



## Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion

Adopté par la Conférence du CSEE - la Conférence régionale de l'Internationale de l'Education - les 5 et 6 juillet 2021

A la suite de la résolution [Définir les priorités pour l'élaboration du Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#), adoptée par la Conférence spéciale du CSEE, réunie à Athènes les 27 et 28 novembre 2018, et à la lumière des [Objectifs de développement durable des Nations Unies](#), de la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#), de la [Déclaration de Paris sur la promotion de l'éducation à la citoyenneté et aux valeurs communes de liberté, de tolérance et de non-discrimination](#), du [Socle européen des droits sociaux](#) et des autres instruments internationaux et européens pour l'inclusion, le Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion a pour objectif de présenter **une stratégie complète et durable pour garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination au sein de l'éducation et de la société, pouvant être mise en œuvre par l'ensemble des organisations membres du CSEE au travers d'actions concrètes**. Il a également pour vocation de favoriser les échanges transnationaux d'informations et de bonnes pratiques concernant les moyens pouvant être mis en œuvre par les syndicats de l'enseignement pour contribuer à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein de la profession enseignante et de la société en Europe.

Ce plan d'action s'appuie sur les politiques précédentes du CSEE centrées sur l'égalité et la non-discrimination (ex. [Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres](#)), les recommandations et lignes directrices des structures du CSEE en charge de l'égalité et les résultats des projets menés dans le cadre de cette thématique. Il prend également en considération les initiatives qui ont été prises dans ce domaine par l'Internationale de l'Education et la Confédération européenne des syndicats.

### Priorités du Plan d'action pour l'égalité, la diversité et l'inclusion

1. Célébrer la diversité parmi les enfants, les étudiant-e-s, les enseignant-e-s, les universitaires, les responsables d'établissement scolaire et l'ensemble du personnel de l'éducation.
2. Enseigner la citoyenneté démocratique et transmettre les valeurs fondamentales au travers de l'éducation.
3. Assurer l'intégration des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs, au marché du travail et à l'ensemble de la société.
4. Assurer l'intégration des minorités ethniques et des peuples autochtones aux systèmes éducatifs, au marché du travail et à l'ensemble de la société.



5. Garantir l'égalité des genres au sein de l'éducation, de la profession enseignante et de l'ensemble de la société.
6. Garantir l'égalité du personnel de l'éducation et des étudiant-e-s LGBTI, afin de créer des environnements d'apprentissage et de travail sécurisés, sûrs et inclusifs pour chaque individu.
7. Assurer l'intégration des étudiant-e-s et du personnel de l'éducation en situation de handicap et ayant des besoins spéciaux aux systèmes éducatifs, au marché du travail et à l'ensemble de la société.

Le Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion **ne prétend pas être un modèle de référence applicable de manière universelle dans tous les pays**. Au contraire, il doit se comprendre comme un instrument politique d'assistance devant être évalué et adapté au contexte national/syndical, ainsi qu'à la situation de ces problématiques au sein de l'éducation, de la profession enseignante et de la société en général.

La **mise en œuvre** du Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion implique de s'engager pleinement à appréhender la question de l'égalité et de l'inclusion de manière holistique et à inclure cette dernière dans tous les domaines de travail des syndicats de l'enseignement, tout en procédant à une **évaluation régulière** des activités menées, afin de faire de cet engagement une réalité aux niveaux national, régional et local. Au niveau européen, le CSEE assure le suivi de la mise en œuvre du plan d'action, au travers des travaux de son Comité permanent pour l'égalité et de son Comité de la promotion des femmes.

### **Quelles sont les activités menées par le CSEE et ses organisations membres pour garantir l'égalité et l'inclusion et quelles sont leurs initiatives pour promouvoir et soutenir la diversité au sein de l'éducation, de la profession enseignante et de la société en général ?**

**Les syndicats de l'enseignement jouent un rôle crucial** dans la promotion et le soutien de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion et peuvent avoir un impact significatif au travers de leurs actions, de leurs recherches, de leurs campagnes, de leurs publications, de leurs programmes de formation, de leur coopération et de leurs alliances avec d'autres partenaires et parties prenantes.

**Le CSEE soutient ses organisations membres** en leur proposant des mesures et des outils concrets pour aborder les différentes questions de l'égalité, de l'inclusion et de la non-discrimination dans le secteur de l'éducation et la société en général (ex. la base de données en ligne du CSEE pour les bonnes pratiques), les préparer à examiner ces problématiques dans le cadre du dialogue social aux niveaux institutionnel, national et européen, et les sensibiliser à la nécessité d'inclure le débat sur l'égalité et l'inclusion dans le dialogue social pour le secteur de l'éducation.

### **1. Reconnaître, soutenir et célébrer la diversité parmi les enfants, les étudiant-e-s, les enseignant-e-s, les universitaires, les responsables d'établissement scolaire et l'ensemble du personnel de l'éducation**

#### **Défis**

8. La mondialisation, les inégalités socio-économiques, la généralisation de la mobilité et de la migration entraînent une diversification croissante au sein de la population;
9. Les progrès technologiques et la numérisation contribuent à la standardisation généralisée de nos sociétés en ne proposant qu'une approche unique et universelle. Il importe de rappeler qu'une éducation de haute qualité nécessite une approche personnelle adaptée aux besoins individuels de chaque étudiant-e;



10. L'individualisation croissante et l'exclusion de certaines personnes au sein de nos sociétés contribuent à accroître l'érosion d'une collectivité authentique au profit d'une collectivité numérique;
11. Les établissements scolaires, les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation sont confrontés à un ensemble de problématiques liées à la diversification croissante des apprenant-e-s et du personnel de l'éducation (ex. conflits identitaires, absence de sentiment d'appartenance, discrimination directe et indirecte, etc.);
12. La diversité est perçue comme un problème et non comme une valeur ajoutée;
13. Les stéréotypes profondément enracinés, échafaudés par nos sociétés et fondés sur différents motifs, demeurent omniprésents dans nos vies quotidiennes, la publicité, les médias et les politiques, influençant les choix de vie des individus, restreignant leurs libertés et conduisant à des discriminations directes ou indirectes;
14. Des conflits surgissent dans les établissements scolaires lorsque certain-e-s étudiant-e-s souhaitent porter les tenues prescrites par leur religion (ex. le foulard).

### **Réponse stratégique aux problèmes**

Les systèmes éducatifs doivent adopter une définition globale de la diversité, qui prenne en considération l'âge, le genre, la religion, l'orientation sexuelle et l'origine ethnique et linguistique des enseignant-e-s, des universitaires, du personnel de l'éducation et des étudiant-e-s. Les établissements scolaires doivent promouvoir, soutenir et célébrer la diversité, afin de créer des environnements d'apprentissage et de travail inclusifs.

### **Engagements du CSEE et de ses organisations membres**

15. Revendiquer un investissement plus durable dans les systèmes d'éducation publics, afin que les établissements scolaires puissent se voir offrir du personnel en suffisance, notamment des enseignant-e-s et du personnel de soutien, ainsi que les ressources nécessaires pour créer des environnements d'apprentissage et d'enseignement inclusifs;
16. Négocier avec les gouvernements, les employeurs de l'éducation et les autorités éducatives, afin de trouver les moyens de renforcer l'attrait de la profession enseignante et de répondre à la pénurie d'enseignant-e-s;
17. Promouvoir l'inclusion au sein de l'éducation en soulignant l'importance de l'obligation scolaire et en appliquant la législation s'y rapportant;
18. Cultiver les valeurs de l'inclusion et proposer à leurs membres des programmes de formation ayant pour thème la tolérance et la diversité;
19. Veiller à ce que l'égalité, l'empathie et la tolérance soient enseignées dès le plus jeune âge;
20. Promouvoir l'organisation de forums afin de favoriser les discussions sur la diversité entre les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation;
21. Promouvoir l'organisation d'événements dans les établissements scolaires qui célèbrent la diversité, notamment les fêtes internationales et les forums offrant aux étudiant-e-s et aux enseignant-e-s une plateforme leur permettant de discuter de la diversité;
22. Soutenir les établissements scolaires et les encourager à s'ouvrir à la diversité sous tous ses aspects, indépendamment de la philosophie adoptée par l'établissement.



## **2. Enseigner la citoyenneté démocratique et transmettre les valeurs fondamentales au travers de l'éducation**

### **Défis**

23. La propagation d'idées toxiques et de fausses informations a nourri le développement des mouvements populistes, notamment au travers des plateformes des réseaux sociaux;
24. Il est difficile de changer l'opinion publique dans des domaines tels que l'extrémisme et la xénophobie;
25. L'encadrement et la formation du personnel de l'éducation à propos de l'éducation à la citoyenneté démocratique et aux droits humains sont soit absents, soit inefficaces;
26. L'aggravation des crises consécutives à la pandémie de COVID-19 fait planer la menace d'une recrudescence du populisme d'extrême droite en Europe;
27. Les discours populistes d'extrême droite présents dans le débat public risquent de s'infiltrer dans les cours de récréation, les classes et les auditoriums. Étant donné que les jeunes utilisent de plus en plus les réseaux sociaux, où ces discours sont en recrudescence, les attitudes populistes telles que l'hostilité à l'égard des étudiant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s menacent de plus en plus de contaminer le discours éducatif;
28. Nombre de systèmes éducatifs ne possèdent ni directives claires ni cadres politiques de soutien pour l'enseignement de la citoyenneté démocratique - ou bien alors sous une forme fragmentée ou sporadique;
29. Les programmes d'études ne réservent pas suffisamment de temps et d'espace à l'enseignement et à la pratique de la citoyenneté démocratique et des droits humains;
30. L'éducation à la citoyenneté démocratique manque de cohérence, de systèmes d'évaluation efficaces et de compétences claires dans ce domaine;
31. La centralisation de la direction des établissements scolaires limite l'autonomie intellectuelle des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation et ne laisse que peu de liberté dans le choix des méthodes d'enseignement;
32. Les enseignant-e-s, les responsables d'établissement scolaire, les universitaires et le personnel de l'éducation peuvent être menacés ou mis sous pression par les gouvernements, les autorités éducatives, la communauté ou les parents pour avoir amené leurs étudiant-e-s à exercer leur liberté d'expression, à penser et agir en toute indépendance et sans préjugés, et pour avoir dispensé un enseignement dénué d'idées reçues vis-à-vis des mouvances politiques, religieuses ou autres;
33. Les valeurs associées à la culture, à la tradition et à la religion du pays et/ou de la région sont imposées aux étudiant-e-s, en l'absence de toute approche critique et sans tenir compte de leurs propres antécédents et points de vue.

### **Réponse stratégique aux problèmes**

En vertu de l'objectif de développement durable 4.7 et de la Déclaration de Paris sur la promotion de l'éducation à la citoyenneté et aux valeurs communes de liberté, de tolérance et de non-discrimination, les syndicats de l'enseignement cherchent à exercer leur influence en vue de pouvoir évoluer positivement vers une société plus démocratique et plus inclusive, fondée sur les valeurs fondamentales et les droits humains, en introduisant proactivement ces thématiques dans l'éducation, en persuadant les responsables politiques de leur importance pour l'ensemble de la société et en sensibilisant les membres des syndicats à ce propos.



### **Engagements du CSEE et de ses organisations membres**

34. Promouvoir l'éducation à la citoyenneté démocratique tant dans les programmes d'études que dans la formation initiale et le développement professionnel continu des enseignant-e-s :
  - a) programmes d'études centrés sur les droits des étudiant-e-s et reflétant les différentes cultures;
  - b) importance de comprendre les processus de l'histoire et capacité à analyser l'histoire sous un angle critique;
  - c) assurer la mise en œuvre de programmes de citoyenneté démocratique.
35. Aider les organisations membres à lutter contre les attaques de l'extrême droite ciblant les droits des enseignant-e-s, des étudiant-e-s et des jeunes;
36. Négocier avec les gouvernements une plus grande autonomie professionnelle pour les enseignant-e-s et une plus grande liberté académique pour d'exercer leur esprit critique ; créer des environnements d'apprentissage sûrs et ouverts pour le personnel de l'éducation et les étudiant-e-s, afin d'exprimer la diversité des opinions, y compris la controverse scientifique;
37. Aider les syndicats de l'enseignement en Europe à sensibiliser à la prolifération des discours populistes au sein des classes et de la communauté scolaire;
38. Concevoir des systèmes et des mécanismes syndicaux internes afin de permettre aux membres de s'opposer et réagir adéquatement au racisme, à la xénophobie et au sexisme exprimés dans le cadre de leur vie professionnelle;
39. Soutenir la recherche et faire en sorte de mieux comprendre comment ces discours peuvent apparaître, notamment via le ciblage des jeunes en ligne;
40. S'efforcer d'apporter des réponses aux discours extrémistes et populistes, au travers d'interventions directes et d'un soutien plus large à l'éducation;
41. Faire pression en faveur d'une formation initiale et continue gratuite consacrée à la citoyenneté démocratique et à l'éducation inclusive, permettant aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation d'acquérir et d'actualiser les aptitudes et compétences pertinentes, afin de pouvoir gérer la diversité dans les classes et promouvoir le respect mutuel, la compréhension interculturelle et le dialogue multiculturel;
42. Organiser des formations et sensibiliser les membres des syndicats à la citoyenneté démocratique, à l'éducation à la paix, ainsi qu'aux valeurs communes, et leur apprendre à réagir adéquatement aux préjugés, au racisme et à la xénophobie;
43. Demander que suffisamment de temps et d'espace soient accordés aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation dans le cadre de leurs horaires de travail afin de pouvoir se consacrer à l'enseignement et à la pratique de la citoyenneté démocratique et des valeurs fondamentales ; veiller à ce qu'un soutien leur soit apporté dans le cadre de ce travail et que ce dernier fasse partie de leurs horaires;



44. Veiller à ce que le point de vue des enseignant-e-s soit pris en compte dans les discussions portant sur les formations et les programmes d'études centrés sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'enseignement des valeurs fondamentales et des droits humains, et sur tout autre sujet en lien avec l'éducation (ex. infrastructures scolaires, organisation des classes, etc.);
45. Sensibiliser aux dangers d'enseigner aux étudiant-e-s la « morale » et les « valeurs » comme des concepts immuables au lieu de leur apprendre à exercer leur esprit critique;
46. Collaborer avec les organisations de la communauté locale et la société civile (ex. travailleur-euse-s sociaux-ales, ONG, etc.), ainsi qu'avec d'autres syndicats, afin de soutenir l'enseignement et la pratique de la citoyenneté démocratique et l'éducation fondée sur les valeurs.

### **3. Assurer l'intégration des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs et au marché du travail**

#### **Défis**

47. Bien qu'il existe des réglementations légales protégeant et soutenant les minorités ethniques, certaines politiques nationales en matière de migration restent discriminatoires (ex. la législation nationale) de certains pays empêche l'inclusion des migrant-e-s dans leur système éducatif). Les systèmes éducatifs manquent de ressources pour une inclusion effective des migrant-e-s et des réfugié-e-s, notamment un financement public pour soutenir les étudiant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s;
48. Les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation en général ne se voient offrir aucune formation culturelle adéquate leur expliquant les attitudes à adopter avec les étudiant-e-s migrant-e-s et leurs familles;
49. Dans bon nombre de pays, des débats sont en cours pour déterminer si les étudiant-e-s migrant-e-s doivent être placé-e-s dans des classes spéciales ou s'il est préférable de les intégrer le plus tôt possible dans des classes ordinaires;
50. Les besoins éducatifs des migrant-e-s et des réfugié-e-s ne sont pas abordés par les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social;
51. Les attitudes des communautés locales et des parents rendent souvent difficiles la gestion de l'inclusion des étudiant-e-s migrant-e-s et les discussions sur la migration en classe;
52. Les éducateur-ric-e-s travaillant avec des étudiant-e-s migrant-e-s sont confronté-e-s à des barrières linguistiques et au manque de personnel de soutien à l'éducation;
53. Le personnel de l'éducation et les syndicats de l'enseignement doivent gérer seuls les situations exceptionnelles et/ou extrêmes en lien avec l'intégration des étudiant-e-s migrant-e-s aux systèmes éducatifs (ex. documents officiels manquants, taux de fluctuation importants et communautés surpeuplées n'ayant pas la capacité d'accueillir le nombre d'étudiant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s dans les établissements scolaires locaux);
54. Les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation issu-e-s de migration se heurtent à de nombreux obstacles, tels que l'absence de filières bien définies pour entrer dans la profession enseignante au niveau local.



### Réponse stratégique aux problèmes

Les pays d'accueil doivent considérer la migration comme une force et une (source de) richesse. Pour ce faire, il importe d'introduire une législation équitable, d'accroître l'investissement dans la formation des enseignant-e-s, de réviser les programmes d'études, d'organiser des campagnes de sensibilisation adressées à la société civile démontrant les bénéfices de la diversité, et de remettre en question les idées néolibérales.

### Engagements du CSEE et de ses organisations membres

55. Mettre en œuvre les Lignes directrices pratiques conjointes CSEE-FEEE pour promouvoir l'intégration efficace des apprenant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s aux environnements éducatifs et socio-économiques des pays d'accueil, au travers des initiatives conjointes des partenaires sociaux aux niveaux national, régional et local;
56. Faire pression sur les gouvernements en collaboration avec les partenaires sociaux de l'éducation pour définir et mettre en œuvre un Cadre de qualité pour l'intégration efficace des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs;
57. Au niveau national, en partenariat avec les organisations non gouvernementales, les organisations de la société civile et toute autre partie prenante concernée, faire pression sur les gouvernements pour définir un cadre juridique équitable et inclusif pour les réfugié-e-s et les migrant-e-s;
58. En coopération avec les autres acteurs du secteur de l'éducation, faire pression pour augmenter le financement alloué aux projets des partenaires sociaux européens, centrés sur l'inclusion des migrant-e-s et des réfugié-e-s;
59. Faire pression pour augmenter l'investissement dans le développement professionnel continu du personnel de l'éducation, dans la mesure où davantage de programmes de formation sont nécessaires pour donner aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation les moyens de répondre aux besoins des étudiant-e-s migrant-e-s et réfugié-e-s dans les classes;
60. Faire en sorte que les enseignant-e-s participent à l'élaboration du matériel pédagogique destiné à l'enseignement des valeurs démocratiques et que les syndicats de l'enseignement participent à la création des outils destinés à promouvoir l'inclusion des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs;
61. Faire en sorte que les étudiant-e-s migrant-e-s et leurs parents soient pris en charge, notamment en organisant des classes dans la langue maternelle des étudiant-e-s migrant-e-s, en fournissant aux parents des documents traduits dans leur langue et en leur donnant accès à des interprètes, si nécessaire;
62. Négocier la mise à disposition d'enseignant-e-s, d'universitaires et de personnel de l'éducation qualifiés issus de la migration, en prévoyant des programmes de formation accélérée leur permettant d'acquérir les qualifications requises pour travailler dans les systèmes éducatifs des pays d'accueil, aussi rapidement que possible;
63. Négocier avec les autorités éducatives une amélioration des mécanismes de reconnaissance des aptitudes et compétences des étudiant-e-s acquises dans l'éducation formelle et informelle;
64. Collaborer avec les organisations non gouvernementales, les organisations de la société civile, les gouvernements, les employeurs de l'éducation et les autorités éducatives, en vue d'organiser des campagnes de sensibilisation à la xénophobie et au racisme à destination du grand public.



#### **4. Assurer l'intégration des minorités ethniques et des peuples autochtones aux systèmes éducatifs et au marché du travail**

##### **Défis**

65. Les préjugés, les stéréotypes, le racisme et la xénophobie représentent une menace pour l'inclusion des minorités ethniques et des peuples autochtones aux systèmes éducatifs et au marché du travail, et conduisent à la discrimination directe et indirecte;
66. La ségrégation des minorités ethniques et des peuples autochtones dans les classes et les écoles est toujours d'actualité dans plusieurs pays européens;
67. Les situations économiques problématiques, tels que le risque de résider dans des zones ségréguées ou de vivre dans la pauvreté, ont tendance à augmenter la probabilité pour les étudiant·e·s des minorités ethniques d'abandonner l'école avant d'avoir achevé le cycle supérieur de l'enseignement secondaire ou professionnel;
68. Le personnel de l'éducation et la direction des établissements scolaires subissent d'importantes pressions de la part de gouvernements populistes et d'organisations politiques;
69. Des formes indirectes de pression financière sont exercées sur les minorités ethniques et les peuples autochtones lorsque, malgré l'obligation scolaire pour tou·te·s les étudiant·e·s, les gouvernements tentent de limiter l'accès à l'éducation en refusant de les inscrire sans papiers dans l'enseignement;
70. Les syndicats de l'enseignement signalent un manque de ressources pour travailler sur ces thématiques;
71. L'absence d'informations à propos des peuples de toutes cultures et religions dans les manuels scolaires, le matériel pédagogique et les programmes d'études contribue à alimenter les stéréotypes. La représentation de la diversité culturelle doit être un moyen de remettre en cause la discrimination;
72. Les programmes d'études exclusifs ne mettent pas l'accent sur certaines périodes importantes de l'histoire, comme le colonialisme;
73. Les établissements scolaires comptant une majorité d'étudiant·e·s issu·e·s de minorités ethniques et de communautés autochtones connaissent une pénurie importante d'enseignant·e·s et de personnel de l'éducation en général;
74. Dans nombre de pays, il y a débat pour déterminer si la scolarisation dans la langue d'une minorité ethnique ou d'un peuple autochtone constitue une forme de ségrégation;
75. Les étudiant·e·s migrant·e·s, autochtones ou issu·e·s d'une minorité ethnique ont rarement l'occasion de pouvoir communiquer avec d'autres étudiant·e·s en dehors de leur établissement scolaire.

##### **Réponse stratégique aux problèmes**

Les syndicats de l'enseignement aspirent à ce que les minorités ethniques soient pleinement intégrées à tous les niveaux des systèmes éducatifs et du marché du travail et encouragent les employé·e·s de l'éducation à poursuivre leur travail en faveur de l'inclusion, malgré les pressions.



**Engagements du CSEE et de ses organisations membres**

76. Le racisme et la justice raciale sont des problèmes mondiaux et systématiques pour beaucoup de membres des communautés noires et minorités ethniques;
77. Faire en sorte que les manuels scolaires, le matériel pédagogique et les programmes d'études soient révisés afin que les cultures des minorités ethniques et des peuples autochtones y soient représentées. La représentation de la diversité culturelle doit être un moyen de remettre en cause la discrimination;
78. La résurgence du mouvement Black Lives Matter a relancé la dynamique et la sensibilisation en faveur de la lutte contre le racisme et les actions pour la justice sociale au sein du mouvement syndical et de la société civile à travers le monde;
79. Faire pression pour que les manuels scolaires, le matériel pédagogique et les programmes d'études soient présentés dans la langue maternelle des minorités ethniques et des peuples autochtones, et pour qu'une option d'apprentissage et d'évaluation certificative soit proposée dans la langue maternelle;
80. Organiser des campagnes de formation pour éliminer les préjugés et les stéréotypes ciblant les minorités ethniques, lutter contre le racisme et la xénophobie, et présenter ces groupes importants de nos sociétés sous un angle impartial;
81. Faire en sorte que les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation puissent bénéficier d'une formation initiale et continue centrée sur les moyens d'appréhender la diversité des besoins d'apprentissage et des cultures des étudiant-e-s;
82. Garantir un soutien professionnel suffisant aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation travaillant dans des zones comptant un grand nombre d'étudiant-e-s issu-e-s de la migration ou de minorités ethniques;
83. Encourager l'organisation d'ateliers et de séminaires de formation permettant aux syndicalistes de l'enseignement d'apprendre à promouvoir efficacement l'éducation à la citoyenneté et les valeurs communes de respect pour tou-te-s, notamment les minorités ethniques et les peuples autochtones;
84. Sensibiliser à l'importance du système éducatif, en tant que partie intégrante du système d'aide sociale global, dont bénéficient notamment les étudiant-e-s après l'école;
85. Demander que suffisamment de temps et d'espace soient accordés aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation dans le cadre de leurs horaires de travail afin de pouvoir apporter une assistance complémentaire à certain-e-s étudiant-e-s (ex. encadrement linguistique ou culturel) ; veiller à ce qu'un soutien leur soit apporté dans le cadre de ce travail et que ce dernier fasse partie de leurs horaires;
86. Sensibiliser les membres des syndicats de l'enseignement aux législations européennes, nationales et régionales en matière de non-discrimination, d'égalité et d'inclusion, afin de lutter contre les préjugés sociaux et les discours populistes et xénophobes;
87. Négocier avec les gouvernements, les autorités éducatives et les employeurs de l'éducation en vue de supprimer toute vision colonisatrice et ethnocentrique unilatérale présente dans les programmes d'études, susceptible d'orienter la lecture et la compréhension de l'histoire;
88. Encourager les affiliés à travailler avec les membres issu-e-s des communautés noires et d'autres groupes ou cultures ethniques minoritaires, afin de garantir que leurs identités et expériences soient reflétées dans les programmes de lutte contre le racisme.



## **5. Garantir l'égalité des genres au sein de l'éducation, de la profession enseignante et de l'ensemble de la société**

### **Défis**

89. La ségrégation fondée sur le genre dans les filières d'études se traduit par une concentration de garçons plus importante dans les matières telles que les TIC et les STEM, les filles ayant davantage tendance à opter pour les langues, l'histoire et les sciences sociales;
90. Les stéréotypes sexistes profondément ancrés dans nos vies quotidiennes, la publicité et les médias continuent à conditionner notre perception des rôles 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;
91. La ségrégation horizontale fondée sur le genre au sein de la profession enseignante est telle que 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;
92. Les femmes restent sous-représentées aux postes décisionnels et aux fonctions dirigeantes des établissements scolaires;
93. Un pourcentage élevé de femmes du secteur de l'éducation travaillent à temps partiel ou dans le cadre de contrats temporaires;
94. Outre les difficultés sociales habituelles telles que la répartition inégalitaire des responsabilités familiales, les problèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que rencontre le personnel de l'éducation sont notamment la charge de travail et le stress lié au travail, l'organisation du développement professionnel continu en dehors des heures de travail et l'impact de la numérisation sur le travail dans le secteur de l'éducation;
95. Les écarts en matière de rémunération et de retraite persistent dans le secteur de l'éducation, malgré le fait que les salaires des enseignant-e-s soient prédéterminés et basés sur les grilles salariales des Etats;
96. La violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les établissements scolaires ont des conséquences néfastes sur l'environnement pédagogique des étudiant-e-s et sur l'environnement professionnel des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation;
97. Les stéréotypes sexistes et la spécificité des rôles des hommes et des femmes, imposés au cours du processus de socialisation conduisent à une sous-performance des garçons et à leur abandon scolaire précoce. Les filles et les femmes n'ont pas la possibilité de mettre à profit leurs bonnes performances scolaires dans le cadre de leur transition vers la formation et l'emploi;
98. Les barrières sociales et la perception qu'ont les parents de la profession enseignante rendent plus difficile pour les hommes de travailler dans l'éducation de la petite enfance et l'enseignement primaire.

### **Réponse stratégique aux problèmes**

Les syndicats de l'enseignement ont un rôle essentiel à jouer dans l'élimination des stéréotypes sexistes qui influencent le choix des filières d'enseignement (post-secondaire) et des carrières, ainsi que dans la lutte contre les disparités entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante et des syndicats de l'enseignement eux-mêmes. Ces derniers doivent faire en sorte d'intégrer la dimension du genre dans tous les aspects de leur travail, notamment au travers du dialogue social et de la négociation collective, et promouvoir une mise en œuvre plus efficace du Programme d'action de Beijing.



### **Engagements du CSEE et de ses organisations membres**

99. Mettre en œuvre le Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres et en assurer le suivi;
100. Dans le sillage de la Recommandation du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre le sexisme, collaborer avec les gouvernements et les autorités éducatives en vue de réviser les programmes d'études, les manuels scolaires, le matériel pédagogique, les procédures administratives et les activités de loisir à tous les niveaux de l'éducation, afin d'éliminer les stéréotypes sexistes dans l'éducation et le choix des carrières;
101. Revendiquer une formation professionnelle initiale et continue suffisante et durable, ainsi que du matériel et des outils pédagogiques réactualisés pour le personnel de l'éducation et la direction des établissements scolaires, centrés sur l'égalité des genres, la reconnaissance des stéréotypes sexistes et l'organisation des classes, de l'enseignement et de la recherche en tenant compte de la question du genre;
102. Afin de lutter contre la ségrégation horizontale, organiser des campagnes pour renforcer le statut et l'attrait de la profession enseignante, sensibiliser à l'utilité et à la complexité de l'éducation de la petite enfance et de l'enseignement primaire, et faire pression pour appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » et introduire des mesures orientées sur l'égalité des genres dans l'EPF, l'enseignement supérieur et la recherche;
103. Organiser la formation et l'accompagnement des futur·e·s dirigeant·e·s et promouvoir diverses mesures et incitants structurels et statutaires destinés à garantir la participation effective des femmes et des hommes à tous les niveaux des processus décisionnels au sein du secteur de l'éducation et des syndicats de l'enseignement;
104. Renforcer la visibilité et la participation politique des femmes au sein des structures de leurs syndicats et faciliter leur participation aux hautes fonctions de leurs organisations au moyen de divers incitants (quotas, horaires de travail flexibles, possibilité d'adapter les horaires des réunions, garderies, etc.);
105. Promouvoir la mise en œuvre de la Directive de l'UE relative à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et aidants, sensibiliser aux interconnexions entre les dispositions en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle et les autres questions liées à l'égalité des genres (ex. écarts salariaux hommes/femmes) et promouvoir des modèles de temps de travail adaptés aux différentes étapes de la vie des employé·e·s de l'éducation, ainsi que des dispositions en matière de partage du travail pour assurer la gouvernance;
106. Réclamer la mise en place de services publics abordables et accessibles pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées;
107. Négocier l'introduction du droit à la déconnexion dans les conventions collectives;
108. Réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante, au travers de la négociation collective, revendiquer une augmentation des salaires et de meilleures conditions de travail dans le secteur de l'éducation, ainsi que la création d'outils spécifiques tels que des plans pour l'égalité au travail;
109. Faire pression pour la ratification et la mise en œuvre des Convention et Recommandation de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique dans tous les pays de la région européenne;
110. Collaborer avec les gouvernements et les autorités éducatives en vue de traiter et prévenir les différentes formes de violence, d'intimidation et de harcèlement fondés sur le genre dans les établissements scolaires (ex. au travers de la législation) et faire en sorte que ces problématiques soient reconnues dans le cadre de la négociation collective.;



111. Promouvoir l'introduction de dispositions visant à protéger les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation contre la violence fondée sur le genre sur leur lieu de travail et fournir conseils et assistance juridique aux victimes.

## **6. Garantir l'égalité des étudiant-e-s, des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation LGBTI, afin de créer des environnements d'apprentissage sécurisés, sûrs et inclusifs pour chaque individu**

### **Défis**

112. Les politiques, préjugés, brimades et discriminations fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, visant les étudiant-e-s, les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation LGBTI, persistent au sein et en dehors des établissements scolaires;
113. Plusieurs pays et régions d'Europe ne disposent pas d'un cadre juridique pertinent adapté pour protéger les droits des personnes LGBTI;
114. Certaines écoles ne respectent pas les droits des LGBTI;
115. Dans plusieurs pays et régions d'Europe l'enseignement des cours d'éducation sexuelle et de bien-être émotionnel rencontre des difficultés;
116. Les établissements scolaires signalent une sensibilisation insuffisante au langage et à la terminologie LGBTI;
117. Certains parents et autres acteurs s'opposent à l'enseignement de la diversité des identités de genre et des orientations sexuelles;
118. Les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation ne se sentent pas toujours à l'aise au travail lorsqu'il s'agit d'exprimer leur orientation sexuelle, craignant d'être victimes de discrimination en raison de leur identité LGBTI;
119. Les syndicats de l'enseignement sont nombreux à rencontrer des difficultés lorsqu'il s'agit d'engager le débat autour des questions LGBTI;
120. Certains syndicats de l'enseignement ne disposent pas de structures appropriées pour examiner et faire avancer les questions LGBTI.

### **Réponse stratégique aux problèmes**

Les syndicats de l'enseignement doivent refléter la diversité de nos sociétés et promouvoir activement l'inclusion positive des étudiant-e-s, des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation LGBTI dans les établissements scolaires et la société en général. Ils doivent également être les premiers à dénoncer les préjugés, les brimades et les discriminations dont sont victimes les LGBTI et soutenir les mesures destinées à assurer leur visibilité et leur inclusion au sein des systèmes éducatifs.

### **Engagements du CSEE et de ses organisations membres**

121. Organiser des campagnes et faire pression pour mieux faire comprendre ce que signifient l'égalité et la non-discrimination des LGBTI et sensibiliser aux stéréotypes existants;



122. Dans le sillage de la Déclaration conjointe CSEE-CES-ILGA visant à lutter contre le harcèlement à caractère homophobe et transphobe dans les écoles, les environnements professionnels et la société, sensibiliser et lutter contre le harcèlement à caractère homophobe et transphobe au sein des établissements scolaires, visant les étudiant-e-s, les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation LGBTI;
123. Veiller à ce que les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation puissent acquérir les compétences nécessaires à la mise en place d'une éducation inclusive ouverte aux LGBTI et exiger que la formation initiale et le développement professionnel continu des enseignant-e-s sensibilisent aux politiques favorables aux LGBTI et aux établissements scolaires inclusifs;
124. Appeler à une plus grande responsabilisation des employeurs de l'éducation afin de garantir des environnements professionnels sûrs, sécurisés et sains pour les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation LGBTI;
125. Faire pression sur les autorités éducatives pour inclure la diversité sexuelle dans la législation nationale et l'appliquer dans les programmes de formation;
126. Contribuer, avec d'autres parties prenantes, à nouer le dialogue avec les opposant-e-s à l'enseignement de la diversité des identités de genre et des orientations sexuelles;
127. Soutenir les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation LGBTI et les encourager à participer au travail syndical.

## **7. Assurer l'intégration des étudiant-e-s et du personnel de l'éducation en situation de handicap et à besoins particuliers aux systèmes éducatifs et au marché du travail**

### **Défis**

128. Les conditions d'enseignement et d'apprentissage sont mal adaptées aux étudiant-e-s ayant des besoins spéciaux ou en situation de handicap;
129. Les lieux de travail ne sont pas suffisamment adaptés aux enseignant-e-s, aux universitaires et au personnel de l'éducation ayant des besoins spéciaux ou porteurs d'un handicap;
130. Les systèmes éducatifs ne comptent pas suffisamment d'enseignant-e-s, d'universitaires et de personnel de l'éducation spécialisés pour répondre aux besoins de chaque étudiant-e ayant des besoins spéciaux ou en situation de handicap;
131. En raison du manque de fonds publics, il n'est pas possible de créer des environnements d'enseignement et d'apprentissage inclusifs pour les étudiant-e-s et le personnel de l'éducation ayant des besoins spéciaux ou porteurs d'un handicap;
132. Les classes ou groupes de grande taille rendent difficile d'accorder aux étudiant-e-s à besoins spéciaux ou en situation de handicap l'attention dont il-elle-s ont besoin;
133. Accorder les mêmes droits à tou-te-s les apprenant-e-s de façon inclusive et respectueuse représente un défi de taille pour les systèmes éducatifs;
134. Les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation signalent des manquements dans la formation initiale et le développement professionnel continu en ce qui concerne l'enseignement adapté aux besoins spéciaux;



135. Bien que les outils numériques et les TIC puissent se révéler utiles pour assister l'enseignement adapté aux besoins spéciaux, la privatisation et la commercialisation de ces outils peuvent représenter une menace pour l'éducation équitable et inclusive lorsque ceux-ci servent davantage les intérêts des entreprises privées, au détriment des apprenant-e-s et du personnel de l'éducation;
136. Les familles des personnes ayant des besoins spéciaux ou porteuses d'un handicap ne bénéficient pas d'un soutien suffisant et durable.

### **Réponse stratégique aux problèmes**

A la lumière de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, les syndicats de l'enseignement confirment qu'il est nécessaire de prévoir les investissements publics suffisants et les programmes de formation appropriés pour favoriser l'inclusion des étudiant-e-s et du personnel de l'éducation ayant des besoins spéciaux ou en situation de handicap dans les systèmes éducatifs, le marché du travail et la société. Ceci devrait faire l'objet d'un accord dans le cadre du dialogue social ou de la négociation collective. D'autre part, les syndicats de l'enseignement ont un rôle crucial à jouer dans la promotion d'une nouvelle approche positive de la notion de handicap ou des besoins spéciaux.

### **Engagements du CSEE et de ses organisations membres**

137. Organiser la formation de leurs propres responsables en vue d'inclure la problématique du handicap et des besoins spéciaux dans les négociations avec les employeurs de l'éducation, les autorités éducatives et les gouvernements;
138. Recueillir des preuves démontrant l'impact des coupes budgétaires sur l'éducation inclusive pour les personnes ayant des besoins spéciaux ou porteuses d'un handicap pour mener des campagnes en faveur d'une augmentation du financement;
139. Insister pour que cette problématique soit examinée dans le cadre du dialogue social pour l'éducation;
140. Faire pression sur les gouvernements afin de garantir que les enseignant-e-s puissent bénéficier d'une formation initiale et continue complète en matière de handicap et de besoins spéciaux;
141. Mesurer l'impact du numérique et des approches technologiques sur l'éducation inclusive;
142. Faire pression en vue de l'introduction de dispositions législatives relatives à la taille des classes/groupes (en fonction du nombre d'étudiant-e-s ayant des besoins spéciaux) et surveiller leur mise en œuvre;
143. Réclamer un financement suffisant et des infrastructures adéquates pour l'intégration des étudiant-e-s et du personnel de l'éducation ayant des besoins spéciaux ou en situation de handicap aux systèmes éducatifs et au marché du travail;
144. Sensibiliser au besoin crucial de personnel enseignant qualifié en matière d'enseignement adapté et de personnel de soutien spécialisé dans les classes.

