

LES SYNDICATS DE L'ÉDUCATION ABORDENT L'ÉGALITÉ DES SEXES PAR LE BIAIS DU DIALOGUE SOCIAL

RAPPORT DE RECHERCHE

INGA PAVLOVAITE
Dr MARTINA WEBER

Publié par le Comité syndical européen de l'éducation - Bruxelles , Juin 2019
La reproduction partielle ou totale de cette publication est permise sans autorisation. Cependant, le nom du CSEE doit être mentionné et une copie de l'ouvrage ou du document doit être envoyée au secrétariat du CSEE.



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

SYNTHESE

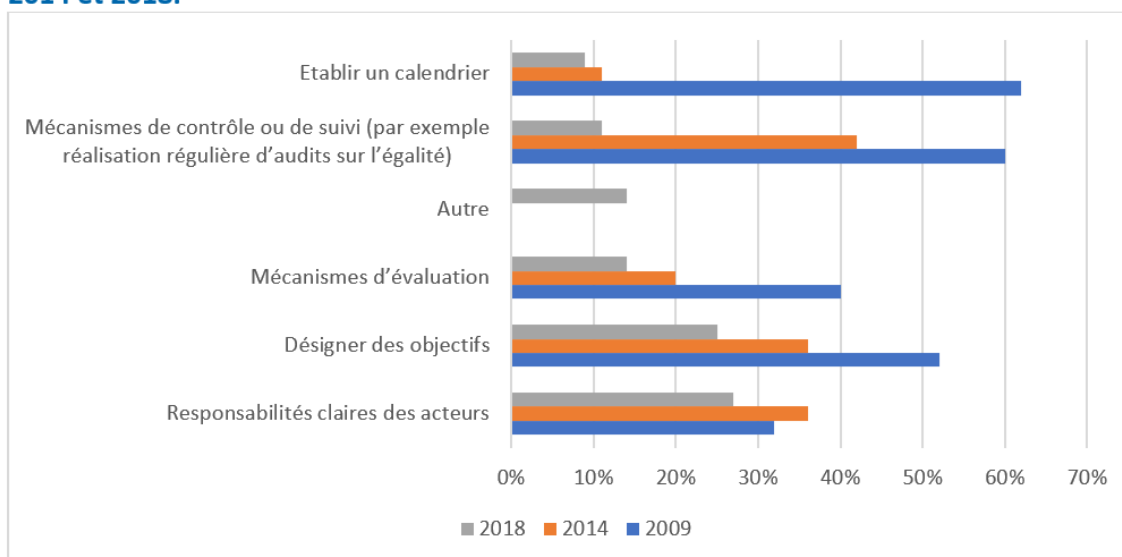
L'égalité des sexes est un droit fondamental inscrit dans les traités et la législation de l'UE, prévoyant l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de traitement sur le lieu de travail et de rémunération. Malgré le fait que ces principes soient ancrés dans la législation depuis plusieurs décennies, **la réalité est tout autre**, notamment lorsque l'on constate une segmentation verticale et horizontale sur le marché du travail et des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. 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. Ces facteurs orientent les choix que font les hommes et les femmes dans leur vie et leur carrière et continuent à conditionner les perceptions du public, malgré les quelques progrès importants qui ont été accomplis. Comme le montre l'Indice d'égalité des sexes de l'EIGE, au cours de cette dernière décennie, l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne a progressé **à une « allure d'escargot »**.

Les syndicats de l'enseignement et le personnel de l'éducation ont un rôle capital à jouer dans la lutte contre les stéréotypes sexistes, qui influencent (d'autant plus) le choix des filières d'études et de carrière. Toutefois, le projet a révélé que, outre leur rôle dans la promotion de l'égalité des sexes au sein de la société dans son ensemble, les syndicats de l'enseignement, en particulier, doivent poursuivre leurs efforts pour mettre un terme aux disparités entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante et, bien évidemment, au sein même de leurs organisations. Bien que des progrès aient été réalisés au fil du temps et que ce projet ait démontré que les syndicats de l'enseignement avaient pris des mesures significatives pour promouvoir l'égalité des sexes, les recherches et les discussions engagées dans le cadre de ce projet ont également révélé des résultats décevants, soulignant une fois de plus la nécessité de lancer de nouvelles initiatives pour aborder un certain nombre de problématiques et, notamment, soulever la question de l'égalité des sexes dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective.

Tout d'abord, alors que la plupart des membres des syndicats du secteur de l'éducation sont des femmes, en comparaison de la proportion de femmes enseignantes sur le marché du travail (71 %), leur présence aux **postes à responsabilités au sein des syndicats de l'enseignement** reste peu représentative du nombre d'entre elles qui y sont affiliées ou de leur nombre au sein de la profession.

- Depuis 2014, la proportion de femmes occupant les postes de secrétaires générales au sein des syndicats du secteur de l'éducation est en augmentation et atteint désormais 50 %. En ce qui concerne leur présence aux plus hautes instances de gouvernance, la proportion de femmes a également augmenté, passant de 48 à 56 %.
- Toutefois, dans un même temps, le nombre de femmes présidentes ou secrétaires générales adjointes dans les syndicats de l'enseignement est en baisse (environ 35 %).

Mécanismes d'application de la politique d'égalité des genres au sein du syndicat, 2009, 2014 et 2018.



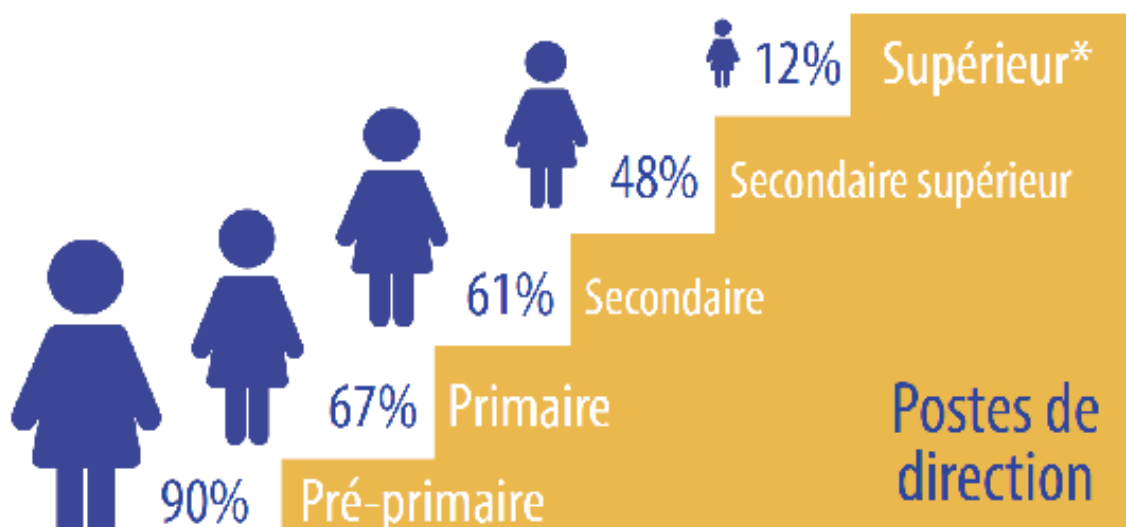
Source: Enquêtes du CSEE, 2018, 2014, 2009. Le graphique montre le pourcentage de syndicats ayant répondu qui utilise chaque mécanisme.

Si la sous-représentation des femmes dans les structures décisionnelles des syndicats de l'enseignement est considérée comme un problème important par près de 70 % des participant·e·s ayant répondu à une enquête menée auprès des syndicats de l'enseignement, **seuls 40 % d'entre eux déclarent avoir mis en place des politiques internes pour l'égalité des sexes**. Il est particulièrement préoccupant de constater que le nombre de syndicats de l'enseignement indiquant avoir mis en place des mesures pour remédier à la sous-représentation des femmes au sein de leurs structures décisionnelles a diminué de deux tiers en 2014, pour chuter à 45 % en 2018. Les départements en charge des questions d'égalité jouent un rôle important dans la défense de l'égalité des sexes au sein des structures syndicales, afin de mettre un terme aux disparités dans le secteur et la société. Toutefois, seuls 60 % des syndicats de l'enseignement comptent un département ou du personnel spécialement dédié à la question de l'égalité des sexes. Dans la plupart des cas, cette responsabilité est partagée entre plusieurs services. Les syndicats déclarent consacrer en moyenne **20 % de leur temps à la problématique de l'égalité des sexes**, ce qui démontre la nécessité de dédier davantage de ressources dans ce domaine.

Dans le cadre des initiatives visant à développer des structures dirigeantes plus représentatives, la notion des quotas reste une question controversée. Plusieurs syndicats de l'enseignement ont lancé avec succès des campagnes pour encourager les femmes à être plus nombreuses à se porter candidates à des postes de direction et à assurer le mentorat des futur·e·s dirigeant·e·s.

Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale sont considérées comme des questions clés, notamment en ce qui concerne la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités au sein des syndicats de l'enseignement et de leurs écoles.

La sous-représentation des femmes aux postes décisionnels des établissements scolaires est le deuxième domaine où des mesures supplémentaires doivent être prises. Malgré leur nombre



* Eurostat. Education statistics, 2016
European University Association. Data on female university leadership in Europe, 2017

plus élevé parmi le personnel de l'éducation, **les femmes sont sous-représentées aux fonctions de direction et aux postes décisionnels des établissements scolaires**. 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. Seulement 12 % de femmes composent le décanat des universités en Europe. S'il est particulièrement important de s'attaquer au problème de la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes du secteur (80 % des participant-e-s estiment qu'il s'agit d'une priorité), seuls 40 % des syndicats déclarent avoir pris des mesures pour remédier à ce problème.

Comme le montrent les exemples mis en avant durant les ateliers régionaux et par les participant-e-s à l'enquête, **la négociation collective joue un rôle significatif** dans la résolution des conflits liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Plusieurs points ont, en effet, été examinés dans diverses conventions collectives : mesures pour renforcer la flexibilité du temps de travail, mesures spécifiques pour les aidant-e-s, droit de se déconnecter et traitement de la durée des déplacements des enseignant-e-s travaillant dans différents établissements.

Le troisième domaine où la question du genre doit être traitée au sein du secteur de l'éducation est la sous-représentation des hommes dans l'enseignement préprimaire et primaire et celle des femmes dans l'enseignement post-secondaire en particulier. Dans l'ensemble de l'UE, tandis que les femmes comptent pour 98 % du personnel enseignant dans le préprimaire, ce pourcentage tombe à 44 % dans l'enseignement post-secondaire (données de 2017).

Les mesures visant à endiguer les disparités entre les hommes et les femmes sont généralement liées aux mesures visant à lutter contre les stéréotypes sexistes au sein de la société et à celles visant à remédier aux écarts salariaux entre les différents secteurs de l'éducation. Des progrès supplémentaires doivent être accomplis à cet égard, vu que seuls 50 % des syndicats de l'enseignement déclarent avoir pris des mesures pour répondre à ces problèmes.

Quatrièmement, **la violence fondée sur le genre**, de même que les actes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail en général, sont considérés comme étant des problèmes importants et en recrudescence par un peu plus de la moitié des syndicats de l'enseignement, en

particulier l'utilisation accrue des réseaux sociaux à des fins d'intimidation et de cyberharcèlement. Les activités mises en œuvre par les syndicats s'étendent de la mobilisation en vue de modifier la législation nationale aux campagnes de sensibilisation à cette problématique dans les écoles, auprès des parents en particulier, et au sein de la société en général.

Enfin, le rôle des éducateur·rice·s dans la **lutte contre les stéréotypes de genre au sein de la société** est largement reconnu et 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, et dans le choix des filières d'études et de carrières.

Le dialogue social (que ce soit sous la forme de négociations collectives ou d'autres actions bipartites ou tripartites) apparaît comme **un outil sous-utilisé** parmi les approches adoptées pour lutter contre les inégalités au sein de la profession enseignante et de la société. Les syndicats participant aux ateliers du projet reconnaissent, cependant, l'importance d'exploiter le potentiel du dialogue social pour défendre l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'éducation. Le potentiel du dialogue social pour atteindre cet objectif et la promotion des mesures nécessaires dans ce cadre dépendent en grande partie des capacités des partenaires sociaux et du niveau d'ancrage de ce processus. Des ressources financières et organisationnelles supplémentaires sont dès lors cruciales pour renforcer le rôle du dialogue social. L'ensemble des partenaires sociaux doivent également bien s'entendre sur le fait que l'égalité des sexes est une question devant être discutée et négociée par les syndicats. Les enseignements tirés de l'expérience des autres syndicats sont également considérés comme un volet important du projet, lequel peut encore être amélioré par la création d'une base de données des bonnes pratiques, un des résultats du projet. Cependant, il ne s'agit là que d'une première étape et il est nécessaire de nouer des contacts directs entre les syndicats de l'enseignement (et leurs partenaires) pour mieux comprendre les facteurs organisationnels et contextuels qui contribuent à la réussite des différentes activités.

[Le Plan d'action du CSEE pour l'égalité des sexes au sein des syndicats de l'enseignement et de la profession enseignante](#) prévoit des engagements à examiner bon nombre des questions mentionnées plus haut, mais ceux-ci doivent être réorientés à la lumière des conclusions du projet et s'accompagner d'un suivi des activités mises en œuvre pour faire de ces engagements une réalité au niveau national et une priorité au niveau local.

//

Les travaux sur l'égalité des sexes en sont encore à leurs balbutiements au sein de notre syndicat. Bon nombre de nos collègues estiment qu'il ne s'agit pas d'une problématique clé et que la priorité devrait être accordée à la lutte pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail pour nos membres."

Citation tirée des réponse à l'Enquête du CSEE, 2018

//

Notre vision est celle d'un système éducatif au sein duquel aucune forme de stéréotype, de sexisme ou de harcèlement sexuel ne puisse atteindre et porter préjudice aux vies et aux opportunités des jeunes filles et des jeunes garçons. Nous avons d'ailleurs fait campagne en faveur d'une approche globale de l'école en vue de faire progresser l'égalité des sexes. Tous nos départements travaillent de concert pour combattre les inégalités entre les sexes à divers niveaux et par divers moyens en fonction des différentes problématiques rencontrées ; et ce, en adoptant aussi bien la perspective du personnel que celle des élèves/étudiants au sein de l'école."

Citation tirée des réponse à l'Enquête du CSEE, 2018

//

L'évolution la plus notable est qu'il ait été reconnu que nos syndicats se devaient de mettre sur pied un groupe qui traiterait des questions d'égalité et que le Comité permanent pour l'égalité ait été créé.'

Citation tirée des réponse à l'Enquête du CSEE, 2018

