



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>

RÉGION EUROPÉENNE
- CSEE

Présidente

Christine BLOWER

Vice-président-e-s

Odile CORDELIER
Andreas KELLER
Trudy KERPERIEN
Dorte LANGE
Galina MERKULOVA
Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9^e
1210 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 224 06 91/92
Fax : +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etu-ce.org
<http://www.csee-etu-ce.org>

Directrice européenne

Susan FLOCKEN

Trésorier

Mike JENNINGS

CSEE

Comité syndical européen de l'éducation Région européenne de l'IE

Position du CSEE concernant la consultation publique portant sur la situation actuelle de l'égalité des genres au sein de l'UE et les priorités pour les cinq années à venir

(adoptée par le Bureau du CSEE le 27 mai 2019)

L'engagement stratégique actuel de l'UE en faveur de l'égalité des genres 2016-2019 arrive à terme à la fin de l'année 2019. La Commission européenne a lancé une [consultation publique](#) en vue de recueillir les avis de différents acteurs à propos de la situation actuelle de l'égalité des genres au sein de l'UE, ainsi que leurs suggestions pour les priorités dans les cinq années à venir.

Le CSEE¹ accueille favorablement la consultation de haut niveau des partenaires sociaux portant sur la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité des genres, considérant qu'il s'agit d'un droit fondamental inscrit dans les traités et les législations internationaux et européens. D'autre part, l'égalité des genres et le droit à une éducation, à une formation et à un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité, constituent deux principes fondamentaux du Socle européen des droits sociaux, ainsi que deux des dix-sept [Objectifs de développement durable](#) (ODD 4 et 5), reconnaissant que l'éducation a un impact significatif sur les relations entre les hommes et les femmes au sein de la société. Toutefois, les résultats de la dernière enquête menée auprès des syndicats de l'enseignement en Europe montrent que, dans une large mesure, les thématiques et les problématiques liées à l'égalité des genres ne sont toujours pas abordées dans le cadre du dialogue social national et européen pour le secteur de l'éducation.² Cette mise à l'écart s'explique notamment par le manque de ressources financières et organisationnelles des syndicats, mais aussi par le fait que les partenaires sociaux ne comprennent pas que, dans le cadre de leur travail, les syndicats se penchent à la fois sur les questions d'emploi et professionnelles, et contribuent de façon significative à la cohésion sociale et à l'égalité en défendant les droits humains formant la base d'une société saine et démocratique. Raison pour laquelle, **le CSEE demande que la Commission européenne mette en place une stratégie de l'UE en faveur de l'égalité des genres, accordant la priorité à l'éducation, considérée comme un pilier fondamental de la**

¹ Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) représente 132 syndicats de l'enseignement et 11 millions d'enseignant-e-s dans 51 pays d'Europe. Le CSEE est un partenaire social du secteur de l'éducation auprès de l'UE, ainsi qu'une fédération syndicale européenne membre de la Confédération européenne des syndicats. Le CSEE forme la Région européenne de l'Internationale de l'Éducation, la fédération syndicale mondiale de l'éducation.

² 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 syndicales (27 et 25 % respectivement). En revanche, seuls 11 % des mesures mentionnées dans l'enquête sont le fruit de la négociation collective entre employeurs et syndicats du secteur de l'éducation. 16 % des mesures découlent du dialogue social mené entre employeurs et syndicats du secteur de l'éducation, mais celles-ci sont de nature moins contraignante que celles figurant dans les conventions collectives, tandis que 20 % d'entre elles sont mises en place au travers d'actions tripartites décidées conjointement par les syndicats, les employeurs et le gouvernement travaillant ensemble. *Les résultats préliminaires de l'enquête menée par le CSEE auprès de ses affiliés dans le cadre du projet financé par l'UE « [Donner aux syndicats d'enseignants les moyens d'aborder l'égalité des sexes dans la profession enseignante à travers le dialogue social](#) ».*

construction d'une société où règne l'égalité des genres, encourageant l'inclusion de l'égalité des genres au sein de l'éducation et de la profession enseignante dans la négociation collective et le dialogue social au niveau national et européen, et intégrant les thématiques liées à l'égalité des genres aux autres politiques de l'UE, telles que la Stratégie 2030 pour l'éducation et la formation, la [Stratégie numérique pour l'Europe](#), le [Cadre stratégique de l'UE pour la santé et la sécurité au travail](#) et les [politiques](#) de l'UE dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP)³.

La déclaration ci-après présente les points de vue du CSEE concernant la situation actuelle de l'égalité des genres au sein de l'éducation et de la profession enseignante en Europe, ainsi qu'une série de propositions de priorités et de mesures à intégrer à la future stratégie de la Commission pour l'égalité des genres et/ou destinées à la renforcer.

1. Bien que les institutions européennes aient identifié l'égalité des genres comme l'une des priorités des politiques de l'UE, cette thématique n'a connu qu'une **très faible progression** en Europe au cours de cette dernière décennie, comme en témoigne l'[Indice d'égalité des genres de l'EIGE](#). D'autre part, la question de l'égalité des genres se heurte à de **nouveaux défis**, en raison des transformations technologiques, économiques et sociales observées au sein de nos sociétés. Parallèlement, la multiplication des discours d'extrême droite et conservateurs, de même que l'accentuation de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans un certain nombre de pays européens, compromettent l'égalité des genres en écartant les femmes du marché du travail pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales, en leur refusant le droit à l'avortement et en supprimant l'éducation sexuelle des programmes scolaires.
2. Malgré le fait que les femmes soient souvent plus performantes que les hommes dans leur parcours scolaire et qu'elles représentent la majorité des étudiant-e-s de l'enseignement supérieur dans la quasi-totalité des Etats membres de l'UE, la **ségrégation fondée sur le genre dans certaines filières d'étude ouvertes à la fois aux hommes et aux femmes** demeure un problème important au sein des systèmes éducatifs européens. La concentration de garçons reste plus importante dans les filières d'étude telles que les TIC, les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), tandis que les filles ont tendance à opter pour les langues, l'histoire et les sciences sociales. Le CSEE souligne qu'encourager les hommes et les femmes à choisir **les filières d'étude et les carrières traditionnellement plus prisées par le sexe opposé** pourrait renforcer considérablement la capacité productive et la compétitivité potentielles de l'économie européenne, tout en faisant en sorte que l'égalité des genres dans le secteur de la recherche contribue à l'innovation et aux réussites futures.
3. Les **stéréotypes de genre** profondément ancrés dans nos vies quotidiennes, la publicité et les médias 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. Afin de mettre un terme aux stéréotypes fondés sur le genre dans l'éducation et la société, il est indispensable d'offrir au personnel de l'éducation, à

³ Y compris la [Nouvelle stratégie pour les compétences en Europe](#).

la direction des écoles, aux consultant-e-s en matière de carrière et aux équipes de recherche le savoir-faire et les outils pratiques nécessaires à la promotion d'une approche intégrant la dimension du genre au sein de l'éducation et, par conséquent, au sein de l'ensemble de la société. Raison pour laquelle, il importe que la Commission européenne intègre parmi les mesures clés de sa stratégie pour l'égalité des genres la nécessité de proposer une **offre suffisante et durable en termes de formation initiale et de développement professionnel continu (DPC)**, ainsi que des **ressources d'enseignement et d'apprentissage modernes** et une approche holistique de l'environnement scolaire qui encourage les relations basées sur l'égalité et le respect mutuel entre tous les acteurs de l'éducation. La communauté enseignante, le personnel de l'éducation, les universitaires et leurs syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans la transformation de notre société, la lutte contre les stéréotypes de genre et la transmission des référents pour les filles et les garçons pouvant conduire à un renforcement de la participation des femmes au marché du travail. Ceci nécessite la **participation active du personnel enseignant à l'élaboration des politiques éducatives**, ainsi qu'un **investissement public durable dans le secteur de l'éducation**, si l'on souhaite que le personnel enseignant et le matériel pédagogique puissent être à la hauteur des attentes en termes de qualité.

4. La ségrégation fondée sur le genre au sein du marché du travail s'exprime plus particulièrement dans le secteur public, **l'enseignement étant une profession hautement sexospécifique**. En 2017, environ 73 % du personnel de l'éducation dans l'UE était composé de femmes.⁴ Par ailleurs, la **ségrégation 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 le secteur de la petite enfance et l'enseignement primaire – représente également un obstacle à l'égalité des genres dans l'éducation et sur le marché du travail. Le CSEE souligne que, si l'on souhaite renforcer l'attrait de la profession enseignante aux yeux des hommes et des femmes, il importe de revaloriser le **statut de la profession enseignante** dans les pays de l'UE en augmentant les salaires du personnel et en améliorant les conditions de travail.
5. 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 occupent le plus souvent des emplois à temps partiel ou sous contrat de courte durée. Si, dans l'ensemble de l'Europe, les femmes forment environ 90 % de la direction des établissements d'enseignement préprimaire, ce chiffre chute à 61 % dans l'enseignement secondaire inférieur et à 48 % dans l'enseignement secondaire supérieur. A peine 12 % des doyens des universités européennes sont des femmes.⁵ Le CSEE souligne l'importance de **renforcer la représentation et la participation des femmes aux postes décisionnels** dans l'ensemble des secteurs de l'éducation et de la recherche, de leur offrir de meilleures opportunités pour la progression dans leur carrière et

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

⁵Eurostat, Enseignants et personnel académique par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et groupes d'âge [educ_uae_perp01], consulté le 05/07/2018.

d'apporter un soutien professionnel aux femmes travaillant dans le secteur de l'éducation, notamment dans l'enseignement et la formation professionnels et l'enseignement supérieur.

6. Le CSEE reconnaît les progrès importants qui 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 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants](#). Toutefois, le CSEE attire l'attention sur les problèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée spécifiques au personnel de l'éducation, qui 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. Raison pour laquelle, le CSEE reste convaincu que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doit demeurer l'une des principales priorités de la future stratégie de la Commission européenne pour l'égalité des genres, centrée sur une **éducation de la petite enfance abordable et accessible et la prise en charge des personnes âgées**, des modèles qui encouragent les hommes à prendre un **congé parental**, ainsi que des **modèles de gestion du temps de travail** pour les hommes et les femmes aux différents stades de leur vie, incluant, entre autres, le droit à la déconnexion.
7. 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 importants en termes de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes** dans ce secteur. La ségrégation horizontale observée au sein de la profession enseignante contribue, elle aussi, à maintenir un écart salarial entre les deux sexes. En effet, dans nombre de pays, **enseigner dans l'enseignement primaire et le secteur de la petite enfance**, où le personnel reste majoritairement composé de femmes, est sous-estimé et moins bien rémunéré que les autres secteurs de l'éducation.
8. 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 l'Agence des droits fondamentaux (FRA), une femme sur trois (33 %) dans l'UE est victime de violences physiques et/ou sexuelles dès l'âge de 15 ans. La violence fondée sur le genre dans les établissements scolaires a également des conséquences néfastes sur l'environnement pédagogique des élèves et professionnel du personnel enseignant. Prévenir et combattre **la violence et le harcèlement fondés sur le genre au sein de l'éducation, y compris le cyber-harcèlement et les cyber-intimidations**, et créer des environnements d'apprentissage basés sur le respect mutuel, la confiance et les valeurs universelles, sont

des mesures indispensables devant être mises en avant dans la stratégie européenne pour l'égalité des genres.

9. En résumé, le CSEE réaffirme le rôle crucial que jouent l'éducation et le personnel enseignant dans l'amélioration de l'égalité des genres au sein des sociétés européennes et suggère à la Commission européenne de définir une stratégie globale de l'UE en faveur de l'égalité des genres, s'appuyant sur les priorités suivantes :
 - a. **Soutenir les initiatives des partenaires sociaux au niveau européen et national visant à intégrer la dimension du genre au dialogue social pour le secteur de l'éducation** : impliquer la communauté enseignante, les universitaires et le personnel de l'éducation dans la définition des politiques éducatives et l'évaluation de leur application, et mieux soutenir leurs initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres dans les écoles.
 - b. **Lutter contre les stéréotypes profondément ancrés dans la société et l'éducation, ou véhiculés par l'enseignement** : intégrer la thématique de l'égalité des genres, un discours soucieux de l'égalité des genres, ainsi que les valeurs de respect mutuel, aux programmes scolaires des enfants dès leur plus jeune âge, **offrir au personnel de l'éducation des opportunités de formation initiale et de développement professionnel continu suffisantes et à long terme, et fournir à l'ensemble des acteurs de l'éducation les connaissances et les outils pratiques qui leur sont nécessaires pour promouvoir une approche sensible à la question du genre au sein de l'éducation.**
 - c. **Prévenir et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre** dans la société et en particulier au sein de l'éducation, **notamment le cyber-harcèlement et les cyber-intimidations.**
 - d. **Améliorer les dispositions régissant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** : prendre en compte l'impact de la numérisation sur le temps de travail et les problèmes spécifiques de la profession enseignante.
 - e. **Répondre aux écarts de salaire et de pension entre les hommes et les femmes – un problème complexe interconnecté aux autres inégalités entre les sexes** : ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail et dans certains secteurs (éducation), équilibre entre vie professionnelle et vie privée, emploi précaire et à temps partiel, entre autres.
 - f. **Lutter contre la ségrégation fondée sur le genre au sein du marché du travail en renforçant le statut des professionnel·le·s du secteur de l'éducation.**
 - g. **Renforcer la représentation et la participation des femmes aux postes décisionnels** (en particulier dans l'ensemble des secteurs de l'éducation et de la recherche).