



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educaci3n

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

EUROPEAN REGION-
ETUCE

REGION EUROPEENNE-
CSEE

Présidente

Christine BLOWER

Vice-Présidents

Odile CORDELIER
Walter DRESSCHER
Paula ENGWALL
Andreas KELLER
Galina MERKULOVA
Branimir STRUKELJ



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

Directeur européen

Martin RØMER

Trésorier

Mike JENNINGS

CSEE

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

Comité permanent pour l'égalité 2015

Recommandations sur

Le dialogue social et l'égalité des chances

Adoptées par le comité du CSEE les 18 et 19 mars 2015

1. Les conditions de travail des femmes dans la profession enseignante

Le Comité permanent pour l'égalité constate que les données collectées et publiées par les ministères et instituts de recherche sur les femmes dans la profession enseignante suggèrent que la carrière des femmes progresse plus lentement que celle des hommes, principalement parce que les femmes doivent encore faire face à la réconciliation de leurs vies familiale et professionnelle. Dans bon nombre de pays, le congé parental et le travail à temps partiel est difficile à obtenir et mènent à une perte en termes de salaire et de pension ainsi qu'à la précarisation du travail à temps partiel. Par ailleurs, il s'avère que les autorités locales et nationales ne prennent pas suffisamment de mesures visant à améliorer les conditions de travail des femmes. Même dans certains pays jouissant d'un dialogue social efficace, les investissements restent insuffisants pour redresser la situation.

Mesures proposées

Les organisations membres sont encouragées à :

- Organiser des séminaires de formation au niveau national pour tous les membres des syndicats en vue de les sensibiliser aux enjeux de la profession enseignante, processus qui pourrait éventuellement être amorcé par un séminaire conjoint ETUI-CSEE ;
- Faire pression pour obtenir des réglementations visant à améliorer les conditions de travail des femmes et le statut des enseignants, et se penchant en particulier sur les femmes et les postes de direction ;
- Améliorer les conditions de travail des femmes à travers un dialogue social efficace aux niveaux européen et national.

2. Genres et statut dans la profession enseignante

Le Comité permanent pour l'égalité remarque que la profession enseignante reste à forte dominante féminine, en particulier dans l'enseignement primaire et secondaire. En raison d'une image des enseignants et du personnel de l'éducation souvent négative et d'un manque de reconnaissance au sein de la société, l'attractivité de la profession auprès des jeunes professionnels reste basse. En outre, les tendances néolibérales de privatisation et de commercialisation de l'enseignement portent davantage préjudice à la liberté

académique, vont à l'encontre de la promotion de l'égalité des chances dans l'enseignement et desservent les personnes travaillant dans la profession.

Mesures proposées

Les organisations membres sont encouragées à :

- Utiliser tous les moyens de communication pour informer les membres et autres parties prenantes de l'éducation des conséquences des politiques éducatives néolibérales et de leurs répercussions, telles que l'inégalité croissante, la ségrégation sur le marché du travail ainsi que la discrimination dans la société, et participer activement à la campagne IE/CSEE sur la privatisation ;
- S'assurer que les problématiques liées à l'égalité des genres et à la formation professionnelle initiale/continue restent à l'ordre du jour du dialogue social afin de continuer à sensibiliser les autorités locales, régionales et nationales à ces questions ;
- Continuer à promouvoir la progression des carrières des femmes dans la profession enseignante en favorisant un perfectionnement professionnel continu axé sur les questions d'égalité des chances aux niveaux régional et national ;
- Élaborer une stratégie portant sur la manière d'utiliser divers supports et moyens de communication afin de véhiculer une image positive de la profession enseignante qui inspirerait le respect des enseignants et du personnel de l'enseignement au niveau intersectoriel et dans la société en général, en vue d'attirer les jeunes hommes et les jeunes femmes vers la profession.

3. Les femmes et la prise de décision au sein des syndicats d'enseignants

Le Comité permanent pour l'égalité observe que les femmes restent sous-représentées au sein des postes décisionnels des syndicats d'enseignants européens – en particulier au niveau régional où moins de jeunes membres et de femmes sont impliqué(e)s dans le travail syndical. Le Comité permanent pour l'égalité a identifié plusieurs obstacles à l'accession des femmes à des postes décisionnels, obstacles liés à l'image du travail syndical qui n'encourage pas les femmes à s'engager dans les syndicats : le manque de confiance auquel sont confronté(e)s les jeunes membres et femmes lorsqu'ils/elles envisagent de se porter candidat(e)s à des postes décisionnels ainsi que la structure syndicale qui souvent ne favorise pas la réconciliation des vies professionnelle et familiale des jeunes femmes.

Mesures proposées

Les organisations membres sont encouragées à :

- Travailler sur leur communication en adaptant le jargon syndical afin d'éviter tout langage sexiste, discriminatoire ou inapproprié et améliorer leur travail avec les médias sociaux ;
- Soutenir les jeunes femmes afin de renforcer leur confiance en elles, notamment par le biais de formations à l'autonomisation et autres programmes de mentorat

et de mise en réseau, et utiliser les formations pour enseignants comme moyen d'attirer les membres, aussi bien les femmes que les hommes ;

- Modifier la structure organisationnelle des syndicats et du travail syndical de façon à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et encourager les femmes à occuper des postes décisionnels ;
- Introduire la possibilité de travail partagé pour les postes de haut niveau et limiter la durée des postes électifs. Il serait opportun, par exemple, d'introduire des quotas pour les conseils élus et non élus et d'établir davantage des processus d'influence horizontale. En vue de favoriser la participation active de tous les membres syndicaux, y compris au sein des organes décisionnels, il conviendrait également de simplifier et d'améliorer la transparence des structures et des procédures. Dans le cadre de conférences, les syndicats européens devraient mettre en place des temps de parole limités et un nombre équitable d'intervenants et d'intervenantes.