

L'avenir de la profession enseignante

Document d'information

Atelier Égalité des chances

25 novembre 2014, 16h30 – 18h00

En quoi l'égalité des chances est-elle importante pour l'avenir de la profession enseignante ?



Introduction

Considérée comme un droit humain et un bien public, l'éducation de qualité demeure la priorité des syndicats d'enseignant(e)s au sein de leurs programmes pour un avenir durable, pacifique et prospère en Europe. Cette position de principe les place devant d'innombrables défis.

Inégalités sociales

Face au besoin de réduire leurs dettes, les gouvernements ont réduit les budgets des dépenses publiques dans tous les domaines, sans réellement tenir compte des objectifs fixés par la majorité des pays avant la crise, comme par exemple garantir la cohésion régionale et sociale. La montée du chômage et des problèmes sociaux a entraîné une poussée des nationalismes et accentué l'exclusion sociale, les stéréotypes fondés sur le genre¹ et la stigmatisation de certaines communautés² comme les Roms. Les taux de pauvreté et d'exclusion grimpent de façon alarmante et touchent désormais une frange toujours plus importante de la classe moyenne³. Les politiques gouvernementales visant à stimuler l'emploi se sont avérées peu efficaces et les objectifs atteints pour l'emploi des jeunes sont généralement décevants. Les coupes réalisées dans les budgets de l'éducation et les allocations sociales ne contribuent en rien à inverser cette tendance, sans compter le problème plus global de

¹ Lignes directrices du CSEE sur les stéréotypes fondés sur le genre http://etuce.homestead.com/Policies/5_i_Guidelines_on_how_to_mitigate_gender_stereotypes_segregation_rev_fr.pdf et Plan d'action du CSEE sur le genre http://etuce.homestead.com/Policies/ETUCE_action_plan_gender_equality_FR_final.pdf.

² Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres. http://www.ei-ie.org/fr/websections/content_detail/6896.

³ Le modèle social européen en temps de crise et d'austérité politique, OIT : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_236720.pdf.

L'avenir de la profession enseignante

l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres et sous-payés, formant un groupe social de plus en plus vulnérable.

Les données PIAAC révèlent que les immigrés parlant une langue étrangère sont nettement plus faibles en lecture et en calcul que les adultes originaires du pays de destination. Ce problème est encore aggravé lorsque ces derniers proviennent de milieux socio-économiques défavorisés. Les faibles résultats scolaires associés au manque de maîtrise de la langue du pays d'accueil rendent difficile l'intégration sociale des immigrés⁴.

Les dernières études signalent des fusions et des fermetures récentes d'établissements scolaires, ainsi que des réductions budgétaires dans le financement des infrastructures éducatives et des programmes spécifiques pour l'encadrement pédagogique. Depuis peu, on observe également une tendance à la baisse dans le financement des aides allouées aux élèves ainsi qu'une réforme des politiques nationales dans ce domaine.⁵ Cette situation intervient malgré le fait que les aides financières s'avèrent un facteur essentiel pour garantir des taux élevés de fréquentation scolaire, en particulier parmi les élèves les moins nantis.⁶ Afin de permettre aux syndicats d'enseignant(e)s d'apporter une réponse à cette problématique, le Comité permanent du CSEE pour l'égalité 2014 s'est penché en particulier sur les compétences et les qualifications devant être acquises par le personnel enseignant pour pouvoir [intégrer la diversité et combattre les inégalités au sein de l'éducation](#) et a formulé toute une série de recommandations à ce propos à l'intention des enseignant(e)s.

Egalité des genres au sein de la profession enseignante.

L'une des thématiques en lien avec l'égalité des chances, à laquelle le CSEE et ses organisations membres souhaitent accorder davantage d'attention, concerne **l'égalité des genres** au sein de la profession enseignante. Les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux des postes décisionnels et des fonctions de direction en Europe. Ce phénomène s'observe à la fois dans le secteur privé et le secteur public, au niveau politique, ainsi que dans les structures internes des organisations syndicales. [L'enquête de la CES du 8 mars 2014](#) a révélé que les femmes constituent pratiquement la moitié des affiliations à la CES. Toutefois, elles restent minoritaires dans l'ensemble des postes à responsabilités au sein des structures internes des syndicats.

Les politiques d'austérité ont des conséquences négatives majeures sur l'égalité des genres en Europe. Les coupes budgétaires réalisées dans le secteur public ont une incidence plus importante sur les femmes, étant donné qu'elles représentent en moyenne 69,2 % de la main-d'œuvre au sein de la fonction publique en Europe⁷. Le secteur public, en ce compris l'éducation, semble avoir perdu toute vocation de protéger les femmes, si bien que les nombreux licenciements les poussent souvent à accepter des emplois précaires limitant fortement leurs possibilités d'accéder à des revenus fixes et de bénéficier d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, de congés de maternité ou d'allocations de retraite. Cette situation est également responsable de la dégradation générale des conditions de travail des femmes.

Par ailleurs, les **écarts salariaux entre hommes et femmes** restent extrêmement importants en Europe : dans l'ensemble des économies, les salaires horaires que perçoivent les femmes sont en moyenne 16 % moins élevés que ceux octroyés aux hommes. Les femmes ont tendance à travailler davantage d'heures non rémunérées que les hommes à domicile.⁸ Certains résultats indiquent, en outre, que les femmes ne bénéficient pas des mêmes droits et opportunités, et que les inégalités fondées sur le genre persistent en Europe.

⁴ OCDE, PIAAC, <http://www.oecd.org/site/piaac/surveyofadultskills.htm>.

⁵ Financement de l'éducation en Europe 2000-2012 : Impact de la crise économique (2013) : http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/147EN.pdf.

⁶ UNESCO : Enseigner et apprendre - Atteindre la qualité pour tous, <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226157f.pdf>.

⁷ Lobby européen des femmes 2012

⁸ OCDE 2014, <http://www.oecd.org/gender/data/>.

L'avenir de la profession enseignante

Actions des syndicats d'enseignant(e)s

Bien que les femmes constituent la majorité des membres des syndicats d'enseignant(e)s dans la plupart des régions, elles restent sous-représentées aux postes à responsabilités des syndicats. L'Internationale de l'Éducation reconnaît cet état de fait en 2011 au travers de la [Résolution sur l'égalité des genres](#) et du [Plan d'action pour l'égalité des genres](#), stipulant que les syndicats se doivent de garantir la pleine participation des femmes au sein de leurs structures à tous les niveaux. Au niveau européen, le CSEE a mené plusieurs projets et formulé plusieurs séries de recommandations en vue de promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignant(e)s et de la profession enseignante. Un [Plan d'action pour l'égalité des genres au sein des structures syndicales et de la profession enseignante](#) a été défini en 2009 ; une série de [lignes directrices sur les moyens dont disposent les syndicats d'enseignant\(e\)s pour atténuer et éradiquer les stéréotypes et les discriminations fondés sur le genre dans l'éducation et le marché de l'emploi](#) ont été publiées en 2012, et un [Guide pratique à l'intention des syndicats d'enseignant\(e\)s pour la mise en œuvre et le renforcement de l'action syndicale en faveur de l'égalité des genres en période d'austérité](#) a été diffusé en 2014.

En 2011-2012, le Comité permanent du CSEE pour l'égalité a formulé des [recommandations en lien avec l'autonomisation économique des enseignantes, la lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre au sein - et au travers - de l'éducation, et la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale](#). En 2013, les recommandations ont été suivies de [lignes directrices, recommandant des actions concrètes aux organisations membres du CSEE](#).

Au cours de cet atelier, les participants ont eu l'occasion de passer en revue les progrès réalisés en matière d'égalité des chances dans le cadre du programme de travail du CSEE 2013-2016 (*Kounka Damianova*) et de prendre connaissance des dernières recommandations du Comité permanent du CSEE pour l'égalité (*Jennifer Moses*). Ces rapports servent de base pour une discussion ouverte : *En quoi l'égalité des chances est-elle importante pour l'avenir de la profession enseignante ?*

Intervenantes



Kounka Damianova

Présidente du Comité permanent du CSEE pour l'égalité

Secrétaire internationale du Syndicat des enseignant(e)s bulgares, Kounka possède une expérience de longue date dans le domaine du syndicalisme international en général, et les questions ayant trait à l'égalité en particulier. De 1995 à 1998, elle a présidé l'ancien Comité des femmes de l'Internationale de l'Éducation. Membre du Comité du CSEE depuis 15 ans, elle s'est vu confier un

mandat de 4 ans au poste de Vice-présidente du CSEE. Kounka est actuellement Présidente du Comité permanent du CSEE pour l'égalité et représentante du CSEE au sein du Comité intersectoriel des femmes de la CES.

Après avoir tout d'abord enseigné le français dans une école francophone de technologies de l'information et de la communication, Kounka a travaillé durant quatre ans au service du ministère de l'Éducation, au poste d'inspectrice de l'enseignement des langues étrangères et du matériel d'apprentissage. Elle a également enseigné la littérature française dans une université anglophone pendant 15 ans.

L'avenir de la profession enseignante

Jennifer Moses

Membre du Groupe de travail sur l'égalité

Jennifer Moses occupe actuellement le poste de Responsable nationale de l'équipe en charge de l'égalité et de la formation au sein de la NASUWT, le plus grand syndicat représentant les enseignant(e)s et la direction des établissements scolaires au Royaume-Uni. Travaillant depuis une quinzaine d'années à la NASUWT, dans les domaines de l'égalité et du développement des politiques éducatives, Jennifer dirige l'équipe chargée d'élaborer les politiques en matière d'égalité et les programmes nationaux de formation syndicale de l'organisation. Jennifer dirige également les travaux menés par le syndicat dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, au niveau national et international.

Elle soutient le programme de solidarité internationale du syndicat et représente régulièrement la NASUWT aux événements internationaux portant sur l'égalité, la justice sociale et les droits humains et syndicaux.

Avant cela, Jennifer a travaillé en tant que responsable des politiques éducatives auprès des autorités locales de Birmingham et s'est illustrée dans les campagnes communautaires en faveur des droits des femmes et l'égalité raciale.

Diplômée en gestion du secteur public, Jennifer possède une expérience de longue date dans les domaines de l'éducation et des politiques en matière d'égalité, acquise au sein du mouvement syndical et auprès des administrations locales.



L'avenir de la profession enseignante

Instances du CSEE traitant de l'égalité des chances.

Le **Comité permanent du CSEE** pour l'égalité est un organe consultatif chargé de conseiller le Comité du CSEE. Sa mission consiste à mettre en œuvre les priorités et les recommandations en matière d'égalité des chances, définies dans le Programme de travail du CSEE. Il formule également des recommandations concernant les thèmes prioritaires et les méthodes de travail. Chaque organisation membre peut désigner un représentant au Comité du CSEE, lequel se réunit une fois par an.

La réunion du Comité permanent du CSEE pour l'égalité est préparée par le **Groupe de travail sur l'égalité**. Les membres de cet organe consultatif sont désignés par le Bureau du CSEE. Le Groupe de travail définit chaque année un calendrier et un programme d'activités pour les questions en lien avec l'égalité.

Les autres groupes statutaires travaillant sur les questions d'égalité au sein du CSEE sont le Comité de la promotion des femmes et le **Caucus régional des femmes**. Le **Comité de la promotion des femmes du CSEE** se compose des membres féminins du Comité du CSEE. Il se réunit deux fois par an pour conseiller le Comité du CSEE sur les questions d'égalité. Le Caucus régional des femmes du CSEE se réunit tous les quatre ans pour conseiller la Conférence du CSEE sur les questions d'égalité.

