



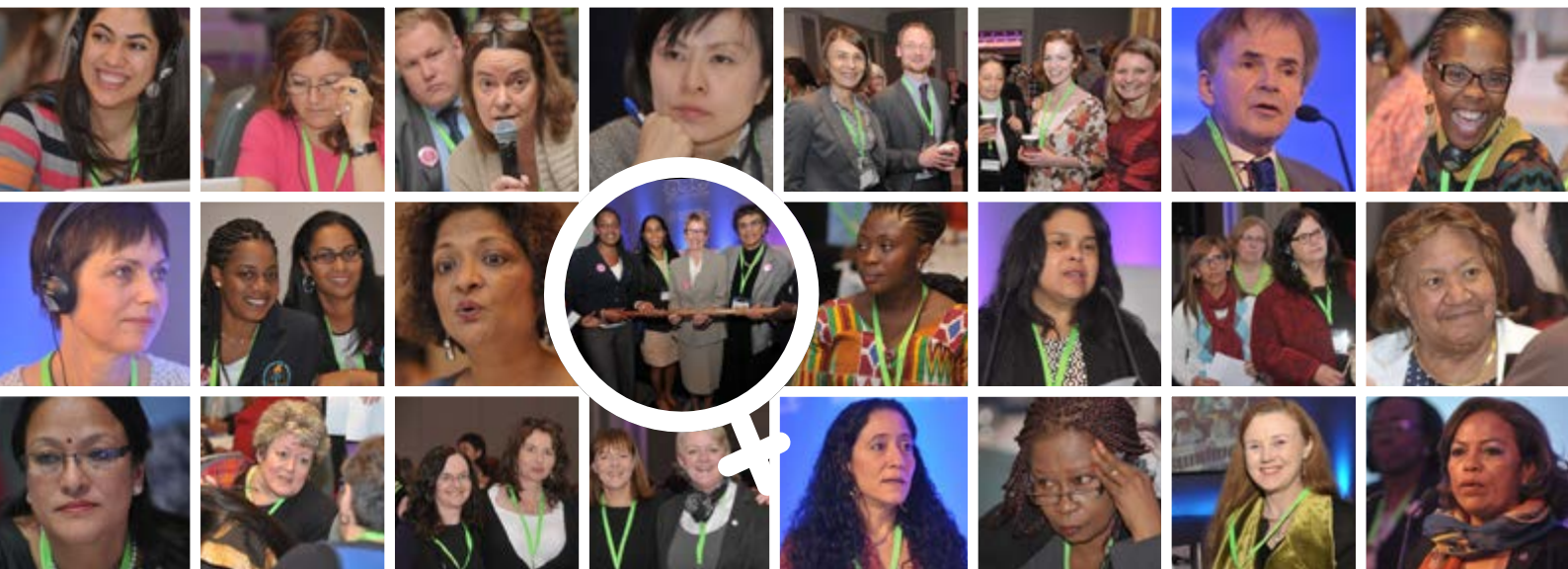
# Les femmes au sein des organisations syndicales et de l'éducation

## *Des paroles aux actes*

7-9 avril 2014, Dublin



## Rapport de la Conférence



# Les femmes au sein des organisations syndicales et de l'éducation

## *Des paroles aux actes*

7-9 avril 2014, Dublin

# Rapport de la Conférence

## Table des matières

1.	Les femmes au sein des organisations syndicales et de l'éducation : des paroles aux actes	1
2.	Résultats de la conférence & Recommandations	6
3.	Minutes de la conférence	8
	Cérémonie d'ouverture	8
	Les femmes et le leadership dans les syndicats	9
	Une éducation équitable pour un monde équitable	12
	Des paroles aux actes	16
4.	S'unir pour une éducation de qualité	20
5.	Ateliers parallèles	21
6.	Évènements parallèles à la conférence et évènements sociaux	29
7.	Évaluation de la conférence	34



# 1. Les femmes au sein des organisations syndicales et de l'éducation : des paroles aux actes

L'Internationale de l'Éducation (IE) est la voix des enseignant(e)s et autres employé(e)s de l'éducation à travers le monde. Fédération rassemblant 401 associations et syndicats de l'éducation dans 171 pays et territoires, elle représente environ 30 millions d'enseignant(e)s et de personnels de soutien à l'éducation dans les institutions d'éducation, depuis la petite enfance jusqu'à l'université. Depuis sa création en 1993, l'égalité des genres au sein des syndicats, de l'éducation et de la société a toujours compté parmi ses principaux objectifs et figuré au premier rang de ses priorités. Cependant, malgré les nombreuses avancées réalisées en vue de garantir les droits humains des femmes, de réduire les inégalités de genre et d'assurer la justice des genres, les progrès se révèlent lents et irréguliers, et nombre de questions demeurent critiques.

Une fille sur trois nées aujourd'hui sera battue, victime de violence sexuelle ou d'autres formes de maltraitance par un proche au cours de sa vie. Au regard de la participation des femmes à la vie politique, une Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2011 indique que « quelle que soit la région du monde considérée, les femmes restent largement absentes de la sphère politique, souvent en raison de lois, de pratiques, de comportements et de stéréotypes sexistes discriminatoires, et parce qu'elles ont un faible niveau d'éducation, qu'elles n'ont pas accès aux soins de santé et qu'elles sont beaucoup plus touchées que les hommes par la pauvreté ». Dans de nombreux pays, les femmes et les filles sont également privées de leur santé et de leurs droits sexuels et reproductifs. De plus, au niveau mondial, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est estimé à 22,9 % (nonobstant les différences sectorielles, professionnelles et autres). L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime toutefois qu'au rythme actuel, il faudra plus de 75 ans pour combler cet écart.

Dans le domaine de l'éducation, 17 % de la population adulte mondiale est encore analphabète – les deux tiers sont des femmes –, 31 millions de filles en âge de fréquenter l'école primaire ne sont pas scolarisées et 17 millions d'entre elles n'iront jamais à l'école. 34 millions d'adolescentes ne sont actuellement pas scolarisées.

Lorsqu'il s'agit des syndicats, les femmes ne sont pas seulement moins nombreuses que les hommes à se syndiquer, mais celles qui sont fortement engagées dans leur syndicat assument rarement un rôle de dirigeante ou de décideuse. Un certain nombre de facteurs rendent compte de ce phénomène qui se manifeste même dans certains secteurs, tels que l'éducation, où les femmes dépassent les hommes en nombre au sein des syndicats. Ces facteurs comprennent les préjugés fondés sur le genre, la rigidité de certains règlements intérieurs, le manque de confiance des femmes qui les empêche de s'imposer pour des postes à responsabilités et le partage inégal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes au sein du foyer.

La Deuxième Conférence Mondiale des Femmes de l'IE – Objectif égalité II : Les femmes au sein des syndicats et de l'éducation : des paroles aux actes - s'est tenue du 7 au 9 avril 2014 à Dublin, en Irlande, et se concentrait sur certaines des questions qui affectent de façon négative les femmes au sein des syndicats de l'éducation, et les femmes et les filles dans les systèmes d'éducation et la société aux quatre coins du monde.

Ce rapport met en lumière les débats et les conclusions de la Conférence, convoquée à Dublin, en Irlande, du 7 au 9 avril 2014.

## Objectif de la Conférence

.....

L'objectif de la deuxième Conférence mondiale des femmes de l'IE visait à offrir à tous les affiliés de l'IE l'opportunité et l'espace nécessaires pour pouvoir partager, analyser et commenter les bonnes pratiques syndicales qui favorisent l'égalité des genres au sein des syndicats et de l'éducation.

Cette conférence a abordé des thèmes majeurs liés à la syndicalisation et au leadership des femmes dans les syndicats de l'éducation, à la participation des femmes et des filles à une éducation de qualité, ainsi qu'à la réussite de leurs études. Lors des séances plénières et des ateliers organisés au cours des deux journées de la conférence, les participants se sont penchés sur quatre sujets que les affiliés de l'IE, par le biais du Comité de la promotion des femmes de l'IE, ont qualifiés d'essentiels à la réalisation des droits des femmes et des filles au sein de l'éducation comme des syndicats et organisations d'enseignants :

1. **Le leadership des femmes** – un objectif qui n'est pas encore pleinement devenu réalité au sein des syndicats de l'éducation. Il devient urgent de mettre en pratique les politiques en matière d'égalité des genres, de passer « des paroles aux actes ». Les affiliés de l'IE souhaitent intensifier leurs efforts afin d'accueillir davantage d'enseignantes au sein des syndicats et d'accroître le nombre de femmes à la tête de leurs syndicats et organisations.
2. **Les stéréotypes et la discrimination au sein de l'éducation** – les statistiques du [\*Rapport mondial de suivi\*](#) sur l'Éducation pour Tous (EPT) 2014 démontrent à maintes reprises que l'éducation peut être transformationnelle. Cependant, pour que les résultats de cette transformation perdurent, l'éducation de qualité doit se détacher de tout élément susceptible d'être source de discrimination ou de stéréotype sur la base du genre, de l'origine ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de toute autre identité ou statut social. Les affiliés de l'IE entendent redoubler d'efforts afin d'éradiquer toute discrimination et tout stéréotype des programmes éducatifs.
3. **La violence à l'encontre des enseignant(e)s et des élèves** devient de plus en plus visible tant à l'école qu'en dehors et ce, aux quatre coins du monde. Les affiliés de l'IE souhaitent continuer à travailler pour s'assurer que tous les efforts nécessaires soient déployés, à l'échelle internationale, nationale et locale, afin de veiller à ce que les établissements scolaires soient des havres de paix, pour les enseignant(e)s comme pour les élèves.
4. **L'égalité et l'inclusion au sein de l'éducation** – une éducation de qualité doit être accessible à tous et inclusive pour tous : les filles et les garçons, les groupes minoritaires et les groupes majoritaires, les pauvres et les riches. En 2013 et 2014, les affiliés de l'IE ont œuvré sans relâche afin de garantir que l'égalité et l'inclusion demeurent en première ligne des objectifs d'une éducation de qualité dans le nouveau cadre pour le développement durable qui sera adopté par les États membres de l'ONU en septembre 2015.

## Participant(e)s, Orateurs/trices, Modérateurs/trices & Intervenant(e)s

### Participant(e)s

Au total, 315 personnes ont assisté à la conférence, dont 34 invité(e)s qui ne représentaient pas des organisations membres de l'IE, ainsi que 35 participants et 32 participantes âgé(e)s de moins de 35 ans (un nombre inférieur à l'objectif ambitieux d'une participation de 30 % de femmes de moins de 35 ans). Les participant(e)s provenaient de toutes les régions dans lesquelles l'IE compte des affiliés :

Région	Nbre de participant(e)s	Nbre de Pays
Afrique	55	18
Asie-Pacifique	36	14
Europe	119	26
Amérique Latine	24	10
Moyen-Orient Afrique du Nord	5	5
Amérique du Nord et Caraïbes	42	11
INVITÉ(E)S	34	
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>84</b>

### Intervenant(e)s principaux/ales

Au cours de la conférence, trois des intervenant(e)s principaux/ales ont particulièrement inspiré les participant(e)s (de gauche à droite) : la **Présidente Tarja Halonen** (11<sup>e</sup> Présidente de la République de Finlande et co-présidente du Groupe de haut niveau sur la croissance durable du Secrétaire général des Nations Unies, et co-présidente du Groupe de haut niveau pour la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD)) le premier jour de la conférence ; la **Professeure Mary Metcalfe** (présidente du Comité consultatif sur l'éducation de l'*Open Society Foundation*, et ancienne directrice du département de l'éducation de l'Université de Witwatersrand, Afrique du Sud) le deuxième jour ; et la **Professeure Mary Hatwood Futrell** (présidente fondatrice de l'IE et ancienne présidente de la *National Education Association* (NEA), États-Unis) le troisième jour.



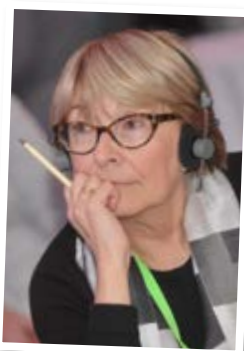
## Intervenant(e)s & Modérateurs/trices



### Les femmes et le leadership dans les syndicats – Lundi 7 avril 2014

**Haldis Holst** (Secrétaire générale adjointe de l'Internationale de l'Éducation) a animé la séance de la première journée – *Les femmes et le leadership au sein des syndicats* :

Les intervenantes étaient (de gauche à droite) : **Christine Blower** (Secrétaire générale du *National Union of Teachers*, NUT-UK, et présidente du Comité syndical européen de l'éducation, CSEE), le **docteur Habiba Mizouni** (Secrétaire générale du Syndicat National des Médecins, Dentistes et Pharmaciens Hospitalo Universitaires, SNMDPHU, Tunisie) et **Sheila Nunan** (Secrétaire générale de l'*Irish National Teachers' Organisation*, INTO, Irlande).

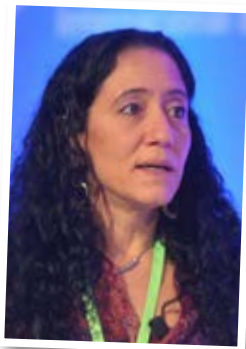


### Une éducation équitable pour un monde équitable – Mardi 8 avril 2014

La deuxième séance plénière – *Une éducation équitable pour un monde équitable* – a été animée par Monique Fouilhoux (Présidente et membre du comité de la Campagne mondiale pour l'éducation, et ancienne Secrétaire générale adjointe de l'IE) :

Les intervenantes étaient (en bas, de gauche à droite) : le **Docteur Lorretta Johnson** (Secrétaire-trésorière de l'*American Federation of Teachers*, AFT, États-Unis), la **Professeure Marina Milenkovic** (Présidente du Comité des questions de genre du *Teachers Union of Serbia*) et **Eva-Lis Sirén** (Présidente du syndicat suédois *Läraryrbundet*, et Vice-présidente de l'IE).





**Des paroles aux actes – Mercredi 9 avril 2014**

La **Professeure Yamile Socolovsky** (Directrice de la *Federación Nacional de Docentes Universitarios*, CONADU, Argentine) a présidé la séance plénière de la troisième journée – *Des paroles aux actes* :

Les intervenantes étaient (en bas, de gauche à droite) : **Lily Eskelsen García** (Vice-Présidente de la *National Education Association*, États-Unis), **Milagros Ogalinda** (Secrétaire générale de la *National Alliance of Teachers and Office Workers*, SMP, Philippines) et **Dianne Woloschuk** (Présidente de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, FCE).



## 2. Résultats de la conférence & Recommandations

Les discours, débats et ateliers parallèles organisés lors de la conférence ont abordé les trois sous-thèmes illustrant le thème de la conférence : Les femmes et le leadership dans les syndicats le premier jour ; Une éducation équitable pour un monde équitable le deuxième jour ; et Des paroles aux actes le troisième jour.

Au cours de la matinée du troisième jour de la conférence, Haldis Holst, Secrétaire générale adjointe de l'IE, a exposé dans les grandes lignes les principales conclusions de la conférence, qui se sont dégagées des ateliers parallèles des deux premiers jours. Les participant(e)s à chacun de ces douze ateliers ont été invité(e)s à déterminer et à fixer trois priorités majeures lors de leurs discussions. Ces priorités sont reprises en détail dans les sections ci-dessous.

**Les principales recommandations de cette conférence reposent sur les priorités récurrentes identifiées par les participant(e)s à la conférence. Ces recommandations seront débattues par le Comité de la promotion des femmes de l'IE, qui émettra à son tour ses recommandations en vue de transmettre les résultats de la conférence au 43<sup>e</sup> Bureau exécutif de l'IE (qui se réunira en octobre 2014) :**

### Recommandations

1. **Sur le Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres (GEAP 2012-2015) :** les participant(e)s ont demandé à ce que le GEAP soit non seulement suivi et évalué, mais également modifié afin d'inclure des références aux femmes dans l'enseignement supérieur, l'enseignement et la formation professionnels, la recherche et le recrutement des enseignantes « difficiles à atteindre ». Le GEAP doit également être utilisé pour guider et surveiller la participation des femmes au sein des syndicats et organisations d'enseignants, et ce, dans toutes les régions de l'IE.
2. Les participant(e)s ont appelé à ce que **l'IE et ses organisations membres redoublent d'efforts dans le recrutement et la rétention des jeunes enseignant(e)s – des jeunes enseignantes en particulier** – dans les activités et événements du syndicat à tous les niveaux. Les participant(e)s souhaitaient vivement voir augmenter le nombre de jeunes femmes contribuant aux activités de l'IE.
3. En outre, les participant(e)s ont souhaité **renouveler l'engagement en faveur de la Déclaration 2004 de l'IE sur l'éthique professionnelle**, mais également moderniser cette dernière. Les participant(e)s ont précisé qu'ils souhaitaient que cette Déclaration fasse l'objet d'une révision tenant compte de la dimension de genre, et détaille davantage les annexes, de façon à prévoir des références à l'inclusion (notamment des étudiant(e)s et des enseignant(e)s LGBT) et à la promotion d'environnements scolaires sûrs (basés sur l'élimination de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire à l'encontre des filles). Les participant(e)s ont insisté sur la nécessité d'un outil ou d'un guide sur les différents moyens à la disposition des affiliés de l'IE de recourir à la Déclaration sur l'éthique professionnelle, au regard des questions d'égalité notamment.





4. Les participant(e)s ont également souligné la nécessité pour **chaque campagne de l'IE d'accorder la priorité aux questions de genre**, et pour chaque objectif de campagne de contribuer, autant que possible, à la mise en œuvre du GEAP.
5. De plus, les participant(e)s ont lancé un appel afin d'**accroître à 50 % le pourcentage de femmes disposant d'un droit de vote au Congrès de l'IE**.

## 3. Minutes de la conférence

### Cérémonie d'ouverture

.....

**Susan Hopgood, Présidente de l'IE** et Secrétaire générale de l'Australian Education Union (AEU), a accueilli les participant(e)s à la Deuxième Conférence Mondiale des Femmes de l'IE en leur rappelant l'importance du lieu où se tenait la conférence : Dublin est généralement considérée comme une « ville syndicale », en raison notamment de la notoriété du plus grand conflit syndical de l'histoire



de l'Irlande – la grève de Dublin – en 1913. Dans son discours de bienvenue, Susan Hopgood a également honoré la mémoire des nombreuses femmes qui ont joué un rôle déterminant dans le développement du mouvement syndical aux quatre coins du monde, mais qui, bien trop souvent, sont oubliées de nos livres d'histoire. Elle a également demandé aux participant(e)s de garder à l'esprit les leçons du passé lors de la conférence, étant donné qu'ils/elles étaient réuni(e)s ici afin de discuter de la façon dont les syndicats et l'Internationale de l'Éducation pouvaient contribuer au mieux à la

réalisation de l'égalité des genres dans les syndicats et l'éducation. Pour conclure, Susan Hopgood a précisé que le thème de la conférence (Les femmes au sein des syndicats et de l'éducation : des paroles aux actes) mettait en lumière le double rôle des syndicalistes enseignant(e)s : celui d'enseignant(e)s mais également de militant(e)s. Et d'ajouter : **« Nous sommes des moteurs de la mobilisation, de la syndicalisation, et nous défions, de façon organisée, tout statu quo se contentant d'enseignant(e)s de piètre qualité, ou encore de ressources pédagogiques ou d'environnements d'apprentissage inadéquats ».**

À la suite du discours de bienvenue de la Présidente de l'IE, **Ruairi Quinn TD, ministre irlandais de l'Éducation et des Compétences**, a officiellement ouvert la conférence. Tout en rappelant la constante sous-représentation des femmes dans la gestion de l'enseignement et la vie publique en général,



Ruairi Quinn a félicité les affiliés locaux irlandais (ASTI, IFUT, INTO et TUI) d'accueillir un événement aussi prometteur, et a rappelé aux participant(e)s l'importance des thèmes qui allaient être abordés lors des trois jours de la conférence. Le ministre de l'Éducation a clôturé son discours en citant la première femme présidente d'Irlande, Mary Robinson : **« Dans une société où les droits et le potentiel des femmes sont limités, aucun homme ne peut être libre. Il peut avoir du pouvoir, mais il ne sera jamais libre ».**

## Les femmes et le leadership dans les syndicats

Lundi 7 avril 2014

Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT, 2008<sup>1</sup>), la sous-représentation des femmes dans les syndicats constitue un phénomène mondial. Si, dans le secteur de l'éducation, les femmes représentent la majorité des membres des syndicats (jusqu'à 60 %<sup>2</sup>), elles demeurent toutefois sous-représentées aux postes de direction<sup>3</sup>. Les conclusions de la dernière enquête quadriennale de l'IE sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société (2009-2010) reflètent cette tendance, en indiquant que plus l'organe de décision occupe une place importante dans la hiérarchie, plus le pourcentage de femmes occupant un poste de direction est faible. Des études récemment menées sur cette question révèlent qu'il existe un certain nombre de barrières empêchant les femmes de participer totalement à la direction des syndicats. Il s'agit notamment des cultures syndicales qui, en règle générale, valorisent la participation des hommes et découragent celle des femmes ; des stéréotypes négatifs concernant les femmes ; du manque de confiance des femmes en leurs aptitudes à diriger et leur manque de connaissances au regard des structures décisionnelles syndicales ; ainsi que des structures syndicales qui reproduisent la situation défavorable que connaissent les femmes sur le marché du travail<sup>4</sup>.

### Discours principal



Lors de son intervention au premier jour de la conférence, la **Présidente Tarja Halonen** a souligné que le degré élevé de réussite et d'accomplissement de la Finlande en matière d'éducation découlait en grande partie de la force des syndicats de l'éducation du pays (notamment l'affilié de l'IE *Opetusalan Ammattijärjestö*, OAJ). Le discours de la Présidente Halonen, présentée par le Secrétaire général de l'IE, Fred van Leeuwen, s'est basé sur sa propre expérience en tant que dirigeante dans les plus hautes sphères du pouvoir dans son pays d'origine et,

à l'heure actuelle, au niveau mondial (elle est actuellement co-présidente du Groupe de travail de haut niveau du Secrétaire général sur la viabilité de l'environnement mondial et du Groupe de travail de haut niveau des Nations unies pour la Conférence internationale sur la population et le développement, CIPD).

Ayant sillonné le monde, la Présidente Halonen a annoncé aux participant(e)s que : **« Toutes les nations possèdent leur propres traditions et les stéréotypes fondés sur le genre en font partie. Il convient de se rappeler que ce sont les populations qui forgent ces traditions et que ce sont ainsi elles qui sont à même de les réformer »**. Elle a en outre souligné l'importance capitale des enseignant(e)s dans la remise en question de ces traditions néfastes qui perpétuent l'inégalité.

La Présidente a toutefois reconnu la fragilité de la situation des enseignant(e)s dans un très grand nombre de pays. Afin de contrer ce fléau, elle a proposé une approche à deux niveaux : les enseignant(e)s doivent continuer à se syndiquer et travailler assidûment au sein de leurs syndicats et organisations en vue de promouvoir le respect au niveau politique. Il s'agit d'un respect légitime, car les hommes et femmes politiques de ce monde savent pertinemment que, dans la société

moderne et en particulier dans le domaine du développement durable, les maîtres mots sont « éducation, éducation, éducation ».

S'adressant directement à l'assemblée et aux membres de l'IE du monde entier, la Présidente Halonen a déclaré : *« Vous, enseignantes et enseignants, êtes les garants de cette ressource, le capital humain ; vous êtes les véritables créateurs de l'avenir, mais vous devez travailler activement au sein des écoles, comme en dehors ».*

La Présidente Halonen a ensuite abordé la question de l'enseignement à proprement parler et a insisté sur la nécessité d'améliorer la qualité de l'alphabétisation, des compétences en calcul et autres matières traditionnelles, de fournir une éducation sexuelle complète (afin de réduire le nombre de mariages et de grossesses précoces) et de sensibiliser les élèves à leurs droits politiques à l'école.

La Présidente a également souligné l'importance de l'environnement scolaire. Par exemple, un manque d'hygiène et de toilettes décentes risque de dissuader de nombreuses filles d'aller à l'école. Elle a ajouté que c'est aux enseignant(e)s et à tous/toutes les employé(e)s de l'école qu'il incombe, de par les valeurs éthiques fortes qu'ils/elles embrassent, de garantir que les enfants, en particulier les filles, puissent se rendre à l'école sans crainte de harcèlement sexuel. Elle a vivement encouragé les enseignant(e)s syndicalistes à veiller ardemment à la sécurité des écoles tant pour les filles que pour les garçons.

Finalement, la Présidente Halonen a rappelé les principes fondamentaux de la campagne de l'IE Uni(e)s pour l'éducation, qui œuvre en faveur d'un rôle central de l'éducation au sein du programme de développement durable pour l'après-2015. Elle a par ailleurs insisté sur la nécessité de se concentrer davantage sur l'enseignement professionnel, car les filles et les garçons ont de plus en plus besoin de ce type de compétences sur le marché du travail.

Pour clôturer son intervention, la Présidente Halonen a félicité l'IE et ses affiliés ; elle les a encouragés à poursuivre leur travail de qualité, car, comme elle l'a si bien résumé : *« C'est à l'école que se dessine notre avenir ».*

## Première séance plénière

La Secrétaire générale adjointe de l'IE, Haldis Holst, a animé la séance sur « Les femmes et le leadership dans les syndicats ». Haldis Holst a ouvert le débat en rappelant à l'assemblée l'existence d'un outil élaboré par Berit Ås, professeure à l'université norvégienne, pouvant être utilisé par les femmes et autres groupes opprimés afin d'identifier les faits qui marquent les expériences quotidiennes de l'oppression. La Professeure Ås a évoqué cinq « techniques de domination » :

- o *Rendre l'autre invisible* (par exemple, en l'ignorant lorsqu'il/elle s'exprime pendant les réunions)
- o *Rendre l'autre ridicule*
- o *Faire de la rétention d'informations*
- o *Infliger la double punition* (quoi que vous fassiez, vous aurez tort – votre seule présence dérange)
- o *Accabler l'autre de honte et de culpabilité*



Haldis Holst a expliqué que, en théorie, tous les groupes discriminés pâtissent de ces théories. Cependant, selon la Professeure Ås, ce sont particulièrement les femmes qui en sont victimes, dans certaines situations et certains systèmes, car dans les sociétés patriarcales, les femmes sont toujours considérées comme des objets ou des propriétés.

Haldis Holst a ouvert le débat en invitant chacune des intervenantes – qui occupent actuellement le poste de Secrétaire générale de leur syndicat – à partager ses expériences professionnelles avec l'assemblée. Elle leur a ensuite demandé de citer les mesures qui, selon elles, sont ou seraient les plus efficaces pour accroître le nombre de femmes à la tête des syndicats de l'éducation : que ce soit par la mise en place de quotas, par la création de comités de femmes, ou autre.

**Christine Blower** (Secrétaire générale, *National Union of Teachers*, NUT, Royaume-Uni ; Présidente, Comité syndical européen de l'éducation, CSEE) a répondu qu'elle n'a jamais été partisane des quotas, mais qu'elle préférerait se concentrer davantage sur le développement des compétences des femmes. Christine Blower a également cité le proverbe gallois « Qui veut être un leader doit être un pont », ce qui implique qu'il existe au moins deux conceptions différentes du leadership : **« Il y a le modèle du héros/leader solitaire, qui caractérise généralement les hommes. Servir de pont, diriger conjointement est plus représentatif du style féminin. Toutefois, le style du héros solitaire est généralement le plus commun ».**

**Sheila Nunan** (Secrétaire générale, *Irish National Teachers' Organisation*, INTO) et **Habiba Mizouni** (Secrétaire générale, Syndicat National des Médecins, Dentistes et Pharmaciens Hospitalo Universitaires (SNMDPHU), Tunisie) ont quant à elles expliqué que leurs expériences au sein des syndicats témoignaient de l'efficacité des quotas en vue de garantir la représentation des femmes dans les organes de décision.



En ce qui concerne les techniques visant à garantir le recrutement de jeunes personnes au sein des syndicats et organisations d'enseignant(e)s, chaque intervenante a expliqué les récentes activités de son syndicat. Le NUT déploie de nombreux efforts pour encourager les jeunes membres non seulement à utiliser le syndicat pour leur avancement professionnel, mais également à envisager sérieusement leur ascension au sein du syndicat. 50 % des membres actuel(le)s de l'INTO sont âgé(e)s de moins de 35 ans, une parité qui ne se

reflète cependant pas dans la direction du syndicat. Le syndicat s'efforce donc d'éveiller l'attention et l'imagination des jeunes membres, en recourant aux médias sociaux et en mettant en place un programme de stages qui permet aux jeunes membres d'être parrainé(e)s afin de travailler temporairement dans les bureaux de l'INTO.

Habiba Mizouni a déclaré : **« Nous avons tenté de recruter de jeunes membres. Nous travaillons avec des étudiant(e)s et des personnes en formation. Nous les encourageons à se rendre au syndicat et à participer à des sessions de formation. En tant qu'étudiant(e)s, ils/elles se syndiquent – nous leur parlons des réformes et de la défense des droits civils. Et... j'ai rencontré quelqu'un qui a déjà demandé à se porter candidat pour mon poste ! Nous devons former les jeunes pour qu'ils/elles participent ».**

## Une éducation équitable pour un monde équitable

Mardi 8 avril 2014

En ce qui concerne le statut des femmes et des petites filles dans l'éducation, les preuves sont accablantes : *deux tiers des 775 millions d'adultes illettrés sont des femmes*<sup>5</sup> et, sur les 61 millions d'enfants non scolarisés dans le monde, 53 % sont des filles. Les petites filles et les femmes continuent de faire l'objet de discrimination et d'exclusion lors de l'acquisition de compétences dans l'éducation et sur le lieu de travail, ce qui entraîne de lourdes conséquences sur le développement des communautés et des pays. Ni l'Objectif du Millénaire pour le développement (OMD) visant à assurer une éducation primaire universelle, ni ceux visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (OMD 2 et 3) ne pourront être atteints d'ici 2015.

Si l'on considère la nature de la discrimination fondée sur le genre dans l'éducation, les affiliés de l'IE ont également mis en lumière la question majeure de la garantie de l'égalité des genres et de l'équité *au sein* de l'éducation. Cela implique, entre autres, de garantir des programmes et du matériel scolaire adaptés à la dimension de genres, d'encourager constamment le recours à un langage adapté à cette dimension dans les salles de classe, de sensibiliser les enseignant(e)s à la dimension de genre et de leur permettre de résoudre les problèmes relatifs aux stéréotypes de genre apparaissant dans les salles de classe ou dans le matériel didactique, ou encore de veiller à ce que les établissements scolaires constituent un lieu d'apprentissage sûr et ce, tant pour les étudiant(e)s que pour leurs enseignant(e)s.



La deuxième journée de la conférence a débuté par les quelques mots de bienvenue de **Mike Jennings** (Secrétaire général de l'*Irish Federation of University Teachers*, IFUT) au nom de tous les affiliés irlandais de l'IE (l'*Association of Secondary Teachers Ireland*, ASTI, l'*Irish National Teachers' Organisation*, INTO, et le *Teachers' Union of Ireland*, TUI).

Mike Jennings a également indiqué que l'égalité demeurerait une valeur fondamentale pour tous les syndicats d'enseignants irlandais, qui ont tous dépêché des représentant(e)s à la

première Conférence Mondiale des Femmes de l'IE, qui s'était tenue à Bangkok (Thaïlande), en 2011. Rejoint par ses collègues des autres syndicats irlandais, il a également félicité l'organisation de la Deuxième Conférence Mondiale des Femmes de l'IE à Dublin.

Mike Jennings a lancé un message clé sur la question des droits des femmes – ne s'adressant pas uniquement à la gent féminine, mais bien à l'ensemble de la société : **« Nous n'oserions pas abandonner la lutte contre la pauvreté aux mains des pauvres ; nous ne considérons pas le combat contre le racisme comme un problème uniquement lié aux victimes ; nous ne pensons pas que la lutte contre l'antisémitisme est l'affaire du peuple juif ; et nous n'estimons pas que les Palestiniens doivent agir seuls dans leur lutte pour leurs droits nationaux. Et il en est de même pour l'émancipation des femmes, car tant que nous vivons dans un monde où la moitié de la population fera l'objet de discriminations (...), tant que ces injustices régneront [pour citer l'ancienne Présidente d'Irlande, Mary Robinson], nous, les hommes, nous ne serons jamais libres non plus. C'est notre combat commun, c'est le combat de toutes les personnes progressistes »**.

## Discours principal

Lors de son discours au deuxième jour de la conférence, la **Professeure Mary Metcalfe** (Présidente, Comité consultatif sur l'éducation de l'*Open Society Foundation* ; ex-directrice, Département de l'éducation, Université de Witwatersrand, Afrique du Sud) a partagé quelques réflexions personnelles sur les moments clés qui ont façonné sa pensée, sa passion en tant qu'éducatrice, mais aussi son militantisme.



La Professeure Metcalfe a tout d'abord expliqué à l'assemblée qu'elle-même a toujours réussi à travailler et à socialiser dans des milieux où elle n'a pas eu besoin de « se battre » pour être entendue et reconnue (en tant que professionnelle) ; elle a toutefois pris conscience que, dans l'Afrique du Sud des années 1980 et d'aujourd'hui, il existe encore beaucoup, *beaucoup*, beaucoup de femmes qui luttent contre les inégalités fondées sur la race et la classe sociale, en plus de la discrimination et de l'injustice basées sur le genre. La raison en est que **« la race, la classe sociale et le statut sont autant d'éléments susceptibles de placer les femmes dans des positions radicalement différentes... et chacun(e) d'entre nous doit appréhender les luttes dans ce contexte, sans oublier que ce contexte est constitué d'autres éléments »**.



Par conséquent, en tant que militant(e)s, il est important de reconnaître que ces combats sont différents et de réaliser que nous ne pouvons pas considérer les droits comme universellement acquis ; l'obtention de ces droits passe par une lutte acharnée sur le terrain. Il est dès lors essentiel d'être conscient(e) de notre propre contexte et de celui des autres : **« Nous devons être capables de prendre en compte la situation particulière dans laquelle nous nous trouvons, mais également celle de nos membres, de nos collègues, des personnes que nous voulons servir ; et de comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent les combats de chacun »**.

Appréhender le caractère multidimensionnel des inégalités est, par conséquent, fondamental à la compréhension des différences au sein et entre les groupes sociaux. Par ailleurs, notre compréhension du contexte individuel et de ses enjeux influence fortement la stratégie et les tactiques (mécanismes et catalyseurs). Comme l'a souligné la Professeure Metcalfe, **« certaines stratégies sont adaptées à une époque et un lieu spécifiques et des stratégies différentes conviendront à d'autres personnes. Il nous faut élaborer des stratégies en fonction des époques et des contextes »**. En outre, nous devons écouter beaucoup plus attentivement les personnes sur le terrain, en divers endroits, afin de garantir que notre stratégie est guidée par leurs expériences.

À l'aube de sa quarantième année dans l'enseignement, la Professeure Metcalfe a mûrement réfléchi au potentiel de l'éducation en tant qu'instrument du changement social. Afin de trouver une réponse à cette grande question, la Professeure Metcalfe s'est inspirée d'un article de 1970 rédigé par Basil Bernstein, dans lequel il soutenait que « l'éducation ne peut compenser les problèmes créés par la société ». Cependant, certaines découvertes du très controversé Rapport Coleman de 1966 (*Equality of Educational Opportunity*, commandité par le gouvernement des États-Unis), ont révélé non seulement que l'éducation est essentielle, mais que la qualité des enseignant(e)s est fondamentale pour les résultats scolaires des élèves, tout comme pour les initiatives individuelles



des élèves. La Professeure Metcalfe a souligné que les mêmes conclusions ressortent d'études plus récentes qui ont analysé les résultats du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans des pays tels que la Finlande et le Royaume-Uni.

L'éducation *peut* compenser les problèmes créés par la société et c'est son devoir ; mais elle doit être équitable. En premier lieu, elle doit atteindre les populations les plus marginalisées et adapter les ressources afin qu'elles se concentrent sur les personnes démunies. Ensuite, l'éducation doit être de qualité et nourrir la pensée critique (elle doit apprendre aux enfants à lire les **mots**, mais également à lire le **monde**). Finalement, l'éducation doit par ailleurs être intégrée à une organisation et une lutte plus vastes en faveur de la justice sociale. Comme la Professeure Metcalfe l'a déclaré à l'assemblée :

**« En tant qu'éducateurs/trices, plus nous serons capables de dispenser une éducation équitable et de qualité qui nourrisse la pensée critique, plus nous pourrons contribuer au combat pour la justice sociale ; et plus ce dernier portera ses fruits, plus nous serons capables de faire notre travail ».**

## Deuxième séance plénière

La séance plénière de la deuxième journée de la conférence a été animée par **Monique Fouilhoux** (Présidente, Conseil d'administration de la Campagne mondiale pour l'éducation ; ancienne Secrétaire générale adjointe de l'IE). Lors de l'ouverture du débat, Monique Fouilhoux a dénoncé le fossé permanent entre les femmes et les hommes qui subsiste au sein de l'éducation. **« Des progrès indéniables ont été accomplis dans la réalisation de l'égalité des genres. Toutefois, les droits des filles et des femmes continuent d'être bafoués au niveau de l'éducation, de l'accès, de l'apprentissage et de leur expérience à l'école. Il s'agit de rendre l'éducation plus convenable pour les filles. Cela passe par des programmes plus adaptés et des écoles plus sûres. La sécurité à l'école constitue un enjeu majeur. Dans le meilleur des cas, l'école peut protéger les filles des maltraitances et de la violence ; sinon, elle peut devenir un lieu propice aux mauvais traitements ».**



Au vu de sa longue expérience dans la syndicalisation des paraprofessionnel(le)s au sein de l'*American Federation of Teachers* (AFT), Mme Fouilhoux a demandé au **Dr Lorretta Johnson** (Secrétaire-trésorière, *American Federation of Teachers*, AFT) de faire part de son avis quant à la façon dont le travail des paraprofessionnel(le)s peut être mis en relation avec la promotion de l'égalité des genres et de la diversité au sein du système scolaire public américain.

Le Dr Johnson a répondu en soulignant le lien entre l'éducation et la pauvreté :

**« Aux États-Unis, le problème de la pauvreté dans les écoles urbaines persiste. L'éducation constitue l'élément le plus important pour nos enfants scolarisés dans ces [ ] écoles. Les paraprofessionnel(le)s garantissent la sécurité des enfants ; nous les nourrissons, nous les conduisons à l'école.**





**Ces enfants ont besoin d'écoles sûres et fortes. Notre travail ne se voit peut-être pas, mais il contribue à la réalisation de l'égalité en termes d'apprentissage et d'opportunités pour nos élèves ».**

Le Dr Johnson a par ailleurs adhéré au point de vue de la Professeure Metcalfe sur l'importance du contexte. En Amérique, a-t-elle ajouté, dans le cadre du débat sur les inégalités, la question de la race doit être abordée, car les Afro-Américains souffrent de pauvreté de manière disproportionnée. Le Dr Johnson a brièvement évoqué la campagne de l'AFT *Reclaim the Promise* (renouveler la promesse), qui exhorte le peuple américain à renouveler la promesse de l'éducation publique (ainsi que d'autres services publics) car seule une éducation publique de qualité permettra d'éradiquer les inégalités.

La Professeure **Marina Milenkovic** (Présidente, Comité des questions de genre, *Teachers' Union of Serbia*) a, pour sa part, abordé les difficultés à remettre en cause les stéréotypes liés au genre, qui, selon elle, sont omniprésents dans son pays natal (Serbie) :

**« Les stéréotypes liés au genre sont profondément ancrés dans notre société. La réussite scolaire des filles ne se traduit pas par des possibilités d'études ultérieures. Cela se reflète dans les responsabilités domestiques des femmes et leur sous-représentation dans les activités professionnelles. Les stéréotypes liés au genre y contribuent.**

**Les enseignant(e)s doivent promouvoir l'égalité des genres à l'école, c'est pourquoi nous devons les former aux questions liées à cette problématique. Les parents doivent également amorcer le changement à ce niveau et remettre en cause les stéréotypes liés au genre ».**

Comme en a témoigné **Eva-Lis Sirén** (Présidente, *Lärarförbundet*, le syndicat d'enseignants suédois ; Vice-présidente de l'IE), de véritables progrès en matière d'égalité des genres ont été manifestement accomplis en Suède. Elle a toutefois précisé qu'aucun(e) suédois(e) sensible aux questions d'égalité ne pouvait se reposer sur ses lauriers : **« Nous devons sans cesse rallier les générations futures à cette cause ».**

En reprenant l'idée principale formulée par Mary Metcalfe lors de son discours, Eva-Lis Sirén a brièvement énuméré les défis spécifiques qui restent à relever en Suède en matière d'égalité des genres dans l'enseignement. **« Nous avons parcouru un long chemin à *Lärarförbundet*, mais nous devons poursuivre la lutte, y compris en Suède.**

**Et nous constatons ces problèmes en Suède : certains garçons accusent un retard par rapport aux filles et je suis persuadée que cela aura des répercussions sur la société. C'est non seulement la vie de famille qui en pâtira, mais aussi l'éducation. Il existe de [telles] disparités croissantes entre filles et garçons que nous devons davantage nous soucier de la dimension de genre.**

**En tant que personnes, nous devons, toutes et tous, adopter la perspective du genre... et nous devons l'adopter lorsqu'il s'agit de notre propre syndicat... et ne jamais considérer cela comme acquis. Malgré la fierté associée aux progrès que nous avons accomplis en Suède, nous devons garder un esprit critique face aux normes traditionnelles ».**



Eva-Lis Sirén a par ailleurs souligné que la réalisation de l'égalité des genres dépendait fortement de la collaboration entre femmes et hommes : **« Il s'agit de la prochaine étape ; cela ne concerne pas seulement les femmes ; nous devons œuvrer ensemble si nous voulons améliorer le monde ».**

## Des paroles aux actes

Mercredi 9 avril 2014

La première Conférence Mondiale des Femmes en 2011 a notamment conclu que les principes et politiques des syndicats de l'éducation en matière d'égalité, de diversité et d'autonomisation devaient se refléter dans leurs propres initiatives. Dès lors, le thème de cette deuxième conférence (*Des paroles aux actes*) préconisait de mettre l'accent sur les bonnes pratiques employées par les affiliés de l'IE ayant contribué de façon notable à l'amélioration de l'égalité des genres au sein des syndicats, de l'éducation et de la société.

### Troisième séance plénière

La séance a été dirigée par la **Professeure Yamile Socolovsky**, Directrice de la *Federación Nacional de Docentes Universitarios*, Argentine (CONADU). La professeure a ouvert la discussion en déclarant : **« J'aimerais commencer par dire quelques mots, mais il ne s'agit pas simplement de dire les choses ; nous voulons agir, nous voulons changer le monde ».**



Dans ses remarques liminaires, **Lily Eskelsen García** (Vice-présidente, *National Education Association*, États-Unis) a soutenu qu'il ne suffisait pas d'accroître le nombre de femmes prenant part à tous les niveaux du syndicat pour susciter un véritable changement au sein des syndicats et organisations de l'éducation. Pour reprendre ses propos :

**« On entend régulièrement parler de «pouvoir de transformation». Au sein de mon syndicat, la NEA, nous avons accompli un travail acharné pour changer nos structures. Mais je me suis rendu compte que nous ne pouvions pas transformer une organisation ou ses structures. Ce n'est que sur les personnes que l'on peut agir.**

**Il est possible de restructurer une organisation afin d'atteindre la parité hommes-femmes au sein du conseil d'administration. Mais si les hommes et les femmes persistent dans leur manière d'agir, alors rien ne change, à part les dirigeant(e)s. Nous devons nous efforcer de changer qui nous sommes vraiment et comment nous envisageons notre travail ».**

Eskelsen García a également invité l'IE à continuer d'enrichir son abondante base de données et d'exemples de bonnes pratiques, provenant des syndicats et relatives à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques en matière d'éducation. Elle lui a suggéré d'y ajouter des recherches et des données factuelles issues d'autres secteurs, tels que le secteur des entreprises.

La Professeure Socolovsky a ensuite soulevé la question du réseautage des femmes au sein de la famille de l'IE et a demandé à **Milagros Ogalinda** (Secrétaire générale, *National Alliance of Teachers and Office Workers* (SMP), Philippines) de parler des réseaux de femmes de l'IE dans la région Asie-Pacifique.

Milagros Ogalinda a souligné la nécessité de développer les réseaux de femmes au sein de la famille de l'IE, avec l'aide de l'IE et des partenaires de la coopération au développement. Elle a indiqué que les membres de l'IE ont reconnu depuis longtemps que le changement ne pouvait être accompli par un syndicat seul ; la fédération syndicale mondiale au sens large est essentielle, tout comme ses réseaux de femmes, qui restent le moteur principal du travail en faveur de l'égalité en Asie-Pacifique.

« La direction de l'IE sert de pont, ou d'épicentre, d'où partent tous les efforts dans la même direction. Pour des pays tels que les Philippines, pouvoir s'appuyer sur des repères et sur la lutte menée à l'échelle mondiale a été déterminant pour entreprendre des actions parallèles au niveau national ».



La Professeure Socolovsky s'est ensuite tournée vers **Dianne Woloschuk** (Présidente, Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, CTF-FCE) afin de lui demander d'expliquer de quelle façon les différentes catégories de différences se traduisent à l'école en termes d'exclusion et de négation des droits.

Dans sa réponse, Diane Woloschuk s'est concentrée sur les besoins des enfants. Selon elle, pour mesurer le degré de réalisation d'une éducation de qualité pour tous les enfants au sein d'un pays, il faut évaluer le degré de satisfaction des besoins de chaque enfant. Et d'ajouter :

« Nous voulons réaliser l'objectif d'égalité ; pour ce faire, nous devons atteindre l'équité.

Pour promouvoir l'équité, il faut comprendre, valoriser et répondre à la diversité et la différence, au sein de l'école et de la communauté. Il s'agit de reconnaître que des enfants différents ont des besoins différents. On ne parle pas d'uniformité, mais plutôt d'adaptabilité : comment peut-on répondre aux besoins de ces enfants ?

Nous devons recourir à une approche hautement contextuelle qui prenne en compte les besoins de la communauté, de l'école et de chaque enfant ».

Pour clore la séance, chaque intervenante a exposé son point de vue quant au rôle que l'IE devrait jouer pour amorcer le changement, tant au niveau interne qu'externe, et passer ainsi des paroles aux actes :



Dianne Woloschuk : « S'agissant des questions d'égalité, les trois piliers de la campagne Uni(e)s (des enseignant(e)s de qualité, des outils de qualité, des environnements de qualité) nous offrent un cadre pour passer «des paroles aux actes». Par conséquent, les outils de qualité que nous promovons doivent être appropriés et adaptés aux réalités de classes diverses ; nous devons plaider en faveur d'environnements d'apprentissage de qualité qui soient inclusifs ; et nous devons prôner le développement et la formation continus des enseignant(e)s pour leur apporter les compétences et les capacités nécessaires à la remise en question des stéréotypes, peu importe où ils apparaissent au cours du processus d'apprentissage ou dans les relations ».

Lily Eskelsen García : « Il est puissant de parler à un(e) politicien(ne) de preuves irréfutables et tangibles. Des études ont révélé qu'au fur et à mesure qu'un conseil d'entreprise s'approchait d'une parité de 50 pour cent d'hommes et de 50 pour cent de femmes, les bénéfices grimpaient. Les études démontrent que lorsque l'on augmente le nombre de femmes sur les territoires autrefois réservés aux hommes, de nouvelles idées émergent. Ainsi, si l'IE possédait et partageait ce type de recherches avec nous pour nous permettre de faire pression sur les politiques, les groupes auxquels nous nous adressons commenceraient à nous écouter d'une tout autre manière. Les données factuelles montrent que l'équité n'est pas un concept simplement cynique ou politiquement correct ».

Milagros Ogalinda : « L'IE devrait poursuivre ses efforts afin d'enrayer les disparités et continuer de coopérer avec les réseaux de femmes au sein de la famille de l'IE. Cela s'avérerait très utile face à aux conditions de vie et de travail hostiles que nous subissons ».

## Discours de clôture



La **Professeure Mary Hatwood Futrell** (Présidente fondatrice de l'IE et ancienne présidente de la *National Education Association* (NEA), États-Unis) a clôturé cette conférence : ses propos ont ému et inspiré les participant(e)s, qui se sont levé(e)s pour l'applaudir longuement à la fin de son allocution.

Le message principal du discours de la Professeure Futrell a habilement illustré le type de leadership collectif et de partenariat que Christine Blower avait évoqué lors du premier jour de la conférence. La Professeure Futrell a affirmé que rien n'avait jamais été accompli grâce à une action

individuelle, car : **« nous nous appuyons sur des fondations que nous n'avons pas posées. Notre eau provient de puits que nous n'avons pas creusés. Nous profitons de personnes que nous n'avons pas connues. Et nous poursuivons le travail de pionniers qui ont ouvert la voie et œuvré pour obtenir ce dont nous bénéficions aujourd'hui ».**

Parallèlement, la Professeure Futrell considère la famille de l'IE comme fondamentale dans la réalisation d'une éducation de qualité pour toutes et tous.

**« Garantir que les élèves reçoivent un enseignement dispensé par des enseignant(e)s efficaces constitue le facteur le plus influent et le plus puissant pour réaliser une éducation de qualité pour tous les enfants. Cela implique également que le corps enseignant dans son ensemble soit respecté et soutenu. Cela implique de garantir que tous les enfants fréquentent des écoles qui disposent de programmes bien définis et des ressources nécessaires pour les mettre en place de façon efficace. Et, en effet, cela implique que la sécurité à l'école soit assurée ; en ce compris quelque chose d'aussi fondamental que des installations sanitaires sûres et séparées. Cela implique que le droit à l'éducation de chaque fille et chaque garçon soit respecté, pas seulement aujourd'hui, mais pour toutes les générations à venir ».**





Cependant, malgré la vaste portée potentielle de la famille de l'IE, nous devons continuer à plaider et à militer auprès de nos gouvernements. Après tout, ce sont eux qui détiennent le pouvoir nécessaire aux changements que nous souhaitons. Par conséquent, la Professeure Futrell a exhorté l'IE et ses affiliés à poursuivre le travail décisif de plaidoyer en faveur d'une éducation de qualité :

**« Au fur et à mesure que nous avançons dans ce XXI<sup>e</sup> siècle, il est devenu évident que les pays qui investissent dans l'éducation ne se contentent pas de survivre : ils prospèrent. Nos politicien(ne)s doivent être sensibilisé(e)s à l'importance de l'investissement dans une éducation de qualité pour tous leurs enfants – pas seulement 50 % ou 75 % d'entre eux, mais 100 % ; pas seulement pour les garçons, mais aussi pour les filles ; pas seulement pour les riches, mais également pour les pauvres... ».**

Finalement, la Professeure Futrell a souligné que la volonté de passer « des paroles aux actes » concerne tant l'IE et ses affiliés que leurs interlocuteurs externes (tous les niveaux de gouvernement et de prise de décision politique) :

**« On ne peut pas prétendre soutenir l'équité et ignorer les inégalités apparentes en matière de conditions de travail au sein de nos systèmes scolaires et/ou organisations. Par exemple, alors que nous poursuivons la réflexion sur l'IE et son réseau mondial d'organisations, nous devons ouvrir nos portes et encourager l'affiliation de davantage de jeunes éducateurs/trices et du personnel de soutien éducatif, en particulier les femmes ; il est tout aussi essentiel de les inviter à participer à la direction de nos écoles et de nos syndicats. En d'autres termes, nous devons nous assurer que nous appliquons ce que nous défendons. Comme on dit : « Nous devons joindre le geste à la parole ! ».**

## 4. S'unir pour une éducation de qualité



**Susan Hopgood**, Présidente de l'IE, a bouclé la boucle en rappelant le principal objectif de la campagne actuelle de l'IE, Uni(e)s pour l'éducation (octobre 2013-octobre 2014) :

« (...) L'Internationale de l'Éducation organise des forums aux quatre coins du monde et y participe, rassemble des organisations, des pays et des ONG sous le slogan Uni(e)s pour l'éducation, afin de veiller à ce que l'éducation demeure au cœur du programme de développement, à l'heure où le monde passe à l'étape suivante des Objectifs du Millénaire pour le développement.

Elle ne considère pas seulement l'éducation comme un problème d'accès, mais comme une question imprégnée des exigences de qualité. Les gouvernements et les institutions inter-gouvernementales mondiales ont prêté une attention trop discrète à l'éducation en tant que droit humain.

Les droits d'inscription et les coûts indirects de l'éducation constituent encore le plus grand obstacle à l'égalité d'accès à l'éducation de qualité. Un engagement renouvelé en faveur de la gratuité de l'éducation est une nécessité.

Étant un bien public et un droit fondamental, l'éducation doit bénéficier du financement public. Aucun enfant ne doit être exclu d'une éducation de qualité pour une question de coût.

Nous n'allons nulle part. Je veux que ce soit clair. Au contraire, nous allons saisir chaque occasion pour exposer les faits et l'importance capitale des enseignantes et enseignants dans l'éducation et l'importance de l'éducation publique en tant que bien public et en tant que droit de chaque étudiante et étudiant ».



## 5. Ateliers parallèles

### Ateliers parallèles

Lundi 7 avril 2014

Les points suivants représentent les priorités essentielles définies par les participant(e)s lors des ateliers de la conférence :

#### **1/ Briser le plafond de verre : le leadership des femmes dans les syndicats de l'éducation**

Sur la base de leurs propres expériences syndicales, les participant(e)s à cet atelier ont été invité(e)s à identifier et à débattre des processus, des positions et des schémas culturels des syndicats de l'éducation, qui empêchent ou permettent aux femmes (et autres groupes marginalisés) d'avoir accès au leadership et de l'exercer.

- » Les participant(e)s ont fait remarquer que les femmes devaient elles-mêmes briser le plafond de verre pour atteindre un réseautage efficace, en apprenant à manœuvrer autour ou au sein des structures syndicales existantes qui empêchent le progrès de l'égalité des genres, en particulier la capacité des femmes à participer à la prise de décision et au leadership au sein de leur syndicat. Les participant(e)s ont préconisé un renforcement du mentorat entre les femmes au sein des syndicats de l'éducation, notamment intergénérationnel.



- » Les participant(e)s ont également demandé à ce que les femmes syndicalistes reçoivent une formation adéquate, en particulier sur les problèmes de négociation collective et la politique sociale, afin de leur permettre de participer aux activités syndicales au même titre que les hommes.



- » Au regard de la question relative à l'efficacité des quotas, les participant(e)s ont mis en lumière le fait qu'à lui seul, ce type d'outils ne peut pas conduire au succès ; il doit s'accompagner d'une formation et d'un développement des compétences en matière de leadership à l'attention des femmes, ainsi que d'opportunités afin de mettre en place ces structures de réseautage et ces programmes de mentorat.
- » Les participant(e)s ont souligné la nécessité d'une démarche plus stratégique visant à s'assurer que les questions de genre sont toujours incluses dans le contenu des politiques syndicales et constituent une composante clé de toute négociation. Grâce à cette approche, le genre

serait considéré comme une composante transversale dans l'élaboration de politiques syndicales, et la marginalisation des femmes par rapport au pouvoir et à l'influence au sein des syndicats de l'éducation devrait sans doute diminuer si les questions de genre sont placées au premier plan, plutôt qu'à la périphérie des activités syndicales. Cette démarche détruit également le préjugé – souvent caché – selon lequel les questions de genre concernent uniquement les *femmes* syndicalistes.

- » Les participant(e)s ont également constaté que la pression actuellement exercée sur les syndicats – le droit de travailler au sein de syndicats étant de plus en plus restreint, chacun étant forcé d'exercer ses activités syndicales en dehors des heures de travail – a, en réalité, un lourd impact sur ce que nous essayons de faire au regard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en vue de promouvoir l'égalité des genres. En effet, la situation rend *encore plus difficile* l'ascension des femmes à un poste de dirigeante.
- » Les participant(e)s ont exigé une augmentation de 50 % du nombre de femmes disposant d'un droit de vote au Congrès mondial de l'IE, un soutien constant aux réseaux régionaux de femmes, ainsi qu'une multiplication des possibilités de collaborations interrégionales en ce qui concerne les réseaux.

## **2/ Créer un environnement inclusif** **dans les syndicats de l'éducation et les écoles**

Les participant(e)s ont débattu des aspects pratiques quotidiens, ainsi que des changements idéologiques nécessaires pour veiller à ce que les enseignant(e)s LGBT puissent rejoindre les syndicats d'enseignants et bénéficier de leur soutien. Les participant(e)s se sont également penché(e)s sur les types de stratégies de plaidoyer les plus efficaces et les plus appropriés dans leur région, en vue de mettre un terme à l'exclusion ou à la marginalisation des élèves LGBT au sein des écoles.

Les participants ont demandé à ce que les syndicats de l'éducation œuvrent en première ligne afin de créer des environnements inclusifs au sein des syndicats et des écoles, en :

- » veillant à ce que les codes de conduite professionnels des syndicats d'enseignants et que la *Déclaration de l'IE sur l'éthique professionnelle* incluent le principe de non-discrimination et promeuvent des démarches progressistes liées aux questions LGBT.
- » œuvrant en faveur de la création d'espaces de dialogue ouverts et sûrs sur la tolérance et l'acceptation parmi les membres, à l'école comme au sein de la communauté.
- » nouant des alliances stratégiques avec d'autres groupes de la société civile, des ONG, des parents et des communautés plus larges afin de se mobiliser en faveur d'une éducation pour tous qui soit pleinement inclusive, tolérante et respectueuse des différences.
- » promouvant des programmes scolaires inclusifs ainsi qu'une formation de base et des programmes de développement professionnel continu pour les enseignant(e)s afin d'inclure des méthodes pédagogiques progressives et non discriminatoires envers les questions LGBT.



### **3/ Recrutement des enseignantes « difficiles à atteindre »**

Lors de cet atelier, les participant(e)s ont partagé les bonnes pratiques de leurs syndicats au regard de l'identification et de la compréhension des besoins des enseignantes des zones rurales et des jeunes enseignantes, ainsi que les stratégies déployées en vue de les mobiliser et de les organiser.

Les participant(e)s ont mis en lumière les points suivants :

- » Le Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres (GEAP) doit être modifié afin d'inclure le recrutement des enseignantes « difficiles à atteindre ».
- » Des recherches doivent être menées au sein des affiliés de l'IE afin d'examiner la politique et les activités actuelles en matière de recrutement d'enseignantes « difficiles à atteindre » ; et de recueillir des exemples des pratiques les plus prometteuses parmi les organisations membres.

### **4/ Comment les femmes s'organisent-elles ou devraient-elles s'organiser au sein des syndicats de l'éducation ?**



Les participant(e)s à cet atelier ont examiné les conséquences de la hausse de la précarité de l'emploi et de la réduction de l'offre de services publics de qualité, dont les services éducatifs, sur la syndicalisation des enseignantes. Les débats ont permis d'aborder les méthodes et stratégies actuelles de syndicalisation des femmes au sein des syndicats de l'éducation, en prenant en compte les spécificités locales, régionales et nationales, afin de discuter des méthodes de syndicalisation les plus efficaces au sein des syndicats de l'éducation.

Les participant(e)s ont mis en lumière les points suivants :

- » Les syndicats de l'éducation doivent favoriser de nouvelles discussions entre générations sur la syndicalisation, adopter de nouvelles stratégies à cet égard (en recourant à différentes méthodes, notamment les réseaux sociaux tels que Twitter et Facebook), et autonomiser les jeunes membres féminines afin qu'elles développent leur propre vision de la syndicalisation.
- » Les réunions de visu, les ateliers et les conférences revêtent une importance primordiale. Ces rencontres permettent en effet aux femmes membres de syndicats de l'éducation d'être « témoins » et de se « rendre compte » de la solidarité d'organisations sœurs dans d'autres pays et régions du monde, et de constater que d'autres femmes affrontent des défis similaires.
- » Il convient d'organiser des activités spécialement destinées aux femmes non syndicalistes afin de les informer de la valeur d'appartenir à un syndicat et d'y travailler.

## **5/ Les syndicats d'enseignants en pointe pour répondre à la problématique de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire (SRGBV)**

Les participant(e)s à cet atelier étaient invité(e)s à partager et à examiner les stratégies de leurs syndicats en vue de trouver une solution à la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, principalement dans les cas où les enseignant(e)s sont les auteur(e)s de telles violences, ou sont considéré(e)s comme tels.

Les participant(e)s ont mis en lumière les points suivants :

- » La Déclaration de l'IE sur l'éthique professionnelle doit être modifiée afin de faire référence à la violence sexuelle et structurelle en milieu scolaire, et doit être rendue accessible et disponible pour tous les enseignant(e)s.
- » Les organisations membres de l'IE doivent insister pour que la violence fondée sur le genre soit abordée dans les programmes nationaux.
- » L'IE doit entreprendre des recherches sur la prévalence et les formes de violence fondée sur le genre en milieu scolaire, ainsi que sur le rôle des enseignant(e)s dans la lutte contre ce type de violence dans toutes les régions. Les recherches doivent également porter sur les meilleures pratiques actuelles des syndicats de l'éducation en matière de violence fondée sur le genre en milieu scolaire et proposer des exemples de pratiques et d'initiatives fructueuses, à l'échelle locale et communautaire, afin de veiller à ce que les jeunes filles restent à l'école.

## **6/ Recrutement et syndicalisation des membres du personnel de soutien à l'éducation**

Les participant(e)s à cet atelier se sont penché(e)s sur les politiques de leurs syndicats au regard de l'inclusion, ou de l'exclusion, du personnel de soutien et ont mis en lumière les points suivants :

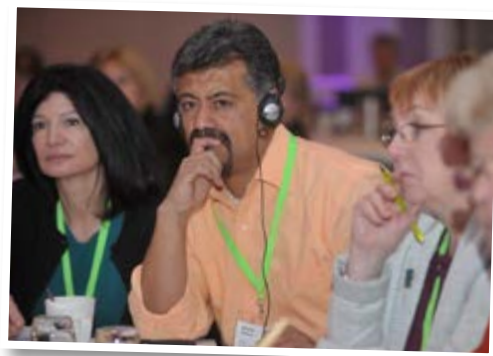
- » Les travailleurs/euses de l'éducation qui ne sont pas des enseignant(e)s devraient intégrer les syndicats de l'éducation, puisqu'ils/elles jouent un rôle primordial en veillant à l'offre d'une éducation de qualité. Ces travailleurs/euses ont besoin d'une formation spécialisée, adaptée au système éducatif/scolaire dans lequel ils/elles travaillent.
- » Les organisations membres de l'IE doivent inclure les membres du personnel de soutien à l'éducation dans toutes leurs campagnes – par exemple, en se concentrant sur le manque d'accès à des emplois permanents, sur la nécessité d'améliorer leurs conditions de travail et leur statut ainsi que de leur garantir un accès à une formation et à un développement des compétences tout au long de la vie.
- » Il convient également de noter que, très souvent, le personnel de soutien à l'éducation est principalement composé de femmes.

## Ateliers parallèles

Mardi 8 avril 2014

### 1/ L'éducation des filles : augmenter la participation, la poursuite et l'achèvement des études

Les participant(e)s à cet atelier se sont penché(e)s sur ce que les syndicats d'enseignants peuvent mettre en œuvre pour contribuer aux efforts déployés à l'échelle locale, nationale, régionale et internationale, en vue de garantir le droit des filles à une éducation de qualité, mais sans pour autant perdre de vue la valeur intrinsèque de l'éducation des filles.



Les participant(e)s ont mis en lumière les points suivants :

- » On considère généralement que c'est aux filles de prendre soin des membres de leur famille – ce qu'elles pensent elles-mêmes trop souvent. Le fait que les filles n'aillent pas à l'école est souvent lié à leur culture, leur origine ethnique, leur âge, leur religion ou encore à leur classe sociale. Par conséquent, la politique et l'action syndicale de l'IE doivent prendre en compte tous ces facteurs.
- » Il s'avère primordial de former les enseignant(e)s sur les moyens d'aborder et de gérer les difficultés rencontrées par les filles qui abandonnent l'école à un stade précoce pour des raisons de pauvreté, de responsabilités, etc.
- » Les organisations membres de l'IE doivent de toute urgence faire le lien entre le travail des enfants et le manque d'accès à l'éducation des filles, en soulignant les aspects liés au genre du travail des enfants et en mettant tout en œuvre pour y mettre fin, puisque ces aspects apparaissent de différentes façons dans des contextes divers.



### 2/ Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Les participant(e)s à cet atelier se sont penché(e)s sur les différents obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles tentent d'entamer et de poursuivre une carrière universitaire dans différentes régions du monde, et ont attiré l'attention sur les points suivants :

- » Il n'est pas évident de convaincre des universitaires de rejoindre un syndicat. Par conséquent, les syndicats de l'éducation doivent redoubler d'efforts pour manifester leur intérêt aux travailleurs/euses de l'enseignement supérieur et de la recherche (en promouvant par exemple la protection de l'emploi et la force d'une voix et d'une action collectives).

- » Le Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres (GEAP) doit être modifié afin de placer les femmes et les questions liées au genre au sein de l'enseignement supérieur au deuxième (notamment au regard de l'accès à la participation dans l'enseignement supérieur, l'enseignement et la formation professionnels et la recherche sur les femmes, les filles et l'éducation) et troisième rangs des priorités (sécurité des emplois et des carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche, aide financière pour les étudiant(e)s et la recherche sur les femmes, les filles et l'autonomisation économique).
- » Il conviendrait également de se pencher de nouveau sur la langue et la terminologie du GEAP : par exemple, le terme « école » devrait être remplacé par la formule « institutions éducatives » afin de prendre en compte également les établissements d'enseignement supérieur.
- » L'IE doit inclure les femmes dans l'enseignement supérieur dans toutes ses campagnes ciblant la précarité de l'emploi, les bas salaires et le faible statut au sein de la profession enseignante.

### **3/ La question du genre dans l'enseignement et la formation professionnels**

Les participant(e)s à cet atelier se sont penché(e)s sur les dimensions de genre dans l'EFP, et ont examiné dans quelle mesure les stéréotypes liés au genre sont également présents dans ce secteur. Ils/elles ont souligné les points suivants :

- » L'IE et ses affiliés doivent continuer de plaider en faveur d'une formation initiale des enseignant(e)s et de formation professionnelle continue, afin de sensibiliser les enseignant(e)s aux stéréotypes liés au genre qui déterminent quels étudiant(e)s sont encouragé(e)s à poursuivre des études techniques (garçons) ou non techniques (filles), et de leur fournir les outils et le matériel nécessaires pour briser ces stéréotypes.
- » L'IE doit mener des campagnes régionales et travailler en collaboration avec les ministères de l'Éducation afin de lutter contre la stigmatisation liée à l'enseignement et la formation professionnels (EFP), et de venir à bout des stéréotypes liés au genre sur lesquels elle se fonde généralement. Le groupe de travail de l'IE sur l'EFP doit exposer les progrès déjà réalisés à ses affiliés, et présenter un rapport axé sur l'égalité au Caucus des femmes qui se tiendra pendant le 7<sup>e</sup> Congrès mondial de l'IE en 2015.

### **4/ L'égalité des genres dans la formation et le développement professionnel du personnel enseignant**



Les participant(e)s à cet atelier ont partagé leurs expériences concernant les outils et les méthodes permettant d'adapter les pratiques pédagogiques en classe et à garantir l'égalité des genres. Les participant(e)s se sont également penché(e)s sur la façon dont les stéréotypes liés au genre se mêlent à d'autres stéréotypes fondés sur une différence réelle ou perçue (notamment la classe sociale, la race, l'origine ethnique ou encore l'orientation sexuelle). Ils/elles ont mis en évidence les points suivants :

- » Dans la mesure du possible, l'IE et ses organisations membres doivent veiller à ce que la problématique des stéréotypes liés au genre (en particulier dans le matériel didactique) soit

en permanence mise en lumière et abordée. Elle doit également être reflétée dans la « boîte à outils du dialogue social » des syndicats d'enseignants.

- » Les organisations membres de l'IE doivent former leurs membres à reconnaître et à gérer les stéréotypes liés au genre dans le matériel pédagogique. La formation initiale des enseignant(e)s et les programmes de formation professionnelle continue devraient également les aider à combattre leurs propres préjugés sexistes.
- » En outre, il est important que l'IE et ses organisations membres continuent de faire pression et d'œuvrer afin que les enseignant(e)s acquièrent des compétences et une formation sensibles au genre et non discriminatoires dans le cadre de leur formation initiale et grâce à des programmes de formation professionnelle continue.

## **5/ Intégration des questions de genre à la campagne Uni(e)s pour l'éducation de qualité et aux futures campagnes de l'IE**

Les participant(e)s à cet atelier se sont interrogé(e)s sur la façon de veiller à ce que les problèmes liés au genre et à l'égalité résident bien au cœur de la campagne Uni(e)s pour l'éducation. Les participant(e)s ont également examiné les stratégies régionales visant à intégrer les questions d'égalité à cette campagne comme aux futures campagnes de l'IE, et ont mis en exergue les points suivants :

- » Dans la mesure du possible, toutes les campagnes de l'IE doivent s'aligner sur les objectifs du Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres (GEAP), y compris la campagne Uni(e)s pour l'éducation.
- » Les questions liées au genre et à l'égalité doivent résider au premier plan de toutes les campagnes de l'IE, et être totalement intégrées aux exigences des campagnes et aux résultats espérés.
- » Le plaidoyer en faveur des trois piliers de la campagne Uni(e)s pour l'éducation doit mettre l'accent sur le genre : l'éducation de qualité est une éducation non discriminatoire et exempte de tout stéréotype ; des enseignant(e)s de qualité doivent être correctement formé(e)s afin de pouvoir gérer les différences et les inégalités de genre en classe, en utilisant du matériel et des outils pédagogiques sensibles au genre, non discriminatoires et exempts de tout stéréotype ; les classes et les établissements d'enseignement doivent être des environnements d'enseignement et d'apprentissage sûrs et sécurisés, au sein desquels les enseignant(e)s et les élèves sont à même de gérer et d'enrayer les conflits internes et la violence (notamment la violence fondée sur le genre en milieu scolaire) et sont à l'abri des violences et des attaques externes.
- » Il conviendra d'utiliser un ton inclusif dans la campagne Uni(e)s pour l'éducation et dans toutes les autres campagnes de l'IE (en particulier en espagnol). Le matériel promotionnel des campagnes, dont les vidéos et les articles, devrait également refléter l'équilibre entre les genres.

## **6/ Promouvoir l'utilisation de méthodes et de ressources pédagogiques sensibles au genre**

Les participant(e)s à cet atelier ont partagé des informations sur les bonnes pratiques adoptées par leurs syndicats pour venir à bout des stéréotypes liés au genre dans l'éducation (tant dans les outils et le matériel que dans les pratiques pédagogiques) et ont insisté sur les points suivants :

- » Les affiliés de l'IE doivent veiller à ce que toutes les formations proposées à leurs membres incluent une formation permettant de lutter contre les stéréotypes liés au genre et autres, qui leur permettra de développer leur vision critique ainsi que celle de leurs élèves.
- » Les affiliés de l'IE doivent non seulement œuvrer en faveur d'un engagement dans le développement de livres scolaires et de matériel didactique sensibles au genre – en collaboration avec les maisons d'édition –, mais également passer en revue et modifier leur matériel et leurs propres publications afin de garantir qu'ils soient sensibles au genre et exempts de tout stéréotype.
- » Les affiliés de l'IE doivent former leurs membres à reconnaître et à gérer les systèmes patriarcaux qui résident au cœur de l'inégalité des genres et autres formes de discrimination ; les syndicats et organisations d'enseignants doivent impliquer les parents dans ce type de discussions.



## 6. Évènements parallèles à la conférence et évènements sociaux

### Soirée cinéma



Le documentaire *Las Maestras de la República* (Les Enseignantes de la République espagnole), a été diffusé lors de la première soirée de la conférence. Le film, soutenu par la *Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la UGT* (FETE/UGT, Espagne), un affilié de l'IE, et Transit Production, a connu un succès éphémère et remporté le prix Goya 2014 – prix décerné aux meilleures productions du cinéma espagnol.

Le documentaire raconte l'histoire d'enseignantes républicaines courageuses et engagées qui ont participé à la lutte pour les droits des femmes et la modernisation de l'éducation lors de la Seconde République espagnole (1931-1939). Il mêle des interviews des membres de leur famille et des professeurs d'histoire, ainsi que des séquences d'archives jamais diffusées.

Près de 40 participant(e)s à la conférence ont assisté à la projection du documentaire lors d'une séance organisée par la FETE/UGT.

### Éducation des filles, éradication du travail des enfants

L'objectif de l'évènement parallèle sur l'éducation des filles et le travail des enfants visait à :

- » examiner les facteurs qui astreignent les filles au travail des enfants et les privent de leur droit à l'éducation ;
- » fournir une vue d'ensemble des bonnes pratiques des syndicats d'enseignants dans ce domaine ;
- » donner aux participant(e)s la possibilité d'approfondir les initiatives sensibles au genre que les syndicats d'enseignants peuvent promouvoir afin d'éradiquer le travail des enfants.

Les participant(e)s ont partagé des exemples de bonnes pratiques dans leur pays, tels que la Namibie qui offre un enseignement primaire gratuit pour tous et prévoit d'étendre cette gratuité à l'enseignement secondaire dès 2016. Des mesures punitives à l'encontre des individus qui emploient des enfants ont également été adoptées.

Cependant, les participant(e)s ont constaté que dans d'autres pays, tels que la Tanzanie, un débat s'articule actuellement autour de la définition du terme d'« enfant ». La législation existante est contradictoire : un individu peut se marier à 17 ans mais n'est pas considéré comme un « adulte »

avant l'âge de 18 ans. Le travail des enfants reste monnaie courante en Tanzanie – même les enseignant(e)s emploient des enfants – mais le gouvernement se déclare prêt à agir.

Les participant(e)s ont également remarqué que le travail des enfants existe dans les pays soi-disant développés, où les enfants migrants ou sans papier sont employés sous des formes dissimulées. Les participant(e)s ont déterminé différentes façons dont les syndicats de l'éducation peuvent contribuer à accroître la visibilité des filles qui travaillent sous des formes dissimulées, et à augmenter le nombre de filles scolarisées :

- » utiliser les médias pour sensibiliser à toutes les formes de travail des enfants
- » œuvrer au changement des mentalités
- » plaider en faveur de l'éducation gratuite et du respect des lois
- » utiliser le processus de négociation collective, par exemple, afin de convaincre le gouvernement des avantages économiques et humains de l'éducation
- » examiner et surveiller les dépenses budgétaires du gouvernement
- » plaider en faveur d'avantages pour les filles, tels que les transports (des vélos pour les filles en Inde, par exemple)
- » tenter de coopérer avec d'autres organisations (telles que Plan International, qui œuvre principalement en faveur des filles)

## **Initiative conjointe sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire**

La violence fondée sur le genre en milieu scolaire constitue un obstacle de taille qui empêche les filles en particulier de jouir pleinement de leur droit à l'éducation, et qui ébranle leur idée selon laquelle l'école est un lieu sûr pour apprendre. Si les garçons comme les filles peuvent être concernés par la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, les petites filles sont toutefois les plus vulnérables. Un nombre croissant de partenaires de développement concentrent leurs efforts sur le problème de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire grâce à des recherches, des plaidoyers et des programmes.

Au cours de cet événement parallèle, les participant(e)s ont été informé(e)s de la proposition d'une initiative conjointe sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire (de l'IE en partenariat avec l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles, UNGEI), qui se trouve actuellement au stade de planification. L'objectif de cet événement parallèle visait à :

- » recueillir les expériences et opinions des participant(e)s sur les facteurs qui permettent aux mesures concrètes d'enrayer la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, selon les contextes locaux et nationaux – ou les en empêchent ;
- » élaborer des plans d'action à l'échelle nationale, régionale et mondiale.



Les participant(e)s à cet évènement parallèle (de toutes les régions de l'IE) avaient déjà élaboré des programmes abordant la violence fondée sur le genre en milieu scolaire au sein de leurs syndicats, ou souhaitaient vivement s'engager dans la proposition d'initiative conjointe IE/UNGEI en raison de la forte prévalence de ce type de violence dans leur pays. Outre la nécessité presque universelle d'une recherche approfondie spécifique au contexte et de ressources financières supplémentaires pour mettre en place de nouveaux programmes sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire ou en étendre d'anciens, les participant(e)s ont également qualifié les points suivants de « défis », que les syndicats pourraient rencontrer en débutant leur travail sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire :

- » certains parlementaires et décideurs politiques tardent à agir dans ce domaine ; par conséquent, les syndicats peuvent percevoir cette inertie comme un manque de soutien de la part des ministères concernés ;
- » en raison du manque d'autonomisation des victimes et de la stigmatisation des questions liées à la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, de nombreux élèves sont incapables de porter plainte lorsqu'ils/elles ont été victimes d'actes de violence (« culture du silence ») ;
- » certains syndicats ne disposant pas d'un code de conduite qui traite explicitement de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, les membres peuvent donc estimer que ce type de violence ne relève pas de la responsabilité du syndicat ;
- » encourager les communautés (en particulier les parents) à participer aux activités/événements afin de les sensibiliser à la violence fondée sur le genre en milieu scolaire et de l'éradiquer peut s'avérer difficile,
- » au même titre qu'il peut s'avérer complexe de favoriser la coopération dans ce domaine entre différents départements gouvernementaux (les ministères de l'Éducation et de la Santé notamment).

## Petit-déjeuner de travail pour les jeunes

---

Le deuxième jour de la conférence, un « petit déjeuner de travail pour les jeunes » a été organisé afin de permettre aux jeunes femmes (âgées de 35 ans ou moins) ayant assisté à la conférence, d'identifier les problèmes auxquels les jeunes membres font face au sein des syndicats affiliés à l'IE et qui devraient être intégrés dans la politique de l'IE sur le recrutement, la rétention et la participation des jeunes syndicalistes. L'IE ne dispose pas encore de telles politiques, et les jeunes participant(e)s ont été convié(e)s dans l'espoir qu'ils/elles puissent faire avancer les choses dans ce domaine.

20 jeunes participant(e)s se sont ainsi réuni(e)s autour d'un petit-déjeuner. Ces derniers/ères provenaient d'Anguilla, d'Argentine, d'Australie, du Botswana, du Ghana, du Japon, de France, d'Inde, de Norvège, des Pays-Bas, d'Espagne et de Zambie.

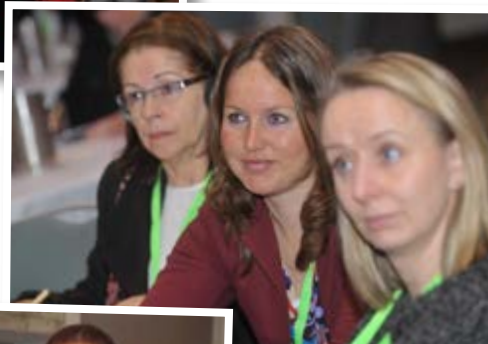
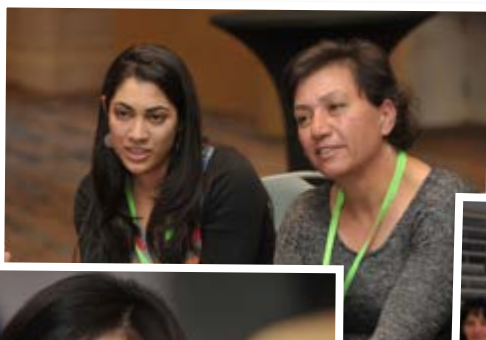
Au cours de leurs conversations, les jeunes participant(e)s ont fait part de leur déception au regard du nombre limité de jeunes femmes présentes à la conférence (32 au total, un nombre bien éloigné de l'objectif de 30 % de la conférence). Ils/elles ont également mis en lumière les défis suivants,

auxquels sont confronté(e)s les jeunes syndicalistes qui souhaitent s'engager plus activement au sein de leur syndicat :

- » la difficulté de garantir des emplois d'enseignant(e) permanents dans de nombreux pays révèle que de nombreux/ses jeunes membres se préoccupent des activités syndicales liées à ce sujet, et qu'ils/elles n'ont pas tendance à considérer les syndicats comme un lieu où ils/elles peuvent devenir, individuellement ou collectivement, des militant(e)s/« acteurs/trices du changement » ;
- » l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : de nombreux jeunes syndicalistes auraient besoin d'être guidé(e)s et formé(e)s afin de mieux équilibrer leurs vies professionnelle, privée et syndicale, en particulier lorsqu'un engagement actif au sein du syndicat nécessite de nombreux voyages à travers le pays. Les jeunes enseignant(e)s doivent donc apprendre à concilier cela avec leur charge de travail en tant qu'enseignant(e)s. L'incapacité à concilier vie privée et vie professionnelle décourage de nombreux/ses jeunes enseignant(e)s de rejoindre un syndicat, et est à l'origine de la réticence des jeunes membres actuel(le)s à participer activement aux activités du syndicat ;
- » les jeunes syndicalistes croient généralement qu'ils/elles ne sont pas pris(es) au sérieux par les membres plus ancien(ne)s ; on ne les considère pas toujours comme étant « prêt(e)s » à assumer un rôle décisionnel plus important au sein de leur syndicat. Si des efforts sont consentis pour former les jeunes membres, le suivi est souvent irrégulier, voire absent.
- » certains affiliés de l'IE ne disposent pas de politique formelle sur le recrutement, la rétention et la formation des jeunes membres ;
- » les jeunes membres ont un accès restreint au financement, ce qui les empêche de participer plus régulièrement (et à tous les niveaux) aux activités et événements de leur syndicat, en particulier aux activités de formation ;
- » le faible statut de la profession enseignante dans de nombreux pays signifie que nombre de jeunes enseignant(e)s quittent la profession dans les 5 ans, des départs qui ne facilitent pas la participation et l'engagement des jeunes à long terme au sein des syndicats.

## Evènement social

Le soir de la deuxième journée, les participant(e)s de la conférence ont été invité(e)s à une réception organisée conjointement par les quatre affiliés irlandais de l'IE (ASTI, IFUT, INTO et TUI) à l'Hôtel de ville de Dublin. Mary O'Shea, Vice-présidente du Conseil de la ville de Dublin, s'est adressée aux participant(e)s, et de jeunes musicien(ne)s issu(e)s de deux écoles secondaires de Dublin, Coláiste Eoin et Coláiste Íosagáin, ont animé la soirée.



## 7. Évaluation de la conférence

La conférence avait pour objectif d'encourager la participation et de refléter la diversité des membres de l'IE – un objectif qui a été atteint. Les commentaires émis par les participant(e)s, les intervenant(e)s et les invité(e)s ont été positifs tout au long de la conférence et même après, y compris les réponses au formulaire d'évaluation de la conférence.

Le formulaire d'évaluation reprenait des questions visant à déterminer le degré de satisfaction des participant(e)s (satisfait(e) ou très satisfait(e) ; pas satisfait(e) ou pas du tout satisfait(e)) dans les domaines suivants :

1. Aspects logistiques de la conférence : organisation de la conférence et procédure d'inscription
2. Contenu de la conférence : séances plénières et ateliers ; matériel de la conférence
3. Aspects bénéfiques de la conférence
4. Commentaires et suggestions supplémentaires pour une future conférence mondiale des femmes de l'IE

Dans toutes les évaluations qui ont été remises à l'équipe en charge de la conférence, les participant(e)s se sont dits « satisfait(e) » ou « très satisfait(e) » du contenu et des aspects logistiques de la conférence. Parmi les commentaires additionnels très positifs que les participant(e)s ont notés sur le formulaire ou dans un courriel ultérieur aux membres du personnel de l'IE, relevons :

***Étant donné que nous avons partagé nos idées et bonnes pratiques, les discussions en petits groupes étaient très intéressantes et interactives.***

[Anetta Alexander, A&BUT, Antigua-et-Barbuda]

***Le partage d'expériences avec d'autres syndicats nous aide à améliorer les choses dans notre pays. Je retiens un message de la présidente de l'IE, qui a déclaré lors de l'ouverture de la conférence : « nous défions, de façon organisée, tout statu quo ».***

[Dorcus Sekabate, SADTU, Afrique du Sud]

***L'engagement et l'énergie des dirigeantes syndicalistes sont contagieux. J'ai pris conscience que nous avons le pouvoir de changer les choses grâce aux syndicats. Nous ne devons pas relâcher nos efforts. Je suis impressionnée par le pouvoir de transformation que l'éducation (...) a sur les gens et les attitudes de chacun, sur la remise en question des cultures et des comportements, sur la manière d'apprendre à un enfant à développer son esprit critique.***

[Dhawan Manisha, AIPTF, Inde]

***C'est une chance de pouvoir entendre des femmes directement – rien de tel que de les entendre de vive voix.***

[Max Hyde, NUT, Royaume-Uni]

***Grâce à l'expérience et aux vastes connaissances des dirigeantes du monde entier qui ont participé à la conférence, j'ai beaucoup appris sur le côté multidimensionnel des caractéristiques des groupes défavorisés, ainsi que sur la manière dont les questions de genre peuvent être mieux intégrées dans les activités et les politiques des syndicats.***

[Julia Ondina Ortiz Matamoros, PRICPHMA, Honduras]

*L'échange avec d'autres militantes m'a poussée à changer ma façon de voir les choses : en Géorgie, la plupart des enseignants sont des femmes et nous nous croyons fortes, alors que l'enseignement n'est pas attrayant et que les enseignant(e)s ne sont pas soutenu(e)s comme il se doit. Les stéréotypes sur les femmes se reflètent également dans les manuels scolaires. Je compte mettre en place un Comité de l'égalité ainsi qu'un Réseau d'enseignantes à travers le pays afin de défendre la profession enseignante et les questions qui concernent les femmes. Notre syndicat va également intensifier ses efforts de plaidoyer afin de participer à la vague de changements sur le plan législatif, au regard des droits des femmes : égalité salariale, discrimination envers les femmes, congé de maternité, entre autres.*  
[Maia Kobakhidze, ESFTUG, Géorgie]

*J'aimerais tout d'abord vous remercier pour votre soutien lors de la conférence... Ce fut une expérience très importante pour moi... J'ai pu obtenir un excellent aperçu des rôles et des droits des femmes au sein des syndicats et de l'efficacité des femmes dans la prise de décision... Et je me fais une nouvelle [approche de la] vie ; c'est-à-dire, pour ma part, m'engager davantage au sein du GUPT et dans tous les autres domaines de ma vie. Et si j'ai l'occasion de participer à d'autres conférences, je compte préparer un document détaillé sur les différences au regard de la participation des femmes aux actions syndicales avant et après la deuxième Conférence Mondiale des Femmes de l'IE...*  
[Par courriel, Ohood BARGHOUTI, GUPT, Palestine]

*Nous avons écouté de remarquables intervenant(e)s et philosophes. En rencontrant des personnes du monde entier, j'ai réalisé que, peu importe notre diversité, nous travaillons toutes et tous pour les enfants. Des messages percutants.*  
[Alison Sherratt, ATL, Royaume-Uni]

*J'ai tiré des enseignements avec et grâce aux autres militantes de l'éducation – à partir de nos intérêts communs. Ce contexte a favorisé des discussions sur des sujets plus sensibles.*  
[Jennie Rea, NTEU, Nouvelle-Zélande]

*La conférence s'est révélée très bénéfique pour moi... et je suis heureuse d'y avoir participé. Ce qui m'a le plus apporté, ce sont les opportunités de réseautage (pendant les sessions, les pauses et les réunions parallèles) et les enseignements des autres femmes (au regard de leur situation, de leurs organisations et de leur travail).*  
[Cassie Hallett Da Silva, CTF-FCE, Canada]

*Les ateliers étaient intéressants et stimulants. Les interactions étaient dynamiques et ce fut merveilleux d'être témoin d'un tel engagement et d'une telle énergie de la part des enseignantes syndicalistes.*  
[Tili Afamasaga, SNTA, Samoa]

*J'en ai retiré beaucoup. Les discours et les discussions informelles m'ont inspirée et je vais me mettre en relation avec les dirigeantes syndicales et les militantes afin de contribuer au changement en matière d'éducation et de culture syndicale. Je comprends à présent mieux mon rôle de militante.*  
[Lucy Njura Barimbui, KNUT, Kenya]



## Notes de bas de page

1. Breneman-Pennas & Rueda Catry (2008) 'Women's Participation in Social Dialogue Institutions at the National Level' (La participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national) –  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/womenparticipation.pdf>
2. Consulter le Rapport quadriennal de l'IE sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société de 2011 –  
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/SurveyReport%20FR.pdf>
3. Ces trois dernières années, la participation des femmes à la Conférence internationale du Travail (CIT) n'a pas dépassé les 26 % de déléguées, déléguées suppléantes et conseillères : 21,7 % en 2013, 22,3 % en 2012, 23,3 % en 2011 et 25,9 % en 2010. Voir  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_222670.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_222670.pdf)  
et  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_144293.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_144293.pdf)
4. Consulter la présentation de Jane Pillinger de la CES sur la promotion des femmes dans les syndicats :  
<http://www.etuc.org/fr/%C2%AB-de-l%E2%80%99gadh%C3%A9sion-%C3%A0-la-prise-de-d%C3%A9cision-%C5%93uvrer-%C3%A0-la-promotion-des-femmes-au-sein-des-syndicats-vers>
5. Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2012 – « Jeunes et compétences : l'éducation au travail » –  
<http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2012-skills/>