



Internationale de l'Éducation
6^e Congrès Mondial



Rapport d'activités

Libro 2B

Rapport d'activités



Éléments clés:

Rapport sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société. 1

Rapport de la première conférence des Femmes de l'IE 'Objectif égalité' 38

Rapport quadriennal sur la situation des droits et de l'éducation des peuples autochtones. 19

Rapport quadriennal sur les droits des personnels de l'éducation lesbiennes et gays 82

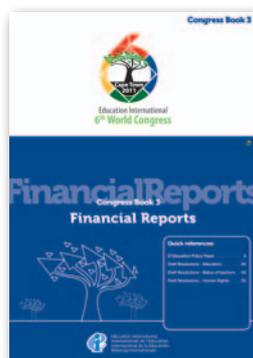


Les différentes publications du Congrès



Livret 1 Guide du Congrès

Éléments clés:
Informations pratiques, ordre du jour et programme du Congrès, règlement des débats, élections, procédure de vote, séances en sous-groupes et expositions.



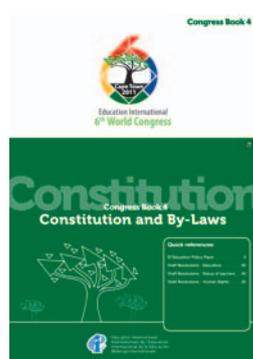
Livret 3 Rapports financiers

Éléments clés:
Rapport du Comité spécial, Rapport sur la structure du taux de cotisation, états financiers 2007-10 audités, Programme et Budget et désignation des auditeurs.



Livret 2A Rapports d'activités

Éléments clés:
Rapports annuels 2007-2010, affiliations, politique en matière de coopération au développement, développement politique en matière d'enseignement supérieur, structures régionales de l'IE, mise à jour du Baromètre de l'IE.



Livret 4 Statuts et règlements de l'IE

Éléments clés:
Amendements proposés aux Statuts et aux règlements de l'IE, Statuts de l'IE, règlements de l'IE et règlements des régions de l'IE.



Livret 2B Rapports d'activités

Éléments clés:
Rapport quadriennal sur la situation des femmes, Rapport de la Conférence mondiale des femmes, Rapport quadriennal sur la situation des peuples autochtones et Rapport quadriennal sur la situation des travailleurs LGBT.



Livret 5 Document de politique sur l'éducation de l'IE, résolutions et amendements

Éléments clés:
Document de politique sur l'éducation de l'IE, résolutions proposées et amendements proposés

Rapport destiné au Congrès sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société

6e Congrès mondial de l'IE, juillet 2011

Angelika Striedinger
Unité des droits humains et de l'égalité de l'IE

Table des matières

A.	Introduction	2
1.	Objectif et contexte de ce rapport.....	2
2.	Méthodologie.....	3
3.	Taux de réponse.....	4
B.	Égalité des genres dans les syndicats.....	5
1.	Avantages et obstacles à l'égalité dans les syndicats	5
2.	Représentation des femmes dans la base et la direction des syndicats.....	5
3.	Mécanismes en faveur de l'égalité des genres dans les syndicats	8
4.	Politiques, structures et activités des syndicats dans le domaine de l'égalité des genres.....	9
C.	Éducation des filles et des femmes.....	13
1.	Le rôle de l'éducation dans le développement et les relations entre les hommes et les femmes	13
2.	Accès à l'éducation	14
3.	Stéréotypes de genre dans la salle de classe	17
D.	Égalité des genres au travail, dans la profession enseignante et dans la société	20
1.	Droits des femmes et égalité des genres.....	20
2.	Genre: La «dimension cachée» des OMD.....	22
3.	Inégalité de rémunération et plafond de verre pour les enseignantes	30
E.	Conclusions et priorités pour le travail de l'IE	34
1.	Conclusions tirées des données.....	34
2.	Problèmes et activités prioritaires.....	35
	Références	36

A. Introduction

1. Objectif et contexte de ce rapport

Déclaration politique de l'IE sur les femmes dans l'éducation et dans les organisations d'enseignants, 1995:

37.c. «L'IE devrait établir pour chaque congrès ordinaire un rapport sur les progrès réalisés dans chaque pays et chaque organisation membre, particulièrement en ce qui concerne la participation des femmes aux responsabilités et prises de décision.»

Ce rapport présente les résultats d'une enquête menée par l'IE en 2009/2010 au sein de ses organisations membres combinés avec les données mondiales les plus récentes sur les droits des femmes et l'égalité des genres. Ce rapport sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société est destiné au sixième Congrès mondial de l'IE 2011.

Le rapport commence par une analyse de l'égalité des genres au sein des organisations membres de l'IE (partie B) et s'interroge sur l'état de la représentation des femmes dans les syndicats et aux postes de direction, les outils qu'utilisent les syndicats pour renforcer la participation des femmes, et les sujets en tête de leurs priorités. L'objectif est de faire le point de l'état actuel de la participation des femmes dans les syndicats.

Le rapport analyse ensuite la perception par les syndicats des inégalités entre les hommes et les femmes dans les systèmes éducatifs et dans les sociétés (parties C et D): quels sont les principaux obstacles à l'égalité des genres pour les enseignant(e)s, les élèves et dans la société ? Quelles sont les réalisations et quels sont les domaines qui réclament davantage d'efforts ? Ces chapitres ont pour objet de présenter la situation de l'égalité des genres dans l'éducation et dans la société vue par les syndicats d'enseignants du monde entier. Le rapport présente ensuite les suggestions avancées par les syndicats sur les problèmes et les activités prioritaires sur lesquels l'IE devrait concentrer son action en matière d'égalité des genres dans les années à venir (partie E).

Tout au long du rapport, l'ambition est non seulement d'apporter des réponses, mais aussi de soulever des questions en vue d'une discussion et de suggérer de nouveaux domaines de recherche. La première Conférence mondiale des femmes de l'IE «Objectif Égalité !» a servi de forum mondial de discussion qui se poursuivra au Caucus des femmes précédant le 6^e Congrès mondial de l'IE. Le présent rapport n'est donc pas l'aboutissement d'un processus, mais un catalyseur pour une discussion centrée et permanente sur l'égalité des genres dans le travail de l'IE et de ses membres.

2. Méthodologie

Le présent rapport prend appui sur les réponses des organisations membres de l'IE à un questionnaire au cours de la période comprise entre juillet 2009 et janvier 2010. La coordination et la communication avec les organisations membres d'Europe et d'Amérique du Nord ont été assurées par le siège de l'IE, tandis que dans les régions Asie-Pacifique, Afrique, Amérique latine et Caraïbes, les bureaux régionaux de l'IE étaient chargés de coordonner les réponses à l'enquête. Le Comité de la promotion des femmes de l'IE avait décidé d'organiser l'enquête par région, accordant ainsi plus de temps aux syndicats pour répondre au questionnaire et intégrant l'enquête dans les mécanismes régionaux pour favoriser l'égalité. Le but était d'accroître le taux de réponse et l'approche s'est révélée payante.

Par rapport aux questionnaires des années précédentes (1995, 1998, 2001, 2004 et 2007), alors que les questions clés et l'orientation générale sont restées identiques, ce questionnaire était de loin le plus long et le plus détaillé et comportait quelque 350 questions. En outre, les bureaux régionaux de l'IE ont eu l'opportunité d'ajouter des questions spécifiques à leur région. Trois régions ont fait usage de cette possibilité: l'Asie-Pacifique, l'Europe et l'Amérique latine. Les réponses spécifiques apparaîtront dans les rapports régionaux et subrégionaux.

Les données ont été analysées avec le logiciel SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) en utilisant essentiellement des tableaux croisés et des corrélations simples. L'analyse a pour but de présenter un tableau général et des profils régionaux.

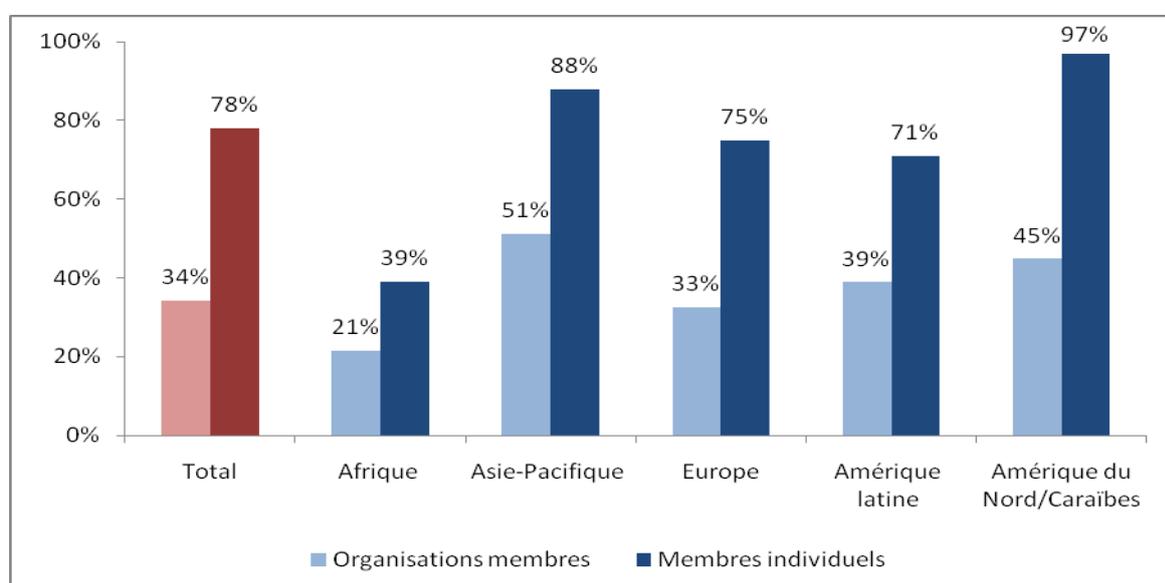
Dans la mesure du possible, les résultats de cette enquête sont comparés à ceux des enquêtes précédentes. Étant donné que certaines enquêtes antérieures ont eu un taux de réponse très faible (et partant, un effet beaucoup plus sensible sur les biais d'échantillonnage), elles ne peuvent pas toujours être considérées comme représentatives, mais uniquement comme des indicateurs bruts d'un développement.

Dans 26 pays, plus d'un syndicat a répondu pour le même pays. Pour certaines parties de l'analyse, il a été nécessaire de ne retenir qu'un syndicat par pays (parties C et D). La sélection était fondée sur la précision apportée aux réponses du questionnaire et sur la représentativité des syndicats. Parfois, des syndicats d'un même pays ont fourni des réponses différentes à la même question. Les résultats relatifs à l'égalité des genres dans les syndicats (partie B) peuvent être considérés comme extrêmement fiables, puisqu'ils représentent des informations de première main sur les organisations membres de l'IE. Les résultats d'autres parties (C et D) sont d'une autre nature. Ils ne sont pas une description factuelle de la réalité des pays concernés. En revanche, ils représentent l'analyse des syndicats d'enseignants concernant les systèmes éducatifs, politiques et sociaux de leur pays respectif. En tant que tels, ils fournissent une vision précieuse de la perception que les syndicats ont de leur environnement.

3. Taux de réponse

Les conclusions du présent rapport sont extrêmement représentatives des membres de l'IE: 138 organisations de 95 pays différents ont répondu à l'enquête, soit 34 % des organisations membres de l'IE (26 syndicats d'Afrique, 40 d'Asie-Pacifique, 45 d'Europe, 14 d'Amérique latine et 13 d'Amérique du Nord/Caraïbes). Si les quatre coins de la planète sont pratiquement couverts, les régions d'Afrique du Nord, d'Afrique australe et du Moyen-Orient sont moins bien documentées.

Compte tenu de la taille des organisations membres, **les organisations ayant répondu à l'enquête représentent 78 % des membres individuels totaux de l'IE**. Le graphique ci-dessous présente le taux de réponse par région, les barres claires représentant le pourcentage d'organisations ayant répondu et les barres foncées représentant le pourcentage des membres individuels. Le pourcentage des membres individuels représenté dans ce rapport est supérieur au pourcentage des organisations membres ayant répondu à l'enquête, ce qui permet de conclure que ce sont les grandes organisations qui ont répondu à l'enquête plutôt que les petites.



Graphique A-1: Taux de réponse par région

Avec 138 organisations, il s'agit du taux de réponse le plus élevé en chiffres absolus de toutes les enquêtes de l'IE sur la situation des femmes depuis la première enquête réalisée en 1995. En chiffres relatifs, le taux de réponse de 34 % n'a été dépassé qu'en 1998, lorsque 39 % des organisations membres de l'IE avaient répondu à l'enquête.

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Nombre absolu d'organisations membres	64	110	78	44	77	138
Pourcentage d'organisations membres	24 %	39 %	25 %	14 %	18 %	34 %

Tableau A-1: Taux de réponse 1995-2010

S'agissant des niveaux d'enseignement, le personnel de l'enseignement primaire et secondaire est représenté par la plupart des syndicats (plus de 80 %); deux tiers des syndicats représentent l'éducation de la petite enfance et la moitié des syndicats représente le personnel de l'enseignement supérieur.

B. Égalité des genres dans les syndicats

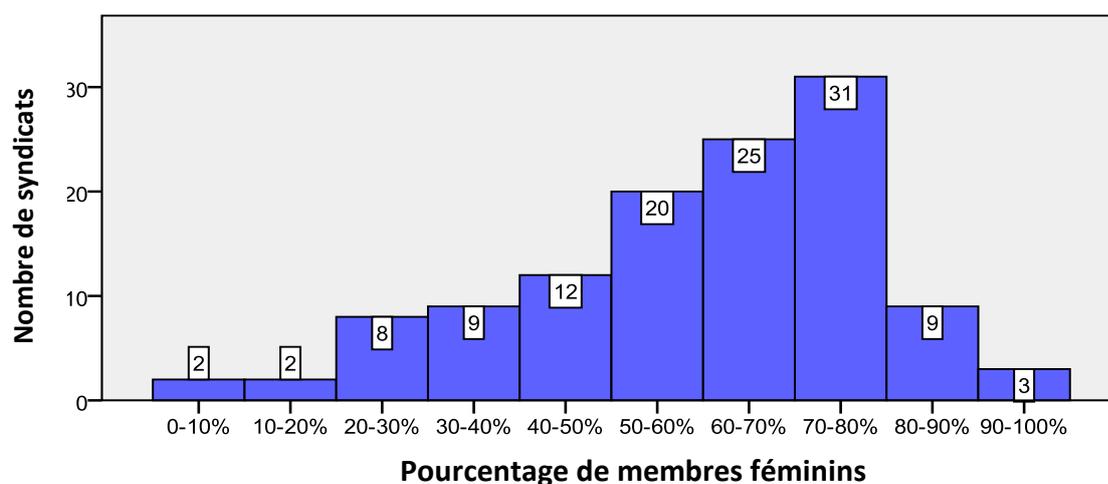
1. Avantages et obstacles à l'égalité dans les syndicats

Les données sur la représentation des femmes dans les syndicats d'enseignants, y compris les données d'enquêtes antérieures de l'IE, montrent systématiquement que les femmes constituent la majorité du corps enseignant et des membres des syndicats, mais qu'elles sont sous-représentées dans la direction des organisations syndicales.

La sous-représentation des femmes dans les syndicats est un phénomène mondial. Une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT 2008) analyse la participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national, dans les délégations gouvernementales et dans les groupes des employeurs et des travailleurs. Les données en provenance d'Afrique, d'Asie, d'Europe, d'Amérique latine et des Caraïbes font apparaître que les femmes ne représentent que 15 % du nombre total des membres dans les institutions de dialogue social. Le pourcentage des femmes au sein des groupes de travailleurs se situe à 13 %, soit un niveau encore inférieur à celui des délégations gouvernementales (19 %); la représentation la plus faible des femmes est observée dans les groupes des employeurs (10 %). Les syndicats, fondés sur les principes d'égalité, de justice et de solidarité, devraient être les plus progressistes en matière d'égalité des genres, au lieu d'être en queue de peloton.

2. Représentation des femmes dans la base et la direction des syndicats

Dans la première partie de l'enquête, les syndicats étaient invités à décrire leur organisation en termes de dimension de genre. Les questions portaient sur le nombre de femmes parmi les affiliés et aux postes de direction, ainsi que sur l'existence de structures syndicales pour l'égalité des genres et sur les politiques et les activités dans ce domaine. Les syndicats pouvaient fournir des informations supplémentaires sur les mécanismes d'égalité des genres au sein de leur organisation et sur les activités syndicales en rapport avec les droits des femmes et l'égalité des genres.



Graphique B-1: Pourcentage de femmes parmi les affiliés (distribution par fréquence)

Les femmes représentent la majorité des membres des syndicats d’enseignants. Près des deux tiers des syndicats ayant répondu à cette question comptent entre 50 et 80 % de membres féminins. La moyenne mondiale est de 60 % de membres féminins.

Il existe des différences régionales marquées dans la composition par genre des membres des syndicats, qui reflètent les variations régionales dans la composition par genre du corps enseignant (voir partie D.3):

- les syndicats d’enseignants africains enregistrent le pourcentage le plus faible de membres féminins (40 % en moyenne). Trois quarts des syndicats africains comptent moins de 50 % de membres féminins;
- les syndicats d’enseignants caribéens enregistrent le pourcentage le plus élevé de membres féminins (76 % en moyenne). Presque tous les syndicats caribéens comptent plus de 70 % de membres féminins.

Dans les autres régions, la moyenne des membres féminins oscille entre 55 et 70 %, mais on observe de larges fluctuations au sein même des régions (minimum 3 %, maximum 93 %).

Alors que les femmes représentent la majorité des membres des syndicats dans la plupart des régions, elles sont sous-représentées dans la direction des syndicats. Plus on monte dans les instances décisionnelles, plus faible est le pourcentage de femmes. Globalement, le pourcentage des femmes passe de 60 % de la base à 50 % dans les délégations aux conférences et à 40 % dans les bureaux exécutifs des syndicats.

À l’exception de 2004, ce schéma a été mis en évidence dans toutes les enquêtes sur la situation des femmes réalisées par l’IE: le pourcentage des femmes dans la base a toujours été supérieur à 50 %, passant à environ 50 % de femmes dans les délégations des conférences et à moins de 40 % dans les bureaux exécutifs. La comparaison fait apparaître que **le pourcentage de femmes dans les bureaux exécutifs et aux postes de direction augmente lentement, mais pas de manière constante.**

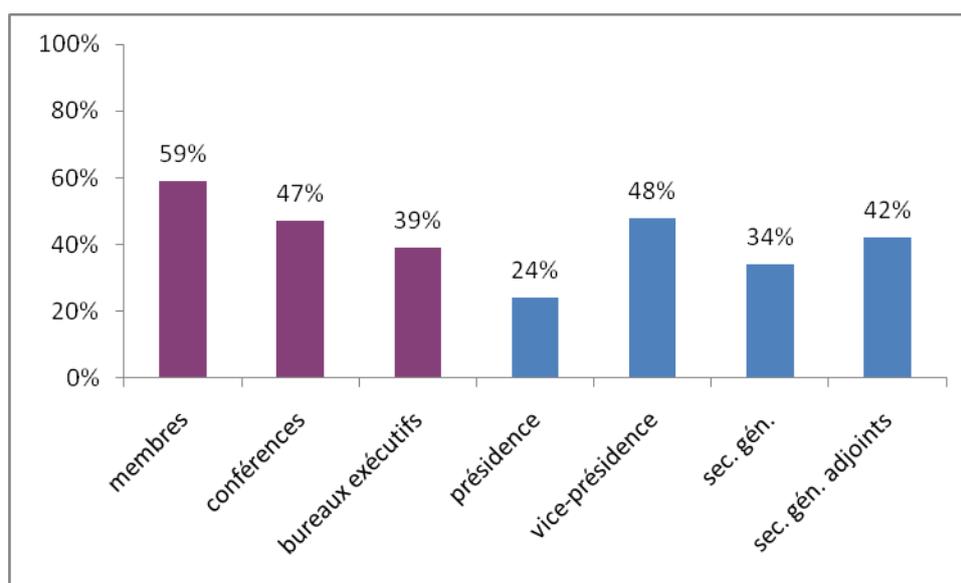
	1995	1998	2001	2004	2007	2010
% de membres féminins	66 %	> 50%	63%	53%	> 50%	59%
% de femmes dans les conférences	43 %	-	50 %	54 %	51 %	47 %
% de femmes dans les bureaux exécutifs	35 %	< 30%	25%	33%	46%	39%
% de femmes aux postes de direction	-	-	< 20%	21%	37%	36%

Tableau B-1: Pourcentage moyen de femmes dans les organes décisionnels des syndicats, 1995-2010

Ce schéma «plus de pouvoir – moins de femmes» est visible dans toutes les régions (à l’exception des syndicats nord-américains, où le pourcentage de femmes au sein des bureaux exécutifs est supérieur à celui des femmes dans les conférences) et le plus marqué en Afrique et en Amérique latine, où le pourcentage de femmes dans la base des affiliés est deux fois plus élevé que celui des femmes dans les bureaux exécutifs.

En ce qui concerne les postes de direction dans les organisations membres de l’IE, les données montrent que les **femmes sont fortement sous-représentées aux postes les plus élevés** (24 % de présidentes, 34 % de secrétaires générales) et mieux représentées dans les postes de second plan, (48 % de vice-présidentes, 42 % de secrétaires générales adjointes), mais même à ces postes, le pourcentage de femmes est inférieur à 50 % et largement inférieur à leur proportion dans le nombre total de membres. Il existe toutefois des différences régionales:

- en Afrique et en Amérique du Nord, la proportion de membres féminins se reflète à la présidence et à la vice-présidence, mais les femmes sont sous-représentées aux postes de secrétaires générales et de secrétaires générales adjointes;
- dans les Caraïbes, les femmes sont fortement sous-représentées au poste de secrétaire général. Les autres postes reflètent plus ou moins la proportion de femmes dans le nombre total des membres;
- en Europe, en Amérique latine et en Asie-Pacifique, les femmes sont sous-représentées dans tous les postes supérieurs. En Europe, cette situation concerne notamment le poste de secrétaire général, tandis qu'en Amérique latine et en Asie-Pacifique, c'est surtout le cas au niveau de la présidence des organisations.



Graphique B-2: Pourcentage moyen de femmes dans les organes et postes décisionnels des syndicats

Les syndicats comptant une proportion plus élevée de membres féminins ont-ils plus de femmes à des postes de direction ? En ce qui concerne les postes de président, de secrétaire général et de secrétaire général adjoint, il existe une corrélation faible, mais significative. En effet, plus la proportion de membres féminins est élevée, plus il est probable que les syndicats auront une présidente, une secrétaire générale ou une secrétaire générale adjointe. En ce qui concerne la vice-présidence, les données ne font apparaître aucune corrélation significative¹.

On observe également le schéma « plus de pouvoir – moins de femmes » au niveau des effectifs syndicaux. En moyenne, la moitié des effectifs sont des femmes, mais ces dernières sont moins nombreuses au niveau des cadres (43 %) et davantage de femmes occupent des postes administratifs ou de secrétariat (62 %). Alors qu'en Europe, en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, on dénombre davantage de femmes dans les effectifs totaux (environ 65 % contre 40 à 55 % dans les autres régions), le pourcentage de femmes est nettement plus élevé dans le personnel administratif (70 à 87 %) que dans le personnel d'encadrement (45 à 55 %).

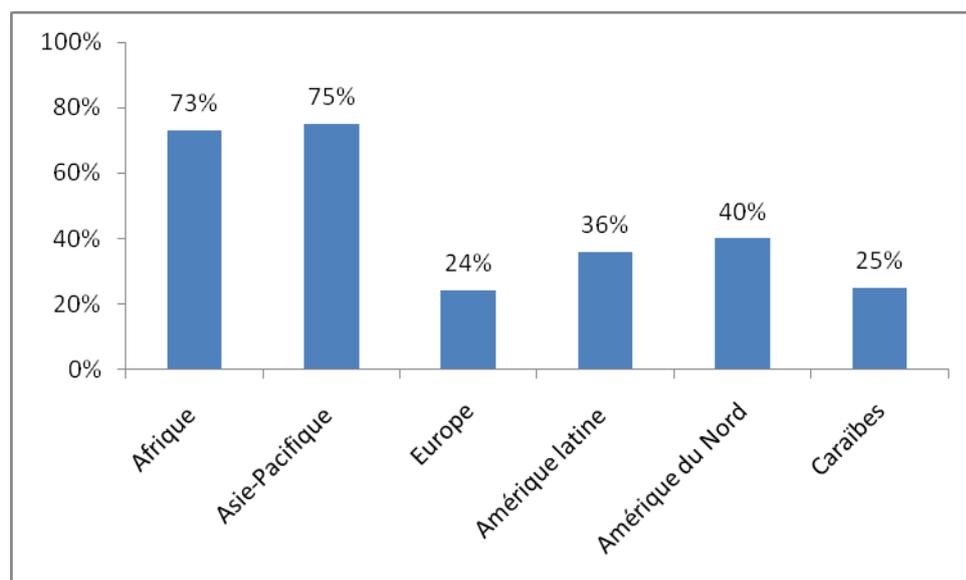
¹ Prés: $R^2=.05$; sig=.021. SG: $R^2=.08$; sig=.003. SGA: $R^2=.08$; sig=.015. Vice-prés: $R^2=.01$; sig=.267.

Conclusions:

- **Postes plus élevés, moins de femmes:** Les femmes représentent la majorité des membres des syndicats dans la plupart des régions, mais elles sont sous-représentées dans la direction des organisations syndicales. Plus on monte dans les instances décisionnelles, plus faible est le pourcentage de femmes.
- **Amélioration lente, mais inégale:** Par rapport aux années précédentes, la représentation des femmes aux postes de direction des syndicats augmente lentement et pas de manière constante.

3. Mécanismes en faveur de l'égalité des genres dans les syndicats

Existe-t-il dans les syndicats des mécanismes destinés à s'assurer que les femmes sont représentées au sein des instances décisionnelles ? La moitié des syndicats confirme qu'il existe de tels mécanismes dans leur organisation, mais on observe de fortes différences entre les régions. En Afrique et en Asie-Pacifique, les trois quarts des syndicats disposent de tels mécanismes. En Amérique du Nord et en Amérique latine, 40 % des syndicats déclarent en disposer, tandis qu'en Europe et dans les Caraïbes, ces mécanismes n'existent que dans un quart des syndicats.



Graphique B-3: Pourcentage de syndicats disposant de mécanismes en faveur de l'égalité des genres par région

Ces mécanismes sont généralement des quotas ou des places réservées aux femmes. Quarante et un syndicats citent de tels mécanismes, soit un tiers des syndicats ayant répondu à cette question. Une question similaire avait été posée dans les enquêtes précédentes et une comparaison des résultats montre qu'alors qu'en 1998, moins d'un quart des syndicats déclarait réserver des postes de direction à des femmes dans leur organisation, ce chiffre semble aujourd'hui se stabiliser aux alentours de 30 %.

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Quotas, places réservées	-	23 %	32 %	26 %	31 %	31 %

Tableau B-2: Pourcentage moyen de syndicats possédant des quotas de genre, 1995-2010

Les quotas les plus faibles réservent 20 % des postes de direction à des femmes; généralement, ils assurent un minimum de 30 % aux femmes, certains syndicats allant jusqu'à des quotas de 50 %. Les quotas sont appliqués à différentes instances décisionnelles: la plupart des bureaux exécutifs (cités par 7 syndicats), les postes représentatifs et les organes élus (4 syndicats) ou les congrès (4 syndicats). Certains syndicats obéissent à des règles plus précises, telle que la nécessité qu'au moins une femme, ou plus, soit vice-présidente (5 syndicats). Dans d'autres cas, des places sont réservées aux femmes chargées des questions des femmes ou siégeant au comité pour l'égalité des genres dans les instances décisionnelles (7 syndicats). Dix organisations ont expliqué qu'elles ne disposent pas de mécanismes statutaires, mais qu'un effort particulier est consenti pour accroître le nombre de membres féminins et leur représentation aux postes décisionnels. Ces efforts incluent des formations à la direction et des programmes de tutorat pour les membres féminins, des audits de genre internes et des procédures favorisant l'intégration de la dimension de genre, ainsi que des plans d'action et des incitations à accroître le nombre de femmes dans la direction syndicale.

Ces mécanismes sont-ils efficaces ? Les données montrent que les syndicats disposant de mécanismes favorisant l'égalité des genres ne semblent pas avoir une meilleure représentation des femmes aux postes décisionnels élevés ou dans les instances décisionnelles. Il n'est dès lors pas aisé de répondre à la question relative à l'efficacité de ces mécanismes. Premièrement, la mise en œuvre d'un changement structurel dans une organisation peut prendre du temps. Il serait donc nécessaire de savoir depuis quand ces mécanismes existent. Deuxièmement, leur efficacité dépend de l'engagement général de l'organisation envers l'égalité des genres. Si les syndicats disposent de mécanismes favorisant l'égalité des genres, ils existent peut-être uniquement pour la forme afin de réduire aux silences les promoteurs de l'égalité des genres. S'il n'existe pas de tels mécanismes dans un syndicat, la raison pourrait être soit que l'égalité des genres ne figure pas parmi les priorités de l'organisation, soit que les femmes sont déjà bien représentées au sein de la direction.

Conclusions:

- **Efficacité peu claire des mécanismes favorisant l'égalité des genres:** La moitié des syndicats dispose de mécanismes pour assurer l'égalité des genres aux postes de direction les plus élevés. Toutefois, les données n'indiquent pas clairement si ces mécanismes améliorent réellement l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la direction syndicale.

4. Politiques, structures et activités des syndicats dans le domaine de l'égalité des genres

76% des syndicats ayant répondu à l'enquête ont instauré un comité chargé expressément des droits des femmes et/ou de l'égalité des genres. Dans deux tiers des cas, il s'agit d'un comité des femmes uniquement. Dans 80 % de ces syndicats, le comité chargé de l'égalité des genres est inscrit dans les statuts des organisations. Les membres sont essentiellement élus (70 %) plutôt que nommés. L'existence d'un comité pour l'égalité des genres n'a rien à voir avec le pourcentage de membres féminins dans l'organisation².

Treize pour cent des syndicats répondants déclarent envisager la création d'un comité pour l'égalité des genres. Seuls 11 % n'ont pas de comité et ne prévoient pas d'en créer un. Ces syndicats sont essentiellement situés en Amérique du Nord et en Europe. Un cinquième des syndicats nord-

² Tau-c=.09; sig=.222.

américains et un tiers des syndicats européens n'ont pas l'intention de mettre sur pied un comité pour l'égalité des genres.

Il existe également d'autres structures s'occupant de l'égalité des genres, comme un réseau des femmes (75 % des syndicats) ou un caucus des femmes (50 % des syndicats). Ces structures existent souvent côte à côte. Près de la moitié des syndicats possèdent les trois structures (comité, réseau et caucus) et trois quarts d'entre eux disposent d'au moins deux de ces structures. Vingt pour cent des syndicats ayant répondu à l'enquête ne disposent d'aucune de ces structures au sein de leur organisation; cette situation concerne particulièrement les organisations européennes, alors que de nombreux syndicats d'Afrique et d'Asie-Pacifique déclarent disposer de telles structures.

La quasi-totalité des syndicats ont élaboré des politiques en matière d'égalité des genres. Ils offrent l'égalité des chances aux femmes dans toutes les activités syndicales (plus de 90 %), adoptent des résolutions spécifiques en faveur de l'égalité des chances (deux tiers), réservent des places pour les femmes dans les programmes éducatifs et les formations (la moitié des syndicats) ou affectent un budget spécifique à des activités de promotion de l'égalité des chances (la moitié des syndicats). Les syndicats caribéens ne semblent pas disposer de nombreuses politiques spécifiques pour assurer l'égalité des chances, à l'inverse de ceux d'Asie-Pacifique et d'Amérique du Nord, dont les politiques en la matière sont légion.

Plus de 90 % des syndicats mettent en œuvre des activités en rapport avec l'égalité des genres: création de réseaux avec d'autres syndicats ou ONG (plus de 80 %), organisation de formations sur les droits des femmes (trois quarts), campagnes (deux tiers) et préparation d'études sur les questions de genre (deux tiers). Ces activités sont rares dans les syndicats caribéens, mais elles semblent jouer un rôle important pour les syndicats d'Afrique et d'Asie-Pacifique.

Dans l'ensemble, les activités et les structures relatives à l'égalité des genres sont assez courantes parmi les membres de l'IE. Les syndicats d'Asie-Pacifique et d'Afrique paraissent plus actifs dans ce domaine que les syndicats d'autres régions, l'activité la plus faible étant l'apanage des syndicats d'Europe et des Caraïbes³.

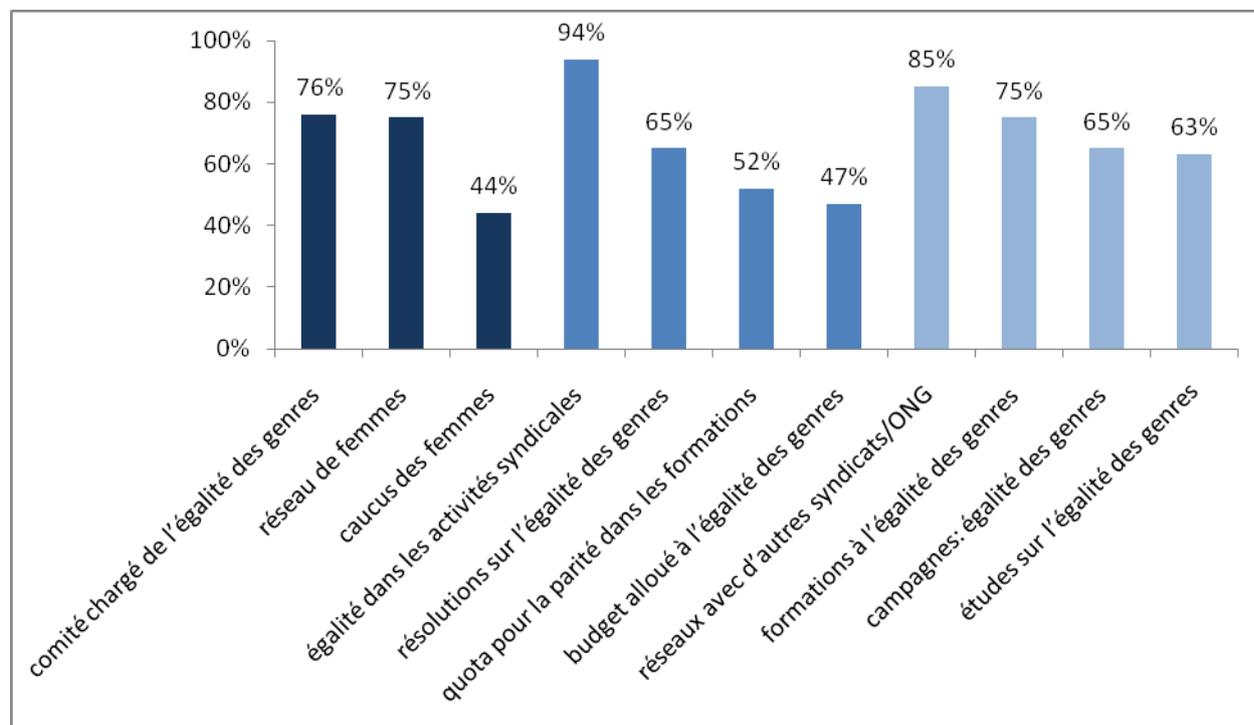
Le graphique suivant présente le nombre de syndicats possédant des structures chargées de l'égalité des genres (bleu foncé), le nombre de syndicats ayant élaboré des politiques en la matière (bleu) et le nombre de syndicats organisant des activités en rapport avec l'égalité des genres (bleu clair).

Certains syndicats ont décrit leurs activités en matière d'égalité des genres de manière plus détaillée. Ils promeuvent les droits des femmes en élaborant des politiques, en adressant des pétitions au parlement, en participant à des consultations gouvernementales, en faisant pression afin que la dimension de genre soit introduite dans le code de conduite des enseignants et dans les conventions collectives et en prônant l'élaboration de programmes de cours sensibles au genre.

De par le monde, les syndicats organisent des campagnes et des projets, tels que des activités sur la Journée internationale des femmes (8 mars) et la Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre), la participation à des manifestations des femmes, des expositions sur l'histoire des femmes, des mouvements féministes et du rôle des femmes dans les luttes syndicales, des articles sur l'égalité des genres dans les magazines syndicaux ou dans des magazines s'adressant spécifiquement aux enseignantes, des publications, des pages Web et l'élaboration de matériel de campagne pour les droits des femmes ainsi que des documents d'orientation pour les représentants des écoles et des informations sur un langage sensible au genre. Certains syndicats organisent des cours d'éducation à la santé et des tests de dépistage du

³ ANOVA sig=.000

VIH/SIDA et d'autres maladies sexuellement transmissibles, du cancer du sein et du col de l'utérus, ainsi que des cours sur l'allaitement. Des syndicats ont également précisé qu'ils mènent des projets de recherche sur la situation des femmes, organisent des conférences et des formations pour recruter des femmes dans leurs organisations, s'engagent dans des projets de tutorat ou de développement des compétences et de l'aptitude à diriger et qu'ils participent à des projets de coopération internationale, essentiellement dans le cadre des réseaux régionaux et subrégionaux des femmes de l'IE.



Graphique B-4: Pourcentage de syndicats possédant des structures, des politiques et des activités en rapport avec l'égalité des genres

Des questions sur les structures, les politiques et les activités syndicales en matière d'égalité des genres avaient déjà été posées dans les enquêtes antérieures. Une comparaison des données montre que les développements sont irréguliers. Toutefois, certaines conclusions peuvent être tirées:

- un nombre croissant de syndicats dispose d'un comité pour l'égalité des genres;
- le nombre de syndicats qui organisent un caucus des femmes avant leur congrès semble être en augmentation;
- un peu plus de la moitié des syndicats alloue un budget spécifique aux activités en faveur de l'égalité des genres, sans changement significatif depuis 2004;
- le nombre de syndicats qui préparent des études sur les questions de genre semble augmenter rapidement (a plus que doublé au cours des quatre dernières années).

Les syndicats qui disposent d'un comité, d'un réseau ou d'un caucus pour l'égalité des genres comptent-ils davantage de femmes dans leur direction ? Une analyse des données fournies fait apparaître des résultats contradictoires. Les syndicats ayant une structure chargée de l'égalité des genres comptent plus de femmes secrétaires générales, mais nettement moins de présidentes et

moins de femmes au sein du bureau exécutif⁴. Les données n'apportent donc pas une indication claire de l'effet des structures chargées de l'égalité des genres sur la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes.

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Comités pour l'égalité des genres	-	-	-	26 %	44 %	76 %
Caucus des femmes préalables à un congrès	21 %	36 %	40 %	56 %	28 %	44 %
Budget alloué à des activités relatives au genre	-	-	-	46 %	42 %	47 %
Études sur les questions de genre	-	-	-	-	29 %	63 %

Tableau B-3: Structures, politiques et activités en matière d'égalité des genres, 1995-2010

Les syndicats comptant davantage de femmes au sein de leurs structures dirigeantes sont-ils plus actifs en matière d'égalité des genres ? Les données ne montrent aucune corrélation significative entre le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et l'intensité des politiques et des activités en faveur de l'égalité des genres.

Toutefois, il existe un rapport très étroit entre l'existence de structures chargées de l'égalité des genres au sein d'un syndicat et l'intensité des politiques et des activités en la matière. Les syndicats qui possèdent des structures chargées de l'égalité des genres au sein de leur organisation élaborent aussi plus de politiques en la matière et organisent davantage d'activités sur le sujet. Dans le monde entier, c'est des comités, des réseaux et des caucus des femmes qu'est née l'initiative de formuler des politiques et d'organiser des activités sur l'égalité des genres.

Conclusions:

- **Corrélations complexes:** Les mécanismes et les structures relatives à l'égalité des genres semblent ne pas avoir un impact clair sur la représentation des femmes aux postes de direction et le nombre de femmes occupant des postes de direction ne semble pas avoir un effet significatif sur la fréquence des activités en faveur de l'égalité des genres.
- **Nouvelles recherches nécessaires:** Une analyse au cas par cas pourrait permettre d'identifier l'efficacité des politiques en faveur de l'égalité des genres dans la direction syndicale, dans des contextes culturels et syndicaux très différents.
- **Importance des structures chargées de l'égalité des genres:** Cependant, les données font clairement apparaître que, dans le monde entier, c'est des comités, des réseaux et des caucus des femmes qu'est née l'initiative de formuler des politiques et d'organiser des activités sur l'égalité des genres.

⁴ SG: T-Test sig=.056. Prés.: T-Test sig=.002. Bureau exécutif: T-Test sig=.061.

C. Éducation des filles et des femmes

1. Le rôle de l'éducation dans le développement et les relations entre les hommes et les femmes

Les systèmes d'éducation ont un double impact sur les relations entre les genres. D'une part, ils offrent aux femmes des possibilités de carrière sur le marché du travail et leur permettent d'atteindre l'indépendance financière. C'est ce que l'on appelle le droit à l'éducation – qui peut accéder à l'éducation – et les droits *par* l'éducation – les portes qu'ouvrent l'éducation et la formation. D'autre part, les relations entre les genres sont reproduites ou transformées dans les systèmes scolaires grâce aux interactions entre les garçons et les filles, les enseignants et les enseignantes. Cela touche aux droits des genres *au sein de* l'éducation.

Au cours de la dernière décennie, de nombreuses initiatives politiques ont abouti à d'importants progrès en ce qui concerne le droit des filles à l'éducation, sous l'impulsion d'instruments internationaux comme les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD 2 et 3) et les objectifs de l'Éducation pour tous (objectifs 2 et 5 de l'EPT):

OMD 2: Assurer l'éducation primaire pour tous

Cible: D'ici à 2015, donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires.

OMD 3: Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Cible: Éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005, si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard.

Objectif EPT 2: Faire en sorte que d'ici à 2015 tous les enfants, en particulier les filles, les enfants en difficulté et ceux qui appartiennent à des minorités ethniques, aient la possibilité d'accéder à un enseignement primaire obligatoire et gratuit de qualité.

Objectif EPT 5: Éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici à 2005 et instaurer l'égalité dans ce domaine en 2015 en veillant notamment à assurer aux filles un accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité.

Ces initiatives politiques ont été motivées et soutenues par de multiples études montrant que l'éducation des filles peut entraîner des changements positifs plus spectaculaires que toute autre intervention isolée, à la fois pour l'individu et pour la société dans son ensemble. Comme l'a exprimé l'ancien Secrétaire général des Nations unies, Kofi Annan (2004): «Les études successives nous ont appris qu'il n'existe pas d'outil de développement plus efficace que l'éducation des filles et l'autonomisation des femmes. Aucune autre politique n'est aussi susceptible d'accroître la productivité économique, de réduire la mortalité infantile et maternelle ou d'améliorer la nutrition et de promouvoir la santé, y compris la prévention du VIH/SIDA».

Bien que des sommes considérables aient été investies dans le développement de l'éducation des filles, de nombreux problèmes demeurent. Dans le monde, près d'un milliard de personnes n'ont pas eu d'instruction ou ont quitté l'école après moins de quatre ans. Près des deux tiers sont des femmes et des filles. On estime à 77 millions, dont 55 % sont des filles, le nombre d'enfants qui n'ont toujours droit à aucune forme d'éducation (E4 2010: 4). Deux tiers des quelque 800 millions d'analphabètes dans le monde sont des femmes (UNESCO 2010b: 1). Il reste d'importants obstacles

à la réalisation des droits à l'éducation, dans l'éducation et par l'éducation pour des millions de personnes. Les inégalités entre les sexes sont profondément ancrées dans ce déni des droits.

Un rapport récent de l'UNGEI (Initiative des Nations unies pour l'éducation des filles) décrit trois tendances majeures dans le paysage éducatif en ce qui concerne l'égalité des genres ces dix dernières années (UNGEI 2010: 9):

- la parité des genres s'est profondément améliorée en termes d'accès et de fréquentation, bien que les progrès ne soient pas uniformes pour tous les niveaux d'enseignement ni pour toutes les régions et pays;
- des lacunes majeures demeurent dans des domaines fondamentaux pour l'égalité des genres, comme le choix des matières, les préjugés sexistes et les stéréotypes dans les manuels scolaires, les processus enseignement-apprentissage et les attitudes des enseignants envers les filles;
- la probabilité est plus élevée pour les femmes que pour les garçons et les hommes de voir leur éducation raccourcie en raison de circonstances défavorables, telles que la pauvreté, un conflit, une catastrophe naturelle et une récession économique.

Le rapport identifie une série de défis à relever pour réaliser l'égalité des genres dans l'éducation (UNGEI 2010: 19), le principal étant le risque de perdre les bénéficiaires de l'inscription, de la fréquentation et de la rétention des filles dans l'éducation en raison de la réduction des investissements dans le secteur de l'éducation et dans d'autres domaines affectant directement ou indirectement l'éducation des filles. De la même façon, le rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous 2010 de l'UNESCO (UNESCO 2010a: 6) met en évidence les effets de la crise économique et l'identifie comme une menace majeure au droit à l'éducation. Alors que la crise trouve son origine dans les systèmes financiers du monde développé, les répercussions frappent aujourd'hui les systèmes éducatifs des pays les plus pauvres du monde. La hausse de la pauvreté et du chômage et la baisse des transferts de fonds des migrants conduisent à des situations où de nombreux ménages pauvres et vulnérables sont contraints de retirer leurs enfants de l'école parce qu'ils ne peuvent faire face aux frais de scolarité ou ont besoin des revenus du travail des enfants pour le ménage. Le rapport de l'UNESCO estime que «la crise pourrait être à l'origine d'une génération perdue et que les perspectives d'avenir de ces enfants pourraient être irrémédiablement anéanties si leur droit à l'éducation n'est pas protégé» (ibidem). Dans la plupart des cas, les filles sont les premières à être retirées de l'école.

2. Accès à l'éducation

Le Rapport mondial de suivi de l'EPT 2011 de l'UNESCO présente les statistiques les plus récentes sur la scolarisation. Il en ressort que de nombreux progrès ont été réalisés au cours de la dernière décennie. Toutefois, alors que les OMD fixent pour objectif que tous les enfants aient accès à un enseignement primaire et le suivent jusqu'à son terme et l'élimination des disparités de genre dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici à 2015, la réalité est toujours très éloignée de ces cibles.

Globalement, 90 % des enfants en âge de fréquenter l'école primaire vont à l'école, contre 82 % en 1999⁵. Cette hausse de la scolarisation concerne à la fois les garçons et les filles. L'augmentation la plus spectaculaire de la scolarisation dans l'enseignement primaire est observée dans les régions dont les bases étaient faibles, c'est-à-dire l'Asie du sud-ouest (90 %), ainsi que l'Afrique

⁵ Taux de scolarisation net (élèves scolarisés dans un niveau d'enseignement qui appartiennent à la tranche d'âge correspondante, en pourcentage de la population de cette tranche d'âge)

subsaharienne (77 %). Dans la plupart des régions, on dénombre plus de 95 filles pour 100 garçons dans l'enseignement primaire, mais plus de la moitié des pays d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud et de l'Ouest et les pays arabes n'ont pas atteint la parité entre les sexes au niveau du primaire. Dans le monde, 26 pays comptent toujours moins de 90 filles pour 100 garçons scolarisés et 18 d'entre eux se situent en Afrique subsaharienne.

La situation est pire dans l'enseignement secondaire. Le taux global de scolarisation se situe à 67 %⁶ et il existe de fortes fluctuations régionales. Le taux de scolarisation est le plus bas en Afrique subsaharienne (34 %), qui enregistre également les pires statistiques en termes de parité entre les sexes. En effet, seules 79 filles pour 100 garçons fréquentent une école secondaire et la hausse de la scolarisation au cours de la décennie écoulée a été plus marquée chez les garçons que chez les filles. On observe également des taux faibles de scolarisation en Asie du Sud et de l'Ouest (54 %, 87 filles pour 100 garçons) et dans les pays arabes (68%, 92 filles pour 100 garçons).

L'indice de la parité entre les sexes dans l'éducation⁷, calculé par la division Statistiques des Nations unies (UNIFEM 2008: 124) fait apparaître d'importantes différences régionales dans l'enseignement supérieur, lesquelles conduisent à des disparités marquées dans les possibilités qu'ont les femmes d'accéder à des rôles dirigeants dans la politique, l'économie et l'administration.

Une partie du questionnaire de l'IE était centrée sur l'éducation des filles et des femmes. Les syndicats ont été invités à donner leur avis sur l'accès et les barrières à l'éducation, d'une part, et sur l'égalité des genres dans l'éducation, d'autre part. Des questions ouvertes ont permis aux syndicats de décrire les barrières à l'accès de façon plus détaillée et d'expliquer en quoi les mesures gouvernementales affectent l'éducation des filles.

Les syndicats d'enseignants d'un tiers des pays ayant répondu à l'enquête jugent que l'accès à l'éducation pose problème. Il existe de fortes différences régionales. Presque tous les syndicats d'Europe, d'Amérique du Nord et des Caraïbes déclarent que l'accès à l'éducation est universel, tant pour les filles que pour les garçons et à tous les niveaux d'enseignement. En revanche, les syndicats de plus de 80 % des pays d'Amérique latine et de la moitié des pays d'Afrique et d'Asie-Pacifique affirment que l'accès à l'éducation est problématique et ils identifient environ cinq fois plus de barrières à l'éducation que les syndicats d'Europe, d'Amérique du Nord et des Caraïbes⁸.

Barrières à l'éducation

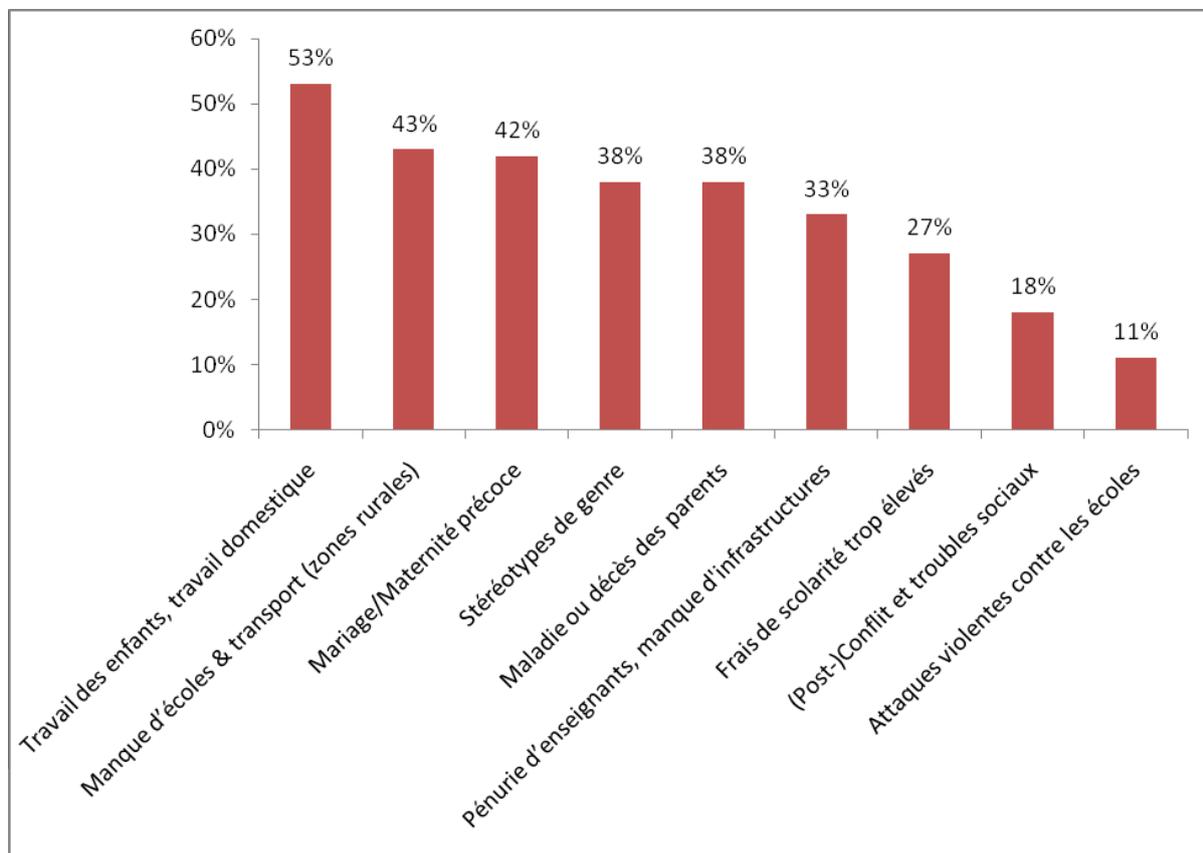
Les raisons de l'absence et de l'abandon scolaire sont multiples et se renforcent mutuellement: «Les filles et les enfants des ménages pauvres et des zones rurales courent tous un risque nettement plus grand de ne pas être scolarisés. Ces trois catégories interagissent les unes avec les autres et avec d'autres facteurs, comme la langue, l'appartenance ethnique et le handicap, pour créer des barrières multiples à la scolarisation et à la poursuite scolaire» (UNESCO 2010a: 12). Un rapport de l'UNGEI souligne que les filles venant de familles socialement défavorisées et de ménages pauvres se heurtent aux plus grandes inégalités en matière d'éducation, comme les filles des peuples autochtones d'Amérique latine, les populations des castes les plus basses en Asie du Sud ou les populations rurales de nombreux pays en développement. Le fossé entre le monde rural et le monde urbain constitue l'un des principaux défis de l'éducation pour tous et il est particulièrement marqué en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud (UNGEI 2010: 14, 18).

⁶ Taux de scolarisation brut (élèves scolarisés dans un niveau d'enseignement, qu'ils fassent ou non partie de la tranche d'âge correspondant à ce niveau, en pourcentage de la population de cette tranche d'âge pour ce niveau).

⁷ Indice de parité entre les sexes = taux de filles scolarisées par rapport aux garçons.

⁸ ANOVA $\eta^2 = .47$; sig = .000

Le graphique suivant montre les barrières à l'éducation et le nombre de syndicats qui les ont mentionnées. Les barrières à l'éducation les plus pertinentes sont le travail des enfants, le manque d'infrastructures scolaires et les stéréotypes de genre. Par ailleurs, la maladie ou le décès des parents est une raison importante expliquant pourquoi les enfants ne vont pas à l'école.



Graphique C-1: Barrières à l'éducation

La variété des barrières à l'éducation semble fluctuer selon les régions. En Afrique, les barrières à l'éducation concernent essentiellement les rôles attribués aux différents sexes, le mariage et la maternité précoces ainsi que la maladie ou le décès des parents. En revanche, les syndicats latino-américains citent essentiellement les obstacles liés au travail des enfants et au travail domestique. En outre, un grand nombre de syndicats (20), essentiellement situés en Afrique et en Amérique latine, affirment que la pauvreté maintient les enfants loin de l'école. Certains ajoutent que les parents aux ressources limitées envoient plutôt leurs fils que leurs filles à l'école. D'autres barrières ont également été mentionnées: classes surpeuplées et pénurie d'enseignants qualifiés (9 syndicats), ignorance et manque de soutien des parents (5 syndicats), mauvaise gestion des écoles et corruption (3 syndicats), manque d'attrait des écoles et horaires scolaires inflexibles (3 syndicats), violence sexuelle (3 syndicats) et délinquance juvénile et violence des gangs (3 syndicats).

La majorité des syndicats africains pensent que ces obstacles empêchent surtout les filles d'avoir accès à l'éducation. En Amérique latine, la moitié des syndicats déclare que ces barrières affectent principalement les filles et la moitié des organisations considèrent qu'ils touchent les deux sexes de la même façon. En Asie-Pacifique, en Europe et dans les Caraïbes, la majorité des syndicats pensent que les filles et les garçons sont affectés de la même façon par les obstacles à l'éducation. D'autres groupes sociaux particulièrement touchés par les barrières à l'éducation sont les enfants issus des zones rurales, les enfants autochtones, les enfants roms, les enfants migrants, les minorités

ethniques et religieuses, les enfants handicapés et ayant des besoins spéciaux, ainsi que les élèves lesbiennes et gays.

Les syndicats ont été invités à décrire les mesures gouvernementales, tant positives que négatives, qui ont été adoptées ces dernières années et ont eu un impact sur l'éducation des filles. Des syndicats d'Asie-Pacifique, d'Afrique et d'Amérique latine ont souvent décrit des mesures axées sur le droit à l'éducation pour tous, comme l'introduction de nouvelles lois destinées à assurer ou à prolonger l'enseignement gratuit et obligatoire, à créer davantage d'écoles, surtout en milieu rural, et à améliorer les infrastructures scolaires, à fournir des déjeuners pour les élèves et une aide financière à l'éducation pour les familles pauvres.

Certains syndicats ont mentionné des **efforts spécifiques pour encourager l'éducation des filles**:

- Syndicats d'Afrique et d'Asie-Pacifique: Assurer la gratuité de l'enseignement fondamental pour les filles, introduire des programmes éducatifs ou des bourses pour les filles, construire des dortoirs pour les filles, créer des systèmes de motivation pour les étudiantes, créer des incitations pour que les parents envoient leurs filles à l'école.
- Syndicats d'Amérique latine et des Caraïbes: Mesures pour améliorer la situation juridique et le retour des élèves enceintes dans le système éducatif.
- Toutes les régions: Stratégies et institutions (dotées d'un budget) en rapport avec l'égalité des genres pour les élèves.

De nombreux syndicats se plaignent que leur gouvernement ne s'attaque pas aux problèmes à long terme qui maintiennent les enfants, en particulier les filles, en dehors du système éducatif.

Les ressources et les investissements dans l'éducation sont en baisse; des frais d'inscription sont introduits dans l'enseignement supérieur; le nombre d'élèves par enseignant augmente; les gouvernements suppriment les structures chargées de l'égalité des genres et les établissements d'enseignement ignorent les programmes gouvernementaux en faveur de l'égalité des genres.

Conclusions:

- **Barrières à l'éducation:** Les barrières les plus importantes sont liées au travail des enfants, au manque d'infrastructures scolaires et aux stéréotypes de genre.
- **Problèmes persistants à long terme:** Les syndicats décrivent les efforts déployés par les gouvernements pour améliorer l'accès à l'éducation pour tous les enfants, et en particulier pour les filles. Néanmoins, des problèmes à long terme persistent et ne sont pas abordés comme il convient.

3. Stéréotypes de genre dans la salle de classe

Une grande partie des travaux consacrés à la scolarisation et à l'égalité des genres est axée sur l'accès à l'éducation, en essayant de faire en sorte que les filles soient scolarisées. Alors que l'importance de la parité entre les sexes dans l'éducation n'est pas contestée, de nombreux rapports font valoir que l'accès à l'éducation ne suffit pas: «En matière d'éducation, l'égalité des genres va bien au delà d'assurer que des nombres égaux de filles et de garçons vont à l'école. Il s'agit de modifier les attitudes et les relations et de partager le pouvoir». (Bokova 2010: 5). Un accès égal à l'éducation ne se traduit pas, le plus souvent, dans des mécanismes institutionnalisés assurant des droits aux femmes *au sein de* l'éducation. Cela comprend l'égalité des genres dans les programmes

de cours, un langage sensible au genre, des manuels scolaires intégrant la dimension de genre, des enseignants conscients de cette dimension et des salles de classe autonomes, des choix de matières atypiques et des environnements scolaires sûrs.

Un problème sous-jacent est ce que certains chercheurs ont appelé la «masculinité hégémonique», un concept qui couvre des rôles sociétaux stricts par lesquels les hommes dominent d'autres hommes et subordonnent les femmes. Ce phénomène a été observé dans de nombreux pays développés, tout comme en Asie de l'Est, aux Caraïbes et dans les pays du Pacifique. «Ces rôles attribuent l'éducation à la femme, qui est donc le domaine des filles, tandis que le travail est considéré comme appartenant aux garçons et aux hommes. De ce fait, plusieurs pays constatent une tendance selon laquelle les garçons ne sont pas performants dans de nombreuses matières, en particulier les arts du langage, et décrochent plus que les filles au niveau secondaire» (UNGEI 2010: 16). Ces recherches expliquent les performances moindres des garçons non pas par «l'orientation féminine des écoles» et par le «corps enseignant féminisé», mais plutôt par la persistance de stéréotypes de genre.

Stéréotypes de genre en classe

Un grand nombre d'études montrent comment les stéréotypes de genre sont reproduits par le système éducatif. Ces études analysent essentiellement le «programme de cours caché», un ensemble de messages transmis aux enfants de manière informelle au sein de la classe. Selon leurs auteurs, les interactions informelles entre élèves sont l'aspect le plus influent de leur socialisation par rapport à ce que signifie être une femme et un homme dans la société. Étant donné que l'interaction avec les pairs et la pression des pairs jouent un rôle aussi important dans la formation des identités de genre, les écoles sont des espaces essentiels dans lesquels ces notions peuvent être soit renforcées, soit contredites.

Pendant de nombreuses années, des études ont mis en évidence la domination des garçons au niveau de l'espace qu'ils occupent à l'école, du temps que les enseignants doivent leur consacrer et de l'influence qu'ils ont sur leurs pairs. *«Une étude récente a conclu que les attitudes des enseignants, la classe et d'autres processus de scolarisation ainsi que les manuels scolaires continuent à renforcer les stéréotypes de genre en dépit de l'augmentation des audits de genre et des formations complémentaires. Bien que certains changements aient été apportés aux manuels scolaires, avec une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes, les descriptions stéréotypées persistent dans de nombreux pays.»* (UNGEI 2010: 15).

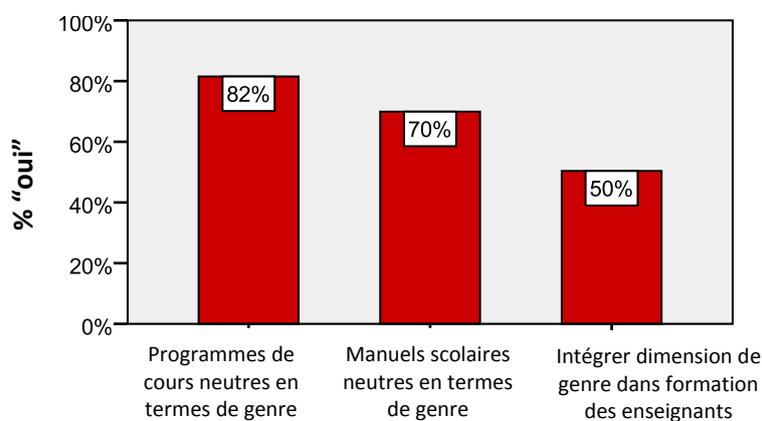
Les manuels scolaires excluent souvent les filles et les femmes ou les présentent de manière condescendante, en favorisant les stéréotypes de genre. Par exemple, les hommes apparaissent plus souvent et dans un plus large éventail de rôles au travail, tandis que les femmes sont essentiellement dépeintes dans des rôles domestiques et «romantiques». De même, il a été démontré que le langage utilisé dans ces livres est extrêmement influent, en particulier sur les enfants plus jeunes. Ce langage reproduit les stéréotypes de genre, quand on parle d'un «pompier» plutôt que d'un(e) «combattant(e) du feu» ou quand on évoque des garçons qui «rient» et des filles qui «gloussent» (Eurydice 2009: 26).

Par ailleurs, la perception de la féminité et de la masculinité parmi les enseignantes et enseignants est cruciale pour leurs relations avec leurs élèves et peut être un facteur important de l'égalité des genres à l'école. Malgré cela, nombre ne sont pas conscients de la manière dont ils utilisent le genre comme un important facteur catégorisant et organisant en classe. Des études sur les interactions au sein de la classe montrent que les enseignants et les enseignantes ont tendance à encourager la

passivité et le conformisme chez leurs élèves féminines, tout en valorisant l'indépendance et l'individualisme chez leurs élèves masculins (ibidem: 29).

«Lorsque (...) plus de filles que de garçons vont à l'école, les responsables en viennent à considérer que l'égalité des genres est acquise, bien qu'il reste des problèmes en matière de droits économiques, politiques et sociaux, de violence et d'idées sur la masculinité et la féminité qui sapent les questions d'égalité» (E4 2010: 11f).

Les syndicats membres de l'IE indiquent que la plupart des pays évitent la reproduction des stéréotypes de genre par la structure du programme des cours. Toutefois, ils estiment également que cela ne se traduit que partiellement par des manuels scolaires dépourvus des rôles traditionnellement dévolus à chaque sexe. Le nombre de pays où l'égalité des genres fait partie de la formation des enseignants est encore plus réduit. Les syndicats de la moitié des pays seulement indiquent que la formation des enseignants intègre la dimension de genre.



Graphique C-2: Pourcentage de pays ayant pris des mesures pour une éducation intégrant la dimension de genre

En outre, bien qu'il n'existe pas d'obstacle juridique pour que des femmes ou des hommes enseignent n'importe quelle matière, les syndicats de 40 % des pays (en particulier d'Amérique latine, d'Amérique du Nord et d'Europe) précisent **qu'en réalité, il existe une répartition des matières selon le sexe**. Les femmes enseignent surtout les langues, l'économie domestique, la cuisine et la couture, tandis que les hommes se concentrent sur les sciences, l'enseignement technique, la mécanique, le travail du bois et du métal. Il n'y a pratiquement pas d'enseignants masculins dans l'éducation de la petite enfance et ils sont très peu nombreux dans l'enseignement primaire.

Dans quelques pays, les syndicats ont rapporté que les **gouvernements s'efforcent de rendre leurs systèmes éducatifs plus sensibles aux questions de genre**. Ces efforts visent à supprimer les stéréotypes de genre traditionnels du programme des cours et des manuels scolaires et à y introduire l'éducation à l'égalité et aux droits de la personne et l'éducation sexuelle. D'autres outils importants ont pour but d'intégrer l'égalité des genres dans la formation des enseignantes et enseignants et d'utiliser des encouragements spécifiques ou des systèmes de quotas pour créer une mixité dans les filières d'études.

Conclusions:

- **Les stéréotypes de genre demeurent:** Bien qu'il n'existe pas de différences juridiquement définies entre les sexes dans le système éducatif, les stéréotypes de genre continuent à dicter le choix des matières et le contenu du matériel didactique.

D. Égalité des genres au travail, dans la profession enseignante et dans la société

1. Droits des femmes et égalité des genres

Au niveau mondial, le cadre le plus exhaustif visant à réaliser les droits des femmes et l'égalité des genres a été adopté par les Nations unies en 1979. Il s'agit de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), souvent décrite comme la «constitution des femmes». En 1995, la quatrième conférence mondiale sur les femmes, à Beijing (Pékin), a avalisé la CEDAW et lancé la Plateforme d'action de Beijing, un programme mondial pour l'autonomisation des femmes. Un autre vecteur des droits des femmes a vu le jour en 2000, avec la définition des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), lesquels ne peuvent être réalisés individuellement qu'en obtenant des améliorations considérables dans le domaine de l'égalité des genres et des droits des femmes: *«L'autonomisation des femmes n'est pas un objectif indépendant. C'est un levier déterminant des efforts visant à l'élimination de l'extrême pauvreté et de la faim, à la réalisation de l'éducation primaire pour tous, à la réduction de la mortalité infantile et maternelle et à la lutte contre les grandes maladies telles que le sida et le paludisme. L'autonomisation des femmes est également un facteur déterminant de la bonne gestion de l'environnement et un facteur essentiel pour assurer que l'aide au développement atteigne les plus faibles en incluant les femmes dans les mécanismes nationaux de lutte contre la pauvreté et d'allocation des ressources.»* (UNIFEM 2008: 117).

Bien que la valeur des droits des femmes, à la fois en tant que droits humains et moyen de développement économique et social, soit largement affirmée, les défenseurs des droits des femmes se heurtent toujours à des mouvements contraires. La culture, la religion et la tradition sont autant d'arguments invoqués pour justifier les inégalités existantes et les progrès vers l'égalité sont avancés comme autant de preuves que la dimension de genre est déjà prise en compte et qu'une action organisée est inutile, voire contre-productive. Les femmes du monde entier sont toujours en butte à un large éventail d'inégalités et de discriminations. «Dans trop de pays encore, même lorsque la constitution ou les lois l'interdisent, les femmes sont susceptibles d'être moins rémunérées à travail égal, de subir un harcèlement sexuel au travail ou d'être licenciées si elles deviennent enceintes. Les femmes qui revendiquent la propriété d'un terrain peuvent voir leur revendication contestée par les anciens du village, voire par leur mari. Les femmes qui demandent de l'aide durant un accouchement peuvent être obligées de verser des pots-de-vin à la sage-femme. Les femmes qui ont été victimes de violences sexuelles peuvent trouver les juges plus en faveur des auteurs des faits et ne recevoir aucun dédommagement pour leur souffrance.» (ibidem: 1).

Un examen des statistiques mondiales met en évidence la nécessité d'un effort plus concerté. L'indice d'équité de genre (IEG) calculé par Social Watch (www.socialwatch.org) repose sur des données internationalement comparables relatives à l'éducation, à l'activité économique et à l'autonomisation politique. Une comparaison entre l'indice de 2005 et celui de 2009 montre que l'écart entre les sexes se creuse dans la plupart des pays et que la majorité des pays faisant état de progrès sont ceux où la situation était déjà comparativement meilleure, indépendamment de leur niveau de richesse ou de pauvreté ou de la région dans laquelle ils se situent. Globalement, les femmes effectuent 66 % du travail dans le monde, produisent 50 % de la nourriture, mais ne gagnent que 10 % des revenus et ne détiennent que 1 % des biens (www.unifem.org).

Le rapport de l'UNIFEM intitulé «Le progrès des femmes à travers le monde 2008/2009» est donc axé sur la question de la redevabilité et pose la question «Qui est responsable envers les femmes?».

Les systèmes de redevabilité envers les femmes contiennent deux éléments essentiels: inclure les femmes en tant que participants à ces systèmes et faire des progrès en direction de l'égalité des genres et des droits des femmes, l'une des normes d'évaluation des performances des responsables.

La responsabilité était également un thème central de la 54^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies, qui s'est déroulée en mars 2010. Plusieurs discussions de panel ont évalué les progrès réalisés et les défis rencontrés dans la mise en œuvre d'engagements pris internationalement, comme la CEDAW, la Plateforme d'action de Pékin et les OMD (NU CSW 2010a, b, c). Ces discussions ont souligné l'importance de ces instruments et leur fonction de catalyseurs de réformes constitutionnelles, législatives et politiques. Toutefois, dans le même temps, tous les panels ont conclu que pour surmonter la faible application de ces instruments légaux et les fossés entre la loi et la pratique qui en résultent, des systèmes efficaces de suivi et de responsabilité doivent être mis en place. Cela incluait la mise à disposition d'un budget adéquat et de mécanismes d'évaluation efficaces.

L'enquête de l'IE demandait aux syndicats de décrire la situation des femmes enseignantes. Les questions étaient centrées sur les conditions de travail et la différence entre les dispositions légales et la réalité, avec la possibilité de décrire plus en détail des pratiques discriminatoires ou des exemples de bonnes pratiques. D'autres questions demandaient des informations sur la composition du corps enseignant et sur les salaires des enseignants et des enseignantes. Les syndicats étaient, en outre, invités à décrire les droits et les libertés des femmes dans la société, leur pouvoir économique et politique, ainsi que la discrimination fondée sur le sexe.

Selon les organisations membres de l'IE, **il existe des dispositions légales sur l'égalité des genres dans le corps enseignant dans presque tous les pays** et il n'y a pas de différences régionales sensibles. Ces dispositions comprennent des lois sur l'égalité des genres dans la formation des enseignants, le recrutement, l'accès aux échelons supérieurs de la grille des salaires, la non-discrimination et la protection de la maternité. De nombreux syndicats ont déclaré que l'égalité des genres et la non-discrimination sont coulées dans la Constitution et le droit du travail et que les enseignantes sont globalement protégées contre la discrimination. Les syndicats étaient invités à préciser si l'application de ces lois est bonne, moyenne ou faible. Les syndicats de 80 % des pays indiquent que la plupart de ces lois sont bien appliquées. La réglementation sur l'égalité des genres est le plus souvent bien appliquée en ce qui concerne les conditions à remplir pour devenir enseignant et la protection du travail pendant la grossesse. **Il semble exister un écart plus grand entre les dispositions légales et l'application réelle de la législation sur l'accès des femmes aux échelons supérieurs de la grille des salaires et de la législation anti-discrimination.** Au niveau régional, les syndicats des Caraïbes mentionnent un niveau particulièrement élevé d'application de la législation, alors qu'en Amérique latine, les syndicats affirment que ces dispositions sur l'égalité des genres peuvent avoir une base juridique, mais sont peu appliquées.

À l'instar des dispositions légales en faveur de l'égalité des genres parmi le corps enseignant, les syndicats de presque tous les pays indiquent qu'il existe des lois sur l'égalité des genres sur le marché du travail, en politique et dans le système social. Cependant, ces **lois sur l'égalité semblent mal appliquées. Seuls les syndicats de 30 à 45 % des pays estiment que l'application de ces lois est «bonne».** Les syndicats caribéens font figure d'exception. Ils considèrent ces lois comme bien appliquées dans plus de 80 % des pays. À l'inverse, un niveau particulièrement bas d'application est dénoncé par les syndicats d'Amérique du Nord et d'Amérique latine.

De nombreux syndicats ont décrit les initiatives gouvernementales qui ont influé positivement sur la condition des femmes dans la société. Ces initiatives concernent des réformes législatives, telles que l'introduction ou l'amélioration des lois anti-discrimination et sur l'égalité de traitement (13 pays),

ainsi que d'autres lois contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes (13 pays), des lois et des réglementations sur les droits génésiques des femmes, des lois sur la planification des naissances et contre la traite des êtres humains, ainsi que des lois sur le droit des femmes à la propriété. Certains syndicats ont cité la ratification des conventions 100, 111, 156 et 183 de l'OIT et de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Les syndicats n'ont toutefois pas rapporté que de bonnes nouvelles. L'une des principales plaintes était que, **alors que des politiques existent, elles ne sont pas adéquatement appliquées et diffusées**. Cette situation est en partie due à un manque de ressources et, en partie au fait que l'inégalité entre les femmes et les hommes n'est pas reconnue comme un problème et que la volonté politique fait défaut pour résoudre certains problèmes, en particulier le viol, la violence et les droits génésiques. Certains gouvernements battent même en brèche les efforts déployés par leurs prédécesseurs.

En outre, **de nouveaux développements apparaissent, qui ont des effets connexes négatifs sur la condition de la femme, comme la toute récente crise économique**. Deux tiers des syndicats ayant répondu à l'enquête pensent que la crise économique entraînera une réduction des investissements dans les infrastructures et la moitié des syndicats estime qu'elle accroîtra la pauvreté des femmes plutôt que celle des hommes.

Conclusions:

- **Loi ou réalité:** Il existe un large fossé entre l'existence de lois sur l'égalité des genres et leur application.
- **Raisons de ce fossé:** L'écart entre la loi et la réalité semble être essentiellement dû à l'influence considérable des stéréotypes de genre, des réseaux masculins et de la répartition inégale des responsabilités familiales.

2. Genre: La «dimension cachée» des OMD

Les droits des femmes sont au cœur de tous les OMD, mais plus précisément de l'Objectif 3: «Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes». Cet objectif couvre un grand nombre de questions et porte essentiellement sur l'accès à l'éducation, les femmes sur la scène politique et l'égalité des genres sur le marché du travail.

Les femmes et le processus décisionnel

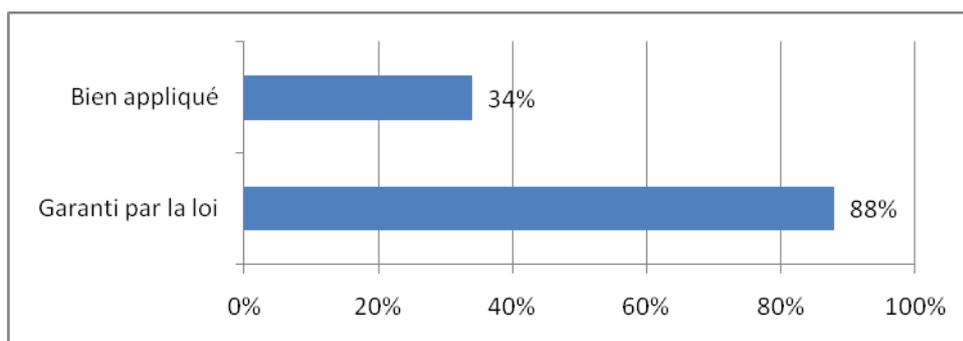
Le Rapport 2010 sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement montre que le nombre de femmes en politique augmente, mais très lentement et essentiellement sous l'effet des quotas et d'autres mesures spéciales (NU 2010b: 25). Globalement, la participation des femmes dans les parlements a atteint le taux sans précédent de 19 % en 2010, contre 11 % en 1995, mais elle reste éloignée de l'objectif de 30 % et encore plus de l'objectif de parité entre les sexes poursuivi par les OMD. Le pourcentage le plus élevé de femmes au Parlement est enregistré au Rwanda, suivi par la Suède, l'Afrique du Sud et Cuba. Dans dix pays, aucune femme ne siège au parlement (Arabie saoudite, Belize, Micronésie, Nauru, Oman, Palau, Qatar, Îles Salomon, Tonga et Tuvalu). En ce qui concerne la branche exécutive des gouvernements, les progrès sont encore plus lents que dans la branche législative. À l'heure actuelle, seuls 6 % des chefs d'État ou de gouvernement et 16 % des

ministres sont des femmes. Par ailleurs, les femmes sont sous-représentées dans les processus d'élaboration de politiques dans des domaines fondamentaux pour faire avancer la justice pour les femmes, comme le VIH/SIDA (30 %), le changement climatique (30 %) et la consolidation de la paix (8 %) (UNIFEM 2010: 13).

Le rapport de l'UNIFEM affirme que l'incapacité des femmes à se faire entendre dans la sphère publique commence à la maison. De nombreuses femmes n'ont pas voix au chapitre dans des décisions capitales de la vie quotidienne comme leur propre santé, les achats du ménage ou les visites à des parents. Souvent, les femmes ne sont pas en mesure de négocier l'utilisation d'un préservatif. Cette impuissance est exacerbée par l'absence d'éducation, la pauvreté et, surtout, le mariage précoce, qui exclut les filles tout au long de leur vie: «*Le mariage précoce met un terme aux possibilités d'éducation des filles et les expose aux risques d'une grossesse et d'une maternité précoces, les principales causes de décès des filles âgées de 15 à 19 ans dans les pays en développement.*» (UNIFEM 2010: 12).

La participation des femmes à la politique locale et à l'organisation de la communauté peut contribuer à renforcer leur pouvoir de décision à tous les niveaux – du ménage à la politique internationale – et les encourager à devenir plus visibles. Afin de soutenir le rôle essentiel des organisations et des réseaux de femmes, la part de l'aide au développement destinée aux organisations de femmes doit être sensiblement augmentée par rapport à son niveau actuel de 0,3 % (ibidem: 5).

Les organisations membres de l'IE ont été interrogées sur la question de savoir si les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités de s'engager en politique. En théorie, oui, mais dans la pratique, elles sont tenues à l'écart du système politique par des barrières financières et culturelles, des réseaux masculins, les responsabilités familiales et, parfois, la violence. Certains syndicats soulignent que des femmes occupent des postes politiques élevés dans leur pays; d'autres insistent sur la faible proportion de femmes dans les hautes sphères politiques et dans les parlements. **Alors que les femmes ne sont pas régulièrement présentes à des postes politiques clés, leur nombre semble néanmoins augmenter.** Cette tendance a été confirmée par les syndicats de 70 % des pays répondants, et même plus en Afrique et en Amérique latine, mais pas dans la région Asie-Pacifique.



Graphique D-1: Les femmes ont les mêmes chances de participer à la vie politique

Les femmes et le travail

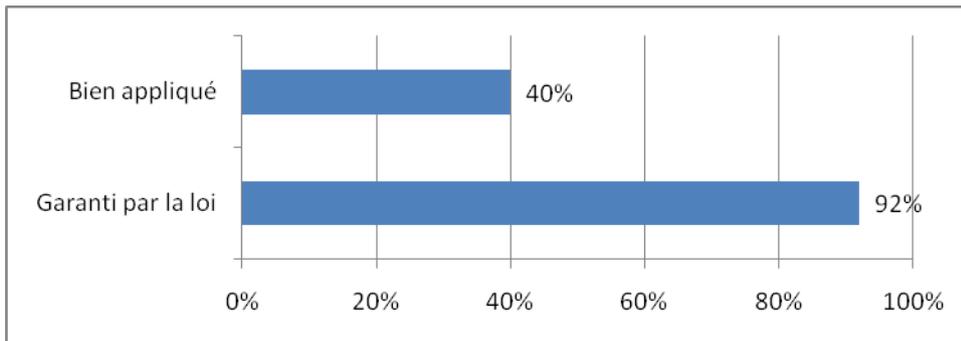
S'agissant de la participation des femmes au marché du travail, le rapport sur les progrès des OMD montre que la part des femmes dans les emplois rémunérés en dehors du secteur agricole augmente lentement dans toutes les régions et a atteint 41 % en 2008. Les régions où la participation des femmes dans l'emploi est la plus faible sont l'Asie du Sud et de l'Ouest ainsi que l'Afrique du Nord, où le pourcentage de femmes parmi les travailleurs rémunérés s'établit autour de 20 %. *«Mais même lorsque les femmes représentent une part plus importante des salariés, cela ne signifie pas qu'elles aient un emploi décent et sûr. En fait, les femmes sont généralement moins payées et ont un emploi moins stable que les hommes.»* (NU 2010b: 22).

Par ailleurs, la hausse de l'emploi des femmes ne se traduit pas par une augmentation de la participation des femmes dans les emplois de haut niveau. Globalement, seul un haut fonctionnaire ou un cadre supérieur sur quatre est une femme, les chiffres les plus bas (un sur dix) étant une nouvelle fois enregistrés en Asie du Sud et de l'Ouest et en Afrique du Nord (ibidem: 24).

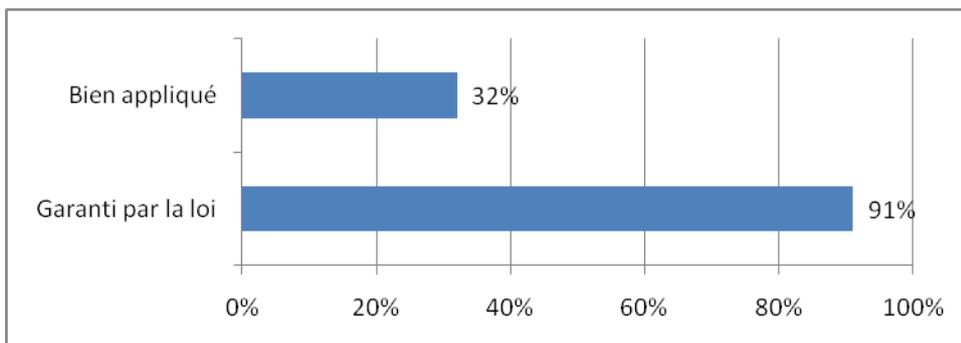
Interrogés sur l'égalité sur le marché du travail, les affiliés de l'IE expliquent que, **alors qu'en théorie et en droit, il n'y a pas d'obstacle à l'égalité des genres sur le marché du travail, dans la pratique, les stéréotypes de genre et la mentalité patriarcale conduisent à une forte ségrégation.** Les femmes dominent dans les emplois que l'on peut considérer comme un prolongement de leur rôle dans la reproduction et les soins. En outre, il existe un plafond de verre pour les femmes, dû aux interruptions de carrière liées aux congés de maternité et aux contraintes découlant des obligations familiales. Un grand nombre de syndicats soulignent que le nombre des femmes siégeant dans les conseils d'administration et occupant d'autres postes de direction reste très bas. On observe une réticence à reconnaître les compétences professionnelles des femmes. Les stéréotypes de genre aboutissent à une discrimination à l'égard des femmes dans les procédures de sélection et, parfois, les femmes choisissent elles-mêmes et hésitent à demander une promotion. Les syndicats, en particulier ceux d'Afrique et d'Amérique latine, estiment que l'appartenance politique et le favoritisme comptent plus que la compétence, ce qui peut constituer un désavantage supplémentaire pour les femmes.

D'autre part, d'autres syndicats mentionnent des femmes occupant des postes très élevés dans l'économie de leur pays et encouragées à s'aventurer dans des domaines et à des postes dominés par les hommes. Certains syndicats estiment qu'à compétences égales, les femmes auront la priorité dans certains domaines. **Les efforts des gouvernements en faveur de l'égalité des genres sur le marché du travail ont été détaillés:**

- projets visant à améliorer les possibilités d'emploi des femmes;
- initiatives en faveur du principe «à travail égal, salaire égal»;
- réglementations relatives à la charge de travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au travail à temps partiel et au travail flexible;
- réglementations améliorées en ce qui concerne les congés de maternité et de paternité ou les structures d'accueil des enfants.



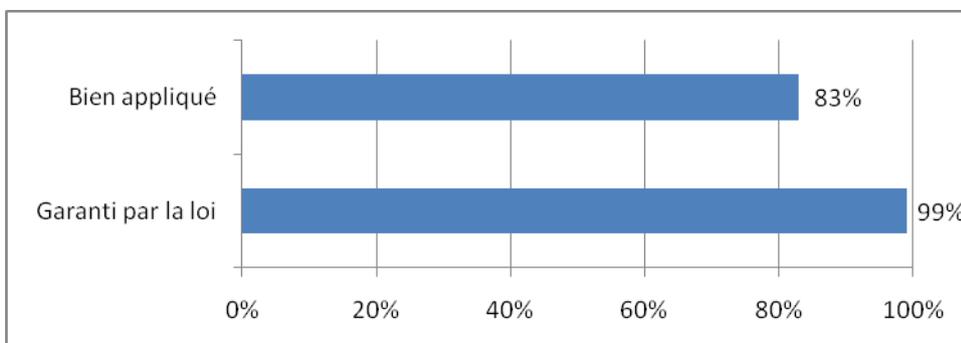
Graphique D-2: Les femmes ont un accès égal à toutes les professions



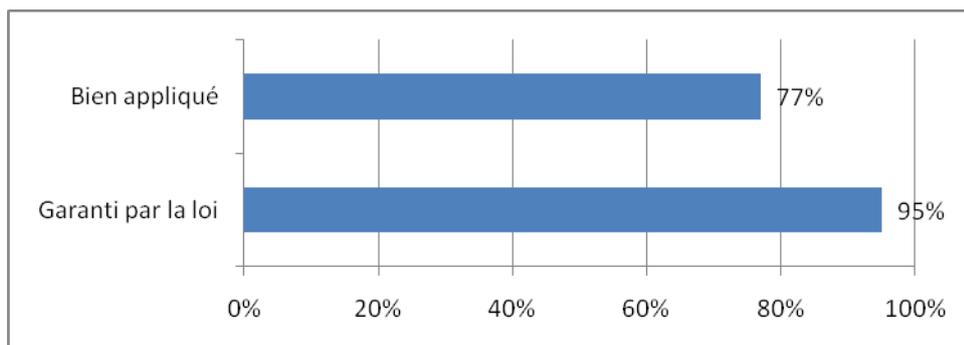
Graphique D-3: En règle générale, les femmes ont un accès égal aux postes élevés quel que soit leur emploi

Pour ce qui concerne la réglementation de la grossesse et du congé parental dans l'enseignement, les syndicats déclarent que la protection de l'emploi durant la grossesse est bien appliquée dans la plupart des pays, mais que **les systèmes de congé de maternité et de congé parental ne sont bien appliqués que dans 73 % des pays**. On observe une grande diversité dans les systèmes de congé de maternité, tant en termes de durée que de rémunération, et souvent le congé est trop court et la rémunération trop faible. Le congé de paternité n'est pas un système aussi répandu que le congé de maternité et, lorsqu'il existe, il est limité à quelques jours et les pères s'abstiennent souvent d'y recourir. Parmi les problèmes liés à la législation et à la mise en œuvre du congé de maternité et du congé parental, on peut citer les éléments suivants:

- la protection est limitée à certains groupes ou secteurs (uniquement les écoles publiques; uniquement les enseignants permanents; uniquement les enseignants à temps plein);
- la pénurie d'enseignants de remplacement.



Graphique D-4: Les enseignantes sont protégées contre la perte d'emploi pendant la grossesse



Graphique D-5: Des systèmes adéquats de congé de maternité et/ou de congé parental existent dans l'enseignement

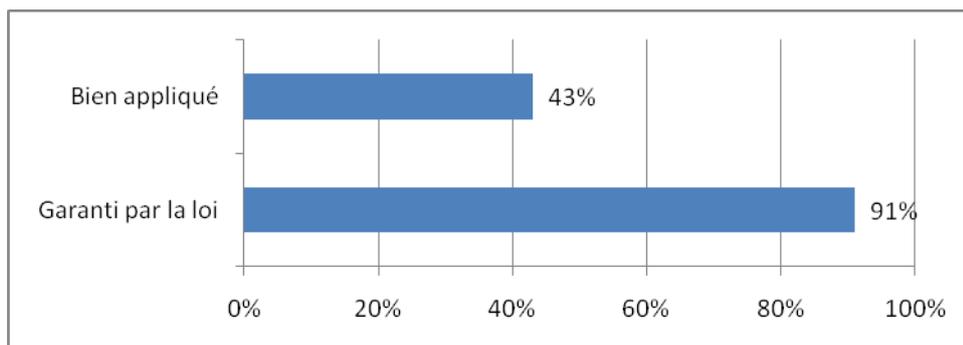
Certaines réglementations en faveur de l'égalité sont beaucoup plus courantes que d'autres dans les politiques syndicales et dans l'application de la législation par les gouvernements:

- les réglementations courantes (plus de 80 % de mise en œuvre par les gouvernements et 50 % dans les politiques syndicales) concernent notamment le congé de maternité, l'équité salariale et les dispositions contre le harcèlement sexuel. Ces dispositions semblent mieux acceptées et figurent plus haut dans la liste des priorités visant à atteindre l'égalité des genres, que ce soit par les syndicats ou par les gouvernements. Elles traitent de la discrimination manifeste à l'égard des femmes et jettent les bases de l'égalité des genres sur le marché du travail;
- des réglementations moins fréquentes (moins de 60 % de mise en œuvre par les gouvernements et moins de 30 % dans les politiques syndicales) sont des politiques de recrutement positif et des mécanismes de plainte en cas de discrimination. Ces dispositions concernent des disparités de genre moins évidentes. Elles traitent de problèmes qui deviennent visibles dès que les pierres angulaires législatives de l'égalité des genres sont posées et elles tendent à permettre une mise en œuvre et une application réelles des lois. En tant que telles, elles semblent rencontrer plus de résistance, à la fois des syndicats et des gouvernements.

Les femmes et la pauvreté

Le premier OMD tend à «Réduire l'extrême pauvreté et la faim». Globalement, les statistiques font apparaître une réduction significative de la pauvreté, mais elles mettent également en évidence le fait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de connaître la pauvreté et la faim en raison de la discrimination systématique dont elles font l'objet dans l'accès à l'éducation, aux soins de santé et au contrôle des biens (UNIFEM 2008: 119). Dans tous les pays, la population féminine est plus pauvre que la population masculine et deux tiers de la population vivant sous le seuil de pauvreté sont des femmes (OIT 2009: 23ff).

Selon les organisations membres de l'IE, les femmes ont le droit d'hériter de biens dans la quasi-totalité des pays. L'application de l'égalité d'accès des femmes aux services publics en fonction de leurs besoins est considérée comme relativement bonne, mais des problèmes se posent, en particulier pour les femmes à faible revenu, les femmes des zones rurales, les femmes autochtones et les femmes issues de contextes culturels et linguistiques divers.



Graphique D-6: Les femmes ont accès aux services publics en fonction de leurs besoins

L'OMD 7 tend à «Préserver l'environnement». Cela inclut d'améliorer l'accès à de l'eau potable saine et à un système d'assainissement de base, ce qui pose toujours problème à plus d'un milliard de personnes, en particulier dans les zones rurales et dans les bidonvilles. Dans toutes les régions, les femmes portent l'essentiel de la responsabilité de l'approvisionnement en eau, ce qui les empêche d'investir leur temps dans un emploi rémunéré, une activité politique ou des loisirs. *«On estime qu'en Afrique seulement, les femmes et les enfants consacrent 40 milliards d'heures par an à puiser et à transporter l'eau, un chiffre équivalant à une année de travail de l'ensemble de la population active de la France.»* (UNIFEM 2008: 130). La dégradation de l'environnement et l'absence d'accès aux ressources naturelles et de contrôle sur celles-ci ont des conséquences particulièrement graves pour les femmes.

En adoptant l'OMD 8, les gouvernements se sont engagés à «Mettre en place un partenariat pour le développement». Cet objectif met en évidence les incohérences entre les stratégies nécessaires pour atteindre les OMD et les cadres d'élaboration des politiques économiques et commerciales. *«Ainsi, si des décisions prises aux niveaux national et international en matière de subventions défavorisent effectivement les produits agricoles des femmes pauvres, promeuvent les systèmes de privatisation qui mettent l'eau hors de portée des femmes pauvres ou réduisent l'aide publique au développement (APD) disponible pour la coopération au développement, alors les plus grands efforts nationaux ne suffiront pas à réaliser les OMD.»* (UNIFEM 2005: 38).

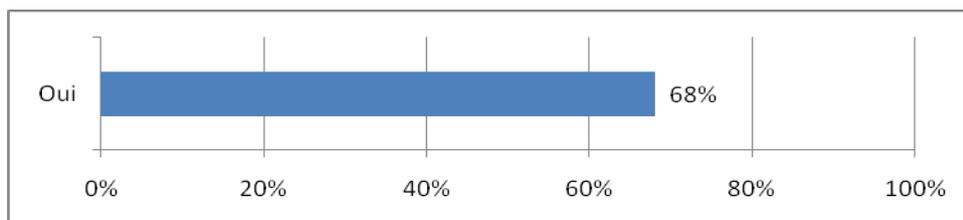
Les femmes et la santé

L'OMD 6 veut «Combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies». Alors que le nombre de nouveaux cas d'infection par le VIH a connu un pic en 1994 et recule depuis, le nombre de personnes vivant avec le VIH dans le monde continue à augmenter, les femmes représentant une proportion croissante de cette population. En Afrique subsaharienne, la région la plus lourdement frappée par la pandémie du VIH/SIDA, plus des deux tiers des personnes vivant avec le VIH en 2007 étaient des femmes (UNIFEM 2009: 12). De plus en plus de preuves établissent un lien entre la propagation du VIH et les disparités de genre, en particulier la violence fondée sur le sexe, le mariage des enfants et les normes culturelles d'ignorance sexuelle et de pureté des femmes.

L'un des objectifs ayant le moins progressé est l'OMD 5, à savoir «Améliorer la santé maternelle». En effet, chaque année, plus de 500 000 femmes meurent pendant leur grossesse, durant l'accouchement ou des suites de celui-ci. De plus, 99% de ces décès surviennent dans les pays en développement et la plupart d'entre eux sont évitables. En outre, plus de 300 millions de femmes dans le monde souffrent de problèmes de santé persistants et de handicap découlant des complications durant la grossesse ou l'accouchement (UNIFEM 2010: 6). En ce qui concerne la santé reproductive, des études montrent que les progrès dans le développement de l'utilisation de

contraceptifs par les femmes se sont ralentis et sont les plus faibles parmi les femmes pauvres et les femmes non éduquées (NU 2010b: 36f). Cette situation est particulièrement problématique dans la mesure où «l'on estime qu'un décès maternel sur trois pourrait être évité si les femmes qui souhaitent une contraception y avaient accès.» (UNIFEM 2010: 6).

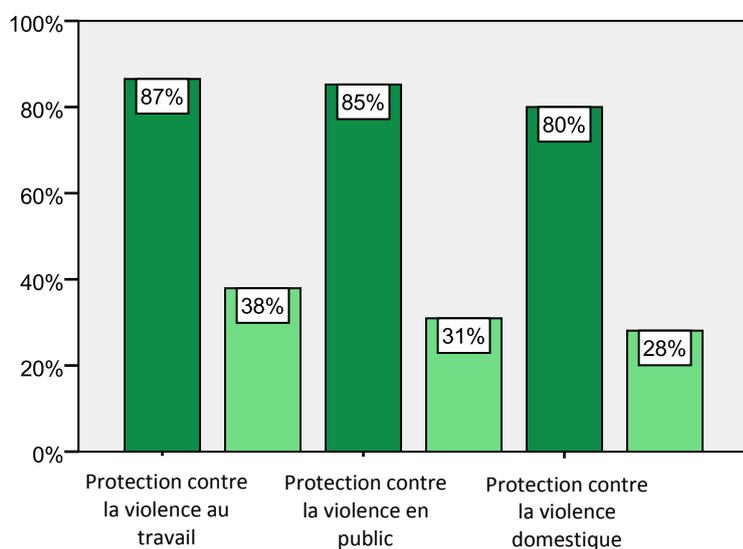
Dans l'enquête de l'IE, les syndicats ont été interrogés sur les droits génésiques dans leur pays. Les femmes contrôlent pleinement leurs droits génésiques, sans coercition ni sanction sociale dans presque tous les pays d'Amérique du Nord, des Caraïbes et d'Europe, dans 80 % des pays d'Asie-Pacifique, mais dans moins d'un tiers des pays africains et latino-américains.



Graphique D-7: Les femmes contrôlent pleinement leurs droits génésiques, sans coercition ni sanction sociale

Les femmes et la violence

La question de la violence à l'égard des femmes n'apparaît pas dans les OMD. Aucun des objectifs, cible ou indicateur ne parle de la protection des femmes contre la violence, laissant ainsi de côté un «problème de l'ampleur d'une pandémie» (www.saynotoviolence.org). Parmi les femmes âgées de 15 à 44 ans, les actes de violence provoquent plus de décès et de handicap que le cancer, le paludisme, les accidents de la route et la guerre ensemble.



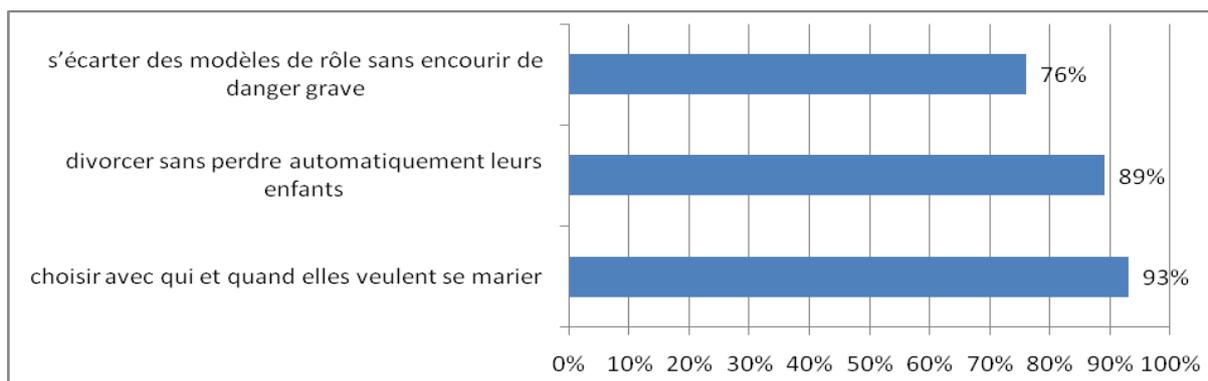
Graphique D-8: Pourcentage de pays disposant de lois contre la violence et d'un bon niveau d'application

La violence à l'égard des femmes revêt de multiples formes et survient dans de nombreux endroits – violence domestique à la maison, abus sexuel des filles à l'école, harcèlement sexuel au travail, viol par le mari ou par un étranger, dans des camps de réfugiés ou comme tactique de guerre, traite des femmes et des filles ou pratiques néfastes, telles que les mutilations génitales féminines et mariage d'enfants. Elle touche les femmes de toutes les régions du monde, de tous les groupes d'âge et de

toutes les classes sociales. Jusqu'à une femme sur cinq déclare avoir été abusée sexuellement étant enfant. Chaque année, quelque 5 000 femmes sont assassinées par des membres de leur famille au nom de l'honneur. Chaque année, 640 000 filles et femmes sont victimes de la traite des êtres humains, la plupart d'entre elles à des fins d'exploitation sexuelle (OMS 2009). Une femme sur quatre subit une violence physique ou sexuelle durant la grossesse (UNIFEM 201: 16).

Selon les organisations membres de l'IE, **les dispositions légales contre la violence fondée sur le sexe sont plus rares que les lois mentionnées plus haut et leur application est moins bonne**, en particulier en Amérique latine et en Afrique, et surtout en matière de violence domestique. Un grand nombre de femmes ne sont pas informées de leurs droits ou ont peur de signaler un acte de violence en raison de la pression sociale, de l'enquête, de la dépendance économique et affective, de la peur de la victimisation ou d'un manque de confiance dans les autorités.

Les membres de l'IE confirment que les femmes ont le droit de choisir avec qui et quand elles veulent se marier ou de divorcer sans perdre automatiquement leurs enfants, hormis en Afrique, où les syndicats de 70 % seulement des pays ont confirmé que les femmes possédaient ce droit. Lorsque les femmes veulent sortir des pratiques et des modèles de rôle traditionnels, elles peuvent le faire sans encourir un danger grave de la part de la famille, du gouvernement ou de la société dans tous les pays d'Amérique du Nord, des Caraïbes et d'Europe. Dans la région Asie-Pacifique, les syndicats de 80 % des pays déclarent la même absence de risque; pourtant en Afrique et en Amérique latine, cela ne semble être le cas que dans seulement la moitié des pays où des syndicats ont répondu à cette question.



Graphique D-9: Les femmes ont le droit de ...

Conclusions:

- **Droits économiques et familiaux:** Certains droits des femmes sont largement répandus, comme hériter de biens ou décider d'un mariage ou d'un divorce.
- **Corps et identité:** En matière de droits génésiques et de la liberté de s'écarter des modèles de rôle liés au genre, les syndicats indiquent que ces droits sont beaucoup plus limités, en particulier en Afrique et en Amérique latine.
- **Application des lois:** Bien que de lents progrès soient observés dans la ratification d'instruments internationaux en faveur de l'égalité des genres, la volonté politique pour une application adéquate de la législation fait défaut.
- **Faible application de la législation contre la violence:** Le faible degré d'application des lois concerne tout particulièrement la législation en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

3. Inégalité de rémunération et plafond de verre pour les enseignantes

Dans le monde du travail, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent l'une des formes les plus persistantes de l'inégalité. Selon l'OIT (2009: 17), les progrès réalisés dans le comblement de l'écart restent lents et la situation s'est même dégradée dans certains pays. Dans la majorité des pays, le salaire horaire des femmes représente entre 70 et 90 % de celui des hommes, avec des taux encore plus faibles dans certains pays d'Asie et d'Amérique latine. Cet écart salarial ne couvre, bien évidemment, que l'emploi rémunéré. Le travail de soins non rémunéré, qui équivaldrait au moins à la moitié du PIB d'un pays (OIT 2010: 51) n'entre pas dans le calcul. Étant donné que le travail de soins non rémunéré – ou le travail ménager défini comme le fait de «s'occuper des besoins physiques, psychologiques, affectifs et de développement d'une ou plusieurs autres personnes» (ibidem) – est essentiellement effectué par les femmes, un calcul incluant ce type de travail creuserait considérablement l'écart officiel de rémunération.

Les analyses des statistiques du travail (ibidem: 51ff) font apparaître que, en règle générale, plus les femmes participent au marché du travail, plus l'écart salarial entre les hommes et les femmes est réduit. Par ailleurs, des professions susceptibles d'être dominées par les femmes, comme les enseignantes du premier degré, les infirmières professionnelles et les employées de bureau, enregistrent les écarts salariaux les plus faibles entre les sexes. Toutefois, si l'on compare le salaire moyen des professions dominées par les femmes au salaire moyen des professions dominées par les hommes, il existe une forte disparité en faveur des emplois à dominante masculine. La plupart des femmes se retrouvent donc soit dans des emplois «typiquement féminins», en percevant un salaire inférieur aux personnes occupant un emploi «typiquement masculin», soit elles travaillent dans des domaines moins traditionnels, où elles se heurtent à un écart de rémunération encore plus grand entre les femmes et les hommes et à un plafond de verre. *«Il est malheureux que les femmes qui s'engagent sur le marché du travail gagnent toujours moins que l'homme qui travaille (sur les plans monétaire, social et politique).»* (ibidem: 56).

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'éducation

L'éducation de la petite enfance et primaire sont des domaines dominés par les femmes. Selon les statistiques de l'UNESCO (www.uis.unesco.org), dans l'ensemble, près de 90 % des enseignants de la petite enfance et plus de 60 % des enseignants du primaire sont des femmes. Ces pourcentages changent lorsque l'on passe aux niveaux supérieurs. Ainsi, dans l'enseignement secondaire, près de la moitié des enseignants sont des femmes et dans l'enseignement supérieur, elles représentent moins de 40 %. Dans la plupart des régions, le pourcentage d'enseignantes dans l'enseignement de la petite enfance est deux à trois fois supérieur à celui des enseignants dans l'enseignement supérieur. Les régions où les différences entre les hommes et les femmes sont les plus marquées sont l'Afrique subsaharienne (14 % d'enseignantes dans l'enseignement supérieur contre 75 % dans la petite enfance) et les pays arabes (22 % d'enseignantes dans le supérieur contre 91 % dans la petite enfance).

Toutes régions confondues, une tendance se dégage clairement: plus on monte dans le niveau d'enseignement, plus le pourcentage d'enseignantes diminue. L'inverse est également vrai en ce qui concerne les salaires des enseignants: plus le niveau d'enseignement est élevé, plus les salaires des enseignants le sont. Il n'a été possible de fournir des informations sur le nombre de personnel de l'éducation, désagrégées par genre et par niveau d'enseignement, que pour environ la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête et ces données sont souvent incomplètes. Le tableau suivant

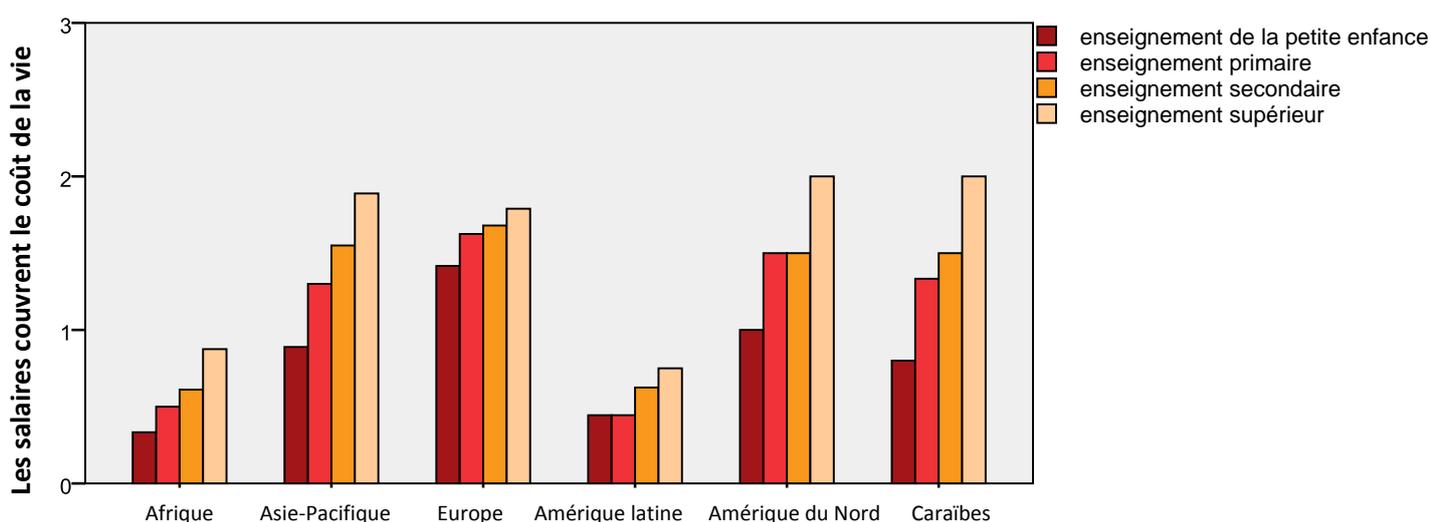
présente un aperçu des données fournies. Pour chaque niveau d'enseignement, le tableau précise le pourcentage moyen de femmes (médian).

	Enseignement de la petite enfance	Enseignement primaire	Enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Afrique	78 %	50 %	35 %	40 %
Asie-Pacifique	98 %	68 %	54 %	43 %
Europe	97 %	79 %	57 %	37 %
Amérique latine	95 %	80 %	63 %	54 %
Amérique du Nord	97 %	83 %	63 %	43 %
Caraïbes	99 %	86 %	69 %	43 %
Total	95 %	77 %	57 %	42 %

Table D-1: Pourcentage d'enseignantes par niveau d'éducation et par région (moyenne)

Une tendance claire se dégage de ces données: plus le niveau d'enseignement est élevé, plus le pourcentage d'enseignantes est faible. Cette tendance est visible dans toutes les régions (à l'exception de l'Afrique, où les syndicats déclarent que le pourcentage d'enseignantes est plus élevé dans l'enseignement supérieur que dans le secondaire).

En ce qui concerne les salaires des enseignants, les syndicats de toutes les régions font état d'une tendance inverse: plus le niveau d'enseignement est élevé, plus les salaires des enseignants sont élevés. Le graphique suivant montre dans quelle mesure les salaires couvrent le coût de la vie (0 = trop peu; 1 = à peine suffisant; 2 = adéquat; 3 = bon).



Graphique D-10: Salaires des enseignants par rapport au coût de la vie

La combinaison de ces deux éléments aboutit à une conclusion: les femmes sont surreprésentées dans les secteurs les moins rémunérés de l'enseignement et sous-représentées dans les secteurs les mieux payés. En d'autres termes, les salaires dans les secteurs féminisés de la profession d'enseignant sont inférieurs à ceux des secteurs à dominance masculine.

Les syndicats ont fourni des éléments pour expliquer cette situation. Les femmes assument des responsabilités familiales qui limitent leur flexibilité, leur aptitude à assumer des obligations supplémentaires et à recevoir des primes et leurs possibilités de formation continue. Des systèmes de congé de maternité mal réglementés peuvent produire d'autres effets négatifs sur les carrières des enseignantes. **Tous ces facteurs combinés aux barrières culturelles et au manque de confiance en soi pour postuler à des postes plus élevés aboutissent à une sous-représentation des femmes dans le haut de la grille des salaires et aux postes les plus élevés.** Les femmes dominent donc certaines classes inférieures d'éducateurs, avec des conditions d'emploi moins bonnes et des salaires inférieurs. De même, les femmes sont sous-représentées aux postes de chef d'établissement, où les salaires sont supérieurs.

Conclusions:

- **Inégalité de rémunération et dans la hiérarchie:** Les femmes sont surreprésentées dans l'éducation de la petite enfance et dans l'enseignement primaire, où les salaires sont inférieurs, et sont sous-représentées dans l'enseignement supérieur, où les salaires sont plus élevés.
- **La discrimination entraîne de nouvelles discriminations:** Les raisons de cette inégalité de rémunération sont les stéréotypes de genre, la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail et la répartition inégale des responsabilités familiales.

Discrimination directe et indirecte

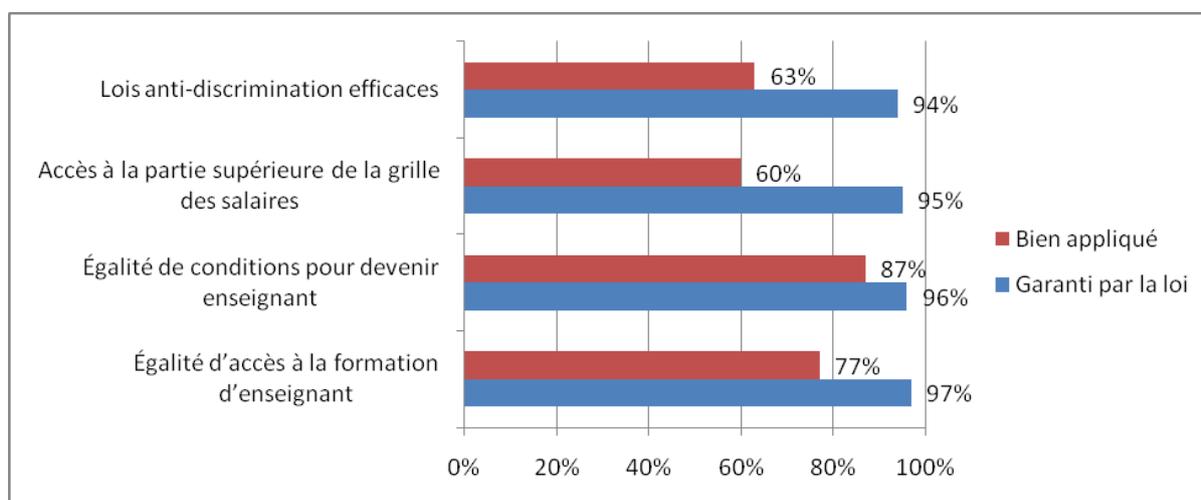
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans la profession enseignante est dû à un certain nombre de raisons (PNUD 2006), qui découlent toutes de la persistance de stéréotypes de genre traditionnels:

- Ségrégation dans l'emploi: L'enseignement aux niveaux de la petite enfance et primaire est un travail dominé par les femmes, tandis que l'enseignement supérieur est un travail mixte ou dominé par les hommes. Cette tendance est étroitement liée aux stéréotypes de genre, l'enseignement de la petite enfance et primaire étant considéré comme une extension de la maternité et, partant, comme «typiquement féminin». Les professions dominées par les femmes sont vues comme ayant moins de valeur, ce qui se traduit par des salaires inférieurs.
- Conciliation des responsabilités professionnelles et familiales: Les femmes assument l'essentiel du travail ménager et de soins à la famille, même lorsqu'elles sont salariées. Cela signifie qu'elles ont moins de temps et moins de flexibilité pour leur carrière. Les difficultés que pose la conciliation d'un emploi rémunéré et non rémunéré constituent la principale raison expliquant que de nombreuses femmes ne reprennent pas le travail après leur congé de maternité ou travaillent à temps partiel, ce qui est synonyme de salaire partiel.
- Plafond de verre: Même lorsqu'elles représentent la majorité des enseignants, les femmes sont sous-représentées dans les postes de haut niveau et de direction. Plus on monte dans la hiérarchie et plus le pouvoir de décision et le prestige sont grands, plus le pourcentage de femmes diminue.

Les syndicats décrivent l'accès à la formation et à la profession d'enseignant comme un problème d'importance variable:

- Certains syndicats soulignent que le problème n'est pas l'accès des femmes à la profession, mais bien une pénurie d'enseignants masculins. Dans un certain nombre de pays, les gouvernements ont introduit des avantages spéciaux pour les enseignants masculins afin d'attirer les hommes vers cette profession.
- D'autres syndicats font état d'une pénurie d'enseignantes et décrivent les efforts concrets déployés pour faciliter l'accès des femmes à la profession, comme des quotas pour les

postes d'enseignants, des bourses et des horaires flexibles pour faciliter l'accès des femmes de régions éloignées à la formation d'enseignant ou des actions positives visant à inciter les femmes à postuler à des postes de plus haut niveau.



Graphique D-11: Égalité pour les enseignantes

De nombreux syndicats font valoir que, **alors que la loi prévoit l'égalité des droits, des différences apparaissent entre les hommes et les femmes en raison des inégalités sociales et de la discrimination entre les sexes dans la société.** Souvent, les enseignantes méconnaissent leurs droits, et même si elles en sont informées, rares sont les procédures permettant aux femmes de protester contre les inégalités et de prouver une discrimination. Le manque de responsabilité semble être un problème commun à toutes les régions. Les syndicats font état d'un manque de transparence dans les procédures de sélection et les préférences personnelles des membres des comités de sélection, ainsi que de pratiques discriminatoires en matière de promotion et de nomination dans les écoles. En outre, il existe parfois des lois applicables au secteur public, mais pas aux écoles privées, et la mise en œuvre de la législation dépend souvent dans une large mesure de la direction des établissements.

Conclusions:

- **Loi et réalité:** L'écart le plus grand entre les dispositions légales et leur application concerne l'accès des femmes au niveau supérieur de la grille des salaires dans la hiérarchie de l'éducation ainsi que dans le domaine des lois anti-discrimination.
- **Impact de la discrimination entre les sexes:** Alors que la loi impose l'égalité des droits, des disparités entre hommes et femmes surviennent en raison des inégalités sociales et de la discrimination entre les sexes dans la société. L'absence de procédures de responsabilité et de mécanismes de plainte contribue également à creuser le fossé entre la loi et la réalité.

E. Conclusions et priorités pour le travail de l'IE

1. Conclusions tirées des données

Tout au long de ce rapport, le même message est réapparu encore et encore: le fossé profond qui sépare les engagements ou les objectifs politiques déclarés, d'une part, et leur mise en œuvre, de l'autre. En dépit des mécanismes en faveur de l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants, les femmes sont sous-représentées dans les instances dirigeantes des syndicats. En dépit de l'égalité des genres dans les programmes de cours, les stéréotypes de genre déterminent le choix des matières et le matériel didactique. En dépit des lois en faveur de l'égalité des genres sur le marché du travail, les femmes sont victimes de discrimination au niveau du recrutement, de la promotion et de la rémunération. En dépit de l'égalité d'accès à la politique, les femmes sont sous-représentées aux postes politiques importants. En dépit de l'existence de lois, les femmes ne sont pas efficacement protégées contre la violence des hommes.

Ces disparités entre la politique et la réalité ne sont pas des exemples isolés de l'inégalité des genres. Ils montrent plutôt comment se manifestent la discrimination à l'égard des femmes et les stéréotypes de genre dans tous les aspects de la société. L'une des causes principales semble être la répartition inégale des responsabilités familiales. Lorsqu'il existe des lois en faveur de l'égalité des sexes, elles sont souvent mal appliquées. Lorsqu'il existe des systèmes de responsabilité ou des mécanismes de plainte, les femmes sont souvent incapables de les utiliser, en raison de leur subordination aux hommes à la maison ou en tant que décideurs et détenteurs du pouvoir. Le manque de sécurité, de pouvoir et de ressources empêche les femmes d'exiger des comptes des institutions publiques ou privées et les prive de la parole dans la définition d'objectifs collectifs.

L'éducation peut jouer un rôle capital dans l'autonomisation des femmes en leur permettant de briser le cycle de la discrimination entre les sexes. Cela commence par l'accès à l'éducation, mais cela ne s'arrête pas là. L'éducation doit contester les stéréotypes de genre par l'adoption de programmes de cours, de méthodes d'enseignement et de matériel didactique adaptés. Grâce à l'éducation, les femmes ont accès à des possibilités de carrière, à l'indépendance financière et à l'autonomie, ainsi qu'à la participation pleine et entière à la vie sociale et politique dans la société où elles vivent.

Le rapport souligne l'importance des comités et des réseaux chargés de l'égalité des genres pour la contribution que les syndicats d'enseignants peuvent apporter à l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est là que l'initiative d'organiser des campagnes et des activités pour la promotion des droits des femmes a vu le jour. La Secrétaire générale adjointe de l'IE, Jan Eastman, l'a clairement affirmé: *«L'égalité des genres dans les syndicats relève de la capacité des membres d'exercer leur pouvoir et contrôle. Les progrès réalisés indiquent que l'objectif peut être atteint et qu'il s'agit d'un objectif essentiel à atteindre.»*

2. Problèmes et activités prioritaires

Les syndicats ont été invités à indiquer quels étaient les problèmes et les activités qui devraient constituer les priorités du travail de l'IE au niveau international. Les tableaux suivants présentent les thèmes les plus fréquemment cités par les syndicats.

# de syndicats	Problèmes
45	Éducation des filles et des femmes Éducation publique de qualité pour tous, investissements dans l'éducation, femmes dans l'enseignement supérieur, stéréotypes de genre, éducation à l'égalité des genres dans le programme de cours Les écoles en tant que sanctuaires
32	Égalité des genres pour les enseignants Conditions de travail, équité salariale, pensions égales, formation, recrutement, droits de maternité, conciliation des responsabilités professionnelles et familiales
23	Les femmes dans les syndicats Femmes à la direction des syndicats, jeunes femmes dans les syndicats
23	Pékin et OMD Droits des femmes, égalité des genres dans les pays en développement
19	Violence à l'égard des femmes

# de syndicats	Activités
36	Réseaux de femmes de l'IE Soutien aux réseaux régionaux de femmes et connexion aux différents réseaux et comités des femmes au niveau international – bulletins d'information, échange d'information (par exemple, projet de coopération sud-sud)
35	Formations La moitié des syndicats évoquent les formations pour les femmes, en particulier des formations à la direction. La moitié des syndicats mentionnent des formations sur les questions de genre pour les femmes et les hommes, y compris l'établissement d'un programme d'éducation à l'égalité des genres.
27	Actions de plaidoyer Vis-à-vis des Nations unies, de l'OIT, du Comité de la condition de la femme, des gouvernements nationaux. Élaborer une stratégie en faveur de l'égalité des genres pour l'IE en concertation avec les organisations membres.
14	Campagnes Sur plusieurs thèmes. Diffusion d'informations et sensibilisation. Campagnes décentralisées adaptées au contexte régional. Y compris des publications (kits d'information électroniques, affiches, brochures).
13	Recherche Sur plusieurs thèmes. Y compris des études de cas.

Références

Annan, Kofi (2004): Allocution au gala annuel de la Coalition internationale sur la santé des femmes, 15 janvier 2004, New York (en anglais)

<http://www.unis.unvienna.org/unis/pressrels/2004/sgsm9118.html>

Bokova, Irina (2010): Priority to gender equality: what will it take? In: iiep newsletter, Vol. XXVIII, n°1, janvier-avril 2010, p. 4 (en anglais)

http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Info_Services_Newsletter/pdf/eng/2010/2010_1En.pdf

E4 (2010): Partenariat, participation et pouvoir pour l'égalité des sexes en éducation, Elaine Unterhalter.

http://www.e4conference.org/wp-content/uploads/2010/03/SituationAnalysis_FR.pdf

Eurydice (2009): Différences entre les genres en matière de réussite scolaire: étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe.

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120FR.pdf

Institut de statistique de l'UNESCO

<http://www.uis.unesco.org/>

OIT (2008): La participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national, Tracy Breneman-Pennas et Marleen Rueda Catry (en anglais)

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/womenpart.pdf>

OIT (2009): Tendances mondiales de l'emploi des femmes (en anglais)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_105176.pdf

OIT (2010): Les femmes sur le marché du travail: mesurer les progrès et identifier les défis (en anglais)

http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm

OMS (2009): Aide-mémoire n° 239 – La violence à l'encontre des femmes.

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/index.html>

NU (2010b): Rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement

<http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/report2010.pdf>

NU CSW (2010a): Liens entre la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement – Résumé établi par l'animateur.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp7f.pdf>

NU CSW (2010b): Poursuite des objectifs fixés et concrétisation des engagements pris à l'échelon international dans les domaines de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes – Compte rendu de l'animateur de la réunion.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp9f.pdf>

NU CSW (2010c): Commémoration de l'adoption, il y a 30 ans, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – Résumé de l'animateur

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp12f.pdf>

PNUD (2006): The Gender Pay Gap over Women's Working Lifetime (en anglais)

<http://www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager20.pdf>

Social Watch – poverty eradication and gender justice (en anglais)

<http://www.socialwatch.org/>

UNESCO (2009): Rapport mondial de suivi sur l'EPT – Résumé – Vaincre l'inégalité: l'importance de la gouvernance

<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177609f.pdf>

UNESCO (2010a): Rapport mondial de suivi sur l'EPT – Résumé – Atteindre les marginalisés

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186525f.pdf>

UNESCO (2010b): Adult and Youth Literacy – Global Trends in Gender Parity. UIS Facts Sheet, septembre 2010, n° 3 (en anglais).

http://www.unesco.org/education/ild2010/FactSheet2010_Lit_EN.pdf

UNGEI (2010): UNGEI, 10 ans plus tard – La marche vers l'égalité des sexes dans l'éducation.

http://www.ungei.org/files/UNGEI_at_10_FR_050510.pdf

UNIFEM – Fonds des Nations unies pour le développement des femmes, Division d'ONU Femmes.

<http://www.unifem.org/>

UNIFEM – Dites NON – Tous UNIS. Mettre fin à la violence contre les femmes et les filles.

<http://www.saynotoviolence.org/fr>

UNIFEM (2005): Pathway to Gender Equality – CEDAW, Beijing and the MDGs (en anglais).

ISBN: 1-932827-17-X

UNIFEM (2008): Le progrès des femmes à travers le monde 2008/2009 – Qui est responsable envers les femmes ? Genre et redevabilité.

http://www.unifem.org/progress/2008/22media/POWW08_Report_Full_Text_fr.pdf

UNIFEM (2009): Rendre les OMD plus utiles pour les femmes – Approches pour la mise en œuvre de plans et programmes de développement nationaux favorisant l'égalité des sexes.

http://www.unifem.org/attachments/products/MakingTheMDGsWorkBetterForWomen_fr.pdf

UNIFEM (2010): Gender Justice: Key to Achieving the Millennium Development Goals (en anglais)

<http://www.unifem.org/progress/pdfs/MDGBrief-English.pdf>



2011

EDUCATION INTERNATIONAL
INTERNACIONALE DE L'EDUCATION
INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN

Objectif égalité !

Première conférence mondiale des femmes de l'IE

20-23 janvier 2011 – Bangkok, Thaïlande

Rapport de la conférence



Une partie des participantes enthousiastes posant pour une photo de groupe



Participantas prenant la pose à côté de la bannière de la Conférence dans la salle de séance



Aloysius Mathews, Coordinateur régional Asie-Pacifique de l'IE, souhaitant la bienvenue aux participants

Sommaire

1.	<i>Objectif égalité !</i> Première conférence mondiale des femmes de l'IE	3
	Objet de la conférence.....	4
	Plan du programme	5
	Participantas, intervenantes et facilitation.....	6
2.	Recommandations	8
3.	Déroulement de la conférence	12
	Pré-conférence des réseaux de femmes.....	12
	Cérémonie d'ouverture.....	12
	Faire le point de la condition de la femme dans le monde actuel (21 janvier 2011)	13
	Permettre l'autonomisation des filles et des femmes par l'éducation (22 janvier 2011)	17
	Objectif égalité ! – Vers un plan d'action mondial	21
4.	Évaluation par les participantes.....	23
5.	Liste des documents	24

1. *Objectif égalité !* Première conférence mondiale des femmes de l'IE

L'Internationale de l'Éducation est la voix des enseignantes et enseignants dans le monde. Fédération syndicale mondiale regroupant quelque 400 organisations dans plus de 170 pays et territoires, elle représente 30 millions d'enseignantes et enseignants et travailleurs de l'éducation, du secteur de la petite enfance à l'enseignement supérieur. L'IE contribue au développement d'organisations syndicales de l'éducation démocratiques et indépendantes, et mène des opérations de solidarité et de coopération entre ces organisations. Elle défend le principe selon lequel une éducation de qualité, financée par l'État, devrait être accessible à tous les élèves dans tous les pays. L'IE plaide pour l'équité sociale, centrée sur le principe de l'égalité ; elle lutte contre le racisme et la xénophobie, et s'oppose à la discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique et les caractéristiques ou l'origine raciale(s) ou ethnique(s).

Depuis son Congrès fondateur en 1995, l'un des objectifs centraux et l'une des principales priorités du travail de l'IE ont consisté à œuvrer pour l'égalité des genres dans les syndicats, l'éducation et la société et cette ambition se reflète dans le travail des cinq régions de l'IE. Le principal moteur des activités en faveur de l'égalité des genres réside dans le leadership politique ; les réseaux régionaux et subrégionaux des femmes représentent une force d'importance croissante : le réseau des femmes dans le secteur de l'éducation en Amérique latine, le réseau des femmes africaines dans le secteur de l'éducation (AWEN), les réseaux subrégionaux de la SAARC, de l'ASEAN et du COPE dans la région Asie-Pacifique, le Comité de la promotion des femmes du Caribbean Union of Teachers (CUT) et le réseau européen des femmes du CSEE. Le processus de développement d'un réseau en faveur de l'égalité des genres dans la région du Moyen Orient et Afrique du Nord (MOAN) a débuté.

La première conférence mondiale des femmes de l'IE, « *Objectif égalité !* », s'est tenue du 20 au 23 janvier 2011 à Bangkok, en Thaïlande. L'événement était organisé conjointement par le Bureau régional Asie-Pacifique de l'IE et le siège de l'IE à Bruxelles, et accueilli par les organisations membres de l'IE en Thaïlande : le National Thai Teachers Union NTTU, la Private School Teachers' Association of Thailand PSTAT, l'Education Society of Thailand EST, et la Federation of Elementary Education Teachers' Associations of Thailand FEETAT.

La conférence a été organisée à la suite d'une décision adoptée dans le cadre de la 28^{ème} réunion du Bureau exécutif (octobre 2006), sur recommandation du Comité de la promotion des femmes. Les préparatifs de la conférence, qui incluaient l'élaboration du programme et le soutien à la participation des représentantes des réseaux, se sont déroulés dans l'intervalle, avec l'engagement total du Comité de la promotion des femmes et des coordinateurs dans le domaine de l'égalité des genres. Un soutien appuyé du Bureau régional Asie/Pacifique, de toutes les coordinatrices de l'égalité, des organisations membres, notamment sous la forme d'une assistance financière pour permettre la participation des membres des réseaux de femmes de toutes les régions, du secrétariat ainsi que de la direction de l'IE et du Comité de la promotion des femmes, a permis de faire de cette conférence une réalité et une réussite.

Ce rapport présente de manière synthétique les discussions et les résultats de cet événement novateur. Le premier chapitre présente le concept de



Échange entre participantes à la pause d'un atelier

la conférence ; le second expose le principal aboutissement d'une résolution sur l'égalité des genres soumise à l'examen du 6^{ème} congrès mondial de l'IE en juillet 2011 ; les derniers chapitres détaillent plus précisément les discussions échangées en sessions plénières et en ateliers, et le document s'achève sur une évaluation d'ensemble de la conférence du point de vue des participantes.

Objet de la conférence

La conférence se voulait un forum participatif, destiné à créer une plate-forme de débat, d'analyse et de réflexion en profondeur sur la condition de la femme en 2011 et les moyens d'autonomisation des femmes et des filles, en réunissant les représentants des divers affiliés de l'IE. Elle était envisagée comme un vecteur d'information, de stimulation et de progression afin de faire progresser de manière significative les moyens collectifs de parvenir à l'égalité des genres, en particulier dans les syndicats et, par leur intermédiaire, dans l'éducation et la société. Elle avait pour but de redynamiser, de manière cohérente et cohésive, et de donner plus de visibilité à l'effort collectif de lutte pour l'autonomisation des filles et des femmes et parvenir à l'égalité entre hommes et femmes au sein des syndicats, dans l'éducation et dans la société.

« Une conférence agréable et valorisante, qui a été extrêmement importante pour moi en tant qu'enseignante et syndicaliste. »

Les objectifs de la conférence étaient les suivants :

- instaurer une compréhension commune des progrès réalisés en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans les syndicats, l'éducation et la société ;
- permettre aux filles et aux femmes de progresser et permettre leur autonomisation par l'éducation ;
- approfondir l'égalité des genres dans les syndicats et l'éducation, valider l'efficacité des réseaux de femmes dans le cadre de la lutte pour l'égalité des genres ; et
- créer un réseau mondial prônant l'égalité à partir des réseaux de femmes régionaux et subrégionaux déjà constitués.



Les participants avec le sac de soie thaïlandaise de la conférence

La conférence **Objectif égalité !** avait pour ambition de donner aux participantes et participants un espace pour échanger et contribuer à un forum dont les résultats alimenteraient le travail réalisé par l'IE sur la dimension de genre au cours des prochaines années. Elle servirait de base aux discussions du 6ème Congrès mondial de l'IE, qui se déroulera au Cap, Afrique du Sud, en juillet 2011, en considérant la Résolution sur l'égalité des genres comme point de départ à l'élaboration d'un Plan d'action mondial de l'IE « **Objectif égalité !** », ayant vocation à définir les priorités et les grands domaines d'action de la prochaine période quadriennale.

Voici, en résumé, les principales conclusions tirées lors de la conférence :

- Les stéréotypes de genre sont à l'œuvre dans les établissements scolaires de toutes les régions et il convient d'y répondre efficacement afin de permettre l'autonomisation des filles ;
- Les principes et politiques d'égalité, de diversité et d'autonomisation affichés par les syndicats doivent se refléter au travers de leurs propres actions ;

- Les femmes ne constituent pas un groupe homogène ; il est important de reconnaître la diversité au sein de et entre les régions ;
- Les hommes sont des alliés nécessaires et de bonne volonté pour institutionnaliser les politiques, les programmes et l'action dans une perspective d'égalité des genres ;
- On observe des progrès, mais ceux-ci sont lents, inégaux et vulnérables à la crise économique mondiale, aux crises alimentaires et aux problèmes climatiques ;
- Il est justifié d'initier une action plus large et concertée pour faire de l'égalité une réalité pour les femmes et les hommes, les garçons et les filles.

Plan du programme

	19 janvier : Accueil des Réseaux	20 janvier : Événement pré-conférence : Connecter les réseaux de femmes de l'IE au travers de leurs stratégies passées et futures	21 janvier : Faire le point sur la condition de la femme dans le monde actuel	22 janvier : Permettre l'autonomisation des femmes et des filles par l'éducation	23 janvier : Un pas de plus vers l'égalité
Session du matin		Réunions régionales des Réseaux des femmes de l'IE	Discours d'ouverture par Susan Hopgood ; Débat modéré par Sylvia Borren, avec Christine Nathan, Fatima da Silva, Gemma Adaba, Jan Eastman, Joyce Powell ; Présidente : Irene Duncan Adanusa	Discours d'ouverture par Saniye Gülser Corat; Débat modéré par Monique Fouilhoux, avec Carolyn Hannan, Assibi Napoe, Maki Hayashikawa, Stella Maldonado ; Présidente : Lok Yim Pheng	Rapport des résultats de la conférence par Teopista Birungi ; réponses apportées par Milagros Ogalinda, Gloria Inés Ramiréz, Lorretta Johnson ; Présidente : Haldis Holst ; Débat en séance plénière ; Discours de clôture par Susan Hopgood
Session de l'après-midi		Première réunion mondiale des Réseaux régionaux de femmes	Ateliers session I (11 ateliers au choix) Ateliers session II (10 ateliers au choix)	Ateliers session III (11 ateliers au choix) Ateliers session IV (10 ateliers au choix)	
Programme du soir	Allocution de bienvenue et présentation de la Conférence aux représentantes des Réseaux des femmes de l'IE	Ouverture de la conférence : Fred van Leeuwen, le Ministre de l'Éducation M. Bunyakiat, Boonpun Sanbho, Susan Hopgood ; Réception	Événement culturel ; réception et dîner	Soirée libre	

Les [documents de la conférence](#) incluaient le [programme de la conférence](#) et les informations pratiques, de même qu'un document de fond exposant les divers aspects et les derniers développements dans le domaine de l'égalité des genres et les droits des femmes dans le monde. Le dossier comprenait également le [Rapport de l'IE sur la Condition des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société](#), de même que la brochure « [Les Réseaux régionaux et subrégionaux de femmes de l'IE](#) ». Les sacs en soie thaïs aux couleurs vives et de fabrication locale, venus s'ajouter aux matériaux distribués dans le cadre de la conférence, ont été fort appréciés.

Tous les documents en rapport avec la conférence, présentations, discours et rapports, de même que les vidéos et les photos, peuvent être consultés à l'adresse : <http://pages.ei->

ie.org/women2011/fr/. Une [page facebook](#) a été créée pour l'occasion et reste active même au terme de la conférence, afin que la communauté facebook de l'IE intéressée par les questions d'égalité des genres puisse être tenue informée des développements et activités menés à l'échelle internationale dans ce domaine.

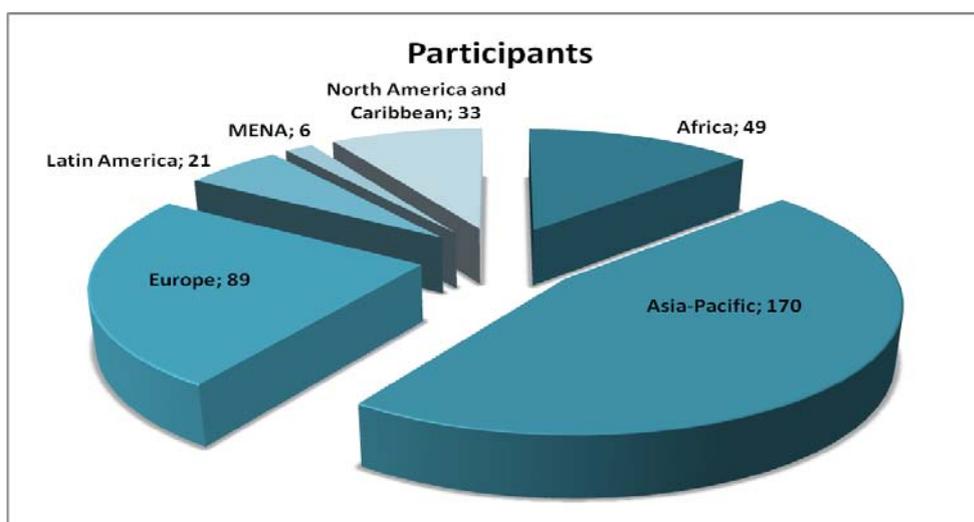
Les organisations membres ont également pu profiter de l'espace d'exposition pour échanger leurs expériences et trouver de l'inspiration en vue de leurs prochaines activités, puisque cette zone permettait aux participantes de présenter des supports associés aux activités et campagnes menées par leurs syndicats. Quinze tableaux et dix panneaux d'affichage étaient couverts de prospectus, brochures, t-shirts, autocollants, insignes, bannières et photos de campagnes, actions et travaux de recherche menés par l'IE, ses organisations membres et ses réseaux dans le domaine de l'égalité des genres. L'Initiative pour l'éducation des filles de l'ONU et l'UNESCO ont également proposé des publications, dont les participantes se sont rapidement emparées.



Une participante en pleine consultation des supports exposés

Participantes, intervenantes et facilitation

Au total, la conférence a attiré 368 participantes et participants, dont 321 représentaient des organisations membres de l'IE et un tiers des membres actifs dans les réseaux régionaux et subrégionaux de femmes de l'IE, qui ont pris part à la pré-conférence destinée aux réseaux. Les participantes et participants étaient essentiellement les personnes responsables du programme pour l'égalité et/ou des dirigeantes et dirigeants syndicaux, que ciblait la conférence. La grande majorité des participants étaient des femmes, mais la participation active de plus de 40 syndicalistes masculins a été saluée. La plupart des participantes et participants venaient des régions Asie-Pacifique, Europe et Afrique, bien que la participation ait été représentative des membres de l'IE de chaque région.



Graphique : Nombre de participants issus de chaque région

Quarante-neuf personnes sont venues d'Afrique, dont près de la moitié était composée de femmes membres du réseau des femmes africaines dans le secteur de l'éducation (AWEN). La région Asie-

Pacifique, la plus peuplée et la plus variée des régions de l'IE, était représentée par 170 personnes, dont près d'un tiers était des membres de l'un des réseaux subrégionaux (ASEAN, SAARC ou COPE). 89 représentants d'organisations européennes membres ont participé à la conférence, dont un tiers est constitué de membres actifs du Réseau des femmes. La région Amérique du Nord-Caraïbes était représentée par 33 personnes, dont cinq représentaient le Comité de la promotion des femmes du Caribbean Union of Teachers. La quasi totalité des 21 participantes venues d'Amérique latine était des membres du réseau des femmes du secteur de l'éducation ; la région Moyen-Orient et Afrique du Nord était représentée par six participantes.

Par ailleurs, plusieurs oratrices et invités d'organisations amies et partenaires se sont rendus à



Des participantes dans l'espace d'exposition

Bangkok pour participer à la conférence : le réseau Éducation et Solidarité de l'IE ; des Fédérations syndicales mondiales comme l'ISP (Internationale des Services Publics) et la CSI (Confédération Syndicale Internationale) ; des représentants des gouvernements de Thaïlande et de Colombie, des agences des Nations unies, dont l'UNESCO, l'Initiative pour l'éducation des filles de l'UNICEF, l'OIT ; des alliances internationales de la société civile comme l'Action mondiale contre la pauvreté.

2. Recommandations

Le Bureau exécutif de l'IE a adopté lors de sa réunion du 22-24 mars 2011 les recommandations ci-après formulées à l'occasion de la conférence **Objectif égalité !** :

1. Plan d'action 2011 – 2015

Qu'un **Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres pour la période 2011 – 2015** soit élaboré, sur la base de la réflexion collective et des recommandations formulées par la **conférence 2011 « Objectif égalité ! »**, et soit soumis au Bureau exécutif de l'IE immédiatement après le 6^{ème} Congrès mondial, ce plan d'action devant inclure un forum de consultation électronique annuelle des membres et des réseaux, ainsi que des indicateurs pour identifier les progrès et analyser les succès.

2. Que l'élaboration du plan passe par une consultation du Comité de la promotion des femmes, du Caucus des femmes et bénéficie d'un retour d'information des organisations membres et des réseaux régionaux et subrégionaux.

3. Que la 2^e **conférence « Objectif égalité ! »** soit organisée.

Que la Résolution ci-dessous sur l'Égalité des genres soit recommandée dans le cadre du 6^{ème} Congrès mondial de l'Internationale de l'Education (IE) réuni au Cap, Afrique du Sud, du 22 au 26 juillet 2011

1. Affirme que l'égalité des genres est un droit humain, un droit qui sous-tend les efforts entrepris par l'homme en faveur du développement durable, de la justice sociale, la paix et la sécurité, et envers une éducation de qualité pour tous ;
2. Affirme le but premier de l'IE en mettant en avant l'importance de l'égalité, de la non-discrimination, du respect des filles et des femmes ainsi que de la reconnaissance et du respect de la diversité ;
3. Affirme l'engagement de l'IE en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans les syndicats, dans l'éducation et dans la société ;
4. Affirme le droit des femmes à décider elles-mêmes de leur propre existence ;
5. Reconnaît la politique de l'IE ainsi que les efforts pragmatiques mis en œuvre pour parvenir à l'égalité des genres, en engageant autant les hommes que les femmes ;
6. Reconnaît également que les inégalités entre hommes et femmes persistent, dans les syndicats, dans l'éducation et dans la société, en dépit des normes et conventions établies à l'échelle internationale, à l'instar de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW 1979), l'Education pour tous et les Objectifs du Millénaire pour le développement (EPT et OMD 2000) ; ainsi que les conférences mondiales des Nations Unies et les plans d'action spécifiques, tels que la Plate-forme d'action de Pékin (BPA 1995) ;
7. Note certains progrès, mais constate néanmoins qu'aucun pays n'est encore totalement parvenu à l'égalité des genres malgré les lois d'habilitation adoptées à cet égard ;
8. Observe que les crises mondiales du secteur de la finance, de la sécurité alimentaire et du changement climatique exacerbent la situation de nombreuses femmes et filles ;
9. Reconnaît que les OMD et les objectifs d'EPT ne pourront être réalisés par tous d'ici 2015, et il convient de considérer une action stratégique après 2015 de façon à garantir leur mise en œuvre et leur durabilité ;
10. Note que les femmes sont plus nombreuses que les hommes en termes d'effectif syndical dans le secteur de l'éducation à travers le globe et dans la plupart des pays, mais que la

participation de celles-ci au sein des structures dirigeantes des syndicats ne progresse que de façon lente et inégale ;

11. Estime qu'il relève de la responsabilité des syndicats d'assurer la pleine représentation et la pleine participation de tous les membres ;
12. Note que la diversité au sein des pays et des groupes de même qu'entre les pays est un paramètre important à considérer dans le cadre des politiques, programmes et actions ;
13. Comprend la nécessité de se responsabiliser et d'agir collectivement afin d'instaurer des changements significatifs en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, et les actions des organisations membres déterminent en grande partie ce que l'IE est en mesure de réaliser ;
14. Affirme l'engagement de l'IE à œuvrer pour la non-discrimination et l'égalité des genres dans tout ce qu'elle entreprend, à une échelle mondiale, régionale et nationale.

Objet

S'appuyer sur les résultats et l'impulsion donnée par la première conférence mondiale des femmes de l'IE, **Objectif égalité !**, afin de relancer, étendre et approfondir l'action syndicale collective dans le cadre de la lutte pour l'égalité des genres, dans les syndicats, dans l'éducation et dans la société.

Recommande à l'IE de :

1. Promouvoir et mettre en œuvre un Plan d'action de l'IE visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, lequel devra inclure des objectifs spécifiques et des moyens pour en évaluer le succès ; en étant axé sur le court terme, 2011-2015, et le plus long terme, jusqu'en 2030 ;
2. Intégrer au plan cinq objectifs axés sur les domaines clés suivants :
 - **Renforcer et démocratiser les syndicats** en parvenant à l'égalité des genres dans les structures syndicales, en assurant la pleine participation des femmes au sein des syndicats et de leurs structures dirigeantes ; la pleine participation des hommes à la promotion de l'égalité des genres; en soutenant le travail mené par les Réseaux de femmes ; en veillant à ce que les politiques et les structures de l'IE soutiennent effectivement les programmes et les actions en faveur de la justice dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des filles et des femmes ;
 - **Garantir une éducation publique de qualité inclusive, qui tienne compte de la dimension de genre**, en insistant sur l'éducation des filles et sur l'élimination des obstacles tels que le travail des enfants, les stéréotypes et la violence fondée sur le sexe, ainsi que sur le rôle capital de l'enseignant ;
 - **Mobiliser les organisations membres** afin qu'elles mènent des actions de plaidoyer et qu'elles demandent des comptes aux gouvernements sur la réalisation des OMD et des objectifs de l'EPT, sur la ratification, la mise en œuvre et le contrôle des traités et des conventions, sur une meilleure application des normes et des cadres juridiques existants afin de faire avancer l'égalité des genres dans l'éducation et dans la société en général ;
 - **Établir et maintenir des partenariats, des alliances et des coalitions qui répondent aux questions soulevées par les politiques publiques**, en collaborant avec les Syndicats mondiaux, les organisations internationales concernées dont ONU Femmes, l'UNESCO, l'OIT et d'autres organisations non gouvernementales, au niveau national et international, en mettant l'accent sur l'autonomisation politique et économique des femmes par le traitement des questions liées à l'équité en matière de rémunération, la protection sociale et la discrimination en termes de structure des salaires ; en

mettant fin à la violence contre les femmes et en leur assurant des rôles de premier plan dans le processus d'instauration de la paix et la sécurité ;

- **Développer une stratégie de communication et de recherche** en soutien au plan d'action, en favorisant la visibilité des pratiques syndicales de lutte contre la discrimination entre les genres, en échangeant des connaissances grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC), en permettant aux réseaux de femmes d'améliorer leurs compétences en termes de communication et de création de réseaux et en entreprenant une étude destinée à identifier les bénéfices et les lacunes en matière d'accès et de participation à l'éducation de qualité et à la formation, pour parvenir au plein emploi et au travail décent et assurer ainsi une existence décente aux femmes
3. Promouvoir un équilibre entre les genres dans toutes les structures et délégations de l'IE ; inclure une perspective sur le genre dans l'ensemble des politiques, programmes et activités ; et élaborer des lignes directrices et des outils pratiques destinés à intégrer le principe de l'égalité des genres;
 4. Promouvoir et diffuser les bonnes pratiques sur l'égalité des genres, l'intégration du principe d'égalité des genres;
 5. Soutenir les organisations membres afin qu'elles rappellent à leurs gouvernements qu'il est de leur devoir de respecter les engagements internationaux ;
 6. Créer et soutenir les réseaux de femmes pour établir une communauté mondiale de femmes activistes ;
 7. Promouvoir l'échange et encourager la coordination entre les comités spéciaux de l'IE , y compris le Comité de la promotion des femmes, l'Éducation de la petite enfance et l'Enseignement et la formation professionnels, les Populations autochtones et l'Enseignement supérieur ;
 8. Adapter l'Étude quadriennale de l'IE afin de suivre et donner des comptes-rendus quant à la réalisation du Plan d'action sur une base bisannuelle ;
 9. Inclure le suivi et la mise en œuvre du Plan d'action dans le Rapport annuel.

Encourager les organisations affiliées à :

1. Exécuter, autant que faire se peut, le Plan d'action au niveau national ;
2. Suivre et rendre des comptes au sujet des progrès réalisés par rapport aux recommandations émanant de la conférence mondiale des femmes de l'IE et des Congrès mondiaux ;
3. Faire pression en faveur de la ratification, la mise en œuvre et le suivi des cadres juridiques en place et améliorer l'application des normes au niveau national ;
4. Tenir les gouvernements pour responsables de la réalisation et l'observation des accords internationaux, notamment les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et les objectifs de l'Éducation pour tous (EPT) ;
5. Veiller à ce que les normes du travail soient appliquées équitablement aux hommes et aux femmes, et à ce que les conditions du contrat de travail incluent les questions relatives à la femme ;
6. Inclure un équilibre entre les genres dans toutes les structures et délégations ; inclure une perspective sur le genre dans l'ensemble des politiques, programmes et activités ; et élaborer des lignes directrices et des outils pratiques destinés à intégrer le principe de l'égalité des genres;
7. Offrir aux femmes des opportunités de formation, y compris aux fonctions de direction, à la négociation et la communication.



Participantes dans le cadre de la réception d'ouverture et des ateliers

3. Déroutement de la conférence

Pré-conférence des réseaux de femmes

Le 20 janvier, plus de 100 représentantes des réseaux régionaux et subrégionaux de femmes se sont réunies à l'occasion de la pré-conférence placée sous le thème « Connecter les réseaux de femmes de l'IE au travers de leurs stratégies passées et futures ». Cette session entendait célébrer les réussites, analyser les obstacles persistants et nouveaux, et progresser en s'appuyant sur une voix locales, nationale, régionale et mondiale puissante.

« Cela vaut absolument les ressources financières dépensées et le temps que le personnel y a consacré. »

Les réunions régionales ont discuté des développements et des priorités du travail coordonné en faveur de l'égalité dans les différentes régions, ainsi que des succès et des enjeux.

Pour la première fois, les représentantes des réseaux se sont rencontrées dans le cadre d'une réunion internationale des réseaux de femmes de l'IE. Le débat animé a principalement conclu à l'existence de problématiques communes en dépit des disparités régionales et locales, ainsi qu'à l'identification des Réseaux comme instruments décisifs pour assurer une large participation des femmes et leur permettre de faire entendre leur voix dans la lutte syndicale pour l'égalité des genres.

Il apparaît avec évidence que la crise financière et la récession économique ont profondément affecté la délivrance d'une éducation de qualité en de nombreux points du globe et contribué à ralentir la transition opérée en faveur de l'égalité. Les participants ont également mentionné sans équivoque l'impact des crises alimentaires et climatiques sur la réalisation de l'égalité et de l'éducation de qualité pour tous tout au long de la vie.



Échanges lors des réunions en ateliers

Cérémonie d'ouverture

« Une fantastique conférence ! »

L'ouverture de la conférence s'est déroulée le 20 janvier au soir. Cette session a permis de déterminer un cadre contextuel à la conférence **Objectif égalité !** : Diversité et égalité des genres au sein de l'IE : acquis et perspectives d'avenir.

La [conférence a été ouverte](#) par Fred van Leeuwen, qui a souligné que l'IE et ses organisations membres poursuivent l'objectif de l'égalité depuis la création de l'IE en 1993. Il a expliqué que « Pendant ce voyage, j'ai été véritablement inspiré par les nombreuses femmes courageuses, créatives et déterminées de notre mouvement, qui se sont dressées dans leur pays, dans leur communauté, dans leur organisation et dans leur école contre la discrimination et l'inégalité persistantes ». M. Chinnaworn Bunyakiat, le ministre thaïlandais de l'éducation, a souhaité la

bienvenue en Thaïlande aux participants et Boonpun Sanbho, du syndicat d'enseignants thaïlandais NTTU [a salué les personnes présentes](#) au nom des organisations thaïlandaises membres de l'IE.

La directrice d'ONU Femmes, Michelle Bachelet, [s'est adressée](#) aux participants de la conférence par un message vidéo. Elle y a souligné que l'éducation de qualité constitue un droit humain et est cruciale pour l'égalité, la paix et le développement. Elle a aussi rappelé que la promotion de l'égalité des genres requiert l'engagement de beaucoup de parties prenantes différentes. Michelle Bachelet a qualifié la conférence de l'IE d'étape importante pour accélérer l'élan d'action en faveur d'une réelle égalité entre filles et garçons, femmes et hommes.

Dans son [allocution d'ouverture](#), la présidente de l'IE, Susan Hopgood, a retracé l'histoire de la lutte des femmes pour la justice, en soulignant que beaucoup avait été fait, mais qu'il demeure un fossé entre les normes internationales et la pratique. Elle a mis en lumière le rôle de l'éducation dans l'autonomisation des femmes, en insistant sur la nécessité de changer les normes et les attitudes culturelles et sociétales, qui conduisent à l'assujettissement des filles et des femmes. Elle a terminé son allocution par un appel à l'action : « Nous devons maintenant nous inspirer de nous-mêmes et les unes des autres pour atteindre notre objectif sur notre lieu de travail, dans les salles de classes et au sein des communautés locales, dans nos propres syndicats, dans nos vies et au sein de l'Internationale de l'Éducation. Nous sommes en marche vers l'égalité ! ».

« Je vais emporter chez moi de nombreuses idées et stratégies de la conférence. »

Faire le point de la condition de la femme dans le monde actuel (21 janvier 2011)

Trente ans après la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW) et 15 ans après la Plate-forme d'action de Pékin (1995), il est temps de faire le point. Quelle est la progression des femmes sur le lieu de travail, au sein des organes de décisions, dans le secteur de l'éducation et la société ? Comment les syndicats d'enseignants contribuent-ils à ramener l'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les petites filles ? Le premier jour de la conférence était consacré à une analyse de ces questions. La principale oratrice et les invités ont mis en place un cadre précieux pour des échanges animés, poursuivis sur des thèmes plus spécifiques lors des sessions en atelier. Ce rapport présente brièvement les contributions et les principales questions mises en avant lors des discussions plénières et des ateliers.

Discours principal : Historique des progrès, des changements et des avantages conquis par les femmes dans le monde

par Susan Hopgood, Présidente de l'IE

Mme Hopgood a rappelé aux participantes et participants que le mouvement des suffragettes qui a secoué l'Angleterre à la fin du XIXe siècle et a ouvert la voie au dernier exemple en date qu'a été l'octroi du droit de vote aux femmes en Suisse en 1973, a été fondamental dans les progrès actuels de la condition de la femme dans le monde. Elle a loué les efforts incessants des sœurs indiennes pour renforcer la position de 10 millions de femmes au parlement et le plaidoyer constant pour l'attribution à des femmes de 30 % des sièges du parlement. La CEDAW (1979) a qualifié la « discrimination » de violation des droits de la personne et a plaidé pour un enseignement primaire gratuit de qualité. La question essentielle posée par Mme Hopgood était la suivante : comment mesurons-nous



les progrès ? Est-ce par le droit à la vie, le droit à la liberté et le droit à la sécurité de la personne ? Dans ce cas, qu'en est-il de l'infanticide des filles, des mutilations génitales féminines et de la violence à l'égard des enfants et des femmes, qui, à l'instar d'autres formes de violence, ont augmenté de par le monde, alors que 56 millions d'enfants n'iront toujours pas à l'école en 2015. Mme Hopgood a conclu que nous poursuivons toujours l'objectif de l'égalité, que les syndicalistes ont un rôle essentiel à jouer dans ce domaine et que sa réalisation requiert collaboration et solidarité.

Mesures législatives et correctrices dans le monde du travail

Par Christine Nathan, spécialiste des activités des travailleurs à l'OIT (Asie du Sud-Est)

Christine Nathan a énuméré les raisons que nous avons de nous réjouir. Depuis 1995, des mesures législatives et correctrices ont été adoptées pour garantir l'égalité des genres ; le taux de ratification des conventions 100 et 111 de l'OIT est élevé ; la discrimination directe est traitée ; la réduction des écarts salariaux est évidente ; l'avancement professionnel des femmes est encouragé par des actions positives ; les femmes ont davantage de possibilités de choix ; les rémunérations et le recrutement sont assurés sans tenir compte du genre ; un travail décent pour les travailleurs domestiques fait l'objet d'actions de plaidoyer. Toutefois, des inégalités se perpétuent, en raison notamment de la crise financière qui a mis à mal les progrès des femmes. Les femmes sont inégalement représentées dans le secteur informel et la nécessité de lutter pour réglementer davantage ce secteur est évidente. Des femmes fortes ont besoin de syndicats forts. Il faut abattre les murs construits par la culture, la tradition et la religion ; les syndicats doivent renforcer leur pouvoir d'organisation et se battre pour faire ratifier les conventions sur l'égalité entre les hommes et les femmes.



Coup de projecteur sur les femmes et la politique

Par Fatima Aparecida da Silva, vice-présidente du comité régional de l'IE en Amérique latine



Fatima Aparecida da Silva a souligné l'importance cruciale du rôle des femmes dans la politique et l'économie. Au niveau mondial, un pour cent seulement des femmes possède des terres et est propriétaire, 10 % seulement possèdent un bien en propre et 14 % à peine occupent des postes de direction. L'égalité, la solidarité et la lutte constante pour le pouvoir sont essentielles si l'on veut que les femmes occupent des fonctions publiques et aient voix au chapitre dans le processus décisionnel. Il est urgent de surmonter les barrières raciales et

ethniques. Alors que de nombreuses femmes travaillent dans les secteurs bancaire et financier, elles occupent principalement des postes secondaires. Les femmes doivent conquérir l'espace public. Il ne suffit pas d'élire des femmes à des postes de direction, elles ont également besoin d'un soutien pour promouvoir et faire avancer les questions liées à l'égalité des genres.

Renforcer la dimension de genre dans l'autonomisation économique

Par Gemma Adaba, ancienne représentante de la CSI aux Nations unies
Gemma Adaba a parlé de l'importance cruciale d'établir un lien entre le niveau national et mondial. Pour renforcer la dimension de genre dans l'autonomisation économique, il est essentiel de faire en sorte que les gouvernements du monde entier transposent au niveau national des instruments adoptés à l'échelle internationale. Les syndicats doivent lutter pour leur ratification et leur mise en œuvre afin de réduire la pauvreté et de promouvoir l'égalité des genres. La déclaration de Doha de 2008 était



fortement imprégnée de la dimension de genre. Ainsi, son paragraphe 12 réclame «la réalisation d'un plein emploi productif». Les coupes budgétaires résultant de la crise financière ont eu des répercussions négatives sur la fourniture de services publics de qualité et ont donc entraîné des revers dans la promotion des dispositions relatives à l'égalité des genres. Le nœud du problème est le modèle néolibéral de la mondialisation, qui doit être sérieusement contré. Le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT et la résolution de l'OIT de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes sont deux instruments importants à prendre en compte au niveau mondial et devraient être mis en œuvre à l'échelle nationale également.

Résultats de l'enquête quadriennale de l'IE (2009-2010) sur la Condition des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société

Par Jan Eastman, secrétaire générale adjointe de l'IE



Jan Eastman a présenté les faits saillants du [rapport](#) analysant l'égalité entre les hommes et les femmes dans les organisations membres de l'IE sur la base de l'enquête menée auprès desdites organisations membres. Au total, 138 organisations de 95 pays ont répondu à l'enquête, soit 34 pour cent des organisations membres de l'IE ; ces membres représentent 78 pour cent des membres individuels de l'IE. Certains résultats intéressants ont été cités. Les femmes sont majoritaires dans le corps enseignant et les syndicats, mais elles sont sous-représentées dans la direction des organisations syndicales ; plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. Bien que la moitié

des syndicats possèdent des mécanismes destinés à garantir l'égalité des genres dans les postes décisionnels, rien n'indique clairement que ces mécanismes ont amélioré la situation. Le fossé existant entre les diverses législations nationales sur l'égalité des genres et la réalité est le résultat de l'impact considérable des stéréotypes de genre, des réseaux masculins et de la répartition inégale des responsabilités familiales. Les membres considèrent que les barrières les plus importantes à l'éducation sont liées au travail des enfants, au manque d'infrastructures scolaires et aux stéréotypes de genre. Parmi les thèmes et actions prioritaires que l'IE devrait aborder, les plus fréquemment cités sont une éducation publique de qualité pour tous, l'investissement dans l'éducation, les femmes dans l'enseignement supérieur, l'éducation à l'égalité des genres dans les programmes de cours, les écoles en tant que sanctuaires et les stéréotypes de genre. Ce rapport devrait alimenter une réflexion sur l'égalité des genres au sein de l'IE et parmi ses membres.

La puissance par le nombre et la nécessité d'avoir des femmes à des postes de direction

Par Joyce Powell, membre du Comité exécutif de la NEA, États-Unis



Joyce Powell a retracé les 154 années de l'histoire de l'action syndicale pour l'égalité des genres et la pleine participation des femmes au sein de la *National Education Association* américaine. En 1979, la première femme présidente du syndicat a été élue au niveau local. L'amendement sur l'éducation (titre IX) n'est entré en vigueur qu'en 1972, après l'adoption de la loi essentielle sur les droits civiques de 1964. L'accès aux programmes éducatifs et aux possibilités d'éducation s'est indéniablement élargi, avec l'ouverture des sports aux femmes ; pourtant, 20 pour cent seulement des dirigeants syndicaux sont des femmes, alors qu'elles comptent pour 75 pour cent des enseignants syndiqués.

Les modèles de dirigeantes sont désormais nombreux, comme Mary Futrell, Susan Hopgood et Sharan Burrow. La puissance par le nombre doit se traduire dans les faits et l'objectif est de compter davantage de femmes à des postes de direction, mais aussi de mener des campagnes pour un salaire décent et la prévention absolue du harcèlement sexuel et de toutes les formes de violence. Les syndicats doivent améliorer la vie des femmes et des enfants. Nos sociétés doivent veiller à ce que chaque enfant bénéficie d'un excellent enseignement public, avec toutes ses opportunités et ses défis.

Quelques conclusions tirées des discussions en ateliers :

Les syndicats comme lieux dédiés à l'égalité, la diversité et l'autonomisation

Les syndicats doivent faire fonction de modèles pour la société, en termes de diversité et d'égalité. Pour être représentatifs et crédibles, ils doivent appliquer les valeurs qu'ils défendent dans leurs propres structures. Il convient de veiller à l'égalité des genres et la diversité, y compris la diversité sexuelle, l'origine ethnique, la religion et l'héritage culturel. Comment les syndicats peuvent-ils accroître l'effectif de femmes actives au sein des structures dirigeantes ? Il ne suffit pas de leur dédier des places et de les élire ; elles ont également besoin d'être parrainées et soutenues lorsqu'elles occupent un poste de direction. De façon similaire, il convient de doter des pouvoirs et des ressources appropriés les comités, réseaux et bureaux consacrés à l'égalité. L'organisation d'un audit interne sur la question du genre peut aider les syndicats à identifier les principaux domaines d'action permettant de parvenir à l'égalité entre femmes et hommes au sein des structures, politiques, programmes et budgets des syndicats. Le recrutement de jeunes femmes peut être favorisé en organisant ce groupe autour des questions qui les intéressent. Les jeunes femmes syndicalistes ne deviendront des membres actifs du syndicat que lorsqu'elles auront conscience de pouvoir intégrer les structures dirigeantes et d'être écoutées. Pour mener un travail efficace et bien intégrer les problématiques d'égalité aux travaux quotidiens du syndicat, il est essentiel de faire participer activement les hommes, comme les femmes, aux débats et aux formations dans le domaine de l'égalité des genres.

Comblent les lacunes en matière de respect de l'égalité des genres : De la théorie à la pratique

En dépit de l'existence d'une législation internationale et nationale relative à l'égalité des genres, celle-ci n'est que trop rarement, ou pas efficacement, appliquée ou mise en œuvre. Et lorsque des restrictions s'imposent, elle est trop souvent la première à en faire les frais. L'OIT a mis en place un processus de plainte et d'action destiné à appuyer le processus d'application au niveau national. Mais ces dispositions sont inutiles tant que les syndicats ne prennent pas l'initiative de lancer le processus et d'exploiter les structures existantes. L'analyse des budgets des institutions d'un point de vue sexospécifique peut elle aussi permettre de les responsabiliser par rapport à leurs politiques en matière d'égalité des genres. Les budgets traduisent les politiques en chiffres, et ces chiffres doivent refléter les engagements ainsi pris. La crise économique a affaibli les performances et réduit les dépenses consacrées à l'égalité et au développement. Il convient d'apporter une réponse aux politiques d'après crise afin de contrer sérieusement le modèle néolibéral de mondialisation et dénoncer l'accroissement des inégalités pour satisfaire aux intérêts économiques.

« Cette conférence a été une source de motivation pour renouveler l'énergie afin de motiver plus de femmes à occuper des postes de direction et à faire vraiment la différence dans le syndicat. »

Soulager les femmes du double fardeau représenté par le travail et les responsabilités familiales

Les femmes subissent encore tout le poids des travaux ménagers non rémunérés et des responsabilités familiales. Les syndicats peuvent contribuer à un partage équitable de ces tâches en défendant la congé parental rémunéré, offert aux femmes comme aux hommes. Et lorsque ces dispositions sont instaurées, il y a lieu d'encourager les hommes à en profiter. Une telle démarche exige une remise en question des modèles traditionnels ancrés dans la culture et la tradition.

Permettre l'autonomisation des filles et des femmes par l'éducation (22 janvier 2011)

L'éducation est l'un des moyens les plus efficaces pour rompre le cycle de la pauvreté. Cependant, les inégalités de genre continuent de menacer le bien-être et la dignité des petites filles et des femmes au sein des écoles et de la société. Si la plate-forme d'action de Pékin, les objectifs de l'éducation pour tous et les objectifs du millénaire pour le développement ont permis d'attirer l'attention sur les femmes et les petites filles et ont favorisé l'évolution de la situation, ce n'est toujours pas assez. Le droit à l'éducation doit se traduire en droits par l'éducation. Quelles stratégies le personnel enseignant et leurs syndicats peuvent-ils élaborer et mettre en œuvre pour atteindre un vrai changement innovateur et durable d'ici 2015, et bien après ? La seconde journée de la conférence a porté sur l'analyse des moyens permettant l'autonomisation des femmes et des filles par l'éducation. La principale oratrice et les intervenantes ont cadré le thème en présentant les problématiques les plus importantes et les institutions mondiales. C'est sur cette base que les participantes et participants ont examiné l'accès à l'éducation ainsi que la justice entre hommes et femmes et les opportunités dans ce même secteur. Les contributions apportées sont décrites brièvement ci-après, suivies d'un exposé des principales questions qui se posent désormais dans le cadre des stratégies et priorités futures de l'IE.

« La conférence a tué le mythe que les femmes du Sud sont des "victimes" et sont "impuissantes". »

Discours principal : Faire avancer l'égalité des genres par l'éducation en tant que droit fondamental de la personne, traduire le droit à l'éducation en droits par l'éducation en recourant à diverses stratégies, comme l'investissement dans une éducation de qualité et des personnels motivés

Par Saniye Gulser Corat, Directrice de la division pour l'égalité des genres à l'UNESCO



Saniye Gulser Corat a donné un aperçu complet de la vision, de la mission et des valeurs de l'UNESCO en matière de promotion de l'égalité des genres par et dans l'éducation, en s'appuyant sur de nombreuses données statistiques et des exemples de bonnes pratiques dans différents pays. Elle a rendu hommage à Amartya Sen, pour avoir démontré les avantages holistiques de l'éducation aux fins de l'autonomisation. Elle a raconté son histoire personnelle d'autonomisation mue par une éducation de qualité et par une vision inspirée de la ferme conviction que l'éducation est un droit fondamental de toute personne et non un luxe.

Pour l'UNESCO, l'égalité des genres est une priorité mondiale et l'organisation reconnaît diverses formes de discrimination et de marginalisation qui touchent des filles différentes de manières différentes. Elle a souligné que l'égalité dans l'éducation est garantie avec constance par la Déclaration universelle des droits humains, les objectifs du millénaire pour le développement et la conférence de Pékin. Toutefois, de nombreux objectifs ne sont toujours que des mots. Les personnes marginalisées restent les plus difficiles à atteindre. Il est temps désormais de déployer de nouveaux efforts et de tenir les promesses faites. La dimension de genre est une structure dynamique complexe et pas une simple dichotomie et, de ce fait, les inégalités sont difficiles à résoudre. La parité à l'école peut aisément masquer de profondes inégalités. Des nombres égaux ne garantissent pas l'égalité en termes de qualité de vie ou de possibilités. Le chaînon manquant pour passer du droit à l'éducation aux droits *par* l'éducation sont les droits *dans* l'éducation proprement dite, la qualité de l'éducation étant un terreau fertile pour l'autonomisation des femmes. Une éducation de qualité dépend de trois critères : (i) le lieu où l'éducation est dispensée, (ii) le programme des cours

et (iii) le corps enseignant. Ces trois critères doivent tenir compte de la dimension de genre. L'UNESCO se centre tout à la fois sur la formation et le développement professionnel des enseignantes et enseignants, et sur leurs conditions de travail. Les enseignants sont la ressource la plus précieuse, qui relie la société dans son ensemble aux enfants et aux familles, et ils doivent être appréciés et rester motivés. Un nombre suffisant d'enseignants doit être assuré et il faut veiller à ce qu'ils bénéficient d'un bon statut, de salaires stables et équitables et qu'ils soient appréciés. La crise financière ne devrait pas servir de prétexte pour réduire les budgets alloués à l'éducation.

[Les stéréotypes de genre à l'école et comment les supprimer grâce à un environnement propice](#)

Par Carolyn Hannan, ancienne directrice de la division des Nations unies pour la promotion de la femme



Carolyn Hannan a commencé par présenter des exemples de la manière dont les stéréotypes de genre fonctionnent à l'école : les filles travaillent plus dur ; les garçons ont besoin de plus d'attention parce qu'ils ont tendance à mal se comporter ; les enseignants peuvent utiliser les filles pour calmer les garçons difficiles ; leur sentiment de sécurité et de satisfaction est moindre ; la capacité des filles à jouer un rôle de leader est mise en question et les filles ne sont considérées comme de bonnes élèves que dans certaines matières, mais pas en science ni en technologie. Ces stéréotypes peuvent être supprimés en modifiant les programmes de cours, en adoptant des politiques scolaires qui tiennent compte de la dimension de genre, en utilisant des

manuels ne contenant ni termes ni images discriminatoires, en inversant divers rôles et fonctions et en organisant des formations sexospécifiques, pour ne citer que quelques exemples. Les attentes trop faibles envers les filles en science et en technologie peuvent expliquer pourquoi les filles ne s'orientent pas vers les TIC autant que les garçons et pourquoi les garçons utilisent plus un ordinateur à la maison que les filles. Diverses stratégies pourraient être utilisées pour modifier cet état de fait. Des initiatives pourraient être prises en vue d'organiser des filières scientifiques pour les filles dans des domaines atypiques, d'utiliser des modèles de rôle qui inspirent les filles, de revoir le matériel de formation et d'enseignement afin de le rendre attrayant et adapté aux filles et de travailler avec des filles douées pour qu'elles assument des rôles de leader. Un environnement propice au développement de la confiance et de l'estime de soi pourrait être créé par le biais de réseaux parascolaires, d'un environnement sûr pour parler, de bibliothèques améliorées et d'un accès facilité aux sports et à d'autres activités de loisirs. Les syndicats peuvent appuyer la promulgation de lois plus strictes pour lutter contre le rabaissement de la femme dans les médias et la publicité. Mme Hannan a également brièvement évoqué la violence, le harcèlement et l'exploitation sexuelle dont les filles sont victimes.

[La Campagne mondiale pour l'éducation \(CME\) : défis et réponses](#)

Par Assibi Napoe, présidente du conseil de la Campagne mondiale pour l'éducation (CME) et coordinatrice régionale principale de l'IE pour l'Afrique Assibi Napoe a expliqué que la CME a contribué à ouvrir l'accès à l'éducation des filles et des garçons, mais que l'objectif n'était pas encore pleinement atteint. En Afrique subsaharienne, l'éducation demeure un luxe. Elle n'est pas considérée comme nécessaire pour les filles, parce que leur époux peut les entretenir. Même après l'enseignement secondaire, les filles sont victimes de la traite des êtres humains entre l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale et le Nigeria, où elles finissent dans les plantations de café. Elles sont souvent vendues comme domestiques et l'argent ainsi gagné sert à payer l'éducation des garçons. La traite des enfants est un problème aigu en Afrique. Des efforts ont été déployés pour recueillir des données ventilées afin de cerner la situation et les besoins des filles en matière d'éducation. Des programmes d'Education Watch ont été lancés pour attirer l'attention sur la



nécessité que les filles aillent à l'école. Il est urgent de mener des actions de plaidoyer plus efficaces en faveur de l'éducation des filles et de renforcer la dimension de genre dans les établissements scolaires existants et leurs infrastructures. Il est fait pression sur différents pays d'Afrique pour promouvoir l'éducation et les infrastructures nécessaires à l'éducation des filles.

Actions collectives de plaidoyer et partenariats : des stratégies de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation

Par Maki Hayashikawa, spécialiste de l'éducation de l'UNGEI (Initiative des Nations unies pour l'éducation des filles), Asie du Sud-Est



Maki Hayashikawa a présenté un bref aperçu des stratégies utilisées par l'Initiative des Nations unies pour l'éducation des filles (UNGEI) en vue de contribuer à promouvoir l'éducation des filles. Lancée en 2000 à Dakar, au Sénégal, l'UNGEI insiste sur l'importance capitale de donner la priorité à l'éducation des filles pour réduire les écarts entre les filles et les garçons dans l'enseignement primaire et secondaire afin d'atteindre l'objectif fixé pour 2015. Dans la première Déclaration mondiale sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, l'objectif déclaré était de faire de l'égalité des genres dans l'éducation une priorité tant au niveau interne qu'externe, dans le cadre du concept plus large de l'égalité des genres. Des actions collectives

de plaidoyer sont une stratégie très répandue. Les partenariats stratégiques avec les communautés locales, la société civile et d'autres parties prenantes sont utilisés pour faire pression sur les gouvernements et les établissements scolaires. Le rôle essentiel des enseignants doit absolument être reconnu. Ils sont considérés comme des prestataires de services extrêmement féminisés. Si les enseignants ne sont pas sensibilisés davantage aux questions de genre, l'éducation pourrait souffrir d'un manque de sensibilité et de réactivité à la dimension de genre dans ses méthodes d'enseignement et dans le traitement des élèves, tant filles que garçons. Les syndicats d'enseignants doivent concentrer leur action sur des partenariats stratégiques avec la communauté locale, la société civile et d'autres parties prenantes afin de contribuer à la réalisation des objectifs éducatifs de l'égalité des genres dans l'éducation en 2015.

L'indivisibilité des droits de la personne doit être respectée. Le droit à l'éducation ne sera réalisé que si tous les autres droits sont également promus.

Par Stella Maldonado, secrétaire générale de la CTERA, Argentine

Stella Maldonado a parlé de la réalisation du droit à l'éducation sous une autre perspective. Elle a affirmé que les droits à la santé, au travail, à la sécurité et à la protection sont des dimensions connexes d'un environnement social qui doit être créé pour réaliser le droit à l'éducation. Elle a souligné l'importance du renforcement des syndicats afin qu'ils analysent les politiques d'éducation et l'inclusion sociale sous un angle politique. Les pratiques institutionnelles et éducatives en faveur de l'égalité des genres doivent être étudiées de près. Il ne suffit pas de se centrer sur l'inclusion et la participation de toutes les filles. Il est tout aussi important



de veiller à ce que la lutte contre la violence et les stéréotypes de genre soit poursuivie. Une éducation de qualité est possible si nous nous débarrassons des pratiques qui consistent pour les enseignants à avoir plusieurs emplois parce qu'il n'y a pas de garantie de salaire et d'assurance-santé. Les conditions de travail des enseignants doivent faire partie des négociations collectives et les syndicats doivent être plus forts afin de résoudre toutes ces questions. Il est absolument essentiel que les conditions de travail soient décentes pour créer de bons environnements d'apprentissage et d'enseignement. L'éducation de la petite enfance est aussi importante que l'enseignement secondaire. De nombreux adolescents quittent l'école pour s'occuper de leurs frères et sœurs.

Quelques conclusions tirées des discussions en ateliers :

L'éducation est un droit, ne les en privons pas ! garantissons l'accès des fillettes à l'éducation

Si l'importance de l'accès des filles à l'éducation n'est pas contesté, il n'en demeure pas moins que les objectifs de l'Éducation pour tous pour 2010 n'ont toujours pas été atteints et ne le seront probablement pas d'ici 2015. L'engagement politique et les contributions financières sont insuffisants et sont du reste compromis par la crise économique mondiale, dont les répercussions sont encore plus violentes pour les populations les plus marginalisées. Il incombe aux syndicats de pousser les gouvernements à respecter leurs engagements. L'établissement de partenariats stratégiques avec les communautés et autres parties prenantes est essentiel à cette fin. Le plaidoyer mis en œuvre par les syndicats afin d'intensifier la participation des filles à l'éducation doit évoquer la sécurité dans les écoles ainsi que la qualité et la pertinence de l'éducation - si ces aspects n'apparaissent pas clairement, les parents ont généralement tendance à déscolariser les filles. Très souvent, les garçons restent prioritaires face aux filles lorsque des opportunités d'accès à l'éducation se présentent, et les attitudes et valeurs culturelles et traditionnelles continuent de prévaloir. Les syndicats sont-ils en mesure d'y remédier en promouvant une éducation de qualité inclusive, sans stéréotypes de genre ? Des syndicats d'Amérique latine, du Royaume-Uni et d'Australie ont fait état de programmes spécifiques de soutien à l'achèvement du cursus scolaire pour les filles enceintes ou devenues mères.

Cadrer la discussion autour de la contre-performance des garçons

Le problème de la contre-performance des garçons en milieu scolaire présente diverses dimensions selon les régions : les syndicats caribéens font savoir que la contre-performance des garçons va de pair avec leur implication dans des activités criminelles ; en Asie centrale, ils tendent à se désengager de l'enseignement supérieur, et en Asie du sud-est ils abandonnent l'école à un âge précoce. En Europe, les préoccupations à cet égard n'ont cessé de croître. Les stratégies élaborées afin d'y apporter une réponse doivent être formulées dans un contexte culturel régional. Mais il est très important de garder à l'esprit que les femmes représentent encore deux tiers des adultes analphabètes et plus de la moitié des enfants déscolarisés. Les filles qui ont accès à l'éducation achèvent leur cursus avec succès. Par conséquent, le problème de la contre-performance des garçons en milieu scolaire ne doit pas être pris en charge au détriment de l'accès des filles à l'éducation. Le phénomène reflète des comportements sociaux complexes et des normes culturelles, profondément enracinés dans les rapports et les institutions. Il est important de ce fait de contester les arguments accusant facilement les enseignantes, par ex., sans analyser les causes du problème, et proposer des mesures holistiques pour y remédier, à l'avantage des garçons et des filles.

« Merci à l'IE ; je suis fière de participer à cette conférence. »

Compétences des enseignants en matière d'égalité, de diversité et de promotion d'une approche sensible à la dimension de genre

La parité hommes-femmes dans l'éducation peut aisément masquer d'autres inégalités à l'école, instaurant ainsi un environnement défavorable à l'autonomisation des filles en reproduisant les stéréotypes de genre et en exposant celles-ci à la violence. Les syndicats peuvent développer des supports d'enseignement sensibles à la question du genre et défendre l'inclusion d'une dimension liée à l'égalité des genres dans les programmes scolaires, particulièrement au travers de l'éducation sexuelle et l'éducation au VIH/SIDA. Le sport et l'éducation physique peuvent eux aussi jouer un rôle de taille dans l'autonomisation des filles et la lutte contre les stéréotypes de genre. Les enseignantes et enseignants demeurent la ressource la plus importante, et leur éducation et leur formation doit leur apporter les connaissances et les compétences qui leur permettront de faire face aux dynamiques du sexisme, du racisme ou

« Je vais former des jeunes femmes dans mon pays. »

de l'homophobie en classe. Une autre option offerte aux syndicats consiste à développer des profils de compétences des enseignants qui incluent des compétences sur les questions du genre et de la diversité. Cette option présente une importance particulière pour la petite enfance, le primaire et l'adolescence.

Objectif égalité ! – Vers un plan d'action mondial

La dernière session plénière de la conférence, tenue le 23 janvier, visait à poser les bases qui permettront à l'IE et ses affiliés de définir les directions futures et de construire un plan d'action, en travaillant avec les autres syndicats, les ONG, les agences des Nations unies et la communauté internationale et ce, afin de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les syndicats, dans l'éducation et dans la société. Une discussion plénière animée et centrée sur les stratégies et priorités à venir de l'IE s'est tenue, à l'appui d'une présentation des principaux résultats de la conférence. Il est clairement ressorti de cet échange que les questions abordées présentaient un intérêt commun pour beaucoup de participantes, lesquelles affichaient une grande motivation et appréciaient l'opportunité de rassemblement qui leur était ainsi offerte.

Rapport des résultats de la conférence

Par Teopista Birungi, membre du Bureau exécutif de l'IE pour la région Afrique

Teopista Birungi a présenté une première synthèse des résultats de la conférence. Elle a souligné qu'en tant que syndicalistes, nous avons un rôle essentiel à jouer et que, pour ce faire, nous devons nous soutenir et travailler ensemble de manière solidaire. La collaboration entre les syndicats d'enseignants doit intervenir au niveau local, régional et mondial. Dans son rapport, elle a regroupé les idées et suggestions formulées durant les discussions plénières et les ateliers sur les thèmes suivants :



- Faire des syndicats des lieux dédiés à l'égalité, la diversité et l'autonomisation
- Comblir les lacunes en matière de respect de l'égalité des genres et assurer les droits humains de la femme
- Vaincre les stéréotypes de genre par l'éducation et l'action syndicale
- Garantir le droit à une éducation de qualité pour tous, filles et garçons, femmes et hommes.

La mise en réseau pour une action conjointe en faveur de l'égalité des genres

Les réseaux régionaux et sousrégionaux de femmes de l'IE sont un instrument nécessaire à la mise en œuvre de politiques sur l'égalité des genres et d'activités d'organisation. En venant appuyer les processus de contrôle de la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité, les outils mondiaux de communication et d'échange d'informations rendent les ressources visibles et accessibles, et les participantes et participants ont plaidé pour l'utilisation des outils de mise en réseau sociale dans une perspective d'organisation et de connexion des intervenantes, et même pour l'organisation d'une deuxième conférence « **Objectif égalité !** ».

Réponses aux résultats de la conférence

Milagros Ogalinda, membre du comité régional Asie-Pacifique, a [félicité](#) l'IE pour l'immense travail accompli afin de rassembler des avis de différentes cultures, de différentes régions et de différentes perspectives. En dépit des différences, il existe de nombreux points communs. Gloria Inés Ramírez, sénatrice de la République de Colombie, a [loué](#) le travail des réseaux de femmes de l'IE et a ajouté que la formalisation réussie de ces réseaux permettra de promouvoir des politiques de formation pour les femmes afin de renforcer encore leurs capacités et de créer un autre monde d'égalité des

genres. Lorretta Johnson, vice-présidence exécutive de l’AFT, a [déclaré](#) que cette conférence a été une occasion unique de discuter de différents défis, tels que la violence fondée sur le sexe, l’équité salariale, la perte du respect envers les enseignants. Nous devons aujourd’hui canaliser nos énergies et profiter de l’élan pour traduire tout cela dans des actions concrètes.

Discours de clôture : Un pas de plus vers l’égalité

Susan Hopgood a indiqué que le chemin parcouru depuis 1993 en faveur de l’égalité entre femmes et hommes s’est heurté à de nombreux défis. La représentation des femmes au sein des organes de l’IE est enracinée dans la Constitution, le Comité de la promotion des femmes et les divers Caucus des femmes sont consacrés dans les politiques de l’IE. Mais cela ne s’est pas fait sans heurts. Il est important de considérer ce qui a été réalisé concrètement, et ce qui reste à accomplir.

L’institutionnalisation des réseaux de femmes est un facteur critique. Certains voient en eux une menace. Les réunions tenues dans le cadre de la pré-conférence ont permis aux représentantes des réseaux d’analyser les priorités régionales. L’analyse des réunions menées durant ces trois jours ainsi que les résultats qui en découlent montrent que l’IE peut désormais avancer en développant des



stratégies conjointes. Susan a assuré aux participantes et participants que le rapport et ses conclusions allaient servir de base à l’action future.

« Avons-nous répondu aux attentes par rapport à cette conférence ? »

Une question posée par Susan, à laquelle elle a elle-même répondu :

« Oui, nous y avons répondu. »

Des participantes reconnaissant fièrement le succès de la Conférence

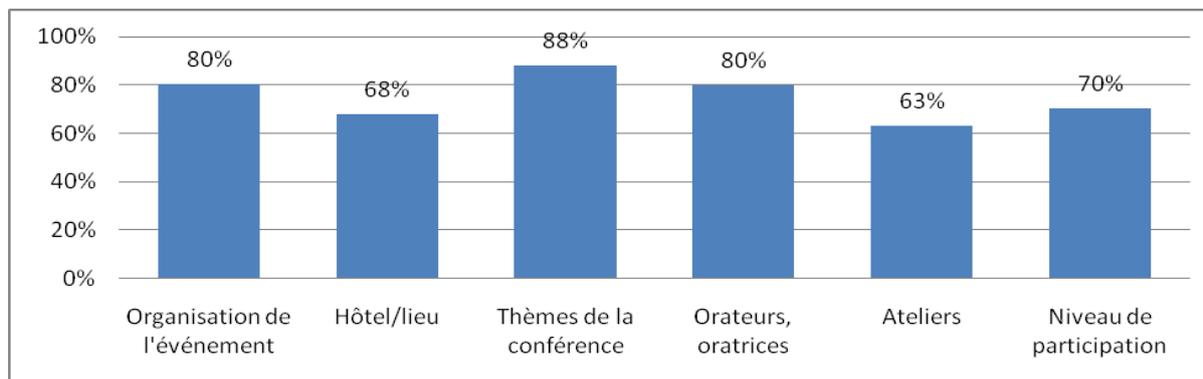
4. Évaluation par les participantes

La conférence avait un caractère participatif et tendait à mettre en avant la diversité des membres de l'IE et elle y a réussi. Les retours d'information des participantes et participants, des orateurs et oratrices et invités ont été positifs pendant et après la conférence, tout comme les réponses au questionnaire d'évaluation.

Le questionnaire portait sur quatre thèmes, avec des sous-questions :

1. Qu'avez-vous préféré dans la conférence ?
2. Que voudriez-vous ajouter à une future conférence ?
3. Que voudriez-vous changer ?
4. Autres commentaires et suggestions.

88 % des répondants ont jugé le programme de la conférence «excellent» en ce qui concerne les thèmes des ateliers, le contenu, les orateurs et l'organisation. 63 % des participants ont qualifié d'« excellents » les thèmes des ateliers et de « très utile » le travail que leurs syndicats respectifs accomplissent et dont sont responsables les personnes chargées des questions d'égalité.



Graphique : Évaluation par les participants, pourcentage de commentaire «excellent»

Les participantes et participants ont fait savoir qu'ils avaient pu exprimer leurs préoccupations concernant les défis et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur environnement de travail en raison des pressions sociales, économiques ou politiques dans leur pays. Les femmes, en particulier, ont jugé que les ateliers constituaient une occasion précieuse d'échanger des expériences, de bonnes et de mauvaises pratiques et de créer des réseaux.

« Merci pour cette merveilleuse Conférence des femmes de l'IE à Bangkok. Cet événement passionnant a été une grande source d'inspiration et j'ai déjà échangé des courriers électroniques avec des femmes pour assurer un suivi des questions abordées »

*Barb Jennings,
Chargée des questions liées aux femmes, AEU
Victorian Branch*

Les participantes et participants ont observé que la conférence s'est déroulée dans une atmosphère optimiste et inclusive, dans un esprit de solidarité, dans le respect des principes d'universalité et animée par un engagement fort à progresser conjointement et véritablement pour faire avancer l'égalité des genres dans les syndicats et l'éducation et par leur intermédiaire.

Les participantes et participants ont instamment invité l'IE à organiser une deuxième conférence des femmes et cette prière a été réitérée par plusieurs orateurs en plénière. Cette demande a été approuvée ultérieurement dans le cadre de la réunion du Bureau exécutif de mars 2011.

5. Liste des documents

Site Web dédié à la conférence: www.ei-ie.org/femmes2011

Page facebook consacrée à la conférence :

<http://www.facebook.com/event.php?eid=125427410844420>

Kit de la conférence

Programme de la conférence :

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/WWC%20Programme_FR_Final.pdf

Guide de la conférence :

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1WWConference_Guide_fr_email.pdf

Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société :

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/SurveyReport%20fr.pdf>

Brochure intitulée Les Réseaux régionaux et subrégionaux de Femmes de l'IE :

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Networks%20FR.pdf>

Séances plénières

« Séance plénière d'ouverture » - 20 janvier 2011

Discours d'ouverture par Susan Hopgood, Présidente de l'IE

<http://download.ei->

[ie.org/Docs/WebDepot/Speech%20by%20Susan%20Hopgood%20WWC%20Bangkok.pdf](http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Speech%20by%20Susan%20Hopgood%20WWC%20Bangkok.pdf)

Discours d'ouverture par Fred van Leeuwen, Secrétaire général de l'IE

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/20opening%20fred%20speech%20EN.pdf>

Discours de bienvenue par Boonpun Sanbho, NTTU/Thaïlande

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/20opening%20NTTU%20welcome%20speech%20EN.pdf>

Séance vidéo animée par Michelle Bachelet, Sous-Secrétaire générale des Nations Unies et Directrice exécutive de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies

<http://www.youtube.com/user/EduInternational?blend=1&ob=5#p/u/7/7iq3iixa65w>

Jour 1 – 21 janvier : « Faire le point sur la condition de la femme dans le monde actuel »

« Financer l'égalité de genre pour le plein emploi et un travail décent pour toutes les femmes », par Gemma Adaba, ancienne représentante de la CSI auprès des Nations Unies

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/COPE%20Journal.pdf>

« Rapport quadriennal sur la condition des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société » et conclusions de la pré-conférence des réseaux et conclusions de la Pré-conférence sur les Réseaux, par Jan Eastman, Secrétaire générale adjointe de l'IE

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20jan%20survey%20EN.ppt>

« L'action syndicale pour réaliser l'égalité des genres et la pleine participation des femmes », par Joyce Powell, Membre du Bureau exécutif de la NEA

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20joyce%20ppt%20EN.ppt>

« Les femmes, le pouvoir et la politique », par Jucara Dutra Vieira, Vice-présidente pour l'Amérique latine

Jour 2 – 22 janvier : « Permettre l'autonomisation des filles et des femmes par l'éducation »

« Autonomiser les femmes et les filles par le biais de l'éducation - succès et obstacles », par Carolyn Hannan, ancienne Directrice de la Division de la promotion de la femme de l'ONU

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20hannan%20speech%20EN.pdf>

« Progrès réalisés par la CME pour réaliser l'éducation des filles : défis et réponses », par Assibi Napoe, Présidente du Conseil de la Campagne mondiale pour l'éducation (CME) et Coordinatrice régionale principale pour l'Afrique

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20assibi%20speech%20FR.pdf>

« Faire évoluer le droit des filles à l'éducation par le biais de l'UNGEI », par Maki Hayashikawa, Spécialiste de l'éducation dans le cadre de l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI), UNICEF

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20UNGEI%20talking%20points%20EN.pdf>

Jour 3 – 23 janvier : « Un pas de plus vers l'égalité »

« Rapport des résultats de la conférence », par Teopista Birungi, membre du Bureau exécutif

<http://pages.ei-ie.org/women2011/fr/>

« Réponse aux résultats de la conférence », par Lorretta Johnson, vice-présidente exécutive de l'AFT

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20lorretta%20speech%20EN.pdf>

« Réponse aux résultats de la conférence », par Milagros Ogalinda, membre du Comité régional Asie-Pacifique de l'IE

« Réponse aux résultats de la conférence », par Gloria Ramirez, Sénatrice de la République de Colombie

« Message à l'attention des participants à la conférence », par Monia Cheikh, FGESRS/Tunisie

Rapports des séances plénières

- Faire le point sur la condition de la femme dans le monde actuel (21 janvier)

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/COPE%20Journal.pdf>

- Permettre l'autonomisation des filles et des femmes par l'éducation (22 janvier)

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20-%20report%20jyoti%20EN.pdf>

- Un pas de plus vers l'égalité (23 janvier)

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20-%20report%20jyoti%20EN.pdf>

Ateliers

Faire le point sur la condition de la femme dans le monde actuel : 21 janvier

- Les femmes syndiquées concilient travail à l'extérieur et responsabilités familiale
présentation

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.7%20reconcile%20work-family%20-%20ppt.ppt>

- Égalité des genres et emploi dans l'éducation et la recherche : documentation

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.8%20gender%20eq%20in%20employment%20-%20handout.pdf>

- Les audits sur la question du genre comme outils favorisant l'intégration du principe d'égalité des genres: présentation

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.6%20gender%20audit%20-%20ppt.ppt>

- Le vieillissement et le métier d'enseignant : présentation

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.4%20ageing%20-%20ppt.pptx>

- Les femmes et le VIH en Afrique : documentation

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.4%20africa%20HIV%20-%20handout.pdf>

- Perspectivas de género respecto al el VIH, America Latina : présentation

- Répondre à la violence à l'encontre des femmes en promouvant leurs droits sur le lieu de travail : présentation

- Genre et changement climatique : présentation, présentation 2

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.6%20women%20and%20climate%20-%20ppt.pdf>

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.6%20women%20and%20climate%20-%20presentation.pdf>

- Las mujeres como fuerza de paz y desarrollo : [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.10%20women%20peace%20development%20-%20ppt%20-%20S.pptx>
- Las mujeres en el proceso político : [documentation 1](#), [documentation 2](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.9%20women%20political%20process%20-%20handout%20-%20S.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.9%20women%20political%20process%20-%20handout2%20-%20S.docx>

Permettre l'autonomisation des filles et des femmes par l'éducation : 22 janvier

- Les compétences des enseignants du point de vue du genre : [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.7%20teacher%20comp.%20gender%20perspective%20-%20ppt.ppt>
- Les compétences des enseignants en faveur de l'égalité des genres dans l'éducation : [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.4%20teacher%20comp.%20enhance%20gender%20justice%20-%20ppt.ppt>
- L'éducation sexuelle comme moyen d'autonomisation des filles : [présentation](#), [documentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.8%20sexuality%20education%20-%20ppt.ppt>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.8%20sexuality%20education%20-%20handout.pdf>
- Médias numériques : Exploiter ces médias pour promouvoir les questions liées aux femmes dans le cadre scolaire et à l'extérieur : [documentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.5%20digital%20media%20-%20handout.pdf>
- Un avenir pour les fillettes : l'éducation, et non pas le travail : [liste de documents](#), présentations sur [Albanie](#), [Éthiopie](#), [Inde](#), [Maroc](#), [Népal](#), [États-Unis](#), [Zimbabwe](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20sbashk%20kosovo.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20nta%20ethiopia.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20aiptf%20india.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20sne%20marocco.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20nnta%20nepal.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20aft%20usa.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20ptuz%20zimbabwe.doc>
- Établissement d'un Indice sur l'égalité pour le secteur de l'éducation, axé sur sur l'équité salariale: [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.5%20equality%20index%20pay%20eq%20-%20ppt.ppt>
- Égalité des genres : La lutte dans les pays ayant émis des réserves quant à la CEDAW : [présentation](#), [documentation 1](#), [documentation 2](#), [documentation 3](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.4%20cedaw%20-%20ppt.pdf>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.4%20cedaw%20-%20ppt.pdf>

- <http://judiciary.senate.gov/pdf/10-11-18%20Frogh%20Testimony.pdf>
<http://www.icrw.org/files/publications/Recognizing-Rights-Promoting-Progress-CEDAW.pdf>
- Connecter le syndicat à la communauté : [présentation](#), [documentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.7%20union-community%20-%20ppt.pptx>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.7%20union-community%20-%20handout.pdf>
 - Niñas indígenas: género, etnicidad y educación : [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.10%20indigenous%20girls%20LA%20-%20ppt%20-%20S.pptx>
 - La educación: ¿reproduce o transforma los estereotipos de género? : [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.11%20gender%20stereotypes%20-%20ppt%20-%20S.pptx>
 - Enseñanza para la diversidad: sexismo, racismo y homofobia en la enseñanza secundaria: [présentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.9%20teaching4diversity%20-%20ppt%20-%20E-S.ppt>
 - L'éducation physique et le sport à l'école pour l'autonomie des petites filles : [documentation](#)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.9%20teaching4diversity%20-%20ppt%20-%20E-S.ppt>

Bibliothèque multimédias

Lettres d'information sur la conférence

- [Lettre d'information Jour 3 - 23 janvier 2011](#)
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_4_Sunday23_final_fr.pdf
- [Lettre d'information Jour 2 - 22 janvier 2011](#)
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_3_Saturday22_final_fr.pdf
- [Lettre d'information Jour 1 - 21 janvier 2011](#)
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_3_Saturday22_final_fr.pdf
- [Lettre d'information Pré-conférence - 20 janvier 2011](#)
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_1_Thursday20_final_fr.pdf

Vidéos

- [Objectif égalité ! Diaporama sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE](#)
<http://youtu.be/xdU6pHi7TgQ>
- Michelle Bachelet, Sous-Secrétaire générale des Nations Unies et Directrice exécutive de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, s'adresse à la conférence mondiale des femmes de l'IE : <http://youtu.be/7jq3iixa65w>
- Teresa Cabrera, première femme Présidente du Dominican Teacher's Union (source : NEA/États-Unis) : <http://youtu.be/IMcJtdhwbWI>
- L'égalité des genres d'un point de vue mondial : Entretien avec Jan Eastman, Secrétaire générale adjointe de l'IE (source : NEA/États-Unis) : <http://youtu.be/xDO-0-3eEgw>
- [Déclaration de Trudy Kerperien \(AOB, Pays-Bas\) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE](#) (anglais) : http://youtu.be/rPZLp5I3T_4
- [Déclaration d'Odile Cordelier \(SNES-FSU, France\) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE](#) (français) : <http://youtu.be/BPovMmAvC-g>
- [Déclaration de Sonia Fernandez Casal \(STEs, Espagne\) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE](#) (espagnol) : <http://youtu.be/YAKQIzCZxtA>
- [Déclaration de Gitta Franke-Zollmer \(VBE, Allemagne\) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE](#) (anglais) : http://youtu.be/H4le_1r8ICE

- Déclaration de Beatrice Rogere-Pignolet (SER, Suisse) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE (français) : <http://youtu.be/DsQBrIpN3yc>
- Déclaration de Maria Arminda Braganca (FNE, Portugal) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE (anglais) : <http://youtu.be/q5nzdjXBnWM>
- Déclaration de Ilze Trapenciere (LIZDA, Lettonie) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE (anglais) : http://youtu.be/X_m94bFmMCO
- Déclaration de Britta Sjostrom (Lararforbundet, Suède) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE (anglais) : <http://youtu.be/hSUEBP4BFtw>
- Déclaration de Marilo Reina (F.E.CC.OO, Espagne) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE (espagnol) : http://youtu.be/lwl5q_-He7g
- Déclaration de Kounka Damianova (SEB, Bulgarie) sur la Première conférence mondiale des femmes de l'IE (français) : <http://youtu.be/J0bPDLygl7Y>

Sixième Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation

Le Cap, juillet 2011

Rapport quadriennal sur la situation des droits et de l'éducation des peuples autochtones

Je suis très fière d'être une Bochimane.
Notre peuple a été tellement maltraité qu'il s'est dispersé.
Nous avons fui dans toutes les directions.
Parce qu'ils ne voulaient pas de Bochimans dans le pays.

Grand-mère /Una Rooi, Bochimane, Afrique du Sud

La réalisation des droits des peuples autochtones

1. L'Internationale de l'Éducation et les droits des peuples autochtones

Lors de son premier Congrès mondial, réuni à Harare en 1995, l'Internationale de l'Éducation (IE) a adopté une *Résolution sur les droits des peuples autochtones*, reconnaissant que les organisations membres de l'IE ont la responsabilité particulière de soutenir les peuples autochtones dans leur volonté d'assurer la survie de leurs savoirs, de leurs langues et de leurs cultures, ainsi que la réussite de leurs enfants dans leur propre monde et celui s'étendant au-delà de leurs communautés. Il s'agissait d'une décision particulièrement importante dans la mesure où, pour la majorité de ces peuples autochtones, l'éducation prévue par les programmes gouvernementaux a plus que négligé leurs langues et leurs cultures. Dans bon nombre de régions du monde, les programmes d'éducation pouvaient, intentionnellement ou non, anéantir les peuples autochtones en tant que groupes, en détruisant leurs langues et leurs cultures. La plupart des enfants autochtones ont le niveau d'éducation le plus bas dans le monde « moderne ». Et nombreux sont les peuples autochtones qui luttent pour leur survie dans des environnements très différents, peu à peu détruits par les puissances économiques et en proie aux effets du réchauffement climatique.

L'IE utilise l'expression « Peuples autochtones » telle que proposée par les Nations Unies, incluant les populations autochtones et tribales, les peuples premiers ou premières Nations, et les groupes ethniques. Par ailleurs, l'IE estime que l'auto-identification en tant qu'Autochtone est l'élément fondamental qui permet de définir les peuples autochtones en tant que tels.

Depuis 1998, l'Internationale de l'Éducation organise des Caucuses spécialement consacrés aux peuples autochtones en prélude à ses Congrès mondiaux. Il en sera de même au Cap, en Afrique du Sud, le 20 juillet 2011.

Encadré n° 1 : Politique et résolutions de l'IE

Décision du Bureau exécutif pour la création du Comité ad hoc sur les questions autochtones (2008-2011)

Résolution sur l'intervention du gouvernement australien dans les communautés autochtones (2007)

Résolution sur l'éducation pour la diversité culturelle (2004)

Résolution sur les droits des peuples autochtones (1998)

Résolution sur le racisme et l'intolérance religieuse (1995)

Résolution sur l'éducation des peuples autochtones (1995)

Résolution sur les droits des peuples autochtones (1995)

2. La situation des peuples autochtones : valoriser, respecter et promouvoir la diversité

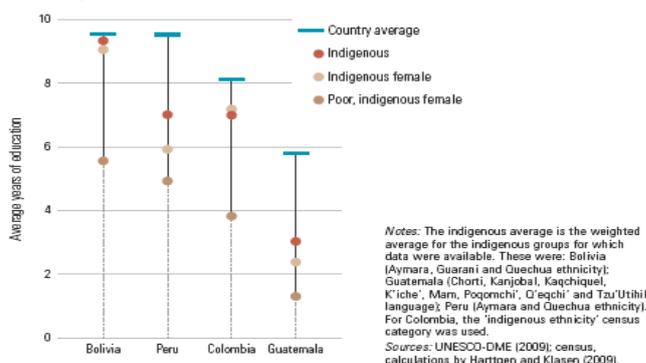
La publication de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones (UNPFII), « La situation des peuples autochtones dans le monde » (UNPFII, 2009), affirme qu'il existe plus de 370 millions d'Autochtones dans quelque 90 pays, vivant dans toutes les régions du monde et représentant 5% de la population mondiale. Sur les 7 000 langues recensées aujourd'hui dans le monde, plus de 4 000 sont parlées par des peuples autochtones. Il existe environ 5 000 groupes autochtones distincts, répartis sur près de 20% de la planète. La plupart d'entre eux vivent en Asie.

Bon nombre de peuples autochtones mènent des modes de vie traditionnels. Par choix ou parce qu'ils ont été déplacés, certains d'entre eux ont établi des communautés dans des environnements urbains. Dès lors, ils sont parfois considérés comme des populations migrantes à l'intérieur du territoire, plutôt que comme des peuples autochtones. La notion de territoire est une question cruciale pour les peuples autochtones, car elle s'enracine au plus profond de leur culture et de leur identité. La protection de l'environnement y est aussi étroitement liée. Dans de nombreuses régions du monde, la préservation des ressources naturelles, des terres, des mers et des territoires appartenant par tradition aux peuples autochtones et regroupant près de 80% de la biodiversité de notre planète, est liée à la survie de l'ensemble de ces populations. Les peuples autochtones peuvent jouer un rôle crucial dans la gestion des ressources naturelles et peuvent offrir une alternative à une économie mondiale basée sur l'avidité et non sur la durabilité des besoins.

Les peuples autochtones sont les gardiens d'un large éventail de savoirs traditionnels, de richesses et d'héritages culturels qui doivent être reconnus, respectés et sauvegardés. A cet égard, le droit de pratiquer sa propre langue est un facteur essentiel, en particulier dans l'éducation. Les linguistes prédisent que près de 90% des langues parlées dans le monde pourraient avoir disparu ou être menacées d'extinction d'ici la fin du siècle (UNPFII, 2009). La disparition des langues autochtones signifie la perte des connaissances et des cultures garantes de la survie de la (bio)diversité sur notre planète.

Figure 3.10: Wealth and gender widen indigenous education disparities in Latin America

Average number of years of education for indigenous people aged 17 to 22, selected countries, latest available year



Encadré 2 : Rapport mondial de suivi (RMS) de l'UNESCO 2010

Au cours de l'histoire, les peuples autochtones ont été confrontés à l'exclusion sociale et à la marginalisation. Malgré de lents progrès, le nombre d'incidents liés au racisme et à l'intolérance reste encore trop élevé. De tels incidents ont été signalés par des organisations membres de l'IE. L'impact de la discrimination systémique peut se mesurer au niveau de l'offre de services d'éducation et de santé disponibles, largement en dessous de la moyenne nationale. Les communautés autochtones sont particulièrement vulnérables face aux effets du réchauffement climatique et de la détérioration de l'environnement. Les femmes autochtones sont souvent victimes de diverses formes de

discrimination. La première Conférence mondiale des femmes de l'IE « *Objectif égalité* » (2011) a été l'occasion d'intégrer ces problématiques au programme de travail de l'IE pour l'égalité.

L'IE et ses organisations membres ont toujours soutenu et continueront à soutenir activement les efforts des peuples autochtones pour construire l'avenir de leurs générations futures - qui sont aussi les nôtres !

3. Lenteur des progrès au niveau international dans la reconnaissance des droits des peuples autochtones.

Il est intéressant de constater que les premières tentatives des dirigeant(e)s autochtones pour faire reconnaître leurs droits se sont souvent appuyées sur d'anciens traités signés par les puissances coloniales, mais qu'elles n'ont, par la suite, jamais reconnus. Déjà en 1923, des représentant(e)s de la Confédération iroquoise de l'Ontario (Canada) ont tenté d'obtenir la reconnaissance de leur statut particulier auprès de la Société des Nations. Le grand chef Deskaheh a revendiqué la reconnaissance d'un traité signé en 1784 par les autorités de son peuple et ratifié par le roi d'Angleterre Georges III, mais sa demande est restée lettre morte. De même, en 1925, le chef religieux maori T.W. Ratana s'est rendu à Genève, accompagné d'une importante délégation, pour soumettre une réclamation auprès de la Société des Nations concernant le respect du Traité de Waitangi (1840), signé entre les autorités maories et la Couronne britannique. Mais la Société des Nations n'a pas donné suite à sa demande.

Ce n'est qu'en 1957 et 1958 qu'ont été adoptées la Convention 107 sur les populations autochtones et tribales et la Convention 111 sur la discrimination (emploi et profession) de l'OIT. Il s'agissait des premières tentatives pour codifier les obligations internationales des Etats envers les peuples autochtones et tribaux. Suite à l'adoption, en 1960, de la Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, le Canada a mis fin à ses programmes d'éducation en pensionnat, par lesquels des enfants étaient retirés à leur famille et à leur communauté pour être placés dans des internats situés à des centaines de kilomètres de leur foyer et où ils étaient contraints de parler anglais. Bon nombre d'entre eux ont subi des mauvais traitements ou ont été victimes de violence. Des programmes similaires avaient été mis en place aux Etats-Unis et en Australie (« les générations volées »). Dans ces écoles, les enfants autochtones étaient formés pour devenir des domestiques ou des travailleurs/euses agricoles souvent sous-payé(e)s et vivant, de fait, en semi-servitude.

Au cours des années suivantes, les Nations Unies ont travaillé à l'élaboration de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adoptée en 1965. Celle-ci constitue un mécanisme juridiquement contraignant par lequel les pays membres des Nations Unies s'engagent à éliminer la discrimination raciale et à promouvoir la compréhension entre les races. Avec la ratification, un an plus tard, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les Etats parties se sont engagés à garantir aux personnes les droits économiques, sociaux et culturels, y compris les droits au travail, à la santé, à l'éducation et à un niveau de vie décent. En 1970, une sous-commission a ensuite demandé une étude sur la discrimination à l'égard des populations autochtones, qui ne fut achevée qu'en 1982. Cette dernière affirme que les peuples autochtones sont universellement défavorisés et souvent victimes de violations intolérables des droits humains. Toutefois, en 1974, le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) a accordé le statut de consultant à une ONG composée de peuples autochtones, dont la première Conférence internationale sur la discrimination envers les peuples autochtones dans les Amériques s'est déroulée au Palais des Nations, à Genève, en 1977.

Depuis lors, les efforts pour la reconnaissance des droits des peuples autochtones n'ont cessé de progresser, quoique lentement. Le Fonds de contribution volontaire des Nations Unies pour les populations autochtones a été créé par la Résolution de l'Assemblée générale 40/131 du 13 décembre 1985 afin de permettre aux représentant(e)s de communautés autochtones de participer aux débats des groupes de travail concernés.

« (...) Nombreux sont les gouvernements qui applaudissent (...) les droits humains, tant qu'ils peuvent les définir selon leur propre point de vue et selon leurs propres normes culturelles. » (Tove Skunabb-Kangas, Norvège, 2008, p. 492).

Un an plus tard, le rapport de José R. Martínez Cobo, intitulé « Etude du problème de la discrimination envers les peuples autochtones », s'est penché sur un large éventail de questions relatives aux droits humains, et est devenu un important catalyseur pour les actions des Nations Unies.

Le mandat a été étendu en 2001 pour permettre aux représentants autochtones d'assister à la session de l'Instance permanente sur les questions autochtones, mais uniquement en tant qu'observateurs. Ce n'est qu'en 2008 que la pleine participation leur a été accordée, et, en 2010, le Fonds a été élargi pour faciliter la participation des représentant(e)s des organisations de peuples autochtones aux sessions du Conseil des droits de l'homme et des différents Comités chargés de surveiller l'application des traités relatifs aux droits humains.

En 1989, l'OIT a adopté la Convention 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, ratifiée à ce jour par 22 pays. Le premier Etat partie à l'avoir ratifiée est la Norvège (1990) et le dernier le Nicaragua (2010). Jusqu'à présent, la Convention 169 de l'OIT est le seul instrument juridiquement contraignant dans le droit international portant exclusivement sur les droits des peuples autochtones. Elle contient deux articles explicites concernant les enfants, qui tous deux traitent de l'éducation et des langues en tant qu'éléments essentiels pour le développement d'une société multiculturelle. Elle déclare que des « mesures adéquates » doivent être prises pour assurer que les peuples autochtones aient la possibilité d'atteindre la maîtrise de la langue nationale, tout en veillant à sauvegarder les langues indigènes des peuples intéressés et à en promouvoir le développement et la pratique.

Ratification de la Convention 169 de l'OIT par pays	Date de ratification
République centrafricaine, Nicaragua	2010
Chili	2008
Népal, Espagne	2007
Brésil, République bolivarienne du Venezuela, Dominique	2002
Argentine	2000
Equateur, Fidji, Pays-Bas	1998
Danemark, Guatemala	1996
Honduras	1995
Pérou	1994
Costa Rica, Paraguay	1993
Colombie, Etat plurinational de Bolivie	1991
Mexique, Norvège	1990

Encadré 3 : Source ILOLEX <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C169>

La première Conférence mondiale des populations autochtones sur l'éducation (WIPCE), intitulée « *Tradition, changement et survie* », s'est tenue à Vancouver, au Canada, en 1987, et a réuni 1500 personnes issues de 17 pays. Depuis lors, cette Conférence est organisée tous les trois ans. La *Déclaration de Coolangatta sur les droits des peuples autochtones dans l'éducation* a été adoptée par la cinquième Conférence WIPCE, réunie à Hawaï en 1999. La neuvième Conférence WIPCE « *Vivre nos racines* » se tiendra à Cuzco, au Pérou, du 14 au 18 août 2011. Durant toutes ces années, l'IE et en particulier ses organisations membres se sont impliquées dans ces conférences, en y apportant leur contribution et en organisant des ateliers.

Le 29 juin 2006, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a enfin adopté sa Déclaration sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP), après 20 ans de négociations. Elle a établi des normes indispensables pour la protection des droits humains des peuples autochtones, afin de lutter contre la discrimination à leur égard et leur marginalisation, et de promouvoir la protection de leurs moyens de subsistance. Elle met en exergue les droits des peuples autochtones à assurer leur développement selon leurs propres besoins et intérêts, notamment le droit de conserver et de promouvoir leurs institutions, leur patrimoine culturel et leurs traditions. Elle prévoit également un Groupe de soutien inter-agences sur les questions autochtones, chargé de promouvoir le mandat de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones (UNPFII).

Cette Déclaration a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2007, par une majorité de 143 Etats en faveur, 4 contre et 11 abstentions (A/RES/61/295). Depuis lors, les quatre pays (Australie, Canada, Aotearoa/Nouvelle-Zélande et Etats-Unis) qui, au départ, avaient voté contre la Déclaration (en raison de leurs inquiétudes concernant la propriété territoriale et l'auto-détermination) l'ont ratifiée fin 2010. L'Australie a été le premier pays à agir de la sorte après avoir présenté, en 2008, ses excuses officielles aux populations aborigènes pour avoir enlevé des enfants à leur famille de 1900 à 1970. La même année, le Canada a suivi l'exemple de l'Australie en présentant publiquement les excuses officielles de l'Etat.

Le 21 décembre 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté par consensus la décision d'organiser la Conférence mondiale sur les peuples autochtones en 2014, afin d'échanger des perspectives et des bonnes pratiques relatives aux droits des peuples autochtones. Après plusieurs siècles où les peuples autochtones ont été dépossédés de leurs terres et de leurs traditions, et quatre-vingt-dix ans après les premières tentatives de faire reconnaître leurs droits, le chef Deskaheh et T.W. Ratana peuvent désormais reposer en paix.

4. Les défis liés au droit à l'éducation des peuples autochtones

Offrir véritablement le droit à l'éducation aux peuples autochtones représente un défi immense. Premièrement, il existe environ 5 000 peuples autochtones et tribaux différents, parlant au moins 4 000 langues distinctes. Celles-ci, majoritairement des langues parlées, véhiculent en elles l'histoire, les valeurs, les modes de vie et le savoir des peuples autochtones lié aux territoires, aux forêts et aux mers, ainsi que leurs conceptions de la société, leurs modèles culturels, leurs identités, leurs coutumes, leurs traditions, leurs systèmes économiques et leurs pratiques. Les enseignants qualifiés qui arrivent dans ces communautés n'ont souvent aucune connaissance de la langue maternelle des enfants dont ils doivent assurer l'éducation. Lorsque les enfants autochtones fréquentent des écoles mixtes, ils sont souvent confrontés à la discrimination et à l'oppression. Il arrive que des enseignants autochtones soient engagés comme assistants pédagogiques n'ayant qu'une simple fonction de traducteurs, en échange d'un salaire inférieur à la moyenne. Nombreux sont les responsables de communautés et les parents qui ont perdu leurs enfants par le biais de l'éducation : littéralement, durant les années des « générations volées » en Australie et au Canada, ou culturellement, lorsque leurs enfants se sont intégrés à la société dominante et ont appris à mépriser leur propre langue, leur héritage et leurs traditions.

Deuxièmement, le financement public de l'éducation diminue dans de nombreuses régions du monde, en particulier suite à la crise financière et économique de ces dernières années. Il est évident que l'éducation de qualité pour toutes et tous coûte cher, dans la mesure où il est indispensable d'y

inclure la formation complète du personnel enseignant, l'élaboration de programmes scolaires innovants, les compétences du corps enseignant, et un programme scolaire basé sur les compétences dans la vie pratique qui tiennent compte des besoins et des valeurs des communautés et des enfants autochtones. Quels sont les pays du monde qui investissent dans ce type d'amélioration de la qualité de l'éducation ?

Heureusement, il existe plusieurs exemples de bonnes pratiques qui ont permis aux communautés, au personnel enseignant, aux syndicats et à la société civile de développer des alternatives innovantes. En général, elles comprennent la création d'options d'enseignement bilingue, s'accompagnant de compétences et de programmes interculturels qui assurent aux enfants une véritable formation leur permettant de faire le lien entre leur culture traditionnelle et le monde moderne, et qui donnent l'occasion aux enfants et aux parents d'apprendre les valeurs et les multiples facettes de leur histoire. De telles innovations dans l'éducation peuvent inclure la formation du personnel enseignant, le remaniement des programmes scolaires, ainsi que la reconnaissance du rôle important que jouent les enseignant(e)s autochtones, et conduire à des débats très intéressants sur les types de valeur, de développement économique, de mode de vie, de savoir environnemental et de comportement social qui sont importants pour la préservation de notre planète et de toutes les formes de vie qu'elle abrite.

On observe un intérêt croissant pour trouver de nouveaux indicateurs pouvant mesurer le développement en tenant compte notamment des responsabilités et des droits individuels et collectifs. Egalité, durabilité, harmonie, bonheur : quels sont les peuples qui ne bénéficieront pas de cette ancienne/nouvelle pratique ? Cette pensée innovante permet d'intégrer davantage les concepts traditionnels des peuples autochtones. Par exemple, en Amérique latine, le concept « *el buen vivir* » ou « *Sumak Qamaña* » (« bien vivre ») est considéré comme un paradigme qui cherche à s'écarter d'un système économique basé sur l'avidité, pour se tourner vers un mode de vie harmonieux et durable. Aujourd'hui, « *el buen vivir* » s'inscrit dans deux Constitutions d'Etat (celles de la Bolivie et de l'Equateur). Autre exemple, le concept de « *mana* » chez les Maoris (le respect dû à une personne en raison de la qualité de son leadership inclusif et de son savoir), auquel il est largement fait référence aujourd'hui dans la société néo-zélandaise.

« Le concept du " bien vivre " est né de l'expérience de vie collective des peuples et des nations autochtones. Il cherche à établir une relation harmonieuse entre les êtres humains, et entre les êtres humains et la Nature... Il est essentiel de réfléchir à une société différente, une société qui préserve le savoir et les technologies populaires, ainsi que les modèles d'organisation en commun où chacun et chacune peut proposer sa propre solution... » (Alberto Acosta, 2008).

Dès lors, la philosophie de l'éducation, la formation et la pratique professionnelle peuvent-elles inclure ce défi que représente l' Education pour toutes et tous en y associant les peuples autochtones largement dispersés et souvent très défavorisés ? Le « système » peut-il démontrer à ces communautés qu'il existe effectivement une méthode d'éducation profitable tant à leurs traditions et à leurs enfants qu'à leur avenir ? Existe-t-il d'autres exemples montrant que les traditions autochtones deviennent une référence positive pour l'éducation pratiquée en connaissance de cause ? En tant que plus grand syndicat de l'éducation au monde, l'IE peut-elle jouer pleinement son rôle de leadership dans ces évolutions ?

L'IE se préparera activement en prévision de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les peuples autochtones qui aura lieu en 2014 et qui offrira l'occasion de partager des points de vue et des bonnes pratiques concernant la réalisation des droits des peuples autochtones dans les quatre-vingt-dix pays concernés. L'IE tient à apporter sa contribution en collectant les exemples de « bonnes pratiques » et, bien avant cette conférence, elle examinera avec ses organisations membres les questions essentielles concernant l'éducation et la formation des Autochtones à tous les niveaux.

5. Principaux travaux relatifs aux peuples autochtones réalisés par l'IE et ses organisations membres entre 2007 et 2011.

Canada : la CTF-FCE a publié une étude majeure



En mars 2010, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CFT-FCE) a publié une étude majeure intitulée « *Étude sur les connaissances et l'expérience professionnelles des enseignantes et des enseignants autochtones dans les écoles canadiennes* ». Cette étude, développée par le Comité consultatif de l'éducation autochtone de la CFT-FCE et financée par le Conseil canadien sur l'apprentissage, s'est intéressée aux connaissances et à l'expérience professionnelles du personnel enseignant autochtone (membres des Premières nations, Métis et Inuits), afin de combler le besoin criant d'améliorer et de promouvoir l'enseignement des questions autochtones dans les écoles publiques. L'auteure de l'étude, le Dr Verna St. Denis de l'Université de la Saskatchewan, a réalisé des entrevues avec 59 enseignant(e)s autochtones qui demeurent dans la profession car ils/elles aiment avoir la possibilité d'enseigner la culture et l'histoire des peuples autochtones, de faire en sorte que leurs élèves deviennent des citoyennes et citoyens responsables, de remettre en question les préjugés à l'égard des peuples autochtones, et qui sont convaincu(e)s de pouvoir exercer une influence positive sur les enfants. Ce document est disponible à l'adresse :

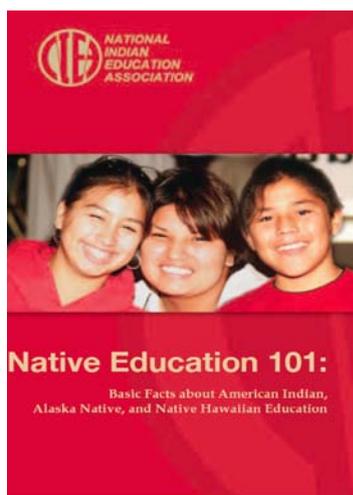
www.ctf-fce.ca/.../ABORIGINAL_Report2010_FR_re-WEB_Mar19.pdf

Notes de recherche n° 62 de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Publiées en mars 2010, les notes de recherche du CSQ intitulées « *Éléments de réflexion sur le rapport au travail et les règles de gouvernance chez les Cris et les Inuits du Nord-du-Québec* » présentent un aperçu de leur histoire culturelle, en soulignant les valeurs qui les structurent socialement. Il survole également leur culture et leur gouvernance en mettant en contexte la réalité quotidienne des communautés cries et inuites. Cette publication offre un éclairage nouveau sur le rapport des peuples autochtones avec les syndicats, en prenant en compte la manière dont leur réalité géographique les a influencés dans leur combat et leur évolution actuelle. Ce rapport de recherche est le fruit des efforts conjoints de Jacynthe Poulin, candidate à la maîtrise en Sciences géographiques de l'Université Laval, de la Chaire de recherche du Canada en géographie historique du Nord de l'Université Laval, et de Nicole de Sève, conseillère syndicale à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Ce document est disponible à l'adresse :

<http://www.csq.qc.net/sites/1676/documents/publications/d12100.pdf>

Etats-Unis : publication conjointe de la NEA et de la NEIA



En 2008, la *National Education Association* (NEA) et la *National Indian Education Association* (NIEA) ont publié « *Native Education 101* », un document d'information présentant les notions de base concernant les Indiennes et Indiens d'Amérique, les Autochtones d'Alaska et l'éducation autochtone hawaïenne. Il offre un aperçu général des problèmes rencontrés par les Autochtones dans les écoles ainsi qu'une description des lois et ordres exécutifs divers. Cette publication permet aux éducateurs et éducatrices de mettre en exergue les besoins des communautés autochtones et d'y répondre de manière appropriée. Les défenseurs et les défenseuses de l'éducation autochtone peuvent s'en servir pour lutter contre la destruction des ressources. *Native Education 101* a été distribué aux membres de la NIEA, aux législateurs et législatrices fédéraux/ales et aux membres de la NEA. La NIEA est la plus grande et plus ancienne organisation d'enseignant(e)s du pays et elle cherche à mettre la nation indienne sur la voie de l'égalité dans l'éducation. *Native Education 101* ne représente que l'un des nombreux projets de la NEA destinés à aider les élèves issus des communautés indiennes d'Amérique et des peuples autochtones d'Alaska et d'Hawaï.

<http://www.niea.org/issues/policy.php>

Caraïbes : élaboration de politiques par le Syndicat des enseignant(e)s des Caraïbes (CUT)

La 33^e réunion biennale du Syndicat des enseignant(e)s des Caraïbes (CUT), qui s'est tenue à Trinidad et Tobago en août 2007, a adopté une résolution visant à négocier en faveur des peuples autochtones des Caraïbes orientales avec les personnes chargées de l'élaboration des programmes. La Conférence s'est félicitée de la création d'un programme innovant pour l'enseignement tertiaire des peuples autochtones des Caraïbes orientales et a exprimé son soutien à cette initiative.

Le Bureau régional de l'IE a pris en charge l'organisation d'activités spécifiques pour les enseignant(e)s autochtones au niveau national : en 2010, le Commonwealth de la Dominique pour les enseignant(e)s autochtones de la Dominique et de Saint-Vincent, et, en octobre 2009, le Groupe des minorités nationales s'est réuni au Belize.

Bolivie : des syndicats proactifs concernant les questions autochtones soutiennent l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur l'éducation

Les responsables de la *Confederación nacional de maestros/as urbanos/as* (CNMR) et la *Confederación de maestros/as urbanos/as de Bolivia* (CMUB) soutiennent la nouvelle loi sur l'éducation « Avelino Sinani-Elizardo Perez », signée par le Président Evo Morales en décembre 2010. Cette nouvelle loi réaffirme le développement culturel des nations, l'intégration et la promotion du savoir autochtone, ainsi que la promotion de l'enseignement trilingue dès les niveaux d'éducation de base. Cet événement historique a eu lieu au Siège de la CNMR en Bolivie. Le succès de cette loi reposera sur la participation des enseignant(e)s du pays, tant dans l'élaboration de programmes que dans l'établissement de réglementations, a déclaré la direction de la CNMR. L'Etat plurinational de Bolivie illustre parfaitement l'exemple d'un pays qui met en place des politiques publiques au niveau

régional en vue de lutter contre la discrimination dans l'éducation. Les données suivantes montrent quelques résultats obtenus par le gouvernement du Président Evo Morales (élu en 2005 et réélu en 2010).

Table 3.5 Comparing years in education of indigenous and non-indigenous groups in Bolivia

Average years of education (population 15+)	2000	2007 (provisional)
National	7.7	8.7
Indigenous	6.0	7.2
Non-indigenous	9.7	10.5

Source Data from Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE) www.udape.gov.bo/, accessed 30 June 2010

Chili : le *Colegio de profesores de Chile* (CPC) a exprimé sa solidarité vis-à-vis des détenus mapuches

Dans une déclaration, le CPC/Chili a exprimé publiquement sa solidarité vis-à-vis des 38 détenus mapuches qui ont observé une grève de la faim durant 65 jours pour protester contre le fait d'avoir été inculpés pour leur implication dans un conflit territorial, en vertu des lois antiterroristes, et demander un procès équitable. Suite à cette action, le Conseil régional de l'IE pour l'Amérique latine a publié une déclaration pour exprimer sa solidarité avec les Mapuches du Chili.

http://www.colegiodeprofesores.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=367%3Asolidaridad-con-mapuches-en-huelga-de-hambre&Itemid=1

SUTEP/Pérou : avancées et reculs

En juin 2009, le *Sindicato unitario de trabajadores/as en la educación del Perú* (SUTEP) a dénoncé des conflits violents entre le village amazonien de Bagua et la station de pompage de pétrole n° 6, entraînant la mort de 34 personnes et plusieurs dizaines de blessés, dont trois enseignants. Les affrontements ont eu lieu lorsque les peuples autochtones d'Amazonie ont protesté et sont partis en grève pour s'opposer à une série de lois ayant des répercussions négatives sur leurs droits territoriaux et à des lois sécuritaires liées à la territorialité. En réaction, le gouvernement péruvien a envoyé des forces armées pour dégager une route bloquée par les manifestants pacifiques. L'IE a lancé un appel d'action urgente appelant à intensifier la pression internationale et à multiplier les actions pour condamner les inculpations qui ont suivi la tragédie de Bagua. Cette initiative a amené le gouvernement du président García à entamer des dialogues thématiques avec les fédérations autochtones.

En 2010, le Comité d'experts de l'OIT a examiné ce dossier et a demandé au gouvernement de prendre une série de mesures législatives, institutionnelles, éducatives et de sensibilisation de l'opinion publique. Le Congrès péruvien a finalement abrogé deux des neuf décrets controversés à l'origine des contestations. Mais après plusieurs années de dialogue et d'enquêtes aux conclusions problématiques, un épais brouillard entoure toujours les raisons pour lesquelles des manifestations pacifiques se sont transformées en bain de sang, et peu d'avancées ont été faites pour éclaircir les causes sous-jacentes au conflit.

Bureau régional de l'IE pour l'Amérique latine (IEAL)

Le Bureau régional de l'IE pour l'Amérique latine a organisé la première réunion sur « l'éducation publique et les peuples autochtones » (Guatemala, 2009), initiant ainsi un processus de discussions et d'échanges d'informations avant de définir les initiatives à entreprendre pour développer des politiques régionales. Cette réunion a rassemblé 25 participant(e)s issu(e)s de 8 pays : SUTEP/Pérou, STEG/Guatemala, UNE/Equateur, CNTE/Brésil, ANDEN/Costa Rica, CTEUB et CONMERB de Bolivie,

CTERA/Argentine, ainsi que des représentant(e)s de UEN/Norvège et des organisations académiques locales travaillant avec les syndicats.

La réunion de suivi « Education publique et peuples autochtones » (La Paz, Bolivie, 2010) s'est intéressée à l'inclusion des peuples autochtones dans l'éducation publique et au respect du multiculturalisme, tout en tenant compte des différentes réalités. L'événement a réuni plus de 70 représentant(e)s de l'éducation (dont le Secrétaire général de l'IE), provenant du Mexique, du Guatemala, de Colombie, d'Equateur, du Pérou, du Brésil, d'Argentine et de Bolivie. Les discussions ont porté sur :

- le travail de plaidoyer en faveur de lois prévoyant l'éducation multilingue et interculturelle ;
- la promotion de la participation des Autochtones au niveau des instances décisionnelles des syndicats de l'éducation ;
- l'augmentation du financement de l'éducation en général et de l'éducation interculturelle en particulier ;
- le renforcement de la formation du personnel enseignant, en mettant l'accent sur l'éducation multiculturelle ;
- l'intégration des questions liées au multiculturalisme et à l'éducation multilingue dans les programmes scolaires.

Le processus lancé par l'IEAL dans la région a impliqué des syndicats d'enseignants de 10 pays, faisant des organisations membres les acteurs clés dans la promotion et le respect du multiculturalisme et des différents aspects sous lesquels il se manifeste dans les salles de classe. Une recherche préliminaire menée par l'IEAL sera présentée au Caucus des peuples autochtones, qui se tiendra au Cap, le 20 juillet 2011.

Australie :

L'*Australian Education Union* (AEU) présente un nouveau rapport sur l'impact sur les Autochtones de l'intervention des autorités fédérales dans le Territoire du Nord

La Conférence fédérale de l'AEU de 2007 a demandé au gouvernement d'accorder la priorité à l'éducation autochtone des enfants. L'AEU a demandé aux gouvernements fédéral et du Territoire du Nord de s'engager à assurer une éducation de qualité pour tous les enfants du Territoire du Nord. L'AEU a formulé des recommandations spécifiques en réponse à la proposition du Premier ministre Howard d'intervenir dans le Territoire du Nord, par l'intermédiaire de son rapport « L'Éducation est la clé : un avenir éducatif pour les communautés autochtones du Territoire du Nord » (septembre 2007). L'AEU mène également une campagne appelant les gouvernements australiens à adopter un plan intergénérationnel à long terme pour l'éducation des peuples autochtones, notamment l'enseignement bilingue.

Le *National Tertiary Education Union* (NTEU) a lancé un bulletin d'information pour ses membres autochtones, intitulé « *Yarn* »

Depuis 2008, *Yarn* présente aux membres autochtones un aperçu du travail syndical et politique actuel du NTEU et fournit des informations sur l'implication du syndicat dans les campagnes portant sur des questions économiques, sociales et culturelles ayant des répercussions sur les communautés autochtones d'Australie. Le bulletin d'information *Yarn* en est déjà à sa 7^e édition. Le NTEU a créé le Comité des politiques autochtones (IPC) afin d'orienter l'ensemble du syndicat et ses instances dirigeantes. L'Unité autochtone du NTEU, composée de deux employés autochtones, est chargée de superviser le développement et la mise en œuvre des politiques au niveau national. *Yarn* est disponible en ligne à l'adresse www.nteu.org.au/yarn.

L'*Independent Education Union of Australia* (IEUA) a créé le Comité des questions autochtones.

Ce Comité a été créé suite aux recommandations formulées lors du Séminaire des responsables nationaux de 2009. Le Comité de l'IEUA en charge des questions autochtones apporte un soutien aux sections du syndicat concernant les questions autochtones, en collaborant étroitement avec les autres comités de l'IEUA en vue de développer des stratégies et des ressources.

Fidji : la FTA a créé l'Institut des études autochtones

La *Fijian Teachers Association* (FTA) poursuit ses efforts et continue à promouvoir et à préserver les pratiques culturelles et les traditions des Fidjiens et Fidjiennes autochtones. La FTA a créé l'Institut des études autochtones à Fidji, où le corps enseignant joue un rôle majeur dans la promotion des recherches sur les peuples autochtones en matière de savoir culturel, d'épistémologie, de conception du monde, ainsi que dans le développement de protocoles de recherche adéquats pour la protection de la dignité et des droits des communautés autochtones, de leurs connaissances et de leur propriété intellectuelle.

Programme de coopération et de développement de l'Union of Education Norway (UEN)

Depuis de nombreuses années, l'*Union of Education Norway* (UEN) coopère avec des syndicats de l'éducation basés au Salvador, au Guatemala, au Nicaragua, au Pérou et au Paraguay. Certains de ces pays comptent une population autochtone importante sur leur territoire. L'UEN et l'IEAL ont créé un projet de recherche ayant pour objectif d'établir un diagnostic de la situation de l'éducation des populations autochtones et de développer une ligne d'action pour l'élaboration de politiques éducatives alternatives pour les peuples autochtones. Plusieurs syndicats de l'éducation du Guatemala, du Pérou, d'Equateur, de Bolivie, de Colombie, du Paraguay et du Brésil sont impliqués dans les recherches en cours de l'IEAL. L'IEAL s'efforce de gagner la participation du Mexique, l'un des pays qui comptent parmi leur population le plus grand nombre de peuples autochtones. L'UEN/Norvège participe également à la recherche en y apportant son expérience de travail avec le peuple Sami. L'UEN a participé à la première réunion de l'IEAL sur l'« Education publique et les peuples autochtones ». (Guatemala, 2009)

6. Projets de l'Internationale de l'Éducation - 2011-2015

L'événement pré-congrès de l'IE sur les peuples autochtones en 2007 a réuni près de 100 participant(e)s issu(e)s de 30 pays. Darcel Russell, Secrétaire fédérale adjointe de l'AEU, a présidé la séance. Le Caucus a examiné les possibilités permettant d'augmenter la participation des Autochtones et d'assurer le suivi dans des domaines de travail spécifiques entre les différents Congrès.

Le Caucus a demandé aux participant(e)s d'assister à la Conférence mondiale des populations autochtones sur l'éducation, qui s'est tenue à Melbourne en Australie, du 7 au 11 décembre 2008, et qui avait pour thème « Education des Autochtones au 21^e siècle : respecter la tradition, bâtir l'avenir ».

L'IE a saisi cette opportunité pour organiser conjointement avec des organisations membres d'Australie (AEU, NTEU, AIEU) un Séminaire sur l'éducation des Autochtones, intitulé « Une éducation de qualité et la justice sociale pour les peuples autochtones ». 110 éducateurs et éducatrices autochtones, issu(e)s de 25 syndicats de l'éducation répartis dans 15 pays, ont participé à ce séminaire. Les participant(e)s ont rédigé un communiqué, approuvé par la réunion du Bureau exécutif de l'IE.

Le programme de la première Conférence mondiale des femmes de l'IE « *Objectif égalité* » qui s'est tenue à Bangkok, en janvier 2011, comprenait deux séances d'atelier sur « *le genre, l'ethnicité et l'éducation* ». L'AEU/Australie et le SUTEP/Pérou se sont chargés d'organiser les deux séances, l'une en anglais, l'autre en espagnol.

Durant la période qui a précédé le Sommet des Nations Unies sur les Objectifs du Millénaire pour le développement (septembre 2010), l'IE a établi des alliances avec des groupes de la société civile, tels que l'Appel mondial contre la pauvreté (GCAP). Lors du Forum du GCAP « Le monde que nous voulons en 2015 - Stratégies pour l'avenir », la délégation de l'IE a contribué aux efforts du mouvement des Dalits en Inde pour créer le Groupe constitutif des exclus sociaux au sein du GCAP, dans la mesure où il apparaissait de plus en plus clairement qu'une interaction était nécessaire entre les acteurs clés des mouvements pour les personnes handicapées, migrantes, autochtones et LGBT.

L'IE poursuivra ses travaux avec ce groupe constitutif et collaborera avec les représentant(e)s de la CSI lors du Conseil mondial du GCAP.

L'IE a travaillé en coopération avec la CSI et l'ISP dans le cadre de la Conférence d'examen liée à Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui est associée (WCAR). Une déclaration conjointe intitulée « *Le travail décent n'a pas de couleur, puisons notre richesse dans la différence, mobilisons-nous contre le racisme !* » a été présentée à cette Conférence mondiale des Nations Unies. La Déclaration portait notamment sur des questions relatives aux peuples autochtones et formulait des recommandations. En outre, elle appelait à une réelle volonté politique pour réaliser un monde sans racisme.

Le Secrétariat de l'IE a travaillé en coopération avec ses Bureaux régionaux pour souligner l'importance des activités régionales liées aux questions autochtones (et en soutenir la préparation) pour, d'une part, augmenter la participation des syndicats nationaux et, d'autre part, pour apporter une contribution en prévision de ces activités. Le nombre d'appels d'action urgente se rapportant aux peuples autochtones a augmenté au cours de la période couverte par ce rapport (AEU/Australie, SUTEP/Pérou, CPC/Chili). Un seul de ces dossiers a bénéficié d'une attention de la part de la Commission de l'application des normes de l'OIT. Le cas du Pérou sera examiné lors de la prochaine Conférence internationale du travail, dans le cadre de la Convention 169 de l'OIT.

En décembre 2009, le Bureau régional de l'IE pour la région Asie-Pacifique (IEAP) a organisé à Jakarta, en Indonésie, un atelier national sur les peuples autochtones et les droits des minorités, qui a réuni 30 responsables du PGRI. L'activité de sensibilisation s'est intéressée aux questions liées aux minorités autochtones dans les provinces de Papouasie, de Kalimantan et de Jambi, et a formulé des recommandations concernant la nécessité d'impliquer les peuples autochtones pour définir leurs besoins, en particulier, dans l'éducation et les programmes scolaires locaux.

L'IEAP, en collaboration avec les membres de la NTA et de la NNTA au Népal, a organisé un séminaire sur la promotion des droits des minorités par les organisations d'enseignants, à Katmandu, en mai 2008. L'objectif était de renforcer la capacité des organisations d'enseignants au Népal à promouvoir et à défendre la diversité et le respect des droits des groupes minoritaires, en particulier en matière d'éducation. Cet atelier a abouti à la rédaction d'une déclaration politique destinée à être adoptée par la conférence sur les droits des minorités organisée par les deux organisations.

Le Secrétariat de l'IE et ses modes de fonctionnement concernant les questions liées à la discrimination, se sont vus quelque peu limités dans la mise en œuvre du programme 2007-2011. Par exemple, le Comité ad hoc créé après le Congrès mondial de Berlin de 2007 ne s'est pas réuni officiellement pour diverses raisons.

Certaines des leçons tirées peuvent être soutenues par un **Comité de direction autochtone**, dont la création sera décidée lors du Caucus des peuples autochtones, en juillet, et examinée par le Bureau exécutif. Les questions relatives aux peuples autochtones doivent bénéficier d'une attention prioritaire, et non secondaire, de la part de l'IE, à tous les niveaux de ses opérations.

7. Projets de l'Internationale de l'Education 2011-2015 (pour discussion)

Actions

1. **Plaider** auprès des agences des Nations Unies en faveur de la protection du droit à l'éducation pour les peuples autochtones
 - ➔ Promouvoir l'application de la Déclaration des Nations Unies relative aux peuples autochtones (UNDRIP) au niveau national
 - ➔ Participer au processus ouvert en prévision de la Conférence mondiale des peuples autochtones en 2014
 - ➔ Contribuer au rapport mondial sur l'éducation des Autochtones, en mettant en exergue les problèmes communs, les bonnes pratiques et des propositions permettant de progresser
2. Promouvoir la **ratification** et le respect des Conventions et les instruments internationaux concernés
 - ➔ Encourager la ratification de la Convention 169 de l'OIT
 - ➔ Poursuivre l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, en particulier concernant les questions autochtones, par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale
 - ➔ Fixer des objectifs et mener des campagnes spécifiques en coopération avec les Bureaux régionaux
3. **Sensibiliser** l'opinion à la situation des peuples autochtones dans l'éducation, les syndicats et la société
 - ➔ Encourager la diversité linguistique tout en respectant la langue maternelle à tous les niveaux de l'éducation
 - ➔ Promouvoir la Journée internationale de la langue maternelle (**21 février**)
 - ➔ Augmenter la participation des syndicats de l'éducation à la Journée internationale des populations autochtones (**9 août**)
 - ➔ Soutenir le développement d'initiatives visant à répondre aux besoins spécifiques des travailleurs et travailleuses autochtones dans les syndicats
 - ➔ Reconnaître et célébrer la diversité culturelle dans les syndicats et la société en assurant la promotion et la visibilité des activités telles que la Semaine de la diversité et d'autres initiatives dans ce domaine
4. **Créer un réseau autochtone**
 - ➔ Echanger et diffuser des informations pertinentes et des bonnes pratiques relatives aux droits à l'éducation pour les peuples autochtones
5. **Participation des représentant(e)s autochtones.**
 - ➔ Offrir aux affilié(e)s autochtones la possibilité de participer et d'apporter leur contribution aux questions liées à l'éducation des Autochtones
 - ➔ Promouvoir les consultations par e-mail du personnel autochtone travaillant dans le secteur de l'éducation ainsi que sa participation aux processus clés, tels que le Rapport mondial de suivi de l'UNESCO
 - ➔ Demander aux enseignant(e)s autochtones d'apporter leur contribution aux travaux de recherche, aux campagnes et aux activités médiatiques de l'IE
6. **Encourager les organisations membres à se joindre à la Campagne pour des Services publics de qualité de Global Unions**
 - ➔ Aborder des questions essentielles liées aux peuples autochtones : l'éducation, la santé, l'eau potable et l'auto-détermination et le consentement préalable
 - ➔ Prendre en compte les questions liées aux besoins spécifiques des femmes autochtones dans l'éducation, les syndicats et la société

7. **Développer une approche holistique centrée sur les peuples autochtones, afin de lutter contre les multiples formes de discrimination à l'égard des femmes et des jeunes filles, en particulier le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée**
 - ➔ Examiner les liens entre les diverses formes de discrimination en mettant tout particulièrement l'accent sur la discrimination raciale fondée sur le genre, afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des programmes visant à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans l'éducation, les syndicats et la société
 - ➔ Promouvoir le Programme d'action adopté par la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001) et la Conférence d'examen de Durban (Genève, 2009)
 - ➔ Développer des moyens et des outils spécifiques qui expliquent la manière d'intégrer les dimensions telles que le genre, la race ou l'ethnicité, la classe sociale, la migration et les questions autochtones dans les zones rurales et urbaines
 - ➔ Former des alliances avec les autres Fédérations syndicales internationales (FSI) et les ONG dans le cadre d'initiatives liées à ces problématiques

8. **Promouvoir et soutenir les actions de solidarité, lorsque cela s'avère nécessaire**
 - ➔ Promouvoir et soutenir des actions en travaillant en coopération avec les FSI et les ONG concernées
 - ➔ Collecter des données sur les peuples autochtones qui revendiquent ou qui se voient refuser le droit à l'éducation

9. **Etablir un Comité de direction autochtone chargé de soutenir les efforts nationaux et internationaux pour une véritable participation des peuples autochtones dans les syndicats**
 - ➔ Développer une politique et un plan d'action complets, basés sur les propositions du Caucus des peuples autochtones, qui se tiendra en Afrique du Sud, en 2011.
 - ➔ Faire des propositions et fournir des conseils concernant les activités régionales et internationales devant être prises en compte dans le Programme et le Budget 2011-2015

Ressources

Instance permanente sur les questions autochtones des Nations Unies (anglais, espagnol, français, russe)

<http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/fr/index.html>

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

<http://www2.ohchr.org/french/issues/indigenous/index.htm> (anglais, espagnol, français)

Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001)

<http://www.un.org/french/WCAR/>

Conférence d'examen de Durban des Nations Unies (Genève, 2009)

<http://www.un.org/french/durbanreview2009/>

PRO 169 : Programme de l'OIT pour la promotion de la Convention 169 relative aux peuples indigènes et tribaux

<http://fr.pro169.org/> (anglais, espagnol, français)

<http://www.tove-skutnabb-kangas.org/> (anglais)

Alberto Acosta, ancien Président de l'Assemblée constituante et ancien Ministre de l'Energie en Equateur. « Le bien vivre pour la construction d'alternatives » (2008)
<http://www.casadelasamericas.com/publicaciones/revistacasa/251/flechas.pdf>

Gáldu, Centre d'information sur les droits des peuples autochtones
<http://www.galdu.org>

Sixième Congrès mondial de l'IE 2011

Rapport quadriennal sur les droits des personnels de l'éducation lesbiennes et gays

« Chaque fois qu'un groupe d'êtres humains est considéré comme inférieur à un autre, c'est le triomphe de la haine et de l'intolérance »
(Desmond Tutu, Afrique du sud).

« [...] L'éducation [...], en particulier l'éducation aux droits de l'homme, est un facteur essentiel de changement des attitudes et des comportements fondés sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, et de promotion de la tolérance et du respect de la diversité dans les sociétés ».

(Plan d'action en vue de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation dans le domaine des droits de l'homme, paragraphe 95)

Réalisation des droits des personnels de l'éducation et des étudiantes et étudiants lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels

1. Evolution des travaux de l'IE sur les droits des personnels de l'éducation et des étudiantes et étudiants LGBT

L'Article 2 (h) des Statuts de l'Internationale de l'Education (IE) stipule que l'un de ses objectifs est de : « *lutter contre toutes formes de racisme, de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondées sur le sexe, l'état civil, les tendances sexuelles, l'âge, la religion, les opinions politiques, la condition sociale ou économique ou l'origine nationale ou ethnique* ».

Lors de son deuxième Congrès mondial, réuni à Washington en 1998, l'IE a adopté une résolution sur la « Protection des droits du personnel d'enseignement lesbien et homosexuel ». Cette résolution constitue toujours la base du travail de l'IE sur les questions relatives aux lesbiennes, aux gays, aux bisexuel(le)s et aux transsexuel(le)s (LGBT) et elle « *constate et dénonce le fait que le personnel enseignant lesbien et homosexuel est victime de discrimination et de harcèlement, y compris d'actes de violence et d'insultes en raison de son orientation sexuelle* ».

Depuis 2001, l'IE transmet à ses organisations membres un rapport triennal sur la situation des enseignant(e)s et des employé(e)s homosexuel(le)s travaillant dans le secteur de l'éducation. La première enquête a été menée auprès des affiliés de l'IE en 2000, en préparation du premier Rapport triennal présenté au troisième Congrès mondial de l'IE, réuni à Jomtien, en Thaïlande en 2001.

(<http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/Human%20and%20Trade%20Union%20Rights/Gays%20and%20Lesbians/Trienniel%20Survey%20on%20LGBT%202006/2008-00130-01-F.pdf>)

Le rapport a révélé que « les atteintes aux droits des personnels LGBT émanent des pouvoirs publics, des employé(e)s de l'éducation, des collègues, des camarades de classe, des élèves et/ou des parents ». Suite à l'engagement renouvelé en faveur de ces problématiques, l'IE a nommé en 2002 une coordinatrice de l'unité « Droits humains et Egalité », à temps partiel, pour travailler sur les questions LGBT. En 2003, l'IE et l'Internationale des Services Publics (ISP) ont convenu de lancer le premier Forum international des travailleurs/euses LGBT, qui s'est tenu au Brésil en juillet 2004, avant le Congrès mondial de l'IE. Ce Forum représente un organe consultatif pour le Bureau exécutif de l'IE et le Comité de l'ISP, ainsi que pour les Global Unions. Le Forum de 2004 a adopté une déclaration présentant une série de recommandations pour des politiques et des programmes à mettre en place par les syndicats, les gouvernements, les ONG et les

organisations internationales. La Déclaration de Porto Alegre sur les LGBT (voir Annexe 1) présentée conjointement par l'IE et l'ISP au Congrès mondial de l'IE de 2004, stipule notamment que l'IE et l'ISP :

*sont convaincues que le lieu de travail doit être un espace dénué de toute discrimination quelle qu'elle soit, y compris les brimades et la violence, et que les syndicats doivent jouer un rôle important pour garantir le plein respect de la dignité et des droits fondamentaux de tous les travailleurs/euses ;
reconnaissent que les campagnes en faveur de l'égalité des droits des travailleurs/euses LGBT seront plus efficaces si elles sont intégrées avec succès dans des campagnes plus larges de défense des droits humains à l'échelle nationale, régionale et internationale.*

En 2006-2007, l'IE a mené une nouvelle enquête triennale sur la situation du personnel homosexuel dans le secteur de l'éducation, à laquelle ont participé 43 affiliés, répartis dans 33 pays. Les personnes qui ont répondu à l'enquête étaient majoritairement des femmes (25 sur 43). Les travaux sur les questions LGBT menés au sein des syndicats et auprès des gouvernements sont souvent pris en charge individuellement par les organisations membres, avec le soutien des Bureaux régionaux et du Secrétariat de l'IE. L'enquête et les entretiens ont clairement révélé que certains affiliés et certaines régions se sont impliqués davantage que d'autres dans le travail de solidarité et de plaidoyer en faveur des LGBT. Mais, en général, travailler sur toutes ces questions a suscité et suscite toujours de plus en plus d'intérêt.

En septembre 2007, l'ISP a organisé le 2^e Forum sur la diversité sexuelle avant son 100^e Congrès, qui s'est tenu à Vienne.

Les délégué(e)s réuni(e)s lors de ce deuxième Forum LGBT, ont réaffirmé les dispositions de la Déclaration de Porto Alegre, ont reconnu les progrès accomplis jusqu'alors dans sa mise en œuvre, et ont recommandé que l'IE et l'ISP continuent à suivre les recommandations du Forum, en accordant la priorité aux domaines suivants :

- a. Réviser la structure et les activités du Comité directeur.
- b. Promouvoir l'utilisation de la publication « Syndicalistes, ensemble pour les droits LGBT ».
- c. Renforcer et multiplier les activités LGBT au niveau régional.
- d. Encourager les projets en partenariat entre les organisations membres et au sein de celles-ci.
- e. Promouvoir et améliorer le site Internet pour y inclure notamment :
 - i. les bonnes pratiques
 - ii. les conventions collectives
 - iii. les activités légales couronnées de succès
- f. Poursuivre et consolider l'interaction avec l'OIT et les autres agences et organisations internationales.
- g. Augmenter la visibilité de l'égalité pour les transsexuels.
- h. Intégrer les problématiques LGBT aux campagnes de l'IE et de l'ISP, en particulier celle en faveur de services publics de qualité.

Il a également été recommandé de poursuivre l'organisation du Forum, en parallèle et en alternance avec les Congrès mondiaux respectifs de l'IE et de l'ISP. Par ailleurs, le Forum demande également l'allocation de ressources suffisantes pour pouvoir mettre en œuvre ses recommandations. (Voir Annexe 2)

Depuis lors, les syndicats sont devenus une force importante au niveau national pour le développement d'initiatives clés dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination, y compris les problématiques LGBT. En outre, les syndicats de l'éducation ont joué un rôle important pour stimuler le travail dans ce domaine (voir chapitre 3.d, consacré aux efforts accomplis par les membres de l'IE).

L'IE et l'ISP ont pris la tête des initiatives au sein du mouvement syndical international en adoptant des résolutions de Congrès et en mettant en œuvre des programmes visant à promouvoir les droits des travailleurs/euses lesbiennes et gays. Le Groupe de travail sur l'égalité du Conseil des Global Unions, composé des responsables de l'égalité des neuf syndicats mondiaux, y compris la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), a inclus les droits des LGBT dans son travail de plaidoyer, dans ses campagnes et dans ses actions de solidarité.

La Résolution « Promouvoir et défendre les droits fondamentaux des travailleurs/euses », adoptée en 2010 lors du 2^e Congrès mondial de la Confédération syndicale internationale (CSI), reconnaît explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et exhorte la CSI « à saisir toutes les occasions lui permettant d'éliminer la discrimination dans ce domaine ».

La CSI, l'ISP et l'IE ont uni leurs forces dans le cadre du travail de plaidoyer des Nations Unies, notamment dans le processus d'évaluation de la Conférence des Nations Unies, mais également en soutenant des initiatives spécifiques telles que la Journée internationale contre l'homophobie, le 17 mai 2011, qui célèbre la décision de l'Organisation mondiale de la santé de supprimer l'homosexualité de la liste des maladies mentales.

Le 3^e Forum sur la diversité sexuelle de l'IE/ISP aura lieu au Cap, en prélude au 6^e Congrès mondial de l'IE qui se réunira en juillet 2011. Les priorités stratégiques qui seront mises sur la table durant cet événement pré-congrès peuvent être résumées comme suit : **défendre et élargir les droits des LGBT et les mettre en relation avec d'autres processus liés aux droits humains et au mouvement social.**

2. Progrès internationaux en faveur de la reconnaissance des droits juridiques et sociaux de la communauté LGBT

2.a. Progrès au niveau mondial réalisés par l'OIT :

- De manière générale, des avancées et des évolutions positives ont pu être observées au niveau de la ratification des instruments de lutte contre la discrimination. La Convention 111 de l'OIT relative à la discrimination (emploi et profession) de 1958 a été ratifiée par 169 Etats membres sur 183, et figure de ce fait au quatrième rang des conventions de l'OIT les plus ratifiées. Le Rapport global 2011 de l'OIT s'intéresse en priorité à la discrimination et précise que lorsque le niveau de ratification dépasse 90 pour cent, il est possible d'atteindre la ratification universelle.
- Les rapports globaux de l'OIT sur l'égalité au travail (2003, 2007 et 2011) publiés en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) ont inclus les formes de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, en particulier ceux de 2007 et de 2011 intitulés respectivement « L'égalité au travail : relever les défis » et « L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre ». Le Rapport global de l'OIT 2011 affirme que dans la plupart des pays, les travailleurs et les travailleuses LGBT continuent à rencontrer des obstacles à l'emploi ou sur leur lieu de travail et que la discrimination est à l'origine d'un écart salarial compris entre 3 et 30 pour cent entre le personnel LGBT et le personnel hétérosexuel.
- Les Rapports globaux de l'OIT soulignent également que les réponses appropriées passent par des axes d'action comme la législation, le renforcement des institutions, la sensibilisation, l'action volontaire des partenaires sociaux, dont les syndicats, et le changement des attitudes par le biais de l'éducation.
- Les accords internationaux tels que le Programme d'action de Beijing des Nations Unies (1995, 2000) affirment que tous les enfants et adolescent(e)s ont le droit de recevoir l'information, l'éducation et les services en matière de santé sexuelle et reproductive, adaptés à leur âge et dont ils/elles ont besoin pour pouvoir vivre leur sexualité de façon constructive et responsable. Il s'avère de plus en plus pertinent de pouvoir dans les programmes scolaires et extrascolaires une éducation sexuelle complète et continue qui s'appuie sur les principes des droits humains et de l'égalité des genres, et qui puisse répondre aux questions des jeunes adolescent(e)s.

2.b. Progrès réalisés par les Nations Unies

Les Nations Unies ont été le témoin de luttes importantes et d'un consensus de plus en plus large et dynamique qui ne cesse de compliquer la tâche des opposant(e)s à la diversité sexuelle qui soutiennent l'homophobie :

- En avril 2003, le gouvernement brésilien a présenté lors de la cinquante-neuvième session de la Commission des droits de l'homme un projet de résolution historique intitulée « Droits de l'homme et orientation sexuelle » (E/CN.4/2003/L.92) qui affirme que le cadre actuel en matière de droits humains doit être appliqué indépendamment de l'orientation sexuelle. La discussion concernant la résolution a été reportée en 2004, car il semblait peu probable qu'elle puisse être adoptée.
- En 2006, la Norvège a présenté une déclaration conjointe similaire au Conseil des droits de l'homme au nom de 54 Etats et, en mars 2005, la Nouvelle-Zélande a présenté une Déclaration conjointe sur l'orientation sexuelle et les droits humains à la Commission des droits de l'homme, au nom de 32 Etats.

- Les Principes de Yogyakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre ont été adoptés par un groupe international de 29 experts en droits humains et publiés en mars 2007. Il s'agit d'une série de principes juridiques internationaux innovants en matière d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'application du droit international, qui définissent une voie à suivre pour les Nations Unies et les gouvernements en vue de garantir la protection universelle des droits humains (<http://yogyakartaprinclples.org/>). Ces principes, adoptés en 2007, constituent une interprétation officielle des normes internationales, accompagnée de déclarations sur les droits et obligations des Etats. Afin d'assurer le suivi de cette initiative, la Commission internationale des juristes (CIJ) a publié, en 2009, un Guide pratique intitulé « Orientation sexuelle, identité de genre et droit international des droits de l'homme ».
- Au nom de 66 Etats, l'Argentine a soumis une déclaration conjointe à l'Assemblée générale de 2008, intitulée « Orientation sexuelle et identité de genre ». Deux Etats supplémentaires, les Etats-Unis et le Costa Rica, sont joints par la suite aux pays soutenant la Déclaration, portant ainsi le nombre de signataires à 68. Il s'agissait de la toute première déclaration condamnant les violations des droits des lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transsexuel(le)s, présentée à l'Assemblée générale des Nations Unies.
- En 2008, le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) a accordé le statut de consultant à deux groupes, le COC des Pays-Bas et la Fédération d'Etat des LGBT d'Espagne. Au cours des années précédentes, ECOSOC n'a accordé ce statut qu'à cinq ONG, après avoir rejeté les recommandations négatives formulées par son Comité des ONG.
- En novembre 2009, l'UNESCO a publié les « Principes directeurs internationaux sur l'éducation sexuelle », proposant une approche factuelle à l'intention des établissements scolaires, des enseignant(e)s et des personnels de l'éducation à la santé. http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=47268&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Le 10 décembre 2010, le Secrétaire général des Nations Unies, Ban Ki-moon, a pris la parole lors de l'important Panel de haut niveau des Nations Unies sur le thème « Mettre fin à la violence et aux sanctions criminelles basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre », où il a déclaré : « *Aujourd'hui, nombreux sont les pays qui sont dotés de constitutions modernes garantissant les libertés et les droits fondamentaux. Pourtant, l'homosexualité est considérée comme un crime dans plus de 70 pays. C'est injuste* ». Cet événement a été organisé par les Missions permanentes de l'Argentine, de la Belgique, du Brésil, de la Croatie, des Etats-Unis, de la France, du Gabon, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et des Pays-Bas, et la Délégation de l'Union européenne.
- Le 18 décembre 2010, la Colombie a présenté une déclaration conjointe intitulée « Orientation sexuelle et identité de genre » lors du débat général du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (point 8 de l'ordre du jour - Suivi et mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Vienne), appelant les Etats à mettre fin à la violence, aux sanctions criminelles et aux violations des droits humains qui y sont associées, fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et exhortant le Conseil des droits de l'homme à se pencher sur ces importantes questions se rapportant aux droits humains. Cette déclaration a été présentée au nom d'un groupe important réunissant 85 Etats, répartis dans toutes les régions du monde. Il s'agit du groupe qui a réuni le plus de pays pour défendre ces thèmes. Le Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies a également publié une brochure intitulée « Les Nations Unies prennent position : combattre la discrimination sur la base de l'orientation et de l'identité sexuelles ».

2.c. Des progrès ont également pu être observés au niveau régional

Quelques exemples de progrès :

- En 2009, la Haute Cour de Delhi a invalidé les poursuites pénales s'appliquant aux activités sexuelles entre adultes consentants, dans tous les Etats de l'Inde, à l'exception du Jammu et du Cachemire.
- La première réunion des Ministres de l'Education et de la Santé pour éradiquer le VIH et les infections sexuellement transmissibles (IST) en Amérique latine et dans les Caraïbes, qui s'est tenue au Mexique en 2008, a rassemblé 30 Ministres de la Santé et 26 Ministres de l'éducation. La réunion a adopté et publié une Déclaration ministérielle intitulée « La prévention par l'éducation » qui vise à réduire de 75% le nombre d'écoles qui ne dispensent pas d'éducation complète à la sexualité. Plusieurs agences

des Nations Unies figuraient parmi les organisations partenaires. Les Secrétariats de la Santé et de l'Éducation publique du Mexique sont chargés de surveiller la mise en œuvre de la Déclaration. http://data.unaids.org/pub/BaseDocument/2008/20080801_minsterdeclaration_en.pdf

- L'Organisation des États américains (OEA) a adopté à l'unanimité la résolution intitulée « Droits de la personne, orientation sexuelle et identité de genre », lors de la trente-huitième session ordinaire de son Assemblée générale, qui s'est déroulée en Colombie, en juin 2008 (AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08)). Le Brésil a parrainé le projet de résolution avec le soutien de 34 pays. <http://www.oas.org/consejo/fr/AG/resolutions.asp>
- Les Assemblées générales de l'OEA de 2009 et 2010 ont adopté par consensus deux résolutions sur les « Droits de la personne, orientation sexuelle et identité de genre », ratifiant et élargissant la première résolution, et appelant les États à jouer un rôle plus actif pour garantir les droits des LGBT (AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09) et AG/RES. 2600 (XL-O/10)). <http://www.oas.org/consejo/fr/AG/resolutions.asp>
- En 2009, le District fédéral du Mexique a voté plusieurs lois protégeant les LGBTI contre les crimes de haine, suivi la même année par l'Équateur, et ensuite par la Bolivie, en 2011.
- En 2010, la même année que l'Argentine, le District fédéral du Mexique a autorisé le mariage entre partenaires du même sexe et, récemment, la Cour suprême du Brésil a reconnu les mêmes droits juridiques aux couples homosexuels. Une législation en faveur des LGBT est entrée en vigueur en Uruguay, en Colombie et dans la ville de Mexico, en 2009.
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui renforce et étend les dispositions relatives à la non-discrimination figurant dans la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, est le premier instrument international interdisant complètement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Elle est entrée en vigueur avec la ratification du Traité de Lisbonne en 2009.
- En mars 2010, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, composé de 47 États membres, a adopté une Recommandation visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. L'accent a été mis sur les mesures concrètes qui devraient être prises par les États membres afin d'éliminer ce type de discrimination. Cette recommandation présente pour la première fois les droits que les gouvernements européens ont convenu de codifier et d'appliquer aux personnes LGBT : la protection contre les crimes de haine et les discours haineux, contre la discrimination dans des domaines tels que le droit pénal, l'éducation, la santé, le logement et le sport ; le droit à la liberté d'expression, de réunion et d'association ; et, pour les personnes transsexuelles, le droit à la reconnaissance juridique de leur genre.
- Depuis 2006, le Parlement européen a adopté cinq résolutions appelant au respect des droits humains des LGBT en Europe, et rappelant aux États membres que l'interdiction des marches des fiertés constitue une violation de la [Convention européenne des droits de l'homme](#).
- Le 10 mai 2011, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a prononcé son jugement dans l'affaire *Jürgen Römer contre Freie und Hansestadt Hamburg*, où il s'agissait de déterminer si le fait d'octroyer aux personnes de même sexe, dont les liens de partenariat sont enregistrés légalement, une allocation de pension complémentaire moins élevée que celle perçue par les personnes mariées constitue une inégalité de traitement. La CJUE a décidé que les personnes de même sexe dont les liens de partenariat sont enregistrés légalement doivent bénéficier d'un traitement identique à celui dont jouissent les personnes mariées, et que les allocations de pension en question entraient dans la définition du « salaire » prévue dans la Directive de l'UE 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- Une loi sur le mariage des partenaires de même sexe a été votée au Portugal et en Autriche en 2009, ainsi qu'en Islande et en France en 2010, avec le soutien des syndicats.

En septembre 2010, une discussion de haut niveau sur les droits des LGBT intitulée « Mettre fin à la violence et à la discrimination envers les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles » a eu lieu aux Nations Unies, à Genève, durant la 15^e session du Conseil des droits de l'homme. Cet

événement a été soutenu par l'Argentine, le Brésil, la Colombie, les Etats-Unis, la Finlande, la France, l'Irlande, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas, la Roumanie, la Slovénie et le Timor oriental.

- La 48^e session de la Conférence internationale de l'éducation du BIE de l'UNESCO, « L'éducation pour l'inclusion : la voie de l'avenir », qui s'est tenue à Genève en novembre 2008, s'est penchée sur la question de l'orientation sexuelle. Au cours de ces dernières années, l'UNESCO a développé les « Principes directeurs internationaux sur l'éducation sexuelle : une approche factuelle à l'intention des établissements scolaires, des enseignants et des professionnels de l'éducation à la santé », lancée en décembre 2009. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183281f.pdf>
- Le Rapport sur l'homophobie d'Etat 2011, publié par l'Association internationale des lesbiennes, des gays, des personnes bisexuelles, trans et intersexuelles (ILGA), révèle que, en 2010, l'homosexualité demeurait passible de poursuites pénales dans 78 pays, dont cinq appliquant encore la peine de mort pour les supposés « crimes » liés à la diversité sexuelle. Selon les recherches de l'ILGA, ce nombre n'a pas changé depuis 2007. Bon nombre de pays membres du Commonwealth poursuivent en justice les pratiques homosexuelles, en vertu du code pénal datant de l'époque coloniale britannique. Parallèlement à cela, le nombre de pays ayant reconnu les partenaires de même sexe a augmenté depuis 2007. Toutefois, si cette reconnaissance juridique existe bel et bien aujourd'hui, certains pays comme les Etats-Unis voient une régression dans la législation concernant les partenaires de même sexe, en particulier dans certains Etats.
http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2011.pdf

2. d Malgré toutes ces avancées positives, des exemples de réactions violentes continuent à être signalés au niveau social et/ou juridique :

Exemples :

- En octobre 2010, un journal a publié à la une de son édition un article « révélant l'homosexualité » de 100 Ougandais(e)s identifié(e)s en tant que lesbiennes ou gays ainsi que leurs photos sous le titre « Pendez-les ». David Kato, un enseignant ougandais, figurait sur la liste des « personnes recherchées ». Ce type de « journalisme » est une incitation à la haine et à la violence. Le 26 janvier 2011, David Kato a été retrouvé mort en pleine rue, à Kampala, la capitale du pays, après avoir été sauvagement battu. Les Fédérations syndicales internationales, l'Internationale de l'Éducation et l'Internationale des services publics ont déclaré publiquement qu'elles condamnaient l'assassinat violent de David Kato.
- Au cours de l'année dernière, trois tentatives ont eu lieu en Ouganda pour soumettre et voter au Parlement une loi pénalisant lourdement l'homosexualité, puisqu'elle prévoit la prison à perpétuité pour les personnes accusées d'avoir entretenu des relations avec un ou une partenaire du même sexe, la condamnation à mort pour les « délinquants multirécidivistes », des sanctions pour les ONG « encourageant l'homosexualité » (ce qui pourrait englober les travaux relatifs au VIH/SIDA ou les programmes d'éducation sexuelle dans les écoles), ainsi que l'obligation de signaler (y compris au sein de sa propre famille ou sur son lieu de travail) toute personne suspectée d'être homosexuelle. A trois reprises, une mobilisation mondiale de grande envergure organisée par de nombreuses ONG, dont l'organisation Avaaz (campagnes en ligne), a permis à 1,6 million de personnes de signer une pétition, de lancer des milliers d'appels téléphoniques aux gouvernements du monde entier et de publier des centaines d'articles dans les médias. Les responsables politiques ougandais ont finalement abandonné ce projet de loi. https://secure.avaaz.org/fr/uganda_stop_homophobia_petition_fr/?vc
- Aux Etats-Unis, au cours du seul mois de septembre 2010, quatre adolescents se sont suicidés après avoir fait l'objet de brimades en raison de leur homosexualité, y compris, dans certains cas, de la part de leurs propres compagnons de classe qui ont diffusé des films explicites sur Internet via Youtube. Ces événements ont été à l'origine de nombreuses discussions au sein des syndicats de l'éducation, d'initiatives en faveur des LGTB et de débats télévisés sur les chaînes américaines destinés à sensibiliser l'opinion publique aux droits des LGBT et lui faire prendre conscience de la phase de vulnérabilité que traversent les jeunes lorsqu'ils/elles découvrent leur orientation sexuelle.
- Aux Pays-Bas, la tension augmente (encouragée notamment par les partis populistes) entre certains groupes de jeunes migrants et les communautés LGBT. Dans les grandes villes, il semble que cette tension conduise de plus en plus fréquemment à de nouvelles formes de harcèlement sexuel et de trafic dans les écoles (le phénomène des « proxénètes » exploitant leurs petites amies) et à une recrudescence

des attitudes homophobes, des comportements violents à l'encontre des homosexuel(le)s, et des propos et comportements discriminatoires. En conséquence, les enseignant(e)s qui d'ordinaire déclarent ouvertement leur orientation sexuelle, optent de plus en plus souvent pour le silence ou la discrétion, sans compter qu'il leur est parfois conseillé par leur direction de ne pas évoquer leur homosexualité.

- De manière plus générale, l'Europe est confrontée à une crise économique et financière ainsi qu'à une instabilité politique, et traverse une crise de confiance et des valeurs, qui semble favoriser le retour des positions nationalistes (majoritairement dans les partis de droite, mais aussi dans les partis d'extrême gauche).
- En Lituanie, il existe une loi considérant que la « promotion » des relations homosexuelles porte préjudice aux personnes mineures. Il s'agit désormais du seul exemple au sein de l'Union européenne, où plusieurs autres pays ont pris des mesures pour encourager l'éducation et le dialogue dans le but de modifier les attitudes à l'égard des personnes LGBT. Certains responsables politiques lituaniens, comme le parlementaire Petras Gražulis, se servent activement de l'homophobie et de la transphobie en tant qu'instrument politique pour limiter la diversité sociale et renforcer l'homogénéité nationaliste. Il s'agit également d'un moyen de détourner l'attention des citoyennes et des citoyens des nombreux problèmes qui sont apparus en Lituanie en raison de la crise économique et financière (taux de chômage élevé, flux migratoire continu, augmentation de l'inflation, coupes budgétaires - y compris dans le secteur de l'éducation, etc.).
- Une marche de grande envergure a eu lieu en septembre 2010, à Soweto, pour attirer l'attention sur les viols massifs des lesbiennes dans les townships - que les auteurs tentent souvent de justifier en déclarant qu'ils essayent de « rectifier » le comportement sexuel de leurs victimes. Selon les sympathisants de la campagne, au cours de la dernière décennie, 31 lesbiennes ont été tuées en raison de leur orientation sexuelle et, par semaine, plus de 10 d'entre elles sont victimes de viols, parfois collectifs, dans la seule ville du Cap. Les cas de viols à caractère « correctif » sont en recrudescence, malgré que l'Afrique du Sud soit le premier pays du continent à avoir légalisé le mariage homosexuel et la première république au monde à garantir l'égalité des droits pour les citoyennes et les citoyens LGBT.
- Les mises à jour de mars 2011 de l'Observatoire des personnes transsexuelles assassinées (*Transgender Europe's trans murder monitoring project*) ont révélé l'assassinat de 539 personnes transsexuelles entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2010. Des cas ont été signalés dans les six régions (Afrique, Asie, Amérique centrale et du Sud, Europe, Amérique du Nord et Océanie), évoquant une situation plus effroyable que jamais, surtout si l'on tient compte du manque d'informations disponibles en de nombreux endroits. Depuis janvier 2008, la majorité des cas rapportés (80%) ont été signalés en Amérique centrale et du Sud. Les données montrent une augmentation inquiétante des meurtres signalés dans ces régions. 95 assassinats ont été signalés dans 13 pays en 2008 et 168 en 2010. Cette tendance s'affirme également en Turquie (2 meurtres en 2008, 5 en 2009, 6 en 2010).

Conclusions générales relatives aux avancées en faveur des droits des LGBT :

Il apparaît clairement que des progrès importants ont été réalisés au niveau des politiques et du statut juridique dans certaines régions du monde. Cependant, ces avancées ne se traduisent pas (encore) par une amélioration concrète de la réalité sociale pour les lesbiennes, les gays, les bisexuel(le)s et les transsexuel(le)s. Parfois, cela ressemble à un pas en avant et deux pas en arrière, dans la mesure où les politiques en faveur des LGBT et la garantie de leur statut juridique peuvent également entraîner un revers de médaille et favoriser la discrimination ainsi que la violence physique et sexuelle à l'égard de cette communauté.

3. Progrès et défis dans la réalisation des droits des LGBT, en particulier dans les politiques et les institutions des Services publics, y compris ceux accomplis par les organisations membres de l'IE.

3.a Progrès historiques en faveur des droits des LGTB au sein des services publics, y compris dans le secteur de l'éducation

Tout au long de l'histoire, les sociétés se sont efforcées d'améliorer et de transformer leurs institutions démocratiques. Il existe un consensus et une prise de conscience au niveau mondial quant à l'importance de l'éducation en tant que moyen indispensable pour lutter contre les préjugés et la discrimination, ainsi que pour

garantir à tous les individus des perspectives de vie décente, l'apprentissage continu et leur véritable participation à tous les aspects de la vie économique, sociale et politique.

Du point de vue historique, la reconnaissance des droits humains a connu une évolution différente selon les pays. Dans le cas des personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différentes, celles-ci ont souvent été victimes de persécutions et de discriminations, et elles le sont toujours dans certaines régions du monde. Toute une panoplie d'« arguments », qu'ils soient d'ordre religieux, moral, « scientifique » ou « culturel », ont été utilisés pour tenter de justifier la répression des personnes affichant une orientation sexuelle et une identité de genre différentes, ainsi que le déni de leurs droits. La question de l'homosexualité a également été utilisée dans le cadre des répressions politiques et pour cibler les opposants au régime. Toutefois, il est vrai également que toutes les sociétés et systèmes partageant des valeurs religieuses ou morales ne se sont pas forcément opposés à l'homosexualité et l'homoérotisme.

Tout comme la société dans laquelle elles vivent, les organisations membres de l'IE sont fort diversifiées. Certains enseignants et syndicats de l'éducation s'impliquent activement dans ces processus et apportent leur contribution en avançant toute une série de propositions permettant aux apprenants de participer pleinement à la société en tant que citoyens et citoyennes. Elles luttent également contre les politiques et les pratiques qui favorisent l'inégalité et la discrimination au travail, en particulier en se mobilisant contre la violence et l'intolérance dans les établissements scolaires. Le phénomène de l'homophobie a été reconnu comme étant un problème social, et les établissements scolaires sont devenus un lieu important pour promouvoir les bonnes pratiques et encourager le respect du droit à l'éducation pour toutes et tous, de la diversité et des droits humains. Les enseignantes et enseignants et leurs syndicats travaillent sur des problématiques telles que l'éducation à la citoyenneté et sur les moyens de bâtir des écoles sûres et inclusives.

Certains syndicats de l'éducation ont élaboré des propositions et des outils pédagogiques visant à instaurer le changement, et ont mené des campagnes pour favoriser une culture du respect de la diversité, y compris dans le domaine de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

3.b Politiques et pratiques de l'IE

L'IE dispose d'une politique très claire sur les droits des LGBT et encourage ses organisations membres à **défendre et à élargir leurs travaux relatifs aux droits des LGBT et à travailler avec d'autres organisations actives dans ce domaine**. Examinons les exemples suivants :

« L'IE et l'ISP appellent leurs affiliés du monde entier à continuer de promouvoir le respect des droits humains, et particulièrement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, pour “plus de liberté, de dignité, d'égalité et de justice sociale”. L'IE et l'ISP recommandent aux gouvernements, notamment à la Namibie et à l'Afrique du Sud, de soutenir la résolution des Nations Unies qui a été présentée lors de l'Assemblée générale du 21 décembre 2010. Cette résolution condamne les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires en raison de l'orientation sexuelle. L'IE et l'ISP réaffirment leur engagement à atteindre la dépénalisation de l'homosexualité, et ce, dans le monde entier. Les Fédérations syndicales internationales continueront leur lutte visant à éradiquer toutes les formes de discrimination et de violence au sein des syndicats, sur le lieu de travail, comme au sein de la société » (Article publié sur le site Internet de l'IE en janvier 2011).

« Les droits universels dont devraient jouir les syndicats et les organisations de la société civile doivent être garantis à toutes et tous, y compris les communautés lesbiennes, gays et transsexuelles, ainsi que leurs sympathisant(e)s. Les événements en faveur de l'égalité et les marches des fiertés deviennent des manifestations importantes pour sensibiliser l'opinion publique, et ils sont soutenus par les syndicats. Ces actions de solidarité deviennent particulièrement pertinentes dans les pays où ces droits ne sont pas pleinement garantis ou protégés ». (Appel de l'IE à ses organisations membres pour soutenir la marche pour l'égalité en Pologne, en 2010). A Varsovie, l'Europride de juillet 2010 sous le thème « Liberté, égalité, tolérance » - la première Europride en Europe orientale - a récolté un franc succès, après des années d'interdiction de ce type d'événement. Les syndicats polonais ont joué un rôle clé, et les syndicats internationaux et européens, dont l'IE, ont soutenu cet événement.

L'IE a exprimé sa solidarité vis-à-vis de la marche des fiertés en Serbie (octobre 2010) en adressant une lettre aux organisateurs. Cette action a bénéficié du soutien des organisations membres de l'IE en Serbie.
« Reconnaître les droits de la communauté LGBT fait partie des processus démocratiques devant être améliorés

en Serbie. Tous les syndicats de l'éducation doivent soutenir la Marche des fiertés de Belgrade et exprimer leur solidarité avec la communauté LGBT ! », a déclaré le Président du syndicat de l'éducation TUS, Serbie.

De manière plus générale, les syndicats de l'éducation sont devenus une force importante et active pour soutenir ces initiatives. Ils participent également à des discussions et à des débats, publient des déclarations syndicales, parrainent des événements et appellent leurs affiliés à se joindre aux marches des fiertés et à diffuser des publications et du matériel spécifiques. Le nombre de syndicats impliqués dans les travaux sur les droits des LGBT et l'identité de genre a considérablement augmenté au cours de ces quatre dernières années en Europe et en Amérique latine, et de manière moins marquée dans les Caraïbes, en Asie-Pacifique et en Afrique.

3.c Réductions budgétaires et régression au niveau politique

Au même moment, le monde entier est confronté aux coupes budgétaires dans le financement des systèmes éducatifs nationaux et dans l'aide au développement. De telles diminutions du financement se traduisent en pratique par la cessation ou le ralentissement des programmes spécifiques relatifs au genre, à l'éducation sexuelle, au VIH/SIDA, à l'acceptation de la diversité sexuelle et de l'identité de genre. A titre d'exemple, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) a réduit le financement des programmes consacrés aux droits des femmes et le gouvernement hollandais a fortement réduit le financement d'organisations de développement telles que Hivos et Oxfam Novib (de près de 45%), compromettant ainsi la poursuite de leurs travaux sur la diversité et les droits des LGBT, tant au niveau mondial que régional.

Plus généralement, ces coupes budgétaires s'inscrivent dans un processus de nivellement vers le bas sur le plan politique, et traduisent notamment une volonté de plus en plus marquée de ramener l'éducation à un « enseignement basique ». Les personnes partageant ce point de vue souhaitent revenir à ce qu'elles appellent le retour aux « 3 R », autrement dit la lecture l'écriture et l'arithmétique (*reading, writing, arithmetic*). Les objectifs éducatifs plus larges liés à la sécurité des écoles, à l'éducation inclusive, à l'enseignement des compétences pour la vie, à l'éducation à la démocratie et à la citoyenneté mondiale sont considérés comme inappropriés, voire suspects d'un point de vue idéologique.

C'est la raison pour laquelle certaines personnes craignent que le discours explicite sur la diversité sexuelle engendre une réaction négative, et elles « dissimulent » par conséquent leurs politiques relatives au genre et à la diversité dans des concepts plus généraux comme l'« éducation inclusive » ou les « écoles sûres ». Cet amalgame pourrait conduire à d'énormes problèmes de compréhension. Certaines personnes pensent que le concept des « écoles sûres » est un facteur important dans les pays en guerre, comme l'Irak ou l'Afghanistan. Tandis que d'autres estiment qu'une école dite « sûre » signifie simplement que l'intégrité physique et sexuelle du personnel enseignant et des élèves est garantie (pas de châtiments corporels, ni de brimades ou de violence fondée sur le genre). Un troisième groupe comprend l'expression « établissement scolaire inclusif et sûr » comme étant un lieu où sont acceptés des élèves et du personnel enseignant issus de classes sociales ou de communautés ethniques, migrantes ou religieuses différentes, ou ayant des capacités, des orientations sexuelles et des identités de genre distinctes ; non seulement pour la coexistence mais aussi pour l'apprentissage mutuel, permettant ainsi d'améliorer l'institution éducative au niveau de la qualité de l'organisation et du contenu enseigné. C'est cette valeur essentielle que défendent l'IE et ses organisations membres.

3.d Résumé des activités LGBT mondiales et régionales entreprises par les organisations membres de l'IE de 2007 à 2010

Activités LGBT au niveau mondial

Forum LGBT de l'IE/ISP - septembre 2007

Le deuxième Forum LGBT de l'IE et de l'ISP s'est déroulé avant le 100^e Congrès de l'ISP à Vienne. Plus de 60 délégué(e)s provenant de 23 pays et 37 représentant(e)s de syndicat ont participé à la réunion de deux jours consacrée essentiellement à des études de cas et de bonnes pratiques. Les participant(e)s ont fait part de leurs expériences au cours de quatre séances plénières et huit ateliers. Des caucous informels régionaux ont défini leurs travaux relatifs aux priorités régionales et des stratégies communes devant être incluses dans des plans opérationnels.

A l'ouverture de la séance plénière, le Secrétaire général de l'ISP, Hans Engelberts, a fait plusieurs remarques concernant des questions se rapportant aux services publics de qualité et aux LGBT. Les intervenants principaux étaient : Svend Robinson, le premier parlementaire canadien à s'être affirmé ouvertement en tant que gay, et Angela Schwartz, de l'Unité anti-discrimination pour les modes de vie homosexuels, de Vienne.

Les recommandations du Forum comprenaient notamment : la révision de la structure et des activités du Comité directeur, le renforcement et la multiplication des activités LGBT au niveau régional, la promotion des projets en partenariat entre les organisations membres et au sein de celles-ci, l'augmentation de la visibilité de l'égalité des transsexuel(le)s, la poursuite et la consolidation de l'interaction avec l'OIT et d'autres agences et organisations internationales. La publication conjointe IE/ISP « Syndicalistes, ensemble pour les droits LGBT » et le nouveau site Internet ont été lancés.

Délégation de l'IE : B. Chase, NEA/Etats-Unis et co-Président du Forum ; M. Rettig, FCE/Canada et member du Bureau exécutif de l'IE ; AOb/Pays-Bas, NASUWT/Royaume-Uni, GEW/Allemagne, SNES-FSU/France, AEU/Australie, LO/Danemark et Rebeca Sevilla, Coordinatrice de l'IE.

Les questions LGBT ont été inscrites au programme de travail du Groupe chargé de l'égalité des genres au sein du nouveau Conseil des syndicats mondiaux. Une collaboration fructueuse a pu être observée concernant les activités LGBT, telles que « *Workers Out!* » et d'autres réunions, en particulier entre l'IE, l'ISP et la CSI. Le Rapport global 2007 de l'OIT « L'égalité au travail : relever les défis » a inclus parmi les nouvelles formes de discrimination celles fondées sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail.

Du 4 au 7 décembre 2007, 35 délégués syndicaux ont assisté au premier séminaire international conjoint organisé par l'OIT et la CSI, à Genève, en Suisse, sur le thème « Vers le développement des stratégies syndicales de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination ». Ce séminaire a accueilli la participation de représentants de la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et de l'IE, de représentant(e)s de syndicats nationaux, d'agences des Nations Unies telles que l'OIT et l'UNESCO et du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui est associée, comme celles perpétrées à l'encontre des LGBT. Le programme de la CSI a élaboré un plan d'action, et des supports de travail syndicaux ont été évalués. Les conclusions comprenaient une déclaration finale et un slogan, intitulés « Puisse notre force dans la diversité. Mobilisons-nous contre le racisme ! ».

Congrès mondial sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre (Paris, France, 16 mai 2008) organisé à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie (IDHO).

Cette conférence a permis d'établir un dialogue entre les représentants des gouvernements, des institutions internationales et des organisations de la société civile, dont les syndicats. Cette activité a été organisée par les gouvernements de France, des Pays-Bas et de Norvège afin d'assurer le suivi de la Déclaration des Nations Unies relative aux droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, adoptée par 68 Etats membres à l'Assemblée générale des Nations Unies, en décembre 2008. La table ronde « Aimer la liberté et la liberté d'aimer », qui s'est tenue à Paris le 14 mai, a vu la participation de Philippe Castel, Secrétaire national du SNES en charge du secteur des droits et des libertés, et porte-parole de l'association Inter-LGTB en France. La Conférence a formulé des recommandations et proposé des stratégies pour faire progresser l'agenda LGBT des Nations Unies. La réunion a rassemblé 80 participantes et participants issus des pays du Sud, ainsi que 150 ministres de 15 pays, des représentants d'agences et d'ONG, et des experts indépendants.

Collaboration avec le Conseil des syndicats mondiaux : Groupe de travail sur l'égalité

En janvier 2008, l'IE a participé à la conférence de la CES intitulée « Vers plus d'égalité : actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur l'identité de genre », qui s'est déroulée à Bruxelles en Belgique. L'IE a participé aux échanges de bonnes pratiques et s'est jointe à la discussion réunissant 80 syndicalistes, consacrée aux moyens d'améliorer le travail syndical dans ce domaine. La CES a également publié un rapport de conférence ainsi qu'un dépliant édité en 22 langues. <http://www.etuc.org/a/5620>

World Outgames et Conférence sur les droits humains des LGBT

Le groupement Global Unions a soutenu et accueilli favorablement les premiers *World Outgames*, à Montréal, en 2006, ainsi que son programme dédié aux droits humains, au sport et à la culture. L'IE a participé activement aux événements préparatoires de la 2^e Conférence internationale sur les droits humains des LGBT, qui s'est tenue à Copenhague, au Danemark, du 27 au 29 juillet 2009. L'IE est devenue membre du Comité consultatif et a mis l'accent sur le soutien des représentants des syndicats CLC, CUPE et CSQ, déjà membres de ce comité. Il a fallu deux ans pour établir un réseau et former des alliances pour le volet syndical du programme *Workers Out*. En coopération avec d'autres partenaires du groupement Global Unions, l'IE a non seulement travaillé dans le cadre de *Workers Out* mais a aussi mobilisé ses affiliés travaillant sur des questions LGBT au sein des syndicats de l'éducation.

Les « *World Outgames* » de 2009 ont remporté un franc succès du point de vue du programme et de l'organisation, et ont vu la participation de 780 personnes issues de 80 pays différents. Signalons également la combinaison parfaite des 24 intervenants principaux qui ont pris la parole ainsi que les 110 séances en sous-groupes/ateliers de qualité et les opportunités de créer des réseaux. Les participants et participantes ont partagé leurs expériences et se sont joints aux efforts communs pour réaliser la diversité dans les syndicats, sur les lieux de travail et dans la société. Parmi les thèmes du congrès figuraient les droits humains et les politiques, *Workers Out* et, pour la première fois, l'éducation. La conférence a également été marquée par quelques « grandes premières » : une pré-conférence MENA qui a accueilli 60 participants et participantes, et l'intégration de l'éducation dans le thème même de la conférence, une initiative positive dans la mesure où il s'agissait du premier dialogue de ce type entre les syndicats de l'éducation et les LGBT travaillant sur des projets se rapportant à l'éducation. Le bilan financier a également été satisfaisant.

Le Comité consultatif de la conférence était co-présidé par deux responsables syndicaux, une Coordinatrice de l'IE (également co-Présidente de l'ensemble de la Conférence sur les droits humains des *World Outgames*) et un Coordinateur de l'ISP. Les défis futurs et les sources d'inspiration ont été mis en exergue dans le Catalogue de Copenhague des bonnes pratiques, préparé par le *Danish Institute*, qui recense une vingtaine d'excellents exemples et pratiques dans les méthodes de travail des syndicats de l'éducation.

<http://www.humanrights.dk/books+and+webshop/publications/books>

La Conférence a reçu des commentaires extrêmement positifs de la part des délégués et des responsables syndicaux de la NEA/Etats-Unis ; de la CSQ, de la FCE et de la BCTF du Canada ; de l'UCU, de la NASUWT et de l'ATL du Royaume-Uni ; de l'AOb/Pays-Bas ; de la NZPPTA/Nouvelle-Zélande ; et de l'AEU/Australie.

Conférence d'examen de Durban des Nations unies (Genève, 23 avril 2009)

L'IE, la CSI et l'ISP se sont jointes à plusieurs organisations actives dans le domaine des droits humains, telles que *Human Rights Watch* et ILGA pour parrainer un événement parallèle chargé d'examiner la relation qui existe entre la race, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et d'autres aspects liés à l'identité, et qui sont à l'origine de la discrimination systémique. La réunion s'est penchée sur les paramètres économiques, culturels et politiques qui engendrent la discrimination fondée sur la race, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le sexe, le handicap, les capacités et d'autres aspects, dont sont victimes les individus. En analysant la dynamique et les causes structurelles des multiples formes de discrimination, les participantes et participants de la République dominicaine, du Mexique, de Sainte-Lucie et d'Afrique du Sud ont pu cerner la manière dont les Etats peuvent répondre à l'impact des multiples identités et des discriminations qui y sont associées. La réunion a exhorté les gouvernements à reconnaître l'importance de lutter contre les formes multiples ou aggravées de discrimination, et d'y inclure l'orientation sexuelle et l'identité de genre, deux aspects fondamentaux inextricablement liés au racisme, à la discrimination raciale et à la xénophobie.

Journée internationale contre l'homophobie (IDAHO) - 17 mai 2009

L'IE a publié une déclaration contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et a également soutenu un appel international lancé par Connect et le réseau des femmes du CSEE aux agences des Nations Unies et aux chefs d'Etat et de gouvernement pour « rejeter la transphobie et respecter l'identité de genre ». Les activités et les initiatives entreprises par IDAHO ont visé la mobilisation concernant des demandes spécifiques et s'inscrivent dans le suivi de la Déclaration des Nations Unies adoptée par 68 Etats membres le 18 décembre 2008. L'IE demeure préoccupée par la montée de l'intolérance et le retour de l'homophobie ouverte ou cachée, du racisme et de la xénophobie dans de trop nombreuses régions du monde, y compris dans les pays européens.

Forum LGBT de l'IE/ISP 2007-2011

Depuis longtemps déjà, l'IE et l'ISP entretiennent une collaboration fructueuse dans le cadre de leurs travaux conjoints sur les questions liées à l'égalité des LGBT sur le lieu de travail. Le manuel « Syndicalistes, ensemble pour les droits LGBT » est traduit et diffusé dans de nombreuses langues. Les informations et les analyses qui y sont présentées ont permis de faire progresser l'agenda des syndicats, en particulier parmi les personnes pour qui le militantisme en faveur des LGBT est une démarche relativement nouvelle. Tout au long de l'année, le Forum LGBT de l'IE et de l'ISP est resté actif dans les initiatives régionales, comme les actions et les activités de la CES adoptées par son Comité exécutif visant à promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs et des travailleuses, indépendamment de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre.

Travaillant en coordination avec les membres existants et potentiels de l'ISP, le Comité directeur s'est réuni à Copenhague pour élaborer des projets pour le troisième Forum LGBT, prévu au Cap, en Afrique du Sud, en juillet 2011, en prélude au 6^e Congrès mondial de l'IE.

Activités LGBT en Amérique latine

La stratégie régionale a consisté à promouvoir un réseau latino-américain afin de contribuer à la mise en œuvre des politiques syndicales sur les droits des LGBT. Durant le premier semestre 2008, plusieurs démarches ont été entreprises afin de répondre aux engagements pris auparavant par les pays d'Amérique centrale. En particulier au Guatemala et au Costa Rica, des efforts ont été déployés pour inscrire cette question à l'agenda des syndicats, par le biais d'alliances avec le mouvement gay et lesbien, et pour assurer la formation et la participation aux débats législatifs.

Le Comité intersyndical sur le genre et la diversité sexuelle du Costa Rica a réuni 21 syndicats locaux dans le cadre d'un atelier sur le développement des capacités, organisé le 29 février et accueilli par l'affilié de l'IE, ANDE. Les syndicats ont manifesté leur intérêt pour le développement d'un travail similaire dans le Cône Sud.

Les 17 et 18 septembre 2008, la réunion sous-régionale d'Amérique centrale, organisée au Guatemala, a rassemblé des organisations membres de l'IE basées au Costa Rica, au Salvador, au Guatemala, au Honduras et au Nicaragua. Cette réunion a eu pour objectif d'assurer le suivi des recommandations relatives aux graves discriminations à l'égard de la communauté des travailleurs et travailleuses LGBT en Amérique centrale, formulées lors de la première réunion pour l'Amérique centrale, qui s'est déroulée au Guatemala en octobre 2007, en coordination avec l'ISP, et qui a été suivie d'une déclaration conjointe. Suite à cela, le STEG/Guatemala a adopté une politique syndicale pour la défense des droits des LGBT, et son Bureau exécutif a créé un secrétariat chargé de promouvoir et de défendre leurs droits. De même une alliance a été créée avec l'organisation gay et lesbienne « OASIS ». Le STEG a précisé qu'il s'engageait à poursuivre et à développer ses travaux dans le domaine de l'éducation sexuelle et de la prévention du VIH/SIDA. L'activité a permis de définir des mécanismes de suivi concrets pour le Réseau LGBT d'Amérique centrale. Elle a également permis d'analyser des propositions pour l'organisation d'activités similaires dans la région andéenne et le Cône Sud, dans le but de créer un réseau LGBT latino-américain qui intégrerait les droits des LGBT à l'agenda des syndicats de l'éducation. Participants : CTERA/Argentine, CNTE/Brésil, BCTF/Canada, ANDE et SEC/Costa Rica, Andes 21 de Junio/ Salvador, STEG/Guatemala, ANDEN, GTEN et FEPDES/Nicaragua, FETRA Enseñanza/Venezuela et MOVILH, un groupe travaillant en étroite collaboration avec la CPC/Chili.

Le premier atelier LGBT pour le Cône Sud s'est tenu les 30 et 31 octobre 2009 à Sao Paulo, au Brésil, avec la participation de deux organisations d'Amérique centrale, deux de la région andéenne, et six du Cône Sud. L'objectif de l'atelier a été de fournir aux participantes et participants trois outils : comment comprendre et promouvoir des écoles sûres pour l'ensemble du personnel enseignant et les élèves ; comment comprendre les droits des LGBT, en tant que partie intégrante de la défense des droits humains ; et comment commencer à inclure les demandes spécifiques des LGBT dans leur négociation collective.

Caucus Workers Out (4-9 décembre 2010)

A l'occasion de la Conférence mondiale de l'ILGA à Sao Paulo, au Brésil, l'IE, l'ISP et UNISON (Royaume-Uni) ont organisé conjointement l'atelier « Syndicalistes, ensemble pour les droits LGBT ». La Conférence a réuni des affiliés de l'IE et des représentantes et représentants syndicaux du Brésil, du Canada, du Mexique, des Etats-Unis et du Royaume-Uni. Ce caucus a permis d'échanger des informations et d'actualiser les plans d'action dans leur secteur respectif.

Réunion régionale de l'IE Amérique latine sur les droits humains, les droits LGBT et l'agenda des syndicats de l'éducation (13-14 décembre 2010)

Cette réunion de suivi, organisée à Sao Paulo, au Brésil, dans le sillage des réunions sous-régionales qui se sont tenues précédemment en Amérique centrale et dans le Cône Sud, a mis en place un réseau régional œuvrant en faveur de l'intégration des droits des LGBT à l'agenda des syndicats de l'éducation. La réunion a également permis d'évaluer les progrès réalisés par l'IE et ses organisations membres dans le cadre de leurs engagements, notamment la création de secrétariats LGBT au sein du Bureau exécutif. En moins d'un an, la plupart des affiliés ont accompli des progrès dans ce sens. Plusieurs inquiétudes ont été exprimées face à la recrudescence de l'homophobie dans la région. Au Brésil, suite à la campagne électorale, le nombre de victimes de l'homophobie a augmenté. Les militants et les militantes qui luttent en faveur des droits humains ont signalé des crimes de haine et des agressions violentes en Colombie, au Salvador, au Guatemala et au Pérou.

Manuel sur l'éducation et la diversité sexuelle (CPC/Chili, MOVILH et IE)

Le manuel *Education à la diversité* a été publié au Chili, accompagné de matériel pédagogique parrainé par l'IE, le *Colegio de profesoras de Chile* (CPC/Chili) et la Faculté des droits de l'homme de l'Université Diego Portales, et a été élaboré par MOVILH/Chili au niveau local. Cette première ressource éducative lancée en 2009 a été actualisée et rééditée. La CPC/Chili, un affilié de l'IE, a soutenu l'initiative. Dans le cadre de la campagne de sensibilisation, du matériel a été distribué dans les écoles et les établissements scolaires, aux élèves, au corps enseignant et aux parents. Ce matériel est également disponible en ligne.

L'IE a également assuré le suivi des actions entreprises en coordination avec la CPC/Chili. L'IE a adressé une lettre au ministère de l'Éducation du Chili pour protester contre le fait que l'Église catholique avait refusé à une enseignante la permission de continuer à enseigner le cours de religion, après avoir appris qu'elle était lesbienne. Elle enseignait ce cours depuis 21 ans dans une école publique d'enseignement élémentaire à Santiago, au Chili.

Activités LGBT dans les Caraïbes

L'atelier sur les droits humains et syndicaux organisé à Sainte-Lucie du 26 au 28 novembre 2007 a été l'occasion pour les dirigeantes et dirigeants syndicaux de discuter pour la toute première fois des problématiques LGBT, lesquelles ont donné lieu à de longs débats et discussions entre les participantes et participants. La résolution de l'IE sur cette question a également été discutée. À l'issue de l'atelier, les participants ont convenu que les syndicats se devaient de défendre les droits de chacun et chacune de leurs membres, indépendamment de leur orientation sexuelle. Cette décision a été considérée comme une réussite majeure de cette formation.

Activités LGBT en Europe

La **Pologne** a parcouru un long chemin depuis 2005, époque à laquelle le maire de Varsovie, Lech Kaczynski, avait interdit les marches des fiertés durant deux années consécutives, ce qui lui a valu la désapprobation de la Cour européenne des droits de l'homme. En 2007, le Ministre polonais de l'Éducation a proposé une loi contre la « propagande homosexuelle » dans les établissements scolaires, risquant d'entraîner le licenciement des enseignantes et enseignants LGBT. Des organisations locales telles que le ZNP, l'OPZZ, la Fondation pour l'égalité et la communauté LGBT ont formé une alliance qui a remporté un vif succès, et les syndicats de l'éducation locaux sont soutenus par l'IE et ses organisations membres depuis 2006.

L'IE a envoyé une lettre de protestation à Roman Giertych, le Ministre polonais de l'Éducation et Premier ministre adjoint, pour avoir ciblé les enseignants prônant un idéal politique différent dans leur enseignement, et pour avoir fait de l'homophobie un élément central de sa politique. Le 17 mars 2007, plus de 10.000 enseignants se sont mobilisés contre la politique éducative du gouvernement de Varsovie, qui feint d'ignorer les organisations d'enseignants. Ils ont exigé des augmentations de salaire et ont manifesté contre les mesures favorisant la montée de l'intolérance dans les écoles. Les affiliés de l'IE ont adressé des messages de solidarité aux manifestations d'enseignants. **En avril 2007, le séminaire national sur les droits de la société civile, organisé à Varsovie par le ZNP**, s'est penché sur l'avenir des femmes dans la profession enseignante, sur la situation des minorités nationales et des migrants, et sur la situation actuelle des gays et des lesbiennes dans la société polonaise. **En 2008, le ZNP, plusieurs ministères et des ONG ont débattu publiquement de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.** La conférence sur « Le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle » qui s'est déroulée à Varsovie le 21 juin, était la première conférence de ce type organisée en Pologne. La réunion, organisée par la Campagne contre l'homophobie, a rassemblé 60 personnes issues de Pologne et d'ailleurs. L'IE a présenté un exposé sur l'intégration de l'égalité dans l'éducation.

EuroPride Varsovie, 9-18 juillet 2010 : suite aux recommandations de l'IE et du Comité paneuropéen pour l'égalité, les organisations syndicales se sont jointes aux 10.000 participantes et participants à l'EuroPride, la première de ce type en Europe orientale et le plus grand événement régional en faveur des droits des LGBT. Des membres du ZNP et de l'IE faisaient partie des 100 syndicalistes provenant de 20 pays présents à la Conférence de la *Polish Confederation of Trade Unions* (OPZZ) et de la CES « Promouvoir le syndicalisme auprès des travailleurs/euses LGBT en Europe centrale et orientale » (15 juillet). Cet événement faisait partie d'un programme de débats et d'activités culturelles étalé sur deux semaines. L'EuroPride de Varsovie marque la réussite des efforts conjoints en faveur de l'égalité. Le cortège était protégé par près de 2.000 policiers et sympathisants. Si quelques victoires ont été remportées en 2010 concernant la liberté d'association et d'expression dans les pays de l'UE (Varsovie, Belgrade), la menace pèse encore trop souvent sur les marches des fiertés organisées par les LGBT.

Tout au long de ce processus, le ZNP a développé une approche plus large et plus approfondie du problème de la discrimination, en particulier celle qui touche les LGBT. Il a, en outre, obtenu un soutien pour la promotion et la mise en œuvre des demandes concernant la modernisation de l'éducation sexuelle et des cultures scolaires (introduction de l'éducation sexuelle obligatoire à partir de 2012) et a travaillé sur le code d'éthique professionnelle des enseignantes et enseignants, où figurent des dispositions pour la prévention de la discrimination et pour le renouvellement du rôle des syndicats dans la société d'aujourd'hui. Le ZNP a été soutenu par le Comité pour l'égalité du CSEE. Il travaille également en collaboration avec le GEW et partage ses expériences avec des affiliés de l'IE dans les pays d'Europe orientale.

Irlande :

L'Association of Secondary Teachers, Ireland (ASTI) a créé un réseau gay et lesbien en 2008, qui se réunit régulièrement. Ses membres partagent des expériences et identifient également les actions devant être entreprises par l'ASTI pour promouvoir l'égalité de traitement des enseignants gays et des enseignantes lesbiennes. « Les élèves lesbiennes, gays et bisexuel(le)s dans les écoles post-primaires - Guide à l'intention des responsables et des directeurs et directrices d'établissements scolaires », a été lancé en 2010 par le Département des Sciences et de l'Education et le Réseau pour l'égalité des gays et des lesbiennes (GLEN) en collaboration avec l'ASTI et le TUI, entre autres.

www.glen.ie/page.aspx?contentid=49&name=glen_publications

L'Unité des lesbiennes, des gays et des bisexuel(le)s de **l'Irish National Teachers' Organization (INTO)** existe depuis 2004. Le groupe s'efforce de soutenir ses membres et travaille en collaboration avec les responsables de l'INTO chargés de l'égalité et l'Autorité irlandaise pour l'égalité sur les alinéas 37 (i) de la Loi relative à l'égalité dans l'emploi de 1998 et de 2004. Les affiliés de l'IE, INTO et ASTI, travaillent sur ces questions en collaboration avec le TUI.

France : le Secrétaire général de l'IE a participé à un colloque intitulé « Contre l'homophobie et pour la diversité dans l'éducation », organisé par le collectif éducatif regroupant la FSU, l'UNSA Education, le SGEN-CFDT et l'UNEF, entre autres.

Suède : Lärarförbundet a soutenu activement les événements entourant la marche des fiertés organisée dans le pays. Le 1^{er} août 2008, Lärarförbundet a organisé un événement sur les droits des LGBT dans l'éducation et la vie professionnelle, dans le cadre du programme de l'Europride qui s'est déroulée à Stockholm, en Suède, du 25 juillet au 3 août. Le Secrétaire général de l'IE, figurait parmi les hauts responsables syndicaux présents à ces événements soutenus par Lärarförbundet. Suivant ce bon exemple, Catelene Paschier, Secrétaire confédérale de la CES, a participé pour la première fois à ce festival en collaboration avec le réseau syndical suédois « *All Clear* ».

Pays-Bas : l'IE s'est jointe à la Conférence de son organisation membre néerlandaise AOB « Help the straight. How to make them active » (Utrecht, 16 avril 2010) qui comprenait quatre ateliers : Oser s'affirmer dans vos écoles? Comment abordez-vous les remarques négatives? Vos collègues comprennent-ils ce que signifie être un(e) enseignant(e) LGBT? L'école devrait être fière d'avoir des enseignants LGBT. Les discussions et les échanges ont révélé les défis que doivent encore relever les syndicats dans la société et dans le secteur de l'éducation, y compris dans les pays disposant de politiques très avancées en matière de droits des LGBT.

Marche des fiertés à Belgrade (Serbie, 10 octobre)

L'IE a adressé une lettre de solidarité aux organisateurs de la marche pour l'égalité qui s'est déroulée à Belgrade. Cette marche était connue pour être l'un des cortèges LGBT engendrant le plus de violence en Europe. Les organisations de la société civile, la communauté LGBT et les sympathisants hétérosexuels ont réussi à faire de cette marche un événement pacifique et empreint de fierté. Le TUS a soutenu cette marche des fiertés. Compte tenu du contexte local, la police a protégé les participantes et participants du cortège contre les violentes attaques perpétrées par des ultranationalistes. Il reste une bonne part de travail à accomplir avant que les LGBT puissent se sentir libres et en sécurité en public, au travail et dans leur vie privée.

Le séminaire « Syndicats de l'éducation : œuvrer pour le respect de la diversité » s'est tenu du 3 au 5 novembre à Bratislava, en Slovaquie et a accueilli 30 participantes et participants issus de 22 syndicats répartis dans 15 pays. Les participants ont accordé énormément d'importance à ce séminaire. Les recommandations formulées par le séminaire ont été approuvées par le Comité paneuropéen régional de l'IE,

réuni au Luxembourg le 10 novembre. Une discussion animée par une modératrice a également été lancée en décembre sur le réseau des femmes du CSEE.

Depuis quelque temps, l'IE travaille en étroite collaboration avec ILGA-Europe, qui a été invitée à présenter un exposé au séminaire de Bratislava. L'IE a participé au séminaire sur l'emploi, centré sur le travail avec les syndicats, organisé par l'association à Bruxelles, en Belgique, les 6 et 7 octobre 2010. Les syndicalistes participants ont formulé des recommandations, qui ont été adoptées par le comité régional du CSEE. Ces recommandations encouragent la création d'environnements de soutien à différents niveaux : des politiques et des pratiques, la visibilité des syndicats, le partage des bonnes pratiques et le travail en coopération avec d'autres syndicats, notamment les initiatives en faveur des LGBT, telles que celles d'ILGA-Europe, qui a créé un réseau sur l'emploi permettant de partager des documents et du matériel pertinents.

Activités LGBT en Amérique du Nord

La *National Education Association* (NEA), l'une des plus grandes organisations membres de l'IE, estime que des écoles publiques d'excellente qualité constituent un droit fondamental pour tous les enfants - sans discrimination ni harcèlement, et sûres pour tous les élèves, y compris ceux et celles qui s'identifient en tant que gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels. La NEA publie une série de rapports sur la situation des groupes n'ayant pas accès à l'éducation. Le rapport de 2009 sur le statut des élèves gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels « *Stepping Out of the closet, Into the light* » présente les actes du Sommet national de la NEA sur les questions LGBT dans l'éducation, qui s'est tenu en juillet 2008. Il évoque également les recherches sur les questions LGBT et le programme de travail du syndicat pour l'amélioration des conditions de vie des élèves et de ses membres. www.nea.org/home/32071.htm

La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) prône des systèmes éducatifs sûrs, accueillants, inclusifs et qui défendent les individus, quelles que soient leur orientation et identité sexuelles. Les initiatives de la FCE portent sur toute une série de problématiques. La FCE encourage les enseignantes et enseignants à recourir à des moyens adaptés à l'âge de leurs élèves pour entamer avec eux des discussions et développer des programmes de sensibilisation liés aux minorités sexuelles et de genre et aux effets du sexisme hétérosexuel et de l'homophobie dans les environnements d'apprentissage. La FCE a mis au point toute une série de ressources telles que « Contester le silence, contester la censure » (2007), « Guide des alliances d'élèves gays et hétérosexuels » (2006), « Leçons apprises : un recueil d'histoires et d'articles sur des questions bisexuelles, gaies, lesbiennes et transgénéristes » (2005), « Apercevoir l'arc-en-ciel » (2002) publié en coopération avec l'Elementary Teachers' Federation of Ontario (EFTO), et « Soutenir les élèves transgenres et transsexuels dans les écoles de la maternelle à la 12^e année : guide pour les éducateurs et éducatrices » qui paraîtra en 2011.

Le Comité pour la diversité sexuelle de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), en collaboration avec de nombreux autres partenaires du secteur de l'éducation, a organisé une conférence d'importance majeure sur l'homophobie. Intitulée « Briser le silence : une responsabilité à partager », cette conférence a eu pour objectif de réunir 400 acteurs de l'éducation en vue de discuter du problème de l'homophobie et de ses impacts sur la réussite scolaire et le taux d'abandon des jeunes élèves. Un deuxième objectif a été de leur fournir les outils nécessaires pour améliorer les moyens d'intervention dans leurs écoles. www.colloque.homophobie2011.org

Activités LGBT dans la région Asie-Pacifique

A l'occasion de sa septième Conférence régionale de 2007, l'IE a organisé son premier Caucus LGBT.

New Zealand Post Primary Teachers' Association Te Wehengarua (NZPPTA)

Le Groupe de travail arc-en-ciel de la NZPPTA pour des écoles sûres, s'efforce depuis près de 15 ans de faire en sorte que les écoles secondaires soient des établissements sûrs et des lieux accueillants pour les élèves, les membres des familles et les enseignantes et enseignants gays, lesbiennes, bisexuels, transsexuels, et intersexuels. La NZPPTA fournit également aux écoles des ressources leur permettant de lutter contre l'homophobie et la transphobie. Elle est aussi membre du SS4Q (Sûreté dans les écoles pour les homosexuels, une organisation faitière. La NZPPTA a soutenu cet événement éducatif et syndical pendant la Conférence des Outgames d'Asie-Pacifique en 2011, intitulée « Dignité, respect et sécurité : la voix puissante des homosexuels en Asie et dans le Pacifique ».

Activités LGBT en Afrique

La table ronde initialement prévue pour discuter des recommandations figurant dans un document d'information intitulé « Evaluer les connaissances, les perceptions et les attitudes concernant les lesbiennes et les gays » a été reportée. Ce document comportait une enquête auprès de 110 membres de syndicats, issus de 19 affiliés dans 13 pays d'Afrique de l'Est, de l'Ouest, australe et centrale. L'étude, commanditée par le Bureau régional africain de l'IE, a été menée en 2005 par le *Pan African Teachers' Centre* (PATC). L'organisation d'une activité régionale ou sous-régionale spécifique est devenue un véritable défi au cours de ces dernières années. L'organisation du 3^e Forum sur la diversité sexuelle de l'IE/ISP au Cap, en juillet 2011, sera une excellente opportunité pour les membres de l'IE dans la région d'entamer des discussions pertinentes et d'échanger des expériences.

La justice sociale représente un objectif important, à juste titre, pour le mouvement syndical, car elle est également synonyme de notre avenir. Afin que le mouvement syndical puisse se développer et assurer son avenir, nous devons atteindre tous les groupes et tous les membres potentiels dans notre société.

4. Plan de travail de l'IE 2007-2011

La priorité stratégique mentionnée au début de ce document consiste à **défendre** et à **élargir** les droits des personnes LGBT et à les **mettre en relation** avec d'autres processus liés aux droits humains et au mouvement social.

Premièrement (4.a.), la question est de savoir comment évoluent ou non les stratégies visant à soutenir les droits des LGBT (travailleurs, enseignants et élèves) dans les différentes régions du monde : quels sont les exemples de progrès ? où observe-t-on des formes de violence ? comment les régions de l'IE et les organisations membres peuvent-elles en partie **défendre** et tout particulièrement **élargir** les progrès accomplis au niveau des droits sociaux et juridiques dans leur pays et leur région ? Cela signifie également partager des stratégies pour **défendre** les droits des personnes LGBT (que ce soit dans le sens social ou juridique) et **élargir** ces droits afin de faire évoluer les pays à la traîne dans la reconnaissance des droits des LGBT, tant au niveau juridique que social. Cette entreprise est possible par la **mise en relation** stratégique des questions LGBT avec les autres questions pertinentes se rapportant aux droits humains et en créant des alliances avec les mouvements sociaux qui luttent contre la pauvreté et qui se positionnent en faveur de l'objectif de l'Education pour toutes et tous des OMD, ainsi qu'avec les militants des droits humains qui surveillent la mise en œuvre au niveau national des différents mécanismes tels que la Révision périodique universelle (RPU) du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, entre autres.

Deuxièmement (4.b), ces stratégies s'intéressent à la manière dont les droits des personnes LGBT peuvent être abordés dans le cadre des avancées globales des « services publics de qualité pour toutes et tous ». Cela signifie qu'il est nécessaire de travailler au sein des structures de l'IE et l'ISP en considérant les droits des LGBT comme des « questions isolées » mais aussi comme un volet spécifique intéressant directement les services publics défendant plus largement l'égalité et la non-discrimination, et les politiques et pratiques prônant la « tolérance zéro ». Ces stratégies visant à réaliser des « services publics de qualité pour toutes et tous » devront également **défendre** les progrès accomplis en faveur des personnes LGBT contre les restrictions budgétaires dans les services publics et **élargir** leurs droits, dans la mesure où il reste un long chemin à parcourir avant d'atteindre pleinement les droits des personnes LGBT dans l'éducation, l'emploi, la santé, le logement et d'autres services sociaux accessibles, de fait, aux personnes hétérosexuelles (par exemple, la perte d'un emploi ou d'une promotion en raison d'un préjugé, le refus de prodiguer des soins dans les services de santé en raison des restrictions en termes d'assurance, le droit d'entrée dans les restaurants ou les hôtels etc.). Par la **mise en relation** des questions LGBT avec les questions plus larges se rapportant aux droits humains et à l'égalité, il est possible d'élaborer des stratégies pour instaurer l'éducation inclusive, des services de santé et des services publics pour toutes et tous, y compris les personnes LGBT.

4.a L'IE s'engagera à défendre et à élargir les avancées en faveur des droits sociaux et juridiques des personnes LGBT, aux niveaux national, régional et international, et à mettre en relation son travail avec les autres acteurs travaillant sur ces questions.

La première priorité à mettre en œuvre, en collaboration avec l'ISP et la CSI, est la dépénalisation de l'homosexualité partout dans le monde en renforçant la sensibilisation au sein des syndicats. Dans 76 pays, femmes et hommes sont passibles de poursuites pénales uniquement en raison de leur orientation sexuelle, y compris les enseignantes et enseignants, les gardes d'enfants et les élèves. Ces lois criminalisant l'homosexualité engendrent et perpétuent la stigmatisation, le chantage et un large éventail d'intolérance, de discrimination et de violence. Dans les pays qui tentent de réintroduire la pénalisation des personnes LGBT, la force des syndicats est

indispensable pour **défendre** leurs droits. Dans tous les pays du monde, il reste du travail à accomplir pour élargir les droits des personnes LGBT et garantir la liberté de pouvoir choisir son identité de genre.

L'IE, l'ISP et la CSI se sont donné pour tâche de travailler ensemble avec les mouvements de la société civile et les ONG, ainsi qu'avec les responsables politiques progressistes, sur des stratégies visant à modifier les lois dans tous les pays concernés. Dans le cadre de ce travail, il est clair que si l'on souhaite remporter le combat social et juridique, il sera également nécessaire de mettre en œuvre des stratégies éducatives dans les écoles et dans la sphère publique pour lutter contre la discrimination et l'homophobie.

Les syndicats ont joué et peuvent encore jouer un rôle important pour inciter les autorités et les communautés à exiger l'égalité pour toutes et tous, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Cela signifie que le mouvement syndical au sens large devra s'impliquer pleinement dans les démarches visant au respect de tous les droits humains et de la liberté d'information et d'expression, dans la construction des processus démocratiques et d'un État de droit basé sur les droits humains, ainsi que dans l'instauration de la transparence et de la responsabilité à tous les niveaux de la société.

Par ailleurs, dans les régimes et les pays relativement répressifs, cette priorité appelle les membres de l'IE à « vivre » pleinement les politiques de l'IE sur les personnes LGBT, à fournir des informations objectives sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, et à garantir que le personnel enseignant et les élèves LGBT puissent accéder pleinement aux écoles et aux universités, étant donné qu'ils luttent en faveur des droits humains et des libertés académiques.

Cela signifie également que les programmes et le matériel de formation des enseignantes et enseignants doivent inclure des programmes portant sur les compétences dans la vie quotidienne et sur l'éducation à la sexualité, ainsi que des images positives de la diversité sexuelle et de l'identité de genre.

Les affiliés de l'IE peuvent créer (aux niveaux national et régional) des réseaux de professionnels travaillant dans des centres de formations des enseignants, des universités et des institutions éducatives, qui peuvent dès lors coopérer avec diverses communautés LGBT et tout un éventail de mouvements sociaux ou de lutte en faveur des droits humains s'efforçant de fournir du matériel pédagogique, des modules de formation et d'autres outils éducatifs, tels que des débats sur les questions LGBT et celles qui y sont associées.

Ces réseaux réunissant de multiples partenaires peuvent influencer, au niveau national et/ou local, les ministres de l'Éducation, de la Santé, de la Justice et des Affaires intérieures, les organisations d'étudiant(e)s et de parents, ainsi que les communautés religieuses.

Un soutien pourrait être obtenu auprès de l'ensemble des institutions mondiales qui ont déjà réalisé un travail significatif dans ce domaine et qui disposent de politiques, de matériel et de bonnes pratiques, comme l'UNESCO, l'UNIFEM, l'UNICEF, la Campagne mondiale pour l'Éducation pour toutes et tous, Amnesty International et Human Rights Watch, ainsi que les organisations et les mouvements de femmes, de lutte contre la pauvreté et de développement.

Recommandations spécifiques pour discussion :

L'IE s'engage à :

- organiser des actions de solidarité et mobiliser ses organisations membres contre toute violation des droits des personnes LGBT, en particulier dans le monde professionnel ;
- entamer des dialogues pour examiner les attitudes et les croyances des syndicats de l'éducation concernant la sexualité et l'homosexualité, ainsi que les stéréotypes éducatifs dans le matériel pédagogique, tout en offrant aux organisations membres la possibilité de s'intéresser aux problèmes affectant l'environnement d'apprentissage ;
- demander à ses organisations membres de promouvoir la Journée internationale contre l'homophobie (17 mai) dans tous les pays du monde, en particulier ceux où les droits des LGBT ne sont pas encore reconnus ;
- lancer et maintenir une plate-forme en ligne (site Internet interactif) pour permettre les échanges entre les syndicats de l'éducation spécifiques travaillant sur ces questions ;

- collecter et partager des données quantitatives et qualitatives, sous la forme d'études de cas ou d'enquêtes, afin de surveiller l'ampleur et la nature de la discrimination sociale et juridique fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, notamment pour ce qui est de l'accès aux services publics.

4.b Défendre et élargir les droits des personnes LGBT et les mettre en relation avec la campagne « Services publics de qualité pour toutes et tous » en tant que « question isolée » mais aussi en tant que volet spécifique intéressant directement les services publics défendant plus largement l'égalité et la non-discrimination, et les politiques et pratiques prônant la « tolérance zéro ».

L'ISP et l'IE ont pris l'habitude de travailler conjointement sur les droits des LGBT et sur l'identité de genre, en tant que « questions isolées » dans le sens où la qualité des services publics n'est pas accessible à « tout le monde », tant que les enseignants et les élèves LGBT ne pourront pas jouir pleinement de leurs droits, qu'il s'agisse du droit à l'éducation, à la santé ou à la sécurité sociale, de la reconnaissance juridique des partenaires de même sexe, y compris les droits parentaux, les assurances, le logement, les pensions, etc. Il est clair que ces droits qui semblent tout à fait normaux pour les couples hétérosexuels, posent toute une série de problèmes à la communauté LGBT dans certaines régions et peuvent quelques fois conduire à des situations dramatiques. Songez à une ou un partenaire de toute une vie qui ne peut ni prendre de décision médicale, ni bénéficier d'un congé de maladie pour prendre soin de son ou sa partenaire, qui ne peut non plus introduire de demande de remboursement auprès des assurances, ni obtenir une réduction d'impôts, ou encore qui se voit contraint(e) de laisser la responsabilité de ses funérailles à une famille qui a toujours nié son orientation sexuelle et la personne qui partageait sa vie. Songez aux problèmes rencontrés par une mère lorsqu'elle doit prendre la responsabilité de l'enfant biologique de sa partenaire lesbienne, qu'elle ne peut ni adopter ni reconnaître en tant que son propre enfant (ce que peuvent faire la majorité des hommes, même lorsqu'ils n'ont aucun lien génétique avec l'enfant), ou lorsque les couples homoparentaux se voient refuser l'accès de leur enfant à l'école de leur choix.

Modifier chacune des réglementations de ce type nécessite des négociations approfondies, selon les spécificités de chaque pays ou Etat. Et certains exemples montrent que la bureaucratie peut parfois se révéler un véritable obstacle. Toutefois, il est possible de partager des solutions, des stratégies et des tactiques, et c'est pour cette raison que les efforts déployés par l'IE et l'ISP pour créer des réseaux sont d'une importance capitale.

Au sein de l'IE, un travail spécifique a été réalisé pour développer une éducation sexuelle plus complète, mais il est clair que les autorités éducatives et les enseignants se montrent parfois réticents à utiliser ce matériel lorsqu'il est trop explicite dans son évocation de l'homosexualité. D'autre part, si le travail est fourni sous l'intitulé « écoles sûres » ou « éducation inclusive », certains enseignants pourraient utiliser ces concepts holistiques sans jamais évoquer spécifiquement les questions LGBT et l'identité de genre ; autrement dit, il pourrait se transformer en un exercice visant à éviter d'en parler.

Recommandations spécifiques pour discussion au troisième Forum de l'IE et de l'ISP sur la diversité sexuelle, prévu les 18 et 19 juillet 2011, avant le Congrès mondial de l'IE, au Cap

L'IE s'engage à :

- faire le lien entre les activités des syndicats de l'éducation et mettre à disposition des informations pratiques sur les questions se rapportant à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les syndicats et le secteur de l'éducation ;
- partager des informations pertinentes sur ce que doivent impérativement savoir le personnel de l'éducation et les enseignantes et enseignants concernant ces questions, via la diffusion régulière d'un bulletin d'information en ligne ;
- promouvoir des écoles sûres pour toutes et tous, qu'il s'agisse des élèves ou du corps enseignant, et renforcer l'échange des bonnes pratiques qui encouragent activement le respect des droits humains et syndicaux pour toutes et tous, y compris l'acceptation, la compréhension et le respect des identités LGBT ;
- inviter les organisations membres à présenter des documents (études de cas) portant sur les bonnes pratiques concernant la manière d'aborder les défis que posent les questions LGBT aux syndicats (ex. : les conditions de travail, la négociation collective, l'ambiance de travail et l'égalité de traitement) ;

- organiser un séminaire syndical spécifique avant la troisième Conférence sur les droits humains des personnes LGBT dans le cadre des *Outgames* qui auront lieu à Anvers, en Belgique, au mois d'août 2013 ;
- développer du matériel sur l'éducation inclusive, les écoles sûres et les services publics de qualité pour toutes et tous, qui montrent explicitement les interconnexions entre ces questions et les droits des personnes LGBT et les identités de genre ;
- promouvoir l'organisation d'au moins une activité (sous-)régionale sur ces questions avant le prochain Congrès de l'IE en 2015 ;
- promouvoir le droit à une vie décente dans un environnement ouvert et sûr, ainsi que le droit de s'affilier à des syndicats et d'y participer pleinement, tout en y bénéficiant du respect, de la protection et du soutien nécessaires ;
- travailler avec l'ISP et la CSI, et dans le cadre d'autres initiatives pertinentes, afin de développer du matériel et des modules de formation pour lutter contre la discrimination et les formes dissimulées d'homophobie et de brimades fondées sur le genre dans les rangs mêmes des syndicats.

INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION (IE)
et
INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS (ISP)

Déclaration

1^{er} Forum international des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT)

Porto Alegre, juillet 2004

Les participants au premier Forum des gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels organisé par l'IE/ISP à Porto Alegre (Brésil) du 19 juillet au 21 juillet 2004,

Rappelant l'importance de la dignité inhérente à chaque être humain et des droits égaux et inaliénables de tous en tant que fondement de la liberté, de la justice sociale et de la paix dans le monde;

Réaffirmant le principe d'universalité, d'indivisibilité et d'interdépendance des droits de l'homme, dont la pleine application implique l'élimination de toutes les formes de discrimination;

Invitant tous les membres de l'Internationale de l'Éducation et de l'Internationale des services publics à reconnaître que nous avons tous un rôle à jouer dans la réaffirmation des droits humains au travers de nos politiques et de nos actions;

Prenant note des progrès accomplis au cours des dernières décennies pour éradiquer la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle;

S'inquiétant des obstacles qui subsistent dans de nombreux pays sur la voie de la pleine jouissance des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de tous les citoyens, en particulier des personnes qui sont exclues ou victimes de discrimination fondée sur le genre, la race, le groupe ethnique, la nationalité, le handicap, la religion ou le statut socio-économique;

Soucieux du fait que les droits des minorités sexuelles ne sont pas explicitement reconnus dans la plupart des normes et instruments internationaux et nationaux et que, par conséquent, les discriminations et les inégalités fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre continuent à persister dans différents domaines, notamment en matière d'emploi, d'accès aux services publics, de droit pénal et civil; inquiets de l'échec du droit à reconnaître les relations personnelles atypiques, telles que les couples de même sexe, et du manque de soutien à l'égard des jeunes travailleurs homosexuels, bisexuels et transsexuels;

Convaincus que le lieu de travail peut être un espace dénué de toute discrimination quelle qu'elle soit et que les syndicats doivent jouer un rôle important pour garantir le plein respect de la dignité et des droits fondamentaux de tous les travailleurs;

Reconnaissant que les campagnes en faveur de l'égalité des droits des travailleurs GLBT seront plus efficaces si elles sont intégrées avec succès dans des campagnes plus larges de défense des droits humains à l'échelle régionale, nationale et internationale;

Prenant en considération les statuts de l'Internationale de l'Éducation et de l'Internationale des services publics, ainsi que les diverses politiques et résolutions approuvées par l'IE et l'ISP et par d'autres membres des syndicats mondiaux;

Les participants au premier Forum des gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels organisé par l'IE/ISP demandent à l'IE et à l'ISP qu'elles formulent les recommandations suivantes:

Aux organisations intergouvernementales

À l'Organisation internationale du travail (OIT)

- Faire explicitement référence à la discrimination au travail basée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans ses programmes et ses plans d'action, en particulier dans le plan de suivi du Rapport mondial sur la discrimination adopté par l'organe directeur en novembre 2003.
- Élaborer et diffuser des lignes directrices concernant l'élimination de la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle ou d'identité de genre et diffuser des informations sur les meilleures pratiques novatrices, notamment une publication condensée sur les conditions de travail liées à ce problème.

- Offrir une assistance technique aux partenaires sociaux (gouvernements, employeurs et travailleurs) permettant d'évaluer les pratiques d'embauche et celles en vigueur sur le lieu de travail afin de détecter et d'abolir les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans le système éducatif et dans le cadre des services publics.
- Éditer une publication condensée sur les conditions de travail, se concentrant sur les meilleures pratiques s'agissant de la promotion des droits sociaux et syndicaux des gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels faisant partie de la population active.

À l'UNESCO et aux programmes sur l'Éducation Pour Tous (EPT)

- Inclure dans leur matériel et leurs outils de formation des thèmes et des questions ayant trait à la diversité sexuelle, aux racines culturelles, sociales et historiques de la discrimination et émettre des recommandations quant aux moyens à employer pour éradiquer toutes formes de pratiques discriminatoires.

À l'ONUSIDA

- Développer des programmes qui soient diversifiés et qui contiennent des références non discriminatoires à la sexualité et au genre humain, ainsi qu'aux liens directs avec les causes de la pauvreté.

Aux organisations non gouvernementales

- Mettre en oeuvre des actions et des campagnes spécifiques visant à supprimer tous les obstacles subsistant dans de nombreux pays sur la voie de la pleine jouissance des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de tous les citoyens.
- Documenter la discrimination sur le lieu de travail et coordonner des actions conjointes avec des syndicats à l'échelon régional, national et international.
- Échanger des informations, des analyses et des bonnes pratiques avec les syndicats de façon à améliorer la qualité et l'impact du travail accompli dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Aux gouvernements

- Promouvoir, protéger et veiller au respect des normes en vigueur concernant la promotion des droits de l'homme et la non-discrimination quelle qu'en soit la forme.
- Amender la législation nationale afin d'éradiquer les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'état civil, y compris les lois qui pénalisent les relations entre personnes de même sexe.
- Offrir aux couples de même sexe l'entière protection de la loi en matière de retraite et de succession, d'adoption, de fiscalité, d'accès au logement, de services de santé, ainsi que dans tous les domaines où des politiques et des pratiques discriminatoires existent actuellement.
- Garantir l'accès le plus large et le plus rapide possible à un enseignement public de qualité, libre de tout préjugé, avec comme objectif de fournir à la population - y compris aux femmes et aux petites filles - tout le savoir nécessaire afin qu'elle puisse opérer ses propres choix.
- Veiller à ce que les supports, les campagnes et les services relatifs à l'éducation sexuelle et à la santé intègrent des informations tenant compte des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des transsexuels et de leurs besoins.
- Supprimer toutes les pratiques discriminatoires à l'encontre des personnes atteintes du VIH/SIDA, en particulier sur le lieu de travail, notamment les licenciements et les mutations arbitraires.

Les participants au premier Forum des gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels organisé par l'IE/ISP demandent en outre à l'IE et à l'ISP:

- *de réaffirmer* l'engagement catégorique de l'IE et de l'ISP, ainsi que de leurs organisations membres, en faveur des droits des travailleurs homosexuels, bisexuels et transsexuels;
- *d'interpeller* la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) afin qu'elle établisse un réseau de travailleurs GLBT;
- *de soumettre* un cas-test à l'OIT concernant l'application de la Convention 111 de l'OIT aux droits des travailleurs GLBT;

- *d'adopter et de mettre en oeuvre* des résolutions relatives aux droits des gays et des lesbiennes et d'encourager leurs organisations membres à adopter et à appliquer des résolutions similaires;
- *d'élaborer* des programmes de renforcement des capacités ainsi que du matériel de formation, essentiellement destinés à aider les organisations membres à acquérir de nouvelles compétences dans le domaine des enjeux liés aux GLBT;
- *d'organiser* des sessions de formation du personnel sur le thème de la diversité, abordant notamment la question de l'orientation sexuelle, de façon à mettre en place des stratégies et des outils permettant d'évaluer le chemin parcouru en matière de lutte contre la discrimination;
- *d'établir* une base de données électronique et un service d'échange d'informations sur les cas pertinents, les politiques, la législation, les actualités des affiliés, les meilleures pratiques;
- *d'encourager* les organisations membres à adopter des politiques et des mécanismes de détection et d'élimination des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre et d'intégrer ces enjeux dans l'agenda des négociations collectives;
- *d'exhorter* les organisations membres à instaurer des structures consultatives à l'attention des travailleurs GLBT;
- *de soumettre* des rapports réguliers à leur Bureau exécutif respectif concernant les progrès accomplis par les affiliés pour l'établissement de ces structures consultatives;
- *d'organiser* un 2^{ème} Forum international GLBT de l'IE/ISP avant le Congrès de l'ISP en 2007;
- *de fournir* tous les moyens financiers et en personnels nécessaires à l'organisation des activités de suivi des recommandations formulées par le Forum.

Enfin, les participants au premier Forum des gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels organisé par l'IE/ISP demandent également à l'IE et à l'ISP d'encourager leurs organisations membres à :

- *promouvoir* l'éducation aux droits humains et syndicaux afin de permettre une prise de conscience des problèmes posés par la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre;
- *adopter* des politiques et des mécanismes de nature à détecter et à supprimer toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, à la fois au sein de leurs propres structures et sur le lieu de travail, ainsi qu'à intégrer les enjeux des GLBT dans l'agenda des négociations collectives;
- *créer* des structures consultatives à l'attention des travailleurs GLBT;
- *collaborer* avec les autorités locales en faveur d'un changement d'attitude vis-à-vis de toutes les formes de discrimination, y compris de celle liée à l'orientation sexuelle;
- *tisser* des réseaux avec les organisations existantes défendant les droits de l'homme, ainsi que les droits des gays, des lesbiennes, des bisexuels et des transsexuels dans le but de promouvoir et de protéger les droits humains et syndicaux de toute personne sur le lieu de travail, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre;
- *garantir* que les politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail protègent les droits des travailleurs GLBT affectés.

Porto Alegre, 21 juillet 2004

**EDUCATION INTERNATIONAL (EI) and
PUBLIC SERVICES INTERNATIONAL (PSI)**

2nd International Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) Forum

Recommendations to the EI and PSI Executive Boards from the LGBT Forum in Vienna

The delegates at the second EI/PSI LGBT Forum meeting in Vienna, reaffirm the Porto Alegre Declaration, recognize the progress made thus far in its implementation and recommends that EI and PSI continue to pursue the document's recommendations with special focus being given to the following areas:

- i. Review the structure and activities of the Steering Committee
- j. Promote the use of the "Trade Unionists Together for LGBT Rights" publication.
- k. Strengthen and enhance activities relating to LGBT issues at the regional level.
- l. Encourage partnership projects between and among affiliates
- m. Promote and enhance the website to include among other issues;
 - i. Best practices
 - ii. Collective bargaining agreements
 - iii. Successful legal activities.
- n. Continue and enhance interaction with the ILO and other international agencies and organizations.
- o. Increase the visibility of transgender equality.
- p. Include LGBT issues in EI's and PSI's campaigns, including, in particular, the campaign for Quality Public Services.

It is also recommended that the Forum be continued in conjunction with alternating EI and PSI world congresses.

The Forum further requests the allocation of appropriate resources to further its recommendations.

Vienna, September 2007



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

www.ei-ie.org

Siège IE

Internationale de l'Éducation
8e étage, ITUH
5, bd du Roi Albert II
B-1210, Bruxelles
Belgique
Tél.: +32-2 224 06 11
Fax : +32-2 224 06 06
Courriel : headoffice@ei-ie.org

Bureau de la région Afrique de l'IE

Education International (IEAF)
24 Tanbu Street
East Legon, DTD 216
Madina
Accra, Ghana
Tél.: +233-30 2 501 200
Fax : +233-30 2 506 681
Courriel : eirafoffice@ei-ie.org

Bureau sous-régional des Caraïbes de l'IE

Education International (IE Caraïbes)
PO Box BB16
Babonneau (Castries)
Ste Lucie
Tél.: +1 75 84 50 52 47
Fax : +1 75 84 50 52 47
Courriel : virginia.albert@ei-ie.org

ETUCE - Bureau de la région Europe de l'IE

9e étage, ITUH
5, bd du Roi Albert II
B-1210, Bruxelles
Belgique
Tél. : +32-2 224 06 92
Fax : +32-2 224 06 94
Courriel : secretariat@csee-etuice.org

Bureau de la région Asie-Pacifique de l'IE

Education International (IEAP)
53-B Jalan Telawi Tiga
Bangsar Baru
59100 Kuala Lumpur
Malaisie
Tél.: +60 32 28 42 140
Fax : +60 32 28 47 395
Courriel : eiap@eduint.com.my

Bureau de la région Amérique Latine de l'IE

Internacional de la Educación (IEAL)
De Casa Matute Gomez, 200m Este,
250mSur
Edificio Tenerife, Oficina N2
Barrio Lujan
San José
Costa Rica
Tél.: 00506 22 2 3 77 97
Fax : 00506 22 22 08 18
Courriel : america.latina@ei-ie-al.org

Rapport d'activités

Livret 2A

Rapport d'activités



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Siège

5, Bd du Roi Albert II
1210 Bruxelles, Belgique
Tél. +32 2 224 06 11
Fax +32 2 224 06 06
headoffice@ei-ie.org
<http://www.ei-ie.org>

© 2011 Internationale de l'Éducation
Imprimé au Cap, Afrique du Sud, par Megaprint

Imprimé sur papier recyclé Cocoon™ offset



ISO 14001
ISO 9001



FSC
EcoLabel
100% RECYCLED
NAPF



SGS-COC-003161
FR/1/003