dialogue social est un outil important qui permet d'aborder la question de l'(in)égalité entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante et de la société en général. Actuellement, la plupart des mesures syndicales mises en œuvre pour aborder les différents aspects de l'égalité des genres sont prises par des syndicats agissant seuls ou au travers de confédérations syndicales². Raison pour laquelle il est essentiel d'exploiter davantage le potentiel du dialogue social pour renforcer l'égalité des genres au sein du secteur de l'éducation. L'efficacité du dialogue social aux niveaux national, régional et local dépend du degré de développement de ses structures, de la présence d'une représentation du groupe des employeurs et de la volonté d'aborder ces questions. Des ressources financières et organisation-

² [Enquête du CSEE Egalité des genres au sein des syndicats de l'enseignement, de la profession enseignante et du dialogue social \(2019\)](#)

PLAN D'ACTION DU CSEE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

nelles supplémentaires sont dès lors cruciales pour renforcer le rôle du dialogue social centré sur l'égalité des genres. L'ensemble des partenaires sociaux (y compris les syndicats) doivent aussi parfaitement s'entendre sur le fait que l'égalité des genres est une question devant être discutée et négociée par les syndicats.

La première étape pour instituer l'égalité des genres consiste à évaluer la situation actuelle dans le contexte national et local et à identifier les domaines nécessitant une amélioration dans ce cadre. Les mesures visant à **créer une unité spécifiquement dédiée à l'égalité** au sein des syndicats de l'enseignement, ou à encourager les femmes à se joindre aux équipes de négociation en vue de garantir que les problématiques abordées dans le cadre du dialogue social seront aussi importantes pour les hommes que pour les femmes travaillant dans le secteur de l'éducation, se révèlent un moyen efficace pour aborder la question de l'égalité des genres au sein de l'éducation.

D'autre part, il est impératif de garder à l'esprit la **dimension intersectionnelle** de nombreuses inégalités, pouvant se traduire par des discriminations multiples fondées simultanément sur des motifs différents (genre, âge et handicap ; genre, origine ethnique et situation économique ; etc.) et de lutter contre le phénomène croissant de la **privatisation de l'éducation**, considérée comme un facteur accentuant les inégalités et les disparités à la fois dans le secteur de l'éducation et la société.

6



LE DIALOGUE SOCIAL se présente sous de nombreuses formes (tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations) et intervient à différents niveaux. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel participe officiellement le gouvernement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement.

<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>

EN QUOI CONSISTE LE PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET COMMENT L'UTILISER ?

Le Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres est un cadre politique visant à améliorer le travail des organisations membres du CSEE destiné à promouvoir cette thématique et à proposer des mesures concrètes pour intégrer la dimension du genre dans l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et local. Il a également pour vocation de favoriser les échanges transnationaux d'informations et de bonnes pratiques concernant les moyens pouvant être mis en œuvre par les syndicats de l'enseignement pour contribuer à promouvoir l'égalité des genres au sein de la profession enseignante et de la société en Europe.

Ce plan d'action s'appuie sur le précédent [Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres au sein des syndicats de l'enseignement et dans la profession enseignante](#) (2010) et l'ensemble des recommandations et lignes directrices centrées sur l'[égalité des genres](#) émanant des structures du CSEE pour l'égalité et des résultats de projets. Il a été développé dans le cadre du projet du CSEE [Dialogue social et égalité des genres : donner aux syndicats de l'enseignement les moyens d'aborder l'égalité des sexes dans la profession enseignante à travers le dialogue social](#) (2017-2019), dans le sillage des résultats de l'enquête en ligne menée auprès des organisations membres du CSEE et des discussions engagées lors de divers ateliers et de la conférence de clôture. Le plan d'action s'aligne également sur les priorités du [Plan d'action de l'Internationale de l'Éducation pour l'égalité des genres](#), le [Programme d'action de Vienne de la CES](#) (2019-2023) et le [Programme d'action de la CES pour l'égalité hommes-femmes](#) (2016-2019) : **lutter contre les stéréotypes sexistes et la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les secteurs de l'éducation ; promouvoir les femmes aux postes décisionnels, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale ; éliminer les écarts en termes de retraite et de rémunération ; et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre**. Le plan d'action est complété par la [Base de données en ligne du CSEE pour les bonnes pratiques](#), contenant des descriptions et des liens vers des initiatives pratiques concernant les diverses thématiques sur lesquelles travaillent les organisations membres du CSEE. Cette base de données est mise à la disposition des syndicats de l'enseignement en tant que source d'inspiration et manuel pratique contenant des outils et des arguments ayant prouvé leur efficacité au sein des syndicats de l'enseignement et du secteur de l'éducation.

Le Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres n'est pas un modèle de référence applicable de manière universelle dans tous les pays. Au contraire, il doit se comprendre comme un instrument politique d'assistance devant être évalué et adapté au contexte national/syndical, ainsi qu'à la situation de l'égalité des genres au sein de l'éducation, de la profession enseignante et de la société en général. La mise en œuvre du Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres implique de s'engager pleinement à appréhender la question de l'égalité des genres de manière holistique et à évaluer régulièrement les activités menées, afin de faire de cet engagement une réalité aux niveaux national, régional et local. A l'échelon européen, le CSEE assure le suivi de la mise en œuvre du Plan d'action, au travers des travaux de son Comité permanent pour l'égalité et de son Comité de la promotion des femmes.



GLOSSAIRE ET DÉFINITIONS DES TERMES

Genre (dans le cadre de ce plan d'action) fait référence aux différences et similitudes entre les femmes et les hommes fixées par les conventions et autres forces sociales, économiques, politiques et culturelles. Si la notion de « sexe » fait référence aux différences biologiques, le terme « genre » se concentre quant à lui sur les rôles, les relations, les dynamiques de pouvoir et les inégalités créés par la société (IE [Plan d'action pour l'égalité des genres](#) 2016-2019).

Égalité des genres (dans le cadre de ce plan d'action) fait référence à l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines sociaux, politiques et économiques, ainsi que dans la planification de vie. Cela implique qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur le genre d'une personne dans l'allocation de ressources ou d'avantages, ou encore dans l'accès aux services. Elle est directement opposée à la discrimination de genre (IE [Plan d'action pour l'égalité des genres](#) 2016-2019).

Non sexiste (neutralité en matière de genre) : indépendant des modèles et des stéréotypes liés au genre ; n'excluant pas implicitement un genre (IE [Plan d'action pour l'égalité des genres](#) 2016-2019).

Stéréotypes de rôles liés au genre (stéréotypes sexistes) : ensemble de normes comportementales acceptées, associées tout particulièrement aux hommes ou aux femmes, par exemple les femmes cuisinent, les hommes réparent les voitures (IE [Plan d'action pour l'égalité des genres](#) 2016-2019).

Intégration d'une perspective de genre : processus d'évaluation des implications liées à la dimension de genre dans toute action planifiée, y compris la législation, les politiques et/ou les programmes visant à ce que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages et à réaliser l'égalité des genres (IE [Plan d'action pour l'égalité des genres](#) 2016-2019).

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : Différences et fossé général existant entre le salaire moyen des femmes et des hommes, les femmes gagnant en moyenne moins que les hommes. Il s'agit de la différence entre les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes, exprimée sous forme de pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes (IE [Plan d'action pour l'égalité des genres](#) 2016-2019).

Ségrégation horizontale : Concentration de femmes et d'hommes dans différents secteurs et professions (l'enseignement et les services infirmiers sont souvent perçus comme des professions féminines, la médecine et les services juridiques comme des professions masculines) ou dans les des sous-secteurs de l'éducation, par exemple la surreprésentation des femmes dans l'EPE et l'enseignement primaire et leur sous-représentation dans l'enseignement post-secondaire ([EIGE](#)).

Ségrégation verticale : Concentration de femmes et d'hommes à différents degrés, niveaux de responsabilités ou positions ([EIGE](#)).

Plafond de verre : Obstacles artificiels et barrières invisibles empêchant les femmes d'accéder aux hautes fonctions et aux postes décisionnels d'une entreprise ([EIGE](#)).

THÉMATIQUES CLÉS

STÉRÉOTYPES SEXISTES ET SEXOSPÉCIFICITÉ DES RÔLES DES HOMMES ET DES FEMMES

“ *Notre vision est celle d'un système d'éducation où les stéréotypes sexistes, le sexisme et le harcèlement sexuel ont cessé de nuire et de limiter la vie et les opportunités des filles et des garçons. Nous menons des campagnes en faveur d'une approche holistique de l'école, en vue de faire progresser l'égalité des genres.* ”

[Enquête](#) du CSEE, 2019



Les attitudes vis-à-vis de l'égalité des genres ont aujourd'hui considérablement évolué. En effet, plus de femmes que jamais auparavant travaillent dans le secteur de l'éducation et sont recrutées pour diriger des entreprises, tandis que plus d'hommes qu'auparavant sollicitent un congé parental et partagent équitablement les responsabilités familiales. Malgré cela, la population n'est pas à l'abri des stéréotypes sexistes et reste conditionnée par la nature « préformatée » du rôle des hommes et des femmes. Nous ne devons pas sous-estimer les effets préjudiciables des stéréotypes sexistes sur les différents aspects de l'égalité des genres. Les stéréotypes sexistes peuvent se définir comme étant une généralisation simpliste des attributs, des compétences et des signes distinctifs qui caractérisent les individus. Ceux-ci proviennent de nombreuses sources et restreignent la liberté et les choix des individus, conduisant à des formes de discrimination directe ou indirecte.

L'importance de la question du genre se manifeste dans la plupart de nos réalités quotidiennes, qu'il s'agisse de l'éducation, de l'emploi, de la famille, des relations, de la santé, du temps libre, de la définition de l'identité, ou encore, de la vie en société. Malgré les réalités changeantes, les stéréotypes sexistes restent profondément enracinés, toujours très présents et systématiques³.

Il apparaît clairement que les systèmes d'éducation et la profession enseignante ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les stéréotypes sexistes, en veillant à les remanier et à en limiter le nombre. Les résultats de l'enquête du CSEE Égalité des genres au sein des syndicats de l'enseignement, de la profession enseignante et du dialogue social (2019) montrent que c'est effectivement dans ce domaine que les syndicats de l'enseignement comptent parmi les organisations les plus actives, travaillant avec les ONG, les gouvernements et les employeurs de l'éducation pour mettre un terme à ce type de stéréotypes, notamment dans les programmes d'études et les manuels scolaires, ainsi que dans le choix des filières d'études et de carrières. Le CSEE soutient activement et systématiquement ses organisations membres dans leur lutte contre les stéréotypes sexistes au sein de l'éducation et de la société en général, par exemple, au travers de la publication de [Lignes directrices](#) destinées à aider les syndicats de l'enseignement à les réduire et à les éliminer au sein de l'éducation et à mettre un terme à la ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (2013).

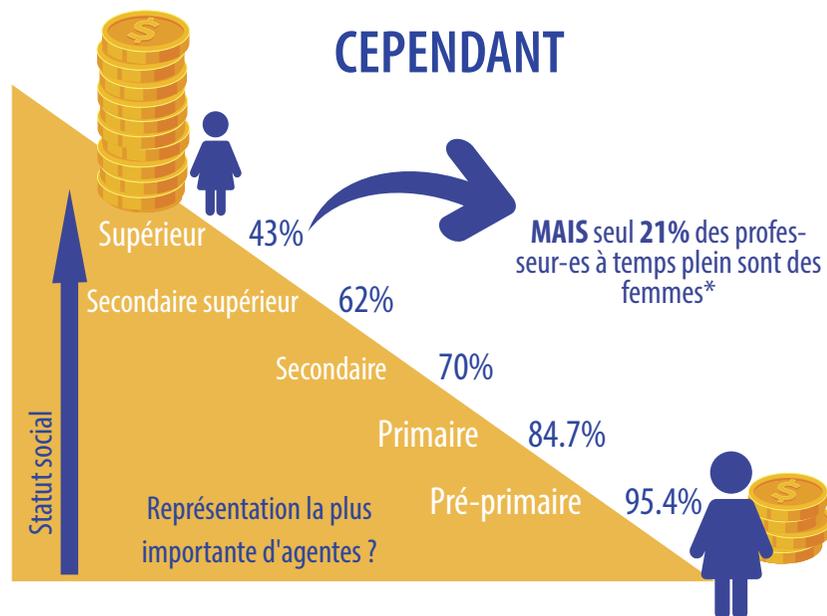
³ <https://eige.europa.eu/gender-stereotypes>

STÉRÉOTYPES SEXISTES ET SEXOSPÉCIFICITÉ DES RÔLES

Défis à relever	Actions au niveau national/régional/local	Actions au niveau européen
<p>Les stéréotypes sexistes profondément ancrés dans nos vies quotidiennes, la publicité et les médias continuent à conditionner notre perception des rôles et des responsabilités des hommes et des femmes au sein du foyer, de la structure familiale, du marché du travail et de la vie publique, ainsi que notre approche de leurs capacités et de leurs compétences (ex. pour la prise de décision).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser à la corrélation entre les stéréotypes sexistes et les autres aspects de l'égalité des genres dans le contexte national/régional/local, ex. la ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et les divers secteurs de l'éducation, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les écarts salariaux fondés sur le genre, etc. ▪ Initier et/ou organiser des recherches sur le degré de sensibilisation à la dimension du genre dans les programmes d'études, les manuels scolaires, les procédures administratives et les loisirs, et communiquer les résultats de ces recherches au grand public et aux autorités éducatives. ▪ Exiger une formation initiale et un DPC suffisants et durables du personnel de l'éducation et de la direction des établissements scolaires, centrés sur l'égalité des genres, et exiger le renouvellement du matériel pédagogique dans ce cadre, ainsi que l'instauration d'un environnement scolaire holistique encourageant le respect mutuel entre tous les acteurs de l'éducation. ▪ Assurer la formation des enseignant-e-s, développer des outils de sensibilisation à la question du genre et identifier les stéréotypes sexistes pour éviter de les reproduire inconsciemment. ▪ Faire connaître les réformes institutionnelles et/ou législatives ayant démontré leur efficacité pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les systèmes d'éducation nationaux. 	<p>Le CSEE s'engage à promouvoir une approche de l'égalité des genres, considérant cette problématique comme étant commune aux hommes et aux femmes, et à lutter contre les stéréotypes sexistes, qu'ils soient masculins ou féminins.</p> <p>Autres actions du CSEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminer la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les filières d'études et le marché du travail, aider la CES à lutter contre ce problème au niveau intersectoriel. ▪ Recueillir et diffuser des informations concernant les bonnes pratiques et les expériences des organisations membres du CSEE visant à éliminer les stéréotypes sexistes au sein de l'éducation, du marché du travail et de la société dans son ensemble. ▪ Redoubler d'efforts pour garantir un langage non sexiste dans tous les documents du CSEE. ▪ Collaborer avec les agences européennes travaillant sur l'égalité des genres (ex. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes – EIIGE) et actives dans la lutte contre la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les filières d'études et les carrières en Europe. ▪ Faire connaître les réformes institutionnelles et/ou législatives ayant démontré leur efficacité pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les systèmes d'éducation nationaux.
<p>La ségrégation entre les hommes et les femmes dans les filières d'études demeure un problème important au sein des systèmes d'éducation en Europe : la concentration de garçons reste plus importante dans les filières d'études telles que les TIC et les disciplines STEM, tandis que les filles ont tendance à opter pour les cours de langues, l'histoire et les sciences sociales. Dans certains pays, les activités inscrites au cours d'éducation physique sont différentes pour les filles et les garçons.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exiger une formation professionnelle initiale et continue suffisante et durable, ainsi que le renouvellement du matériel pédagogique, permettant d'encourager les femmes et les hommes à se tourner vers des filières d'études et des carrières généralement associées au sexe opposé, pour les enseignant-e-s, les universitaires, les conseiller-ère-s pédagogiques, les psychologues et le personnel de l'éducation en général. ▪ Organiser des formations pour les enseignant-e-s, les universitaires, le personnel de l'éducation en général et les membres des syndicats, centrées sur les moyens de promouvoir une approche intégrant la dimension du genre au sein de l'éducation et, par conséquent, dans l'ensemble de la société. ▪ S'efforcer de convaincre les gouvernements et/ou autorités éducatives nationaux (ou régionaux/locaux compétents) de la nécessité de réformer les programmes d'études (y compris le cours d'éducation physique), les manuels scolaires, les procédures administratives et les activités récréatives à tous les niveaux de l'éducation, afin d'y intégrer la dimension du genre. ▪ Développer des lignes directrices et des listes de contrôle pour le personnel de l'éducation, en vue de faciliter l'organisation des classes, de l'enseignement et de la recherche en tenant compte de la thématique du genre. ▪ Développer des lignes directrices pratiques pour les écoles, centrées sur la promotion des matières généralement associées aux sexes opposés. 	

SÉGRÉGATION HORIZONTALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les stéréotypes sexistes et les rôles préétablis des hommes et des femmes conduisent à une ségrégation fondée sur le genre dans le marché du travail. Malgré le fait que les femmes obtiennent des résultats scolaires et des titres officiels excellents, la ségrégation entre les hommes et les femmes parmi les travailleurs et les travailleuses demeure une réalité. Celle-ci se manifeste plus particulièrement dans le secteur public, l'enseignement étant une profession hautement féminisée. En 2017, environ 73 % du personnel de l'éducation dans l'UE était composé de femmes⁴.



⁴ Eurostat, Emploi par sexe, âge et activité économique (à partir de 2008, NACE Rév.2) - 1 000 [lfsa_egan2], consulté le 04/07/2018.

*European University Association. Data on female university leadership in Europe. 2017

Les carrières des femmes sont souvent interrompues en raison de leurs responsabilités familiales, réparties de manière inégale entre elles et les hommes, tandis que les structures de carrière pour les deux sexes restent sous l'influence de principes stéréotypés qui déterminent celui ou celle, entre l'homme et la femme, qui conviendra le mieux pour occuper des postes spécifiques ou travailler dans certains secteurs en particulier.

Les différences dans le choix des filières d'études entre les hommes et les femmes se reflètent également au sein de la profession enseignante. Dans la majorité des Etats membres de l'UE, les femmes sont surreprésentées dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur. A quelques exceptions près, comme en Finlande où l'on avoisine la parité entre les hommes et les femmes, la proportion de femmes enseignantes dans les écoles primaires dépasse généralement les 75 %⁵, alors que cette proportion correspond à 62 % dans l'enseignement secondaire supérieur⁶. A quelques exceptions près, les femmes constituent 43 % du personnel enseignant, mais seules 21 % d'entre elles sont titularisées et travaillent sous le régime de la permanence⁷. Dans le domaine de la recherche scientifique, les femmes demeurent minoritaires, représentant 33,4 % du personnel de la recherche dans les 28 Etats membres de l'UE en 2015. Elles sont par ailleurs plus nombreuses à travailler dans le cadre de contrats à temps partiel ou précaires et moins nombreuses à saisir les opportunités de mobilité internationale⁸.

Par ailleurs, la ségrégation horizontale fondée sur le genre au sein de la profession enseignante - où les hommes occupent principalement les postes les mieux rémunérés et les fonctions dirigeantes (ex. enseignement supérieur), tandis que les femmes travaillent essentiellement dans des secteurs et des disciplines considérés comme « typiquement féminins » - représente clairement un obstacle à l'égalité des genres dans l'éducation et sur le marché du travail. Afin de lutter contre la ségrégation horizontale, les syndicats de l'enseignement font pression en vue de garantir une meilleure application des programmes d'études intégrant la dimension du genre. Ils mènent également des campagnes pour améliorer le statut et l'attrait de la profession enseignante et expliquent la mission et les caractéristiques de la profession enseignante au public. Les résultats de l'enquête du CSEE *Egalité des genres au sein des syndicats de l'enseignement, de la profession enseignante et du dialogue social* (2019) laissent apparaître que les syndicats de l'enseignement nécessitent de mener davantage de recherches sur la ségrégation horizontale entre les hommes et les femmes.

⁵ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>

⁶ Eurostat, Enseignants et personnel académique par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et groupes d'âge, 2017.

⁷ Eurostat, Teaching staff in tertiary education by level and sex, 2019.

⁸ Commission européenne, She Figures 2018, p.59; 99; 101.

SÉGRÉGATION HORIZONTALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>Les femmes sont généralement plus nombreuses que les hommes à occuper un poste dans la petite enfance et l'enseignement primaire, dans la mesure où ces deux secteurs sont associés à des services d'accueil et de soins, largement considérés comme des professions féminisées au sein de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser et mener des campagnes pour promouvoir la présence des hommes dans l'EPE et l'enseignement primaire, en vue de présenter aux enfants des modèles d'identification variés et équilibrés entre les hommes et les femmes et d'éviter de perpétuer les stéréotypes sexistes. ▪ Recueillir et diffuser des informations sur la ségrégation horizontale au sein de la profession enseignante, entre les différents secteurs de l'éducation et les matières enseignées au niveau national. 	<p>Le CSEE s'engage à lutter contre la ségrégation horizontale au sein de la profession enseignante, en sensibilisant à cette problématique et en plaidant en faveur de conditions de travail décentes et de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans tous les secteurs de l'éducation.</p>
<p>Les femmes enseignantes sont sous-représentées dans l'enseignement supérieur et la recherche et plus souvent assignées à des postes d'assistantes qu'à des postes de professionnelles à temps plein. Les femmes chercheuses sont par ailleurs plus nombreuses à travailler dans le cadre de contrats à temps partiel ou précaires et moins nombreuses à saisir les opportunités de mobilité internationale. Elles rencontrent, en outre, plus de difficultés que les hommes à obtenir des subventions pour leurs recherches.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire pression sur les gouvernements et les autorités éducatives aux niveaux national, régional et local, y compris sur la direction des établissements scolaires, afin d'introduire des mesures orientées sur l'égalité des genres dans l'enseignement supérieur et la recherche. 	<p>Autres actions du CSEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire pression pour garantir un investissement public durable dans tous les secteurs de l'éducation, élever le statut de la profession enseignante en Europe et améliorer les conditions de travail des enseignant-e-s, y compris les perspectives de carrière, en vue de renforcer l'attrait de la profession enseignante dans tous les secteurs de l'éducation et améliorer l'égalité des chances pour les hommes et les femmes.
<p>Le travail des femmes est sous-estimé : les femmes sont surreprésentées dans les secteurs de l'éducation moins bien rémunérées, moins valorisées et jugées moins « intellectuels ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recueillir des données et conduire des recherches sur la ségrégation horizontale dans le secteur de l'éducation et les raisons qui la sous-tendent dans le contexte national/régional/local. ▪ Sensibiliser à l'utilité et à la complexité de l'enseignement dans la petite enfance et l'enseignement primaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffuser des informations sur la ségrégation horizontale au sein de la profession enseignante, entre les différents secteurs de l'éducation et les matières enseignées en Europe. ▪ Offrir la possibilité aux organisations membres du CSEE d'échanger les bonnes pratiques et les outils efficaces pour soutenir les femmes universitaires et scientifiques dans l'enseignement supérieur et la recherche en Europe.
<p>Dans bon nombre de pays, le faible niveau des rémunérations dans les différents secteurs de l'éducation (y compris dans l'enseignement supérieur) rend la profession enseignante peu attrayante aux yeux des hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir les incitants financiers pour les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation en général dans tous les secteurs de l'éducation. ▪ Réclamer une harmonisation des salaires et des conditions de progression dans la carrière pour la petite enfance, l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encourager les organisations membres à multiplier les possibilités d'échanger les bonnes pratiques pour la collaboration avec les parents, les familles, les médias et les organismes locaux pour surmonter les barrières sociales auxquelles se heurtent les hommes travaillant dans la petite enfance et l'enseignement primaire.
<p>La perception qu'ont les parents de la profession enseignante et les barrières sociales rendent plus difficile pour les hommes de travailler dans l'EPE et l'enseignement primaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir une stratégie pour l'utilisation efficace des médias et des canaux de communication, en vue de promouvoir une image positive de la profession enseignante soucieuse de la parité entre les hommes et les femmes, basée sur le respect des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation, et remettre ainsi en question les rôles traditionnellement assignés aux hommes et aux femmes, afin d'attirer à la fois les jeunes, hommes et femmes, dans la profession. ▪ Promouvoir les stages de formation pour soutenir le personnel de l'éducation qui aspire à travailler dans la petite enfance et l'enseignement primaire. ▪ Promouvoir les descriptions non sexistes des offres d'emploi dans le secteur de l'éducation. 	

SÉGRÉGATION VERTICALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION ET AU SEIN DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT

Malgré le grand nombre de femmes travaillant dans le secteur de l'éducation, leur représentation aux postes décisionnels reste peu élevée, notamment dans l'enseignement post-secondaire. A travers l'UE, dans l'enseignement préprimaire, environ 90 % des membres de la direction des établissements scolaires sont des femmes. Dans l'enseignement secondaire, ce pourcentage tombe à 61 % pour le cycle inférieur et à 48 % pour le cycle supérieur. La proportion de femmes dirigeant un établissement d'enseignement supérieur était de 21,7 % en 2017, et seules 12 % d'entre elles occupaient un poste de rectrice dans les universités. Dans le domaine de la recherche, les femmes constituent 27 % des membres des instances de gouvernance telles que les commissions, conseils, comités, fondations ou assemblées universitaires scientifiques, de recherche ou de développement, tandis que seules 20 % d'entre elles sont à la tête de ces instances⁹.

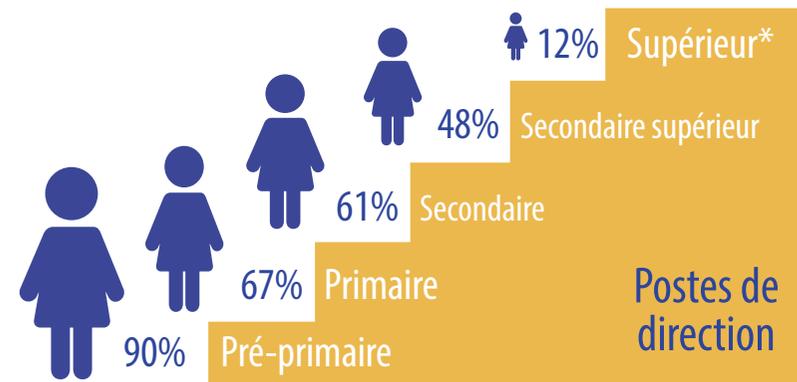
Les phénomènes du « plancher collant » et du « plafond de verre » comptent parmi les principaux obstacles entravant l'accès des femmes aux postes de direction. La répartition inégale des responsabilités familiales, notamment le congé parental sollicité majoritairement par les femmes, a également une incidence sur la progression de leur carrière dans les secteurs de l'enseignement et de la recherche. D'autre part, les femmes enseignantes, universitaires ou membres du personnel de l'éducation en général sont le plus souvent engagées dans la cadre de contrats précaires ou à temps partiel.

“ *Au niveau des écoles, les délégations syndicales ou les entités représentatives du personnel sont principalement composées de femmes, alors que ces dernières n'occupent que rarement des postes à responsabilités au niveau local. Nous avons besoin d'une stratégie pour résoudre ce problème.* ”

[Enquête](#) du CSEE (2019)

Les membres des syndicats de l'enseignement sont majoritairement des femmes, démontrant ainsi la proportion importante du personnel enseignant féminin sur le marché du travail (71 %). Toutefois, la direction des syndicats de l'enseignement n'est pas entièrement représentative des affiliations et du personnel de l'éducation.

Les efforts déployés par les syndicats de l'enseignement pour créer des structures de gouvernance plus représentatives en termes d'égalité des genres et assurer la participation active et efficace des hommes et des femmes à tous les niveaux de la prise de décision dans le secteur de l'éducation et les syndicats de l'enseignement sont largement centrés sur les campagnes destinées à encourager davantage de femmes à se porter candidates aux postes de direction, ainsi que sur les formations et autres activités d'accompagnement adressées aux futures dirigeantes, plutôt que sur l'instauration de quotas en interne.



⁹ Commission européenne, She Figures 2018, p.129 - 131.

*European University Association. Data on female university leadership in Europe. 2017

SÉGRÉGATION VERTICALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>Malgré leur nombre plus élevé parmi le personnel de l'éducation, les femmes restent sous-représentées aux fonctions de direction et aux postes décisionnels des établissements scolaires et des syndicats de l'enseignement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Encourager et promouvoir le débat entourant les quotas hommes-femmes, les seuils, la parité, la proportionnalité et les autres mesures ou incitants structurels et/ou statutaires visant à assurer la représentation des femmes aux postes décisionnels des établissements scolaires et des syndicats de l'enseignement. 	<p>Le CSEE s'engage à lutter contre la ségrégation verticale au sein de la profession enseignante et des syndicats de l'enseignement, en sensibilisant aux facteurs qui empêchent les femmes de se porter candidates aux fonctions de direction dans le secteur de l'éducation et les syndicats de l'enseignement, ainsi qu'aux moyens d'améliorer l'égalité des genres au niveau des postes promotionnels afin de les rendre plus accessibles aux femmes.</p> <p>Autres actions du CSEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> Aborder, dans les travaux menés par le CSEE en faveur de l'égalité des genres, la problématique des stéréotypes sexistes et celle de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, considérées comme les principales causes de la ségrégation verticale. Aider les organisations membres à développer en interne leurs plans d'action pour l'égalité et leurs documents politiques en faveur de l'égalité des genres. Poursuivre la collecte et la diffusion régulière d'informations sur les femmes occupant des fonctions de direction dans le secteur de l'éducation et les syndicats de l'enseignement. Offrir la possibilité de discuter de la question des quotas, des seuils, de la parité, de la proportionnalité et d'autres mesures ou incitants structurels et/ou statutaires visant à assurer la représentation des femmes aux postes décisionnels des établissements scolaires et des syndicats de l'enseignement. Aider les organisations membres à assurer le suivi des développements concernant la Directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement et la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing au niveau national et régional.
<p>Un pourcentage élevé de femmes enseignantes et d'employées de l'éducation travaillent dans le cadre de contrats à temps partiel ou temporaires ne leur permettant pas de se porter candidates aux fonctions de direction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aborder la question de l'emploi précaire au sein du secteur de l'éducation au travers de la question du genre, dans le cadre du dialogue social national/régional/local. 	
<p>Dans bon nombre de pays, il existe une perception sociale selon laquelle les femmes sont compétentes pour l'enseignement mais pas pour les fonctions de direction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer le statut de la profession enseignante et des femmes enseignantes dans les médias et les autres canaux de diffusion, notamment les réseaux sociaux. Promouvoir des modèles exemplaires de femmes dirigeantes au sein des établissements scolaires et des syndicats de l'enseignement. Développer la capacité des syndicats de l'enseignement afin de leur permettre de lutter contre les stéréotypes sociaux vis-à-vis des capacités et compétences professionnelles des hommes et des femmes. 	
<p>En raison des stéréotypes sociaux sexistes, de la culture patriarcale et du déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle (y compris les exigences excessives de la part de la direction des établissements scolaires), les femmes doivent choisir entre leur carrière ou leur famille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la visibilité des femmes au sein des structures de leurs syndicats et faciliter leur participation aux hautes fonctions de leurs organisations au moyen de divers incitants (horaires de travail flexibles, possibilité d'adapter les horaires des réunions, garderies, etc.). Faire pression pour faciliter l'accès des femmes et des hommes aux fonctions de direction des établissements scolaires, en autorisant le partage des responsabilités de la direction. Prévoir des dispositions spécifiques pour faciliter la participation des membres ayant des responsabilités familiales aux activités et aux processus décisionnels des syndicats (dispositions pratiques pour les réunions, garderies). 	

SÉGRÉGATION VERTICALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>Les femmes enseignantes et les employées de l'éducation en général manquent souvent de confiance en elles et de compétences en matière de direction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des formations consacrées aux compétences en matière de direction et de gestion pour renforcer la confiance des femmes candidates ou nouvellement élues aux postes de direction des établissements scolaires et des syndicats de l'enseignement, et soutenir leur travail en réseau. Encourager l'inclusion des femmes syndicalistes dans les équipes chargées de la négociation collective, en vue de pouvoir intégrer aux débats les problématiques spécifiques aux femmes. Négocier avec les employeurs de l'éducation la formation et le mentorat des femmes enseignantes et des employées de l'éducation se portant candidates aux postes de direction. 	
<p>Les perceptions des fonctions de direction basées sur la masculinité empêchent les femmes d'accéder aux postes décisionnels et de s'y maintenir (ex. systèmes d'évaluation subjectifs).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faire pression en faveur de la mise en place d'un système d'évaluation non sexiste des membres de la direction et de la formation d'équipes de recrutement respectant la parité entre les hommes et les femmes pour les postes de direction. Faire pression afin que les représentant-e-s des syndicats puissent faire partie des commissions électorales pour les postes de direction des établissements scolaires. Former les affilié-e-s syndicaux-ale-s aux fonctions de direction, en faisant abstraction des sexes. Former les affilié-e-s syndicaux-ale-s aux préjugés inconscients. 	
<p>Manque de soutien aux femmes dirigeantes de la part des femmes syndicalistes elles-mêmes et manque de collaboration en réseau avec les femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des formations pour le personnel enseignant et les syndicalistes, centrées sur les techniques de collaboration en réseau. Faire en sorte que les femmes enseignantes soient encadrées par des collègues occupant des postes décisionnels dans les établissements scolaires et/ou les syndicats de l'enseignement, en vue de les inciter à se porter candidates aux postes de direction. 	
<p>Plafond de verre dans le secteur de l'éducation et les syndicats de l'enseignement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Continuer de promouvoir l'avancement professionnel des femmes au sein de la profession enseignante en encourageant le DPC centré sur l'égalité des chances aux niveaux national, régional, local et institutionnel. Faire pression sur les autorités éducatives en vue d'évaluer la situation de l'égalité des genres pour chaque réforme nationale/régionale intéressant directement le secteur de l'éducation et la profession enseignante. Organiser des formations et des projets de développement des capacités centrés sur la ségrégation verticale au sein de la profession enseignante et des syndicats de l'enseignement. 	

DIFFICULTÉ À CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée continuent à jouer un rôle important dans l'enracinement des écarts en matière d'emploi, de rémunération et de retraite entre les hommes et les femmes sur le marché du travail en général et dans le secteur de l'éducation. La situation est souvent encore plus difficile pour les femmes issues de l'immigration ou les femmes roms : l'absence de services de garde d'enfants accessibles et les rôles traditionnels liés aux genres est l'une des principales raisons pour lesquelles un grand nombre de jeunes femmes migrantes (âgées de 16 à 24 ans) ne travaillent pas, ne suivent aucune formation ou ne font pas d'études¹⁰ et il y a deux fois plus d'hommes roms actifs que de femmes actives¹¹. L'importance cruciale de s'attaquer à la question de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est également manifeste dans le contexte de la ségrégation verticale au sein du secteur de l'éducation et des syndicats de l'enseignement, dans la mesure où l'on considère que les femmes sont dissuadées de briguer des postes décisionnels en raison des problèmes potentiels que cela peut poser sur le plan de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Plusieurs progrès ont été accomplis dans la législation européenne en ce qui concerne la réconciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les parents qui travaillent et les carrières en Europe, à la suite de l'adoption de la [Directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et](#)

[vie privée des parents et aidants](#). Quatre droits principaux sont énoncés dans cette directive, notamment un congé de paternité de dix jours à la naissance d'un enfant, un congé de cinq jours pour les aidant-e-s, un congé parental de quatre mois, comprenant un congé non transférable de deux mois, et des modalités de travail flexible.

Toutefois, plusieurs problèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée spécifiques au personnel de l'éducation ne sont pas repris dans cette directive, notamment la charge de travail et le stress lié au travail, l'organisation du DPC en dehors des heures de travail et l'impact de la numérisation sur le travail dans le secteur de l'éducation. L'enquête du CSEE Egalité des genres au sein des syndicats de l'enseignement, de la profession enseignante et du dialogue social (2019) montre que les déséquilibres entre vie privée et vie professionnelle sont considérés comme l'un des « nouveaux problèmes » les plus importants mis en avant dans le travail mené par les syndicats de l'enseignement dans le domaine de l'égalité des genres. Les organisations membres du CSEE et leurs affiliés attirent l'attention sur les interconnexions entre les dispositions relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les écarts de rémunération et de retraite entre les hommes et les femmes. Elles assurent la formation des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en général et leur démontrent les conséquences financières négatives des contrats à temps partiel flexibles et promeuvent des solutions telles que des modèles de temps de travail pour les employé-e-s de l'éducation aux différentes étapes de leur vie, ainsi que des dispositions relatives au partage du travail pour les fonctions de direction. Afin de poursuivre l'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour le personnel de l'éducation à tous les échelons des systèmes d'éducation, les organisations membres du CSEE appellent à définir clairement ce que signifie la vie professionnelle pour la profession enseignante et revendiquent l'inclusion du droit à la déconnexion dans les conventions collectives, une éducation de la petite enfance et des structures d'accueil des personnes âgées abordables et accessibles, ainsi que des contrats négociés prévoyant des attentes réalistes en termes de charge de travail.



31,5 % des femmes occupent des emplois à temps partiel, par rapport à 8,2 % d'hommes et un peu plus de 50 % d'entre elles travaillent à temps plein par rapport à 71,2 % d'hommes.

10 FRA 'Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Migrant women – selected findings', 2019.

11 FRA 'Transition from education to employment of young Roma in nine EU Member States', 2018.

European Commission, 2017. Study on equality between women and men in the EU. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

DIFFICULTÉ À CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>Les données concernant les femmes au sein de la profession enseignante, collectées et publiées par les ministères et les instituts de recherche, montrent que celles-ci progressent moins rapidement dans leur carrière que les hommes et acceptent souvent des contrats à temps partiel principalement parce que les femmes continuent à devoir trouver des solutions pour concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.</p>	<ul style="list-style-type: none">Faire pression sur les gouvernements nationaux pour assurer la mise en œuvre immédiate de la Directive relative à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et aidants.Promouvoir des formes de gestion tenant compte de la question du genre, ainsi que la possibilité de prévoir des horaires flexibles qui conviennent aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation en général.Faire pression sur les autres secteurs gouvernementaux tels que l'économie, les politiques sociales, etc. en faveur de l'égalité des genres.	<p>Le CSEE s'engage à sensibiliser à l'impact de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur les autres aspects de l'égalité des genres, notamment les écarts de rémunération et de retraite, la progression dans la carrière, la parité entre les hommes et les femmes aux postes décisionnels, la reproduction des stéréotypes sexistes, etc.</p> <p>Autres actions du CSEE :</p> <ul style="list-style-type: none">Intégrer davantage les questions liées à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans les travaux du DSSEE centrés sur le renforcement de l'attrait de la profession enseignante.Poursuivre la sensibilisation aux conséquences de l'utilisation des TIC dans l'éducation et l'enseignement (e-mails, contacts avec les parents et les élèves, apprentissage mixte, etc.) sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des hommes et des femmes.Poursuivre la sensibilisation aux conséquences du travail à temps partiel et des autres modalités de travail flexible sur la carrière des femmes travaillant dans le secteur de l'éducation.Faire pression en vue de l'introduction de mécanismes complets et appropriés pour surveiller la mise en œuvre des objectifs de Barcelone.
<p>Les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation en général doivent répondre à des exigences et des attentes toujours plus nombreuses sur leur lieu de travail, si bien que leur journée de travail est plus longue que celle prévue dans leur contrat (ex. le nombre important de tâches administratives).</p>	<ul style="list-style-type: none">Négocier avec les employeurs de l'éducation et les autorités éducatives des horaires de travail réalistes pour les enseignant-e-s, les responsables d'établissement scolaire, les universitaires et les chercheur-euse-s (en particulier, les tâches administratives devraient faire partie intégrante du temps de travail officiel stipulé dans les contrats des enseignant-e-s), en tenant compte de l'apprentissage en ligne et du télétravail.Organiser des formations pour les membres des syndicats de l'enseignement, centrées sur le temps de travail, les rémunérations qui y sont associées et la charge de travail.Sensibiliser l'opinion publique à la charge de travail « réelle » des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en général, via les médias et les campagnes.Négocier des conventions collectives permettant de réduire les charges administratives des enseignant-e-s. Mettre en œuvre le Plan d'action du CSEE pour lutter contre le stress lié au travail et le porter à la connaissance des affiliés.Fournir aux affiliés des informations concernant les dispositions contractuelles régissant le temps de travail.	

DIFFICULTÉ À CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>On observe un manque d'infrastructures abordables et accessibles pour assurer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, notamment des services d'accueil et de prise en charge.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Faire pression sur les gouvernements et sur les autorités régionales et locales en vue de mettre en place des services d'accueil et de prise en charge abordables et accessibles.	
<p>La société attend des femmes qu'elles effectuent « le deuxième quart » à la maison (responsabilités familiales, nettoyage, cuisine, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Faire pression sur les gouvernements pour instaurer des politiques qui encouragent les hommes à partager davantage les responsabilités à domicile.▪ Promouvoir l'importance de partager équitablement les responsabilités familiales et les activités de prise en charge entre les hommes et les femmes, dans le contexte national, régional et local.▪ Faire pression en faveur de formules de temps de travail répondant aux besoins des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en général, aux différentes étapes de leur carrière et prendre en compte des facteurs tels que l'établissement scolaire, l'environnement local et le système d'éducation national/régional.	
<p>Le DPC est organisé en dehors des horaires de travail des enseignant-e-s (cette formation est parfois obligatoire).</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Faire en sorte que, via le dialogue social et les conventions collectives, le DPC des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en général soit organisé durant leurs heures de travail, afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sans occasionner une charge supplémentaire ou allonger les horaires de travail.	
<p>Le problème du vieillessement de la population européenne crée un fardeau supplémentaire en ce qui concerne les responsabilités liées à la prise en charge, généralement assumées par les femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Sensibiliser au concept plus large de la « prise en charge » englobant non seulement les enfants mais également les membres de la famille malades, âgés ou ayant des besoins spéciaux.▪ Faire pression sur les gouvernements afin que le vieillissement de la population et l'aide aux personnes âgées soient considérés comme une responsabilité de l'Etat et non une charge individuelle.	

ECARTS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ET DE RETRAITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Sur l'ensemble du marché du travail en Europe, l'écart salarial entre les hommes et les femmes se maintient à 16,2 %, l'écart en matière de retraite à 37 % (non corrigé, 2017, UE)¹². Ces écarts se creusent également lorsque l'inégalité entre les sexes s'additionne à des facteurs tels que le statut migratoire, l'origine ethnique (par exemple, les femmes roms), l'âge, etc. Afin de mettre un terme à cette inégalité flagrante, la Commission européenne a adopté un Plan d'action pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour 2017-2019, mettant en avant huit domaines d'action, allant de l'amélioration de l'application du principe d'équité salariale à la lutte contre la ségrégation verticale et horizontale dans l'ensemble des secteurs et professions.

“ Dans sa note de recherche *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, l'EIGE rappelle que les écarts de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes restent une forme subtile d'inégalité qui, s'accumulant au fil des ans, est causée par le regroupement des femmes dans des professions féminisées sous-payées, le nombre trop peu élevé d'entre elles qui s'inscrivent dans les filières d'études STEM et leur absence au sein de grandes entreprises offrant des structures salariales très avantageuses.



12 Données Eurostat ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Bien que dans la plupart des pays de l'UE, les salaires du personnel enseignant soient déterminés sur la base des grilles salariales de l'Etat, les hommes enseignants progressent en général plus rapidement dans leur carrière que leurs collègues féminines (en raison des interruptions de carrière ou du travail à temps partiel le plus souvent observés chez les femmes, pour assumer leurs responsabilités familiales), ils occupent le plus souvent des postes plus élevés et mieux rémunérés et se voient plus fréquemment offrir des possibilités d'augmenter leurs revenus dans le cadre d'activités extra-scolaires. Ce déséquilibre est à l'origine des écarts de rémunération et de retraite importants entre les hommes et les femmes dans ce secteur. La ségrégation horizontale observée au sein de la profession enseignante contribue, elle aussi, à l'écart salarial entre les deux sexes. En effet, dans nombre de pays, enseigner dans l'enseignement primaire et les secteurs de l'EPE, où le personnel reste majoritairement composé de femmes, est sous-estimé et moins bien rémunéré que les autres secteurs de l'éducation. Les principaux autres facteurs expliquant les écarts de rémunération et de retraite dans le secteur de l'éducation sont les suivants :

- Travail à temps partiel en raison de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Persistance du plafond de verre limitant la possibilité pour les femmes enseignantes de se voir accorder des salaires plus élevés, et stéréotypes sexistes au sein de la société.
- Les femmes ressentent un manque de compétences dans le domaine de la gestion et hésitent à se porter candidates à des postes de direction.

Les syndicats de l'enseignement jouent un rôle clé dans l'élimination des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, via la négociation collective et la création d'outils spécifiques tels que des plans pour l'égalité sur le lieu de travail. Même si des dispositions pour l'équité salariale entre les hommes et les femmes ont été prises dans le secteur de l'éducation en Europe, le manque de valorisation de la profession enseignante et les conditions de travail difficiles ont un impact particulièrement négatif sur l'égalité des genres dans ce secteur. En exerçant la pression pour obtenir une augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'éducation, les syndicats de l'enseignement visent à réduire les écarts salariaux entre le secteur de l'éducation et les autres professions et à obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour un personnel enseignant majoritairement féminin.

ECARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>La ségrégation horizontale observée au sein de la profession enseignante contribue à l'écart salarial entre les deux sexes. En effet, dans nombre de pays, enseigner dans l'enseignement primaire et les secteurs de l'EPE, où le personnel reste majoritairement composé de femmes, est sous-estimé et moins bien rémunéré que les autres secteurs de l'éducation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faire en sorte de mettre en valeur et d'enrichir le contenu des compétences de la profession enseignante et s'assurer que toutes les formations des enseignant·e·s soient sanctionnées par un diplôme de Master, afin d'offrir des perspectives de carrière et des salaires plus avantageux, ainsi que des opportunités aux femmes du secteur de l'éducation. Sensibiliser les membres et le public aux écarts historiques de rémunération et de retraite entre les hommes et les femmes et leur donner les moyens de combattre les principaux facteurs à l'origine de ces écarts (ségrégation verticale et horizontale dans le secteur de l'éducation), les déséquilibres entre vie privée et vie professionnelle, l'emploi précaire et à temps partiel, etc. Prendre des mesures pour augmenter le nombre de femmes se portant candidates aux hautes fonctions de direction universitaires. 	<p>Le CSEE s'engage à promouvoir l'équité salariale dans tous les secteurs de l'éducation et à suivre et évaluer les évolutions au niveau international et de l'UE, ainsi que les initiatives de la CES visant à identifier les motifs de la ségrégation sur le marché du travail et les liens avec les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans la région européenne.</p> <p>Autres actions du CSEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser l'opinion publique aux écarts de rémunération et de retraite entre les hommes et les femmes – un problème complexe interconnecté aux autres inégalités entre les sexes : ségrégation horizontale et verticale dans le secteur de l'éducation, déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, emploi précaire et à temps partiel, entre autres. Diffuser les statistiques sur le pourcentage de femmes et d'hommes occupant des postes à responsabilités à tous les niveaux de l'éducation en Europe. Rechercher les moyens de conduire une étude sur l'application du principe d'équité salariale pour un travail de même valeur dans le secteur de l'éducation. Continuer à faire pression sur les institutions européennes pour exiger que chaque enseignant·e soit titulaire d'un diplôme de Master en éducation donnant accès aux études de doctorat, quel que soit le secteur de l'enseignement, et offrir les mêmes opportunités de carrière aux enseignants et aux enseignantes.
<p>Les hommes enseignants progressent généralement plus vite dans leur carrière que leurs collègues féminines (en raison des interruptions de carrière ou du travail à temps partiel sollicités le plus souvent par les femmes pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec les instituts de recherche et les organisations de la société civile en vue de mener des recherches sur les causes des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Faire pression sur les gouvernements en vue de l'adoption d'une législation prévoyant le partage équitable des responsabilités familiales entre les deux parents (ex. congés parentaux, de paternité et de maternité obligatoires non transférables). Faire pression sur les gouvernements pour que le congé parental soit pris en compte dans la progression de la carrière et non considéré comme un arrêt de travail. 	
<p>La profession enseignante compte en moyenne moins d'hommes que de femmes. Afin de pouvoir assurer leur maintien dans la profession, les hommes sont plus nombreux à se voir offrir des postes mieux rémunérés et plus élevés, ainsi que davantage de possibilités de participation aux activités parascolaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Négocier avec les employeurs de l'éducation des accords de transparence salariale aux niveaux régional, national et institutionnel. Promouvoir l'amélioration du statut de la profession enseignante afin de rendre cette dernière plus attrayante aux yeux des hommes et des femmes. Évaluer régulièrement l'application du principe d'équité salariale pour un travail de même valeur dans le secteur de l'éducation et mener des enquêtes sur la rémunération annuelle des membres. Recueillir des données ventilées par sexe concernant d'autres composantes de la rémunération que peut offrir la profession enseignante. 	

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

La violence fondée sur le genre reste un problème grave et très peu signalé en Europe : selon l'[étude](#) sur la violence à l'égard des femmes réalisée par la FRA, une femme sur trois (33 %) dans l'UE est victime de violences physiques et/ou sexuelles dès l'âge de 15 ans. Le 21 juin 2019, la 108e session de la Conférence internationale du travail de l'OIT (centenaire) a voté en faveur des nouvelles [Convention et Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail](#) prévoyant de protéger l'ensemble des travailleur-euse-s, tant dans le secteur public que privé.

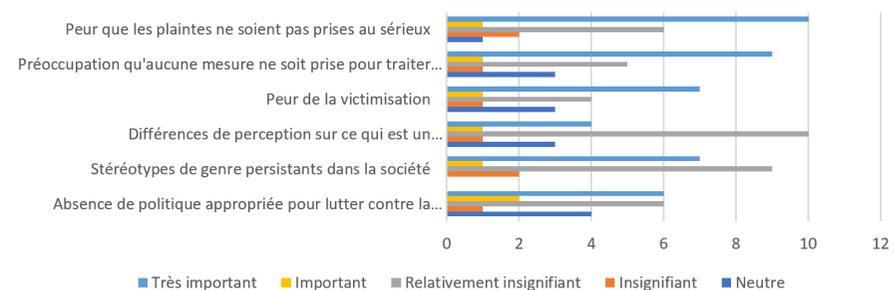
Si la violence et le harcèlement à l'égard des femmes demeurent une préoccupation de longue date dans le secteur de l'éducation, le mouvement #MeToo et les problèmes liés aux nouvelles technologies (ex. cyber-harcèlement) ont progressivement amené cette problématique au-devant de la scène. Partout en Europe, les enseignant-e-s reçoivent des menaces de violence de la part des étudiant-e-s, des parents et des membres du personnel, mais hésitent à signaler ce type d'incident par crainte de voir leur plainte ne pas être prise au sérieux ou ne déboucher sur aucune mesure. Le cyber-harcèlement et la violence en ligne, outre le fait d'être des outils utilisés pour intimider les enseignant-e-s eux-mêmes, ont une incidence de plus en plus considérable sur les étudiant-e-s, à laquelle doivent faire face les enseignant-e-s.



Les syndicats de l'enseignement jouent un rôle particulier dans la lutte contre le problème croissant de la violence fondée sur le genre et du cyber-harcèlement, le travail de prévention, ainsi que dans la création d'environnements d'apprentissage et d'enseignement sûrs et sécurisés pour l'ensemble des étudiant-e-s et du personnel de l'éducation, basés sur le respect mutuel, la confiance et les valeurs universelles. Leur travail consiste notamment à orienter la législation nationale, à reconnaître ces problématiques dans le cadre de la négociation collective, à travailler avec les gouvernements et les autorités éducatives pour assurer le traitement de ces formes de harcèlement et d'intimidation dans la législation, et à sensibiliser les écoles, en particulier, les élèves, les parents et la société à ces problématiques.

Le CSEE soutient activement ses organisations membres dans leur combat pour éliminer et prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le secteur de l'éducation. Cette problématique est notamment examinée dans le Guide de mise en œuvre conjoint des lignes directrices multisectorielles portant sur la violence de tiers et le harcèlement au travail « [Comment prévenir et atténuer la violence de tiers et le harcèlement à l'école](#) » (2012), et dans le cadre du développement conjoint CSEE/FEEE d'un outil interactif d'évaluation des risques en ligne pour le secteur de l'éducation, dans le cadre du [projet OiRA](#) (2018-2019).

Principales raisons expliquant la persistance de la violence fondée sur le genre sur les lieux de travail au sein de l'éducation



Enquête du CSEE [Egalité des genres au sein des syndicats de l'enseignement, de la profession enseignante et du dialogue social](#) (2019)

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>La violence fondée sur le genre dans les établissements scolaires a des conséquences néfastes sur l'environnement pédagogique des étudiant-e-s et sur l'environnement professionnel des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en général, conduisant à l'épuisement professionnel (burn-out) et à des traumatismes psychologiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la mise en œuvre des Convention et Recommandation de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans le contexte de la violence fondée sur le genre au sein de l'éducation. Promouvoir la mise en œuvre de l'Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le harcèlement et la violence au travail, au niveau national et syndical. Créer des départements spécialement dédiés à l'égalité des genres, chargés d'examiner les cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visant les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation en général, et fournir conseils et assistance juridique si nécessaire. Négocier dans le cadre du dialogue social l'introduction de dispositions pour la protection des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en général contre la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail. Négocier avec les employeurs de l'éducation au niveau national un ensemble de lignes directrices spécifiques et conjointes centrées sur les moyens de mettre en œuvre les instruments européens de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, notamment le cyber-harcèlement. Négocier l'introduction d'un « congé d'urgence » pour les victimes de violence domestique dans le cadre des conventions collectives du secteur de l'éducation. 	<p>Le CSEE s'engage à poursuivre la sensibilisation à la violence fondée sur le genre dirigée contre les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation en général, et à faire pression sur les autorités en charge de l'emploi et de l'éducation afin que cette problématique soit considérée comme une question de santé et de sécurité sur les lieux de travail.</p> <p>Autres actions du CSEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action du CSEE pour la prévention et la lutte contre la violence à l'école et sensibiliser les organisations membres à ce document politique. Evaluer et atténuer l'impact de la numérisation sur l'égalité des genres et l'éducation, en sensibilisant aux conséquences du cyber-harcèlement et de la cyber-intimidation sur les environnements d'enseignement et d'apprentissage. Promouvoir la mise en œuvre des Convention et Recommandation de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans le contexte de la violence fondée sur le genre au sein de l'éducation, à travers l'ensemble des pays de la région européenne. Encourager et soutenir le dialogue entre les autorités européennes et nationales et les fournisseurs de services responsables des politiques régissant les services médiatiques et d'informations, afin de trouver les moyens de mettre en place des mesures techniques durables pour prévenir et éviter le cyber-harcèlement fondé sur le genre.
<p>L'utilisation des réseaux sociaux et d'autres outils numériques pour harceler le personnel de l'éducation et les étudiant-e-s et pour diffuser les enregistrements des actes de violence figure parmi les formes les plus problématiques de la violence fondée sur le genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le travail avec les familles en vue de prévenir la cyber-intimidation et le cyber-harcèlement. Faire pression pour inclure la prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre dans les écoles, y compris la prévention du cyber-harcèlement, dans la formation initiale et le développement professionnel continu des enseignant-e-s. 	
<p>Le nombre d'incidents violents non signalés, visant le personnel de l'éducation et les étudiant-e-s (imputables à la direction des établissements scolaires, aux parents, aux étudiant-e-s, etc.) est en recrudescence en Europe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser le personnel de l'éducation à la discrimination, à la violence et au harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail, au travers de l'organisation de formations et d'ateliers adressés aux membres des syndicats. Faire pression sur les gouvernements et les autorités éducatives en vue d'introduire une loi prévoyant de tenir les parents responsables des actes de violence commis par leurs enfants, entre autres la violence fondée sur le genre. 	
<p>Dans certains pays, l'intimidation fondée sur le genre, le harcèlement et la violence psychologique ne sont pas considérés comme des actes de violence et ne sont pas couverts par la législation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec d'autres syndicats et la société civile pour sensibiliser l'opinion publique à la violence fondée sur le genre et faire pression sur les responsables politiques et les employeurs de l'éducation pour adopter une législation complète (en particulier pour les établissements scolaires) couvrant non seulement les violences physiques mais également l'intimidation, le harcèlement et la violence psychologique. Promouvoir l'adoption de lignes directrices expliquant comment définir les plans d'action et les politiques globales des établissements scolaires (y compris les formations, l'évaluation des risques, la médiation et l'aide aux victimes), couvrant toutes les formes de violence et de harcèlement. 	

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>Dans certains pays, il s'agit d'un problème culturel basé sur des stéréotypes sexistes (ex. les manuels scolaires des enfants contiennent des références à la violence et au harcèlement fondés sur le genre).</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Examiner les programmes d'études et le matériel d'enseignement et d'apprentissage en vue de supprimer toute référence à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.▪ Promouvoir les cours centrés sur les valeurs démocratiques, l'égalité et la diversité, adressés tant aux étudiant-e-s qu'aux parents.▪ Faire pression sur les autorités éducatives en vue de financer des programmes d'aide aux employé-e-s : prévoir une « personne de confiance » pour chaque établissement scolaire, chargée d'apporter une aide aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation en général, victimes de violences fondées sur le genre.▪ Promouvoir l'inclusion de l'enseignement portant sur les relations saines et sûres (notamment l'éducation sexuelle), ainsi que sur les conséquences de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans les programmes d'études nationaux.	
<p>Manque d'orientation dans les écoles : la direction des écoles ignore souvent les moyens adéquats permettant de réagir efficacement à la violence et au harcèlement fondés sur le genre visant le personnel de l'éducation, et choisit dès lors d'adopter une position neutre.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Promouvoir des réglementations et des mécanismes clairs pour le signalement des cas de violence fondée sur le genre dans les écoles et échanger les bonnes pratiques avec les autres syndicats dans ce cadre.▪ Préparer des lignes directrices pratiques et concrètes pour les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation en général, présentant les moyens de prévenir, réagir et sanctionner la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les établissements scolaires.▪ Négocier la création d'une équipe de spécialistes (ex. psychologues) dans chaque établissement scolaire pour traiter efficacement le problème de la violence fondée sur le genre dirigée contre le personnel de l'éducation et les étudiant-e-s.▪ Veiller à ce que l'ensemble du personnel de l'éducation soit au courant des dispositions légales en matière de violence fondée sur le genre sur le lieu de travail.	
<p>La violence domestique fondée sur le genre entraîne souvent des violences sur le lieu de travail et dans les établissements scolaires.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Promouvoir une approche holistique de l'école dans le cadre de la collaboration avec les familles, les services sociaux et la communauté locale, afin de s'attaquer au problème du harcèlement et de la violence domestiques et dans les établissements scolaires.▪ Travailler avec les médias, les parents et la société civile pour combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans l'enceinte et en dehors des établissements scolaires.▪ Faire pression sur les gouvernements pour que tous les pays européens ratifient la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.	



**EUROPEAN TRADE UNION
COMMITTEE FOR EDUCATION**

5, bd du Roi Albert II - 9^{ème}
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. +32-(0)2 224 06 91 / 92
secretariat@csee-etuce.org
www.csee-etuce.org