



European Trade Union Committee for Education
Comité Syndical Européen de l'Éducation

Bd. du Roi Albert II, 5 – 9th floor
B-1210 Brussels, Belgium

ENQUETE DU CSEE

sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants

**VEUILLEZ NOUS RENVOYER CE
QUESTIONNAIRE POUR LE 30
JANVIER 2009 AU PLUS TARD**

Buts et portée

Le présent questionnaire a pour but de analyser la situation actuelle concernant l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, dans la profession enseignante et au sein des structures nationales des syndicats d'enseignants dans les Etats membres de l'UE/AELE et dans les pays candidats.

Comme la présence des femmes dans le secteur de l'éducation est et reste nettement majoritaire dans l'ensemble de l'Europe -bien que l'on constate dans certains pays une diminution de la segmentation des genres- les femmes restent considérablement sous-représentées dans les structures de direction des écoles et dans d'autres postes offrant des possibilités de promotion.

Les données que les réponses au présent questionnaire permettront de rassembler, seront analysées afin que le CSEE soit en mesure de déterminer les obstacles qui empêchent la concrétisation d'une vie professionnelle meilleure et plus dynamique pour les femmes dans le secteur de l'éducation en Europe. Le CSEE est d'avis que surmonter ces obstacles s'avèrera bénéfique non seulement pour le développement de l'autonomie des femmes dans la société ou l'amélioration des statistiques générales concernant l'égalité des genres : avant tout, cette initiative permettra de relever le statut de la profession enseignante, de relever le niveau de rémunération des enseignants et, en conséquence, le niveau de performance des étudiants.

Les syndicats nationaux d'enseignants sont également responsables de l'égalité des genres dans leurs propres structures et parmi leurs propres membres. Plusieurs plans d'action, une Charte sur l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats et un Cadre d'actions sur l'égalité des genres ont été mis à l'honneur par les partenaires sociaux européens au plan de l'UE. Les syndicats nationaux d'enseignants sont également invités à mettre en œuvre ces documents de politique dans leurs propres structures et dans leurs pays. Les résultats de cette enquête aideront le CSEE à donner des directives à ses organisations membres en vue d'une mise en œuvre réussie de ces documents de politique.

Remarques

Le présent questionnaire n'a pas pour but de lancer une enquête scientifique, il vise simplement à rassembler des informations sur différentes tendances concernant l'égalité des genres dans l'éducation sur l'ensemble de l'Europe. Il est adressé à toutes les organisations membres du CSEE dans l'UE et dans les pays candidats (Croatie, Turquie et l'ex-République yougoslave de Macédoine), et peut-être complété par celles-ci.

Dans le souci de compéter les informations issues du présent questionnaire, le CSEE utilisera les données rassemblées dans le cadre de l'enquête de l'IE/du CSEE sur la rémunération des enseignants en Europe. Ces informations nous donneront une perception plus nette de la situation concernant l'écart des rémunérations et l'écart des pensions en fonction du genre, ainsi que d'autres différentiels en rapport avec le genre dans la profession enseignante, s'agissant de la rémunération.

N'hésitez pas à vous servir des informations résultant d'autres enquêtes nationales sur la question au moment de donner vos réponses, sans omettre de citer avec précision la source des informations fournies (référence concrète aux études et/ou rapports pertinents au plan national ou syndical).

INFORMATIONS DE BASE CONCERNANT LE PARTICIPANT A L'ENQUETE:

Organisation: _____

Pays: _____

Nom du syndicat répondant à l'enquête:

Position: _____

Téléphone: _____

Fax: _____

E-mail: _____

SECTEUR DE L'EDUCATION COUVERT PAR CE QUESTIONNAIRE COMPLETE:

(Cochez la case correspondante)

- Education préscolaire
- Education primaire
- Education secondaire
- Enseignement et formation professionnels
- Ces quatre secteurs

DEFINITIONS

Afin de faciliter la bonne compréhension du questionnaire, les concepts essentiels sont définis ci-dessous. Veuillez vous référer à ces définitions au moment de répondre aux questions et n'hésitez pas à prendre contact avec le Secrétariat du CSEE pour obtenir plus de détails dans le but de comprendre parfaitement quelles sont les informations demandées.

Congrès/Convention/Assemblée générale : l'organe suprême de prise de décisions du syndicat, qui se réunit chaque année ou moins fréquemment.

Liste récapitulative (*check-lists*): ensemble de questions et/ou d'instructions rédigées à l'avance afin de faciliter l'examen d'une politique, d'une pratique ou d'une mesure.

Comité exécutif : le deuxième organe le plus important de prise de décision du syndicat, qui est mandaté pour élaborer et mettre en œuvre la politique syndicale entre deux Congrès/Conventions/Assemblées générales.

Genre : ce terme fait référence aux rôles et responsabilités des hommes et des femmes tels qu'ils sont créés dans nos familles, nos sociétés et nos cultures. Ce terme s'étend aux attentes quant aux caractéristiques, aux aptitudes et aux comportements probables des femmes aussi bien que des hommes (féminité et masculinité).

En 2003, la Commission européenne a défini le genre comme l'expression des différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, peuvent évoluer dans le temps et varient sensiblement au sein des cultures et entre elles.

Analyse de genre : collecte et analyse d'informations ventilées en fonction du sexe. Les hommes et les femmes exercent chacun des rôles différents. Il en résulte que les femmes et les hommes sont différents sur le plan de l'expérience des connaissances, des talents et des besoins. L'analyse de genre explore ces différences afin que des politiques, des programmes et des projets puissent identifier les besoins propres aux hommes et les besoins propres aux femmes, et les satisfaire. L'analyse de genre facilite également l'utilisation stratégique de connaissances et de savoir-faire qui sont propres, les uns aux femmes et les autres, aux hommes.

Egalité de genre : ce terme désigne l'égalité des deux sexes en termes de visibilité, de développement de l'autonomie et de participation dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée (Conseil de l'Europe, 1998)

Intégration de la dimension du genre (*gender mainstreaming*): Les (ré) organisation, amélioration, développement et évaluation de processus politiques afin qu'une perspective de genre soit intégrée dans toutes les politiques à tous les niveaux et à tous les stades, par tous les acteurs associés normalement au processus de prise de décisions (Conseil de l'Europe, 1998)

Incorporation systématique des conditions, priorités et besoins spécifiques des hommes et des femmes dans toutes les politiques afin de promouvoir des activités fondées sur l'égalité des

genres ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales spécifiquement dans le but de réaliser l'égalité en prenant en considération activement et ouvertement dès la phase de planification les incidences qu'elles pourraient avoir sur la situation respective des hommes et des femmes, en les observant et en les évaluant (Communication de la Commission COM(96) 67 final du 21 février 1996).

Comité/Conseil de direction : ces organes appliquent les politiques syndicales en prenant les décisions nécessaires entre deux réunions du Comité exécutif.

Comité statutaire : pourrait également être appelé Comité consultatif ; un tel organe est explicitement prévu dans les statuts du syndicat pour travailler sur un thème spécifique, élaborer des politiques et donner des avis au Comité exécutif.

Groupe de travail : groupe non statutaire mis en place en fonction des circonstances pour mener à bien une mission à court terme.

I. REPRESENTATION DES FEMMES ET POLITIQUE DE GENRE DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL DES ENSEIGNANTS

La première partie du présent questionnaire vise à analyser d'une part la situation relative à l'égalité de genre s'agissant des affiliations et des structures des syndicats nationaux d'enseignants et d'autre part, leurs politiques concernant la réalisation de l'égalité de genre.

A. Affiliation au syndicat

1. Veuillez indiquer pour votre syndicat le nombre total d'affiliés et soit le nombre de femmes soit la proportion de femmes (%) exprimées en pourcentage de membres¹:

Nombre total d'affiliés	Nombre total de femmes affiliées	Proportion des femmes affiliées, en pourcentage de l'ensemble des membres
.....%

2. Si ces données ne sont pas disponibles, veuillez préciser pour quelles raisons (cochez la case correspondante) :

- Il n'existe pas de statistiques globales tenant compte des genres
- Politique syndicale (ne souhaite pas que cette information soit disponible)
- Autres raisons

En cas d'autres raisons, veuillez préciser:

B. Organes statutaires du syndicat

3. Veuillez décrire les organes statutaires de votre syndicat:

- Congrès/Convention/Assemblée générale OUI NON
(Organe de prise de décisions le plus élevé)

¹ Si seule une étude partielle couvrant un certain nombre d'affiliés a été menée, veuillez indiquer le pourcentage de femmes affiliées par rapport au nombre total de membres.

Fréquence des réunions : Chaque

Nombre de délégués ayant participé au dernier Congrès (date :.....)

Hommes :..... Femmes:.....

A-t-on constaté une plus large participation des femmes par rapport au Congrès précédent: OUI NON

A-t-on constaté une plus large participation des hommes par rapport au Congrès précédent : OUI NON

- **Comité exécutif** OUI NON
(Organe de prise de décisions du 2^{ème} niveau)

Fréquence des réunions: Chaque

Présidé par - un homme ou une femme ? F H

Est-ce que le Président change:

- A chaque réunion ? OUI NON
- Chaque année ? OUI NON

Y a-t-il des Vice-présidents ? OUI NON

- Premier Vice-président F H
- Deuxième Vice-président F H
- Troisième Vice-président F H

- **Comité/Conseil de direction/Secrétaires nationaux** OUI NON
(Organe de prise de décisions du troisième niveau)

Fréquence des réunions: en moyenne chaque.....

Nombre total de membres	Combien d'hommes ?	Combien de femmes ?
.....

Y a-t-il un Secrétaire général ? OUI NON
Est-il un une femme ou un homme ? F H

Y a-t-il un Vice-secrétaire général ? OUI NON
Est-il un une femme ou un homme ? F H

Y a-t-il un Président ? OUI NON
Est-il un une femme ou un homme ? F H

- **Comités statutaires** OUI NON
(Ou autres organes statutaires préparant les décisions)

Fréquence des réunions: Chaque

Dénomination des Comités	Thèmes/Objectifs	Présidence	% femmes
--------------------------	------------------	------------	----------

		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	

Si aucune donnée n'est disponible pour chaque Comité spécifique, quelle est la proportion moyenne générale de femmes siégeant dans tous les Comités de votre syndicat :.....%

- **Groupes de travail** OUI NON
(Groupe non statutaire mis en place en fonction des circonstances pour mener à bien une mission à court terme)

Fréquence des réunions: Chaque

Dénomination des groupes de travail	Thèmes/Objectifs	Présidence		% femmes
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	
		F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	

C. Secrétariat du syndicat

4. Veuillez décrire le Secrétariat du syndicat et sa structure :

- **Secrétariat** (gestion quotidienne) OUI NON

Combien de membres élus travaillent-ils dans votre Secrétariat ?

	Nombre total	Combien d'hommes?	Combien de femmes ?
Temps partiel
Temps plein

Combien d'employés travaillent-ils dans votre Secrétariat en tant que personnel technique ?

	Nombre total	Combien d'hommes ?	Combien de femmes ?
Temps partiel
Temps plein

• Départements dans le syndicat

OUI

NON

(Unités de travail au sein du Secrétariat de votre syndicat)

Dénomination du département ²	Présence	Présidence	Nombre d'hommes et de femmes dans le département
Par ex. négociation collective	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes :..... Femmes:.....
Par ex. égalité	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes:..... Femmes:.....
Par ex. Santé et sécurité	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes:..... Femmes:.....
Par ex. Affaires internationales	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes:..... Femmes:.....
	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes:..... Femmes:.....
	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes:..... Femmes:.....
	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	Hommes:..... Femmes:.....

5. Existe-t-il au sein de votre syndicat un Département/une personne travaillant exclusivement sur la question du genre ? OUI NON

Si oui, le responsable du département est-il F H

Si oui, ce département travaille-t-il en étroite coopération avec votre Département/équipe responsable des négociations collectives ? OUI NON

Dispose-t-il de ressources financières et humaines suffisantes ? OUI NON

A-t-il un statut consultatif ? OUI NON

Comment à votre avis le fonctionnement de ce Département pourrait-il être amélioré ?

D. Politiques syndicales

6. Votre syndicat a-t-il connaissance de l'existence du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes des partenaires sociaux européens ?

OUI NON

- Si oui, votre syndicat l'applique-t-il ?

² Ajoutez autant de départements que nécessaire.

OUI NON

- Si oui, de quelle manière ?

7. Votre syndicat a-t-il connaissance de la Charte de la CES sur le « Gender mainstreaming » dans les syndicats ?

OUI NON

- Si oui, votre syndicat l'applique-t-elle ?

OUI NON

- Si oui, de quelle manière ?

8. Votre syndicat dispose-t-il d'une politique écrite en matière d'égalité hommes-femmes ?

OUI NON (si non, veuillez passer à la question n°16) Je ne sais pas

Si oui :

- a. Quand a-t-elle été adoptée ?

- b. S'agit-il de la version révisée d'un document plus ancien ?

Si oui, quels sont les objectifs visés par ce document (cochez autant de cases que nécessaire) :

- Promotion de l'égalité de genre dans l'affiliation à votre syndicat

- Promotion de l'égalité de représentation des femmes dans les structures internes de votre syndicat et dans les organes statutaires de prise de décisions en fonction de l'affiliation
- Promotion de la parité de genre dans les structures internes de votre syndicat et dans les organes statutaires de prise de décision
- Suivi régulier de l'évolution de l'affiliation s'agissant de la représentation et de l'affiliation par genre
- Recrutement de femmes en tant que membres du syndicat
- Promotion de l'égalité de genre au sein de la profession enseignante
- Promotion de l'égalité de genre via les pratiques et le système d'éducation
- Autres objectifs

Si vous avez coché « Autres objectifs », veuillez préciser :

9. Cette politique va-t-elle de pair avec un programme d'actions officiel réglementant sa mise en application ?

OUI NON

10. Quels sont les mécanismes associés à la politique afin de garantir sa bonne mise en application (cochez autant de cases que nécessaire) :

- | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| ▪ Définition des objectifs | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| ▪ Elaboration d'un calendrier | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| ▪ Affectation claire des responsabilités incombant aux acteurs | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| ▪ Mécanisme d'observation/de suivi | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| ▪ Mécanismes d'évaluation | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |

Veuillez fournir des précisions concernant ces mécanismes:

11. Un budget spécifique est-il réservé à la mise en application de cette politique et des mesures qu'elle comporte ?

- | | | |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|
| • Budget du syndicat | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| • Financement externe | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |

12. Quelles sont les mesures utilisées pour la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre de votre syndicat en ce qui concerne les structures syndicales (cochez autant de cases que nécessaire) :

- Modifications des Statuts (par ex. quotas lors des élections)
- Sièges réservés aux femmes dans les organes de décision
- Campagnes visant à encourager les femmes à poser leur candidature à des postes de prise de décisions
- Dispositions spécifiques facilitant la participation aux réunions (par ex. accueil des enfants)
- Diffusion de chiffres ventilés par genre en matière de prise de décisions
- Modification des priorités de travail afin d'être en phase avec les intérêts des femmes travailleuses
- Formation aux techniques de négociation au profit du genre sous-représenté
- Formation aux activités syndicales et à la manière de les mener à bien
- Autres mesures

Si vous avez coché « Autres mesures », veuillez préciser:

13. Comment évalueriez-vous les mesures énoncées à la question 12 (S'agissant de la politique menée dans votre pays, veuillez déterminer leur impact en leur attribuant une cote variant de 1 – très faible impact – à 5 – très fort impact) ?

Mesure	Cote
Modifications des Statuts (par ex. quotas lors des élections)	
Sièges réservés aux femmes dans les organes de décision	
Campagnes visant à encourager les femmes à poser leur candidature à des postes de prise de décisions	
Dispositions spécifiques facilitant la participation aux réunions (par ex. accueil des enfants)	
Diffusion de chiffres ventilés par genre en matière de prise de décisions	
Modification des priorités de travail afin d'être en phase avec les intérêts des femmes travailleuses	
Formation aux techniques de négociation au profit du genre sous-représenté	
Formation aux activités syndicales et à la manière de les mener à bien	
Autres mesures	

14. Quelles sont les mesures utilisées pour la mise en application de la politique de votre syndicat en matière d'égalité de genre concernant l'égalité de genre dans la profession enseignante (cochez autant de cases que nécessaire) :

- Modifier les thèmes dans les négociations collectives dans le sens des intérêts des femmes travailleuses
- Traiter des questions d'égalité de genre dans les conventions collectives

- Observer la mise en application des dispositions sur l'égalité des genres dans les conventions collectives
- Formation des membres masculins et féminins des syndicats en matière d'égalité des chances et prise de conscience dans ce domaine
- Sensibilisation et échange de bonnes pratiques sur l'élimination des stéréotypes hommes-femmes à l'école
- Recherche sur les causes et les conséquences de la féminisation de la profession enseignante
- Recherche sur les obstacles et les « plafonds de verre³ » pour les femmes, qui les empêchent d'arriver aux positions les plus importantes dans le secteur de l'éducation
- Recherche sur les intérêts et les besoins des femmes et des hommes travaillant dans le secteur de l'éducation
- Campagnes de promotion en faveur de la présence des hommes dans la profession
- Campagnes de renforcement des femmes et de promotion de leur présence dans les positions principales du secteur de l'éducation
- Autres mesures

Si vous avez coché « Autres mesures », veuillez préciser :

15. Comment évalueriez-vous les mesures énoncées à la question 14 (Veuillez déterminer leur impact en leur attribuant une cote variant de 1 – très faible impact – à 5 – très fort impact) ?

Mesure	Cote
Modifier les thèmes de négociation dans les négociations collectives dans le sens des intérêts des femmes travailleuses	
Traiter des questions d'égalité de genre dans les conventions collectives	
Observer la mise en application des dispositions sur l'égalité des genres dans les conventions collectives	
Formation des membres masculins et féminins des syndicats en matière d'égalité des chances et prise de conscience dans ce domaine	
Sensibilisation et échange de bonnes pratiques sur l'élimination des stéréotypes hommes-femmes à l'école	
Recherche sur les causes et les conséquences de la féminisation de la profession enseignante	
Recherche sur les obstacles et les « plafonds de verre » pour les femmes, qui les empêchent d'arriver aux positions les plus importantes dans le secteur de l'éducation	
Recherche sur les intérêts et les besoins des femmes et des hommes travaillant dans le secteur de l'éducation	
Campagnes de promotion en faveur de la présence des hommes dans la profession	
Campagnes de renforcement des femmes et de promotion de leur présence dans	

³ Niveau professionnel que la discrimination empêche certains groupes sociaux de dépasser.

les positions principales du secteur de l'éducation	
Autres mesures	

16. Est-ce que votre syndicat met en œuvre des mesures pour la promotion de l'égalité homes-femmes dans le syndicat, sans que celles-ci fassent formellement partie d'une politique écrite syndicale?

OUI

NON

17. Parmi les politiques principales suivies par votre syndicat, y en a-t-il dans lesquelles vous avez intégré une dimension de genre (intégration de la dimension de genre) ?

OUI

NON

Si oui, veuillez indiquer de quelles politiques il s'agit en donnant les détails suivants :

Politique	Impact attendu	Moyens utilisés pour l'intégration de la dimension de genre	Difficultés rencontrées

II. POLITIQUE GENERALE ET/OU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE DE GENRE ET D'EQUITE DANS L'EDUCATION AU NIVEAU NATIONAL

La partie 2 du questionnaire concerne la politique nationale et les cadres juridiques en matière de promotion de l'égalité de genre dans la société et dans le secteur de l'éducation. Elle vise à comprendre le contexte national général en matière de questions touchant au genre, les politiques spécifiques qui pourraient exister en matière de promotion de l'égalité de genre dans le secteur de l'éducation, ainsi que certains aspects structurels et organisationnels du système d'éducation national.

18. Existe-t-il dans votre pays une **politique générale nationale et/ou un cadre juridique en matière d'égalité de genre**⁴ ?

OUI

NON

Si oui, veuillez en donner la dénomination, les tendances principales ainsi que l'année d'adoption de ces dispositions. Veuillez également indiquer si cette politique se substitue à une autre :

19. Existe-t-il dans votre pays des statistiques ventilées par genre, notamment dans le secteur de l'éducation ?

OUI

NON

Si oui, veuillez donner davantage d'informations sur l'organe qui les collecte et depuis quand le système est en vigueur :

⁴ Veuillez noter que les devoirs en matière d'égalité de genre pourraient également s'intégrer dans une loi générale/une législation régissant l'égalité.

20. Existe-t-il dans votre pays des écoles réservées exclusivement aux filles ou aux garçons ?

OUI

NON

Si oui, quel en est le pourcentage par rapport à l'ensemble des écoles dans votre pays ?

Si oui, à quel niveau du système d'éducation ces écoles se situent-elles ?

21. A votre connaissance, y a-t-il parité entre hommes et femmes aux postes de décision au ministère de l'Éducation de votre pays ?

OUI

NON

22. Les questions de genre sont-elles intégrées dans le travail ordinaire du ministère de l'Éducation de votre pays ?

OUI

NON

Je ne sais pas

23. Votre pays s'est-il doté d'une **politique nationale pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur de l'éducation**⁵ ?

OUI

NON

Si NON, veuillez passer directement à la section III.

Si OUI, veuillez indiquer la dénomination de cette politique, et l'année de son adoption, et préciser également si elle s'intègre dans la politique nationale globale en matière d'égalité de genre:

⁵ Une telle politique pourrait comporter des mesures visant à améliorer les programmes de cours et leur contenu, le personnel responsable de l'éducation, etc. La partie III du questionnaire détaille les mesures envisageables en matière d'égalité de genre, qui pourraient être mises en œuvre au niveau national dans le secteur de l'éducation.

24. Cette politique va-t-elle de pair avec un programme d'actions officiel réglementant sa mise en application ?

OUI

NON

25. A votre connaissance, des femmes et/ou des organisations de femmes ont-elles été associées au processus de rédaction de la politique d'égalité de genre pour l'éducation et/ou ont-elles été consultées dans ce cadre ?

OUI

NON

26. La politique nationale en vigueur dans le secteur de l'éducation comporte-t-elle un calendrier ou une période spécifique pour la mise en œuvre des activités correspondantes, ou bien est-elle de durée indéterminée ?

Période spécifique Pas de période spécifique

Durée de la période:

27. Votre syndicat a-t-il été associé au processus de rédaction de la politique nationale en matière d'égalité de genre dans l'éducation et/ou a-t-il été consulté dans ce contexte ?

OUI

NON

Si oui, veuillez préciser de quelle façon :

28. Selon votre syndicat, dans quelle mesure la politique nationale en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'éducation répond-elle aux critères suivants (marquez d'une croix la case correspondante) ?

	5	4	3	2	1
Elle est compréhensible					
Elle comprend des directives claires quant à sa mise en application					
Son calendrier d'application est compréhensible					
Les acteurs concernés/responsables de la mise en application sont facilement identifiables					
Elle dispose d'un bon financement					
Elle est efficiente					

5= dans une très large mesure; 4= dans une large mesure; 3= dans une faible mesure; 2= dans une mesure minimale; 1= pas du tout

29. Votre politique en matière d'égalité de genre comporte-t-elle des mécanismes régulateurs portant sur les points suivants :

- Observation OUI NON
- Evaluation finale OUI NON
- Révision OUI NON

Si oui, veuillez préciser de quelle façon (marquez d'une croix les cases appropriées) :

Mécanisme	Très efficace	Efficace	Pas trop efficace	Absolument pas efficace
Observation				
Evaluation finale				
Révision				

30. Selon vous, quelles sont les faiblesses propres à la politique en matière d'égalité de genre dans l'éducation qui compromettent l'efficacité de sa mise en œuvre ?

31. A votre avis, qu'est-ce qui fait obstacle à la mise en œuvre intégrale de votre politique nationale ?

III. LUTTE CONTRE L'INEGALITE DE GENRE ET LES STEREOTYPES DANS L'EDUCATION/ APPROCHES ET MESURES CONTENUES DANS LA POLITIQUE NATIONALE

A la question 23, nous vous invitons à préciser si, dans votre pays, la question de l'égalité de genre dans le secteur de l'éducation s'intègre dans une politique spécifiquement consacrée à cette question. Et que votre réponse soit positive ou négative, certaines des mesures énoncées ci-après ont peut-être été mises en application dans votre pays. La troisième partie du questionnaire vise à déterminer les mesures qui sont d'application dans votre pays et le jugement que vous portez à ce sujet en votre qualité de syndicat d'enseignants.

32. Existe-t-il dans votre pays des **mesures en matière de rôles en fonction du genre et de lutte contre les stéréotypes dans l'éducation** ?

OUI NON (Si non, passez directement à la question 33)

Si OUI, lesquelles des dispositions énoncées ci-dessous ont-elles été mises en application dans votre pays ? Comment évalueriez-vous ces mesures en fonction de leur impact (1 = très faible impact ; 5 = très fort impact)⁶?

- i. Evaluation sensible à la dimension de genre des programmes de cours actuels afin d'évaluer l'impact qu'ils ont sur les deux genres
 OUI NON Impact
- ii. Analyse et évaluation sensibles à la dimension de genre des principaux matériels scolaires et d'autres outils d'apprentissage/enseignement
 OUI NON Impact
- iii. Examen sensible à la dimension de genre des données concernant la réussite des élèves, leur participation, le décrochage scolaire et l'exclusion
 OUI NON Impact
- iv. Evaluation sensible à la dimension de genre de la formation initiale des enseignants telle qu'elle est donnée actuellement
 OUI NON Impact
- v. Formation des chefs d'établissement et des enseignants à l'intégration de la dimension de genre (développement professionnel continu)
 OUI NON Impact
- vi. Formation des représentants du personnel (délégués du personnel, membres du syndicat, etc.) à l'intégration de la dimension de genre
 OUI NON Impact

⁶ 5= très fort impact; 4= fort impact; 3= impact de faible niveau; 2= impact limité; 1= aucun impact

- vii. Listes récapitulatives, repères, indicateurs et outils d'observation en matière d'intégration de la dimension du genre destinés aux écoles
 OUI NON Impact
 - viii. Listes récapitulatives pour des classes sensibles à la dimension de genre
 OUI NON Impact
 - ix. Enquêtes et examen régulier portant sur les matériels en rapport avec l'égalité dans les écoles
 OUI NON Impact
 - x. Politiques et stratégies engageant l'école en faveur de l'égalité de genre
 OUI NON Impact
 - xi. Mesures prises afin de remédier à la sous-représentation d'un genre dans le personnel scolaire
 OUI NON Impact
 - xii. Promotion des professions techniques et scientifiques auprès des filles et des femmes
 OUI NON Impact
 - xiii. Activités périscolaires visant à attirer garçons et filles dans les mêmes proportions
 OUI NON Impact
 - xiv. Formation des enseignants, des inspecteurs et d'autres personnels scolaires aux procédures de réaction aux comportements sexistes ou homophobes
 OUI NON Impact
 - xv. Autres mesures (Veuillez les préciser et en indiquer l'impact): Impact
-
-
-

33. Existe-t-il dans votre pays des **actions positives visant à promouvoir les femmes dans le processus de décision dans le secteur d'éducation**?

OUI NON (Si non, passez directement à la question 34)

Si oui, lesquelles des dispositions énoncées ci-dessous ont-elles été mises en application dans votre pays ? Comment évalueriez-vous ces mesures en fonction de leur impact (1 = très faible impact ; 5 = très fort impact)⁷?

xvi. Introduction de quotas afin de pourvoir certains postes dans la hiérarchie scolaire

⁷ 5= très fort impact; 4= fort impact; 3= impact de faible niveau; 2= impact limité; 1= aucun impact

- OUI NON Impact
- xvii. Introduction de quotas afin de pourvoir certains postes au ministère de l'Education
 OUI NON Impact
- xviii. Activités visant à promouvoir la présence des femmes aux postes de prise de décisions du ministère de l'Education
 OUI NON Impact
- xix. Activités visant à promouvoir l'égalité de participation des femmes et des hommes aux fonctions hiérarchiques dans le secteur de l'éducation
 OUI NON Impact
- xx. Activités visant à promouvoir la représentation des femmes lors de la prise de décisions dans les écoles
 OUI NON Impact
- xxi. Activités visant à promouvoir la représentation des femmes lors de la prise de décision au ministère de l'Education
 OUI NON Impact
- xxii. Autres mesures (Veuillez les préciser et en décrire l'impact): Impact
-
-
-

34. Votre politique nationale en matière d'égalité de genre dans l'éducation comporte-t-elle des **mesures en soutien à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée?**

OUI NON (Si non, passez directement à la question 35)

Si oui, lesquelles des dispositions énoncées ci-dessous ont-elles été mises en application dans votre pays ? Comment évalueriez-vous ces mesures en fonction de leur impact (1 = très faible impact ; 5 = très fort impact)⁸?

- xxiii. Activités visant à compenser les désavantages ou les discriminations propres au genre par le biais de dispositions de prise en charge des enfants et de congés de maternité
 OUI NON Impact
- xxiv. Activités visant les désavantages ou la discrimination propres au genre par le biais d'horaires de travail flexibles
 OUI NON Impact

⁸ 5= très fort impact; 4= fort impact; 3= impact de faible niveau; 2= impact limité; 1= aucun impact

- xxv. Existence et promotion du congé sabbatique
 OUI NON Impact
- xxvi. Existence et promotion du congé parental
 OUI NON Impact
- xxvii. Activités visant à encourager les parents à répartir leurs périodes de congé dans une perspective davantage égalitaire
 OUI NON Impact
- xxviii. Autres mesures (Veuillez les décrire et préciser leur impact): Impact

35. Votre politique nationale en matière d'égalité de genre dans l'éducation comporte-t-elle des **mesures visant à lutter contre les différences de rémunération en fonction du genre?**

- OUI NON (Si non, passez directement à la question 36)

Si oui, lesquelles des dispositions énoncées ci-dessous ont-elles été mises en application dans votre pays ? Comment évalueriez-vous ces mesures en fonction de leur impact (1 = très faible impact ; 5 = très fort impact)⁹?

- xxix. Activités visant à promouvoir un système de rémunération neutre du point de vue du genre dans le secteur de l'éducation
 OUI NON Impact
- xxx. Activités visant à promouvoir un système de rémunération transparent dans le secteur de l'éducation
 OUI NON Impact
- xxxi. Activités visant à promouvoir l'égalité de genre dans l'emploi, s'agissant du secteur de l'éducation privé comme du secteur de l'éducation public
 OUI NON Impact
- xxxii. Mesures prises dans les écoles afin de faire prendre pleinement conscience de besoins du marché de l'emploi et des possibilités de carrière s'offrant aux hommes et aux femmes dans les écoles
 OUI NON Impact

⁹ 5= très fort impact; 4= fort impact; 3= impact de faible niveau; 2= impact limité; 1= aucun impact

xxxiii. Activités visant à promouvoir la participation des garçons et des filles aux activités scolaires et périscolaires qui ne sont pas traditionnellement associés à leur genre
 OUI NON Impact

xxxiv. Formation des enseignants sur la manière d'inspirer confiance aux élèves des deux sexes au moment de choisir une orientation scolaire et une formation universitaire autres que celles correspondant traditionnellement à leur genre
 OUI NON Impact

xxxv. Orientation donnée dans les écoles au sujet des carrières, qui n'est pas stéréotypée ou orientée vers les choix traditionnels des femmes et des hommes
 OUI NON Impact

xxxvi. Autres mesures (Veuillez les décrire et préciser leur impact): Impact

36. Veuillez indiquer ici toute autres bonnes pratiques politiques nationales qui ne figurent pas dans la liste et qui, à votre avis, s'avèrent efficaces dans votre pays.

37. Veuillez décrire ici une pratique politique nationale qui, à votre avis, a eu une incidence négative sur l'égalité de genre dans l'éducation de votre pays

IV. EQUILIBRE DE GENRE DANS LA PROFESSION ENSEIGNANTE: RECRUTEMENT, DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette partie du questionnaire vise à déterminer sur quels points il existe un déséquilibre de genre entre les travailleurs du secteur de l'éducation, dans quelle mesure il existe des différences entre les hommes et les femmes sur le plan du développement de la carrière dans la profession enseignante et dans quelle mesure les conditions de travail offertes dans les écoles se répercutent sur le choix de carrière d'un enseignant. Les informations portant sur les éventuels écarts de rémunération en fonction du genre dans la profession enseignante seront puisées dans les réponses à l'enquête de l'IE/CSEE sur la rémunération des enseignants en Europe.

38. Veuillez indiquer dans le tableau ci-après les chiffres les plus récents disponibles pour votre pays, à compter de 2000 :

Niveau d'éducation	Personnel	Nombre total de travailleurs à temps plein	Femmes travaillant à temps plein	Nombre total de travailleurs à temps partiel	Femmes travaillant à temps partiel	Nombre total de travailleurs saisonniers	Femmes Travaillant de manière saisonnière
Préscolaire	Direction d'école						
	Personnel enseignant						
	Personnel non enseignant						
Primaire	Direction d'école						
	Personnel enseignant						
	Personnel non enseignant						
Secondaire	Direction d'école						
	Personnel enseignant						
	Personnel non enseignant						
FEP	Direction d'école						
	Personnel enseignant						

	Personnel non enseignant						
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--

Veillez indiquer également la source des données et la date à laquelle elles ont collectées :

39. Existe-t-il dans votre pays une **stratégie de recrutement s’appliquant au secteur de l’éducation** ?

OUI NON

Si OUI, existe-t-il des dispositions spécifiques visant à garantir la présence du genre sous-représenté dans le secteur (quotas à atteindre, campagnes de recrutement, stratégies de déploiement¹⁰, incitants, etc. ? Veillez décrire la stratégie:

40. Existe-t-il dans votre pays une étude sur les facteurs qui se répercutent sur les décisions d’une personne d’opter en faveur d’une carrière dans l’enseignement ?

OUI NON

Si OUI, veuillez indiquer l’intitulé de cette étude et l’année de sa mise en application :

Si OUI, veuillez donner les principaux résultats de cette étude :

¹⁰ Stratégies visant à garantir que les enseignants du genre sous-représenté sont attirés par des domaines où il existe une pénurie significative d’enseignants du genre en question

Veillez décrire toute différence constatée entre le choix des femmes et le choix des hommes :

41. Dans votre pays, sur quoi se fondent l'augmentation salariale, une promotion ou le développement de carrière des enseignantes ?

- Compétences
- Evaluation des performances¹¹
- Evaluation externe
- Age
- Autres éléments

Si vous avez répondu « Autres éléments », veuillez fournir des précisions:

42. Dans votre pays, a-t-on mené une étude portant sur la manière dont les conditions de travail du secteur de l'éducation se répercutent sur le recrutement et le maintien en service des enseignants (ex. taille des classes, programmes d'intégration au milieu de travail, disponibilité d'un soutien administratif, niveau d'autonomie scolaire, questions liées à la discipline des étudiants, manque de soutien de la part de la direction, salaires, équipement matériel et technique des écoles, etc.) ?

OUI NON

Veillez décrire toute tendance différente correspondant au du point de vue des femmes et au point de vue des hommes:

¹¹ Ce processus concerne l'évaluation de la performance globale d'un enseignant ou d'un chef d'établissement et l'élaboration de plans pour le développement de cette personne, dans le but de l'amélioration de l'éducation.
