



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación

<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<sup>e</sup>  
1210 Bruxelles, Belgique  
Tel +32 2 224 06 91/92  
Fax +32 2 224 06 94  
[secretariat@csee-etuice.org](mailto:secretariat@csee-etuice.org)  
<http://www.csee-etuice.org>

**Directeur européen**

Martin RØMER

**Trésorier**

Mike JENNINGS

# CSEE

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

Comité permanent du CSEE pour l'égalité 2014

Recommandations

Intégrer la diversité et lutter contre les inégalités

Adopté par le Comité du CSEE, les 13 et 14 octobre 2014

*La réunion 2014 du Comité permanent du CSEE pour l'égalité soutient les recommandations suivantes en vue de leur adoption par le Comité du CSEE. Ces recommandations ont pour objectif d'aider les organisations membres du CSEE à intégrer la diversité et à lutter contre les inégalités au sein de l'éducation dans les domaines suivants : l'acquisition des compétences permettant d'aborder la diversité dans le cadre de l'enseignement, l'inclusion des migrants et l'enseignement aux élèves en situation de handicap et ayant des besoins spéciaux. Le Comité permanent du CSEE pour l'égalité reconnaît qu'une éducation non discriminatoire et inclusive doit tenir compte de divers facteurs tels que l'âge, l'appartenance ethnique ou raciale, la situation économique, la langue, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la culture et le statut social. Le Comité encourage les syndicats à promouvoir la diversité et à faire valoir ses effets positifs sur l'intégration sociale et la prospérité économique. Les syndicats d'enseignants jouent un rôle important dans le cadre des revendications visant à inclure leurs droits et ceux du personnel enseignant dans les débats politiques sur l'égalité et la diversité, en particulier dans les domaines ayant une incidence sur l'éducation.*

Par ailleurs, ces recommandations sont particulièrement d'actualité et contribuent à la campagne de l'IE/CSEE « [Uni\(e\)s pour l'éducation de qualité](#) ». Elles s'inscrivent dans le sillage des dernières initiatives et documents politiques portant sur l'égalité des chances développés par le CSEE, la CES et diverses parties prenantes à l'échelon européen<sup>1</sup>.

Les organisations membres sont invitées à communiquer régulièrement au secrétariat du CSEE leurs stratégies, leurs plans d'action concrets et leurs activités destinés à mettre en œuvre les Recommandations du Comité permanent pour l'égalité 2014.

Ces recommandations s'adressent au personnel enseignant et aux employés du secteur de l'éducation en général.

<sup>1</sup>Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres :

[http://etuice.homestead.com/Policies/ETUCE\\_action\\_plan\\_gender\\_equality\\_FR\\_final.pdf](http://etuice.homestead.com/Policies/ETUCE_action_plan_gender_equality_FR_final.pdf)

Plan d'action de la CES pour la migration : <http://www.etuc.org/documents/action-plan-migration#.U7ZlRpSSzs4>

Résolution de la CES « Feuille de route pour instaurer l'égalité des genres au sein des instances dirigeantes de la CES »

Commission européenne : « Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 »  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_fr.pdf)

*Le Comité permanent recommande aux organisations membres d'engager un processus visant à identifier les compétences devant être acquises par les enseignants et le personnel de l'éducation pour aborder les questions de l'égalité et de la diversité.*

## **1. Compétences permettant d'aborder la problématique de l'égalité dans le cadre de l'enseignement.**

*Le Comité permanent pour l'égalité constate que : la formation en matière d'égalité et de diversité est souvent absente des programmes de formation initiale et de développement continu ; la diversité a tendance à être ignorée dans les processus de recrutement et de sélection ; les employés de l'éducation ne sont pas informés de leurs droits et responsabilités concernant l'égalité et la diversité ; il est nécessaire de garantir des environnements de travail et d'apprentissage ouverts et sécurisés aux employés de l'éducation et aux élèves ; les questions de l'égalité et de la diversité doivent également être abordées au niveau de la représentation interne des syndicats, de leurs structures et de leurs programmes de développement professionnel.*

### Actions proposées

Les organisations membres sont invitées à :

- Créer des partenariats efficaces permettant aux syndicats, en collaboration avec les gouvernements et d'autres groupes d'intervenants actifs dans le domaine de la diversité, de lutter contre les inégalités, d'intégrer la diversité au sein de l'éducation et de promouvoir le partage des bonnes pratiques.
- Plaider en faveur de l'élaboration d'un cadre politique et juridique national en matière d'intégration/diversité, en vue d'inclure cette thématique dans les négociations collectives et le dialogue social, en tenant compte des spécificités locales et régionales.
- Promouvoir la création d'outils appropriés pour la formation des enseignants ayant pour objectif l'intégration de la diversité au sein de l'éducation.
- Créer des partenariats avec les organisations représentant les responsables d'établissements scolaires, compte tenu du fait que la direction joue un rôle primordial dans l'instauration d'un environnement de travail et d'apprentissage sécurisé pour les élèves, les étudiants, les enseignants et l'ensemble des employés du secteur de l'éducation.

## **2. Problématique de la migration et inclusion des migrants**

*Le Comité permanent pour l'égalité reconnaît que le terme « migration » se réfère à la libre circulation des ressortissants européens, aux mouvements migratoires des ressortissants de pays tiers et aux afflux de réfugiés, ainsi qu'aux autres formes de flux migratoires entre et au sein des Etats européens.*

*Le Comité permanent pour l'égalité constate que dans bon nombre de pays, la migration a des répercussions sur les services du secteur de l'éducation et le personnel enseignant. Partout en Europe, les mouvements migratoires se poursuivent, des familles s'expatrient et les enfants en âge de scolarité changent d'école et de système éducatif. Pour ces enfants migrants et leur famille, la langue, la discrimination, ainsi que les différences économiques, sociales et culturelles représentent souvent des obstacles entraînant, au final, des inégalités au sein de l'éducation et de la société.*

*Le Comité permanent pour l'égalité constate également une montée de l'extrême droite et des idées conservatrices en Europe, comme l'a clairement démontré le scrutin des élections parlementaires européennes - une situation qui aura également des conséquences sur les politiques en matière d'éducation.*

#### Actions proposées

Les organisations membres sont invitées à :

- Plaider en faveur d'une formation initiale et d'un développement professionnel appropriés, préparant les enseignants à lutter contre les inégalités liées à la migration dans le secteur de l'éducation.
- Renforcer le dialogue, notamment au travers de la communication en ligne, afin de faciliter la coopération au sein de la communauté enseignante et des organisations membres, de promouvoir le partage mutuel des expériences et de travailler solidairement en partenariat.
- Former de solides alliances pour lutter contre la discrimination et le racisme, en vue d'intégrer la diversité au sein de la société.
- Faire pression pour attirer l'attention sur la nécessité d'offrir une éducation publique gratuite, afin de pouvoir contribuer à l'édification d'un monde exempt d'injustices, d'intolérances et de discriminations.

### **3. Soutenir les enseignants en charge de l'éducation des élèves en situation de handicap ou ayant des besoins spéciaux.**

*Le Comité permanent pour l'égalité constate un manque de ressources adéquates et de formations pour les enseignants et le personnel travaillant dans ce domaine, ainsi que la nécessité de renforcer la collaboration entre les syndicats d'enseignants et les organisations représentant cette catégorie professionnelle. Les personnes en situation de handicap sont souvent exclues des campagnes et des mécanismes inhérents au dialogue social, tandis que les enseignants souffrant de handicap et/ou de troubles mentaux manquent souvent d'encadrement.*

#### Actions proposées

Les organisations membres sont invitées à :

- Surveiller et collecter les données relatives à l'enseignement aux élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux et en situation de handicap afin de pouvoir identifier les défis à relever.
- Diffuser l'information et attirer l'attention sur les études de cas positives témoignant de l'inclusion des élèves et du personnel en situation de handicap ou ayant des besoins éducatifs spéciaux.
- Faire de cette problématique un thème prioritaire dans les campagnes et les négociations avec les autorités gouvernementales/éducatives nationales/régionales et insister sur la nécessité d'offrir des ressources appropriées aux institutions éducatives permettant d'appliquer des méthodes inclusives et de lutter contre les différentes facettes de la discrimination.
- Faire pression sur les gouvernements en vue de la ratification et de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap et adapter les législations nationales afin de se conformer aux normes internationales combattant toute forme de discrimination.