



**On the move for Equality**

First World Women's Conference

**Objectif Égalité**

Première conférence mondiale des femmes

**En camino hacia la igualdad**

Primera Conferencia Mundial de la Mujer

# *Les Réseaux régionaux et subrégionaux de Femmes de l'IE*



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación



## Avant-propos

Les réseaux des femmes régionaux et sous-régionaux de l'IE ont fondamentalement contribué à la promotion de l'autonomisation des femmes et de leur accès aux postes de direction. Leur travail est soutenu par des dispositions du Programme et du budget de l'IE et au travers de projets de coopération au développement (CTF/FCE, UEN, Lärarförbundet, AEU, NEA, FE.CC.OO, FETE) et d'autres moyens disponibles. L'IE compte actuellement 10 réseaux régionaux et sous-régionaux : 1 panafricain et 5 sous-régionaux ; 1 régional et 3 sous-régionaux en Amérique latine; 3 sous-régionaux en Asie-Pacifique ; 1 européen et 1 dans les Caraïbes.

L'un des principaux objectifs de la Première Conférence mondiale des femmes de l'IE - Objectif égalité - est de raccorder les Réseaux des femmes de l'IE, par le biais de leurs stratégies passées et futures, et de créer un Réseau mondial des femmes de l'IE. Vous trouverez, dans cette brève compilation, les descriptions de ces réseaux: leur histoire, leurs objectifs, leurs défis et leurs réalisations, ainsi que les stratégies pour l'avenir et les questions prioritaires.

Nous espérons que cette Conférence soutiendra les Réseaux des femmes régionaux et sous-régionaux de l'IE dans leur développement, et que dans tous les coins du globe, l'IE fasse entendre la voix des femmes

Nous souhaitons que cette Conférence vous inspire!

## Contents

Afrique: Réseaux des femmes.....	3
Objectifs spécifiques de l'AWEN.....	3
Principaux défis de l'AWEN.....	3
Activités.....	3
Réalizations.....	4
Asie du Sud : Réseau SAARC .....	5
Impact du programme .....	5
Défis .....	5
Stratégies futures.....	6
Le Réseau des femmes de l'ASEAN.....	6
Impact du programme .....	6
Défis .....	7
Stratégies futures.....	7
Comité de l'éducation du Pacifique (COPE).....	7
Impact des programmes .....	7
Caraïbes : Réseau et comité des femmes - .....	8
Objectifs.....	8
Nos partenaires.....	8
Programmes et activités .....	9
Problèmes rencontrés.....	9
Réalizations.....	9
Europe: Réseau des femmes du CSEE.....	10
Organes statutaires en matière d'égalité .....	10
Buts du Réseau des femmes du CSEE .....	10
La plate-forme en ligne du Réseau des femmes.....	11
Thèmes prioritaires.....	11
Amérique latine: Réseau de femmes.....	12
Objectifs.....	12
Avancées .....	13
Nouveaux défis.....	14
Stratégie.....	14

## Afrique: Réseaux des femmes

Le Réseau des femmes africaines dans le secteur de l'éducation (AWEN) regroupe 98 organisations réparties dans 47 pays. Initiative de l'IE, ce réseau bénéficie du soutien de partenaires comme la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF), Lärarförbundet Suède et UEN de Norvège.

L'objectif général consiste à renforcer les syndicats en instaurant l'égalité de genre au sein de leurs structures et à contribuer à la réalisation de l'Education de qualité pour Tous.

### Objectifs spécifiques de l'AWEN

- Réduire les obstacles entravant l'accès des femmes aux postes à responsabilités
- Développer les compétences des femmes en matière de leadership et de communication
- Garantir une interaction efficace entre les réseaux sous-régionaux en Afrique
- Garantir l'intégration d'une approche soucieuse de l'égalité dans les politiques syndicales

L'AWEN a pour objectif de permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes à responsabilités à tous les niveaux des syndicats, dans les milieux professionnels et dans la société en vue de réaliser l'Education de qualité pour Tous.

A terme, ce principe contribuera à mettre un terme aux inégalités sociales et à réduire le clivage entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'éducation.

### Principaux défis de l'AWEN

- Le manque de volonté politique de certains dirigeants syndicaux, responsable de la faible participation des femmes aux activités syndicales et l'absence des femmes aux postes à responsabilités au sein des syndicats et de la société.
- Le nombre limité de formations s'adressant aux femmes constitue également un défi à relever pour assurer la promotion des femmes.
- L'absence de communication a eu des effets négatifs sur la visibilité des activités entreprises par les femmes aux niveaux national et sous-régional.
- Il est nécessaire de remédier au manque de formation ciblée sur la thématique du genre et la condition des femmes si l'on souhaite faire évoluer la culture syndicale.

### Activités

Afin de réaliser ses objectifs, le réseau entreprend de nombreuses activités :

**La recherche** : en vue de disposer de données fiables permettant aux syndicats de cibler leurs actions, l'AWEN a procédé à la collecte de données sur la condition des femmes auprès de 39 syndicats.

**La formation** : depuis son lancement en mai 2008, l'AWEN aide les syndicats à développer les compétences de leurs membres, tant les hommes que les femmes. Plus de 300 membres de syndicats ont reçu une formation consacrée à l'intégration de la dimension du genre dans les syndicats, au leadership des femmes, à la direction des syndicats, aux technologies de l'information et de la communication, au plaidoyer et aux actions, à la mobilisation de ressources, etc.

Plus de vingt femmes se sont vu octroyer des bourses afin de poursuivre leurs études en sciences, mathématiques, sciences sociales, développement de la petite enfance, en genre et développement, etc.

**Le plaidoyer** : les activités de plaidoyer et de mobilisation figurent parmi les stratégies utilisées par l'AWEN pour gagner le soutien des dirigeant(e)s syndicales et de la base en faveur de la promotion des femmes. L'allocation de fonds pour les activités spécifiques des femmes, l'implication des femmes dans toutes les activités et toutes les structures des syndicats, la promotion des femmes aux postes à responsabilités, et notamment l'intégration des besoins spécifiques des femmes dans les revendications des syndicats, sont autant de thématiques défendues et mises en avant par le réseau. Le plaidoyer et les actions de mobilisation ont produit des résultats positifs au Mozambique, au Nigéria et au Ghana.

**Les campagnes de sensibilisation** : les campagnes de sensibilisation aux questions liées au genre, à l'éducation de la petite fille, aux droits des femmes tels que le congé de maternité, l'interdiction des mutilations sexuelles, la santé reproductive des femmes, l'équité salariale, etc. ont été menées avec succès par les réseaux au niveau national au Ghana, au Niger, au Gabon et dans d'autres pays.

**Les publications** : le bulletin d'information « Women Promo » est publié deux fois par an. Il s'agit d'un outil de communication extrêmement puissant qui permet aux réseaux de femmes des cinq sous-régions de partager des informations et bonnes pratiques. Il est publié en français et en anglais. D'autres supports destinés aux activités de sensibilisation comme les brochures sur l'éducation de la petite fille, le VIH/SIDA, l'hépatite B et le cholestérol sont également publiés et distribués aux membres.

**Les tables rondes** : tout récemment, l'AWEN a organisé, avant la Conférence panafricaine de l'IE, une table ronde réunissant environ 70 participantes issues de 29 pays afin de débattre de questions relatives à la condition des femmes au sein de syndicats d'enseignants, de l'éducation et de la société. Des conférences et des tables rondes de femmes ont également été organisées par les réseaux au Ghana, en Afrique du Sud, en en Tanzanie entre autres.

## Réalisations

Bien que l'AWEN soit confronté à plusieurs difficultés tels que l'insuffisance des ressources humaines et financières, la barrière des langues et le manque de soutien politique de la part des dirigeants syndicaux, certains résultats positifs ont pu être observés : les réseaux de femmes sont actifs aux niveaux national et sous-régional, la solidarité entre les femmes est désormais une réalité, et bon nombre d'entre elles dirigent des syndicats ou sont membres des instances dirigeantes.

## Asie du Sud : Réseau SAARC

Le Bureau régional de l'IE aide les organisations membres de l'IE du Réseau des femmes de la SAARC à mener leurs activités, en coopération avec l'*Australian Education Union*, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, l'UEN de Norvège et *Lärarförbundet* de Suède. Depuis la création du Réseau, plus de 5.000 dirigeantes ont bénéficié d'une formation en Inde, au Népal, au Bangladesh, au Pakistan et au Sri Lanka.

Les activités du Réseau des femmes de la SAARC ont été axées essentiellement sur l'augmentation du recrutement et du leadership des femmes dans les syndicats et sur les questions liées à la violence envers les femmes, ainsi que sur les droits juridiques, le VIH/SIDA, la protection de la maternité, et les pratiques discriminatoires à l'égard de la petite fille. Un grand nombre de formations, d'ateliers, de réunions et de séminaires ont été organisés. Plusieurs enquêtes ont été menées, des campagnes ont été organisées et de nombreuses publications ont été diffusées. Plusieurs comités ont été formés pour assumer des responsabilités spécifiques, comme la mise en œuvre du programme, la publication du bulletin d'information, le développement et la mise à jour de site Internet, etc.

### Impact du programme

De nombreuses organisations membres de la SAARC ont procédé aux modifications statutaires nécessaires pour garantir une plus grande représentation des femmes dans les instances décisionnelles. L'AIFTO en Inde (50%), la NTA et la NNTA au Népal (33%) figurent parmi les organisations ayant récemment apporté des amendements à leur constitution ou à leurs statuts. La participation des femmes au sein des syndicats et aux activités syndicales a connu une nette augmentation. L'an dernier, près de 15 000 femmes ont participé au Caucus des femmes et à la Conférence triennale de l'AIPTF. Les femmes ont été très nombreuses à participer à la manifestation pour la « Loi pour le droit à l'éducation et la mise en application des recommandations de la 6e Commission des salaires ». Au Sri Lanka, l'ACUT, l'ACUT (G) et l'USLTS ont respectivement atteint 62%, 54% et 53% de participation féminine au sein des instances décisionnelles. La section de l'AIFTO au Kerala œuvre actuellement en faveur d'une augmentation de la participation des femmes au sein des instances décisionnelles.

Les comités du Réseau des femmes s'inscrivent progressivement dans les structures de leur syndicat et y gagnent en importance. Les membres du Réseau des femmes et les représentantes des affiliées au Kerala sont à présent des invitées permanentes du Comité exécutif de l'AISTF. Les comités des femmes de l'AISTF dans les Etats du Bengale occidental, du Bihar et de l'Uttar Pradesh travaillent actuellement à la formation d'un « noyau dur » de femmes au niveau des districts. Les sections de l'AIPTF dédiées aux femmes sont actives dans 15 Etats. Deux sections de l'AIFTO ont financé 70% des dépenses liées aux activités organisées par les femmes. Cette année, la section de l'AIFTO au Rajasthan a pour priorité de recruter davantage de femmes.

Les réseaux de femmes contribuent désormais activement à la formation de coalitions nationales pour défendre la cause des femmes. Au Népal, le Comité conjoint de la NTA et de la NNTA du Réseau des femmes fait partie de la coalition nationale avec les centrales syndicales et les organisations de la société civile œuvrant en faveur d'allocations de maternité plus élevées.

### Défis

Recruter de jeunes enseignantes et assurer leur participation active aux activités syndicales figurent parmi les défis majeurs à relever par les organisations d'enseignants de la région.

Malgré les modifications et les amendements statutaires, très peu de femmes occupent des postes clés au niveau national et dans les Etats, et seules quelques-unes d'entre elles occupent les hautes fonctions aux niveaux des districts et des sections.

## Stratégies futures

Il est nécessaire de renforcer la participation des jeunes femmes au sein du syndicat, de ses instances décisionnelles et de ses activités. Les réseaux ont décidé de poursuivre leur engagement à travailler sans relâche pour améliorer cette situation.

Les activités du Réseau des femmes de l'IE, consacrées aux questions relatives à la violence à l'égard des femmes, aux droits juridiques, au VIH/SIDA, à la protection de la maternité et aux pratiques discriminatoires envers la petite fille, se sont révélées efficaces pour encourager les femmes enseignantes à s'affilier à un syndicat, et ces activités continueront d'être organisées à l'avenir.

## Le Réseau des femmes de l'ASEAN

Le Bureau régional de l'IE aide les organisations membres de l'IE en Indonésie, aux Philippines, en Thaïlande et en Malaisie à mener les activités du Réseau des femmes de l'ASEAN, en collaboration avec la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, *Lärarförbundet* de Suède et la Fondation Friedrich Ebert. Les affiliés de l'IE au Cambodge, à Singapour et au Timor oriental n'ont pas encore rejoint le réseau.

Depuis la création du Réseau des femmes, des centaines de dirigeantes ont reçu une formation sur les droits des femmes et sur les Objectifs du Millénaire pour le développement, de nombreuses publications ont été diffusées et un site Internet a été mis en place. Un kit sur les droits des femmes a été réalisé, présentant également les moyens de lutter contre les discriminations communes aux pays participants.

Le réseau a pour objectif principal de renforcer la participation des femmes au sein des syndicats et de contribuer à leur autonomisation en diffusant des informations sur les droits humains et sur les questions relatives à l'égalité. La mise en place d'un réseau permet de consolider la solidarité entre les femmes enseignantes et de renforcer leur participation aux activités syndicales.

## Impact du programme

Les femmes occupent des fonctions dirigeantes au niveau national dans quatre organisations membres de l'IE, lesquelles s'efforcent de renforcer le leadership des femmes à tous les niveaux à l'aide des programmes du réseau. On observe une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de dirigeantes aux différents niveaux des organisations.

De nombreuses futures dirigeantes au sein d'organisations chapeautées par des hommes se sentent encouragées et motivées par les échanges qu'elles entretiennent avec les plus hautes dirigeantes des autres organisations du réseau. Des organisations comme le NUTP et le SMP-NATOW se chargent de coordonner les activités du réseau en leur apportant un soutien financier. L'implication des femmes dirigeantes au niveau sous-régional leur a permis d'occuper des fonctions dirigeantes au niveau international.

Suite à la recommandation du Réseau des femmes du PGRI et du Caucus des femmes précédant son Congrès, le PGRI a amendé ses statuts afin de garantir que les femmes occupent 30% des postes dirigeants. *Lärarförbundet* a décidé de collaborer avec les membres de l'IE aux Philippines dans le cadre des activités du réseau des femmes.

## Défis

Le nombre de femmes dirigeantes à tous les niveaux de l'organisation reste encore très peu élevé. Il est nécessaire de renforcer la participation des femmes aux activités syndicales. Il subsiste toujours des questions relatives à l'équité qui ne sont pas abordées par les syndicats au niveau national. Les questions relatives à la condition des femmes ne constituent pas une priorité pour la plupart des organisations de la région ASEAN et bon nombre d'organisations considèrent que la question du genre ne représente pas une thématique transversale.

Les femmes de la région ASEAN continuent d'être victimes de discriminations. Les syndicats ne contribuent pas à l'élaboration de politiques nationales relatives au genre et à l'équité, et ils sont rarement parvenus à remettre en question les pratiques discriminatoires fondées sur des traditions socioculturelles et religieuses.

L'IE examine les possibilités d'obtenir une aide pour les activités du réseau en Indonésie et en Thaïlande à partir de 2011.

## Stratégies futures

Développer des réseaux au sein des organisations pour permettre aux femmes de participer aux activités syndicales à tous les niveaux.

Insister sur les questions politiques et renforcer la capacité du syndicat à influencer les débats nationaux sur les droits des femmes.

## Comité de l'éducation du Pacifique (COPE)

Les organisations membres de l'IE en Australie, notamment l'AEU, l'IEU, la NZPPTA ainsi que le NZEI en Nouvelle-Zélande forment un consortium au sein du COPE en vue de collaborer avec les organisations membres de l'IE au Vanuatu, à Tonga, aux îles Salomon, aux îles Cook, à Samoa, au Kiribati, à Tuvalu et aux îles Fidji. Chaque année, plusieurs programmes de formation sont organisés par des syndicats sur le recrutement et les capacités de négociation, la gestion financière, la sensibilisation aux questions liées aux droits humains et syndicaux, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), l'égalité de genre, ainsi que sur des questions se rapportant à la législation et aux décrets nationaux sur le travail.

## Impact des programmes

On observe une augmentation de la représentation et de la participation des femmes dans les réunions syndicales et dans les rencontres avec le ministère de l'Éducation et d'autres acteurs de l'éducation. Les dirigeants sont davantage sensibilisés à la condition et aux droits des enseignantes et des enseignants. On observe également une augmentation de la participation des jeunes. La SINTA et le VTU ont démontré une plus grande capacité à négocier et ont réussi à instaurer de meilleures conditions de travail. Enfin, on constate une amélioration de la planification, de l'organisation et du recrutement, ainsi qu'un nombre croissant d'organisations qui s'efforcent d'apporter des modifications aux articles de leurs statuts.

## Caraïbes : Réseau et comité des femmes

Le projet de sensibilisation aux questions de genre dans la profession enseignante a débuté en 1993 lorsque la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF) a apporté son soutien à la formation des responsables syndicaux de l'Organisation des États de la Caraïbe orientale (OECS - *Organization of Eastern Caribbean States*). Il a été renforcé après la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale de l'ONU à Pékin (Chine) en 1995 à laquelle la coordinatrice régionale de l'IE a participé. Peu de femmes occupaient des postes de direction dans les syndicats des Caraïbes. Il était donc nécessaire de développer la sensibilité aux questions de genre chez les enseignants.

Le *Caribbean Union of Teachers* (CUT) a été fondé le 21 août 1935 lors d'une réunion inaugurale à Trinité-et-Tobago sous le nom de *West Indies Teachers' Association*, à une époque dans l'histoire des Caraïbes où les travailleurs intensifiaient leurs efforts pour démanteler le système colonial dans le cadre d'une lutte visant à améliorer leurs conditions de vie et de travail. Le 11 août 1999, le CUT a amendé ses statuts et a conclu un accord avec l'IE, grâce auquel le CUT est devenu une entité autonome au sein de la structure de l'IE et son organe représentatif reconnu au sein des Caraïbes. C'est lors de cette 29<sup>e</sup> conférence biennale que les enseignantes des Caraïbes ont obtenu des responsables du CUT la mise en place d'un Comité des femmes.

### Objectifs

Les principaux objectifs du comité sont :

- (i) L'amélioration et le renforcement des capacités d'encadrement des membres féminins du CUT.
- (ii) Le renforcement du leadership féminin et de l'égalité des genres dans les syndicats d'enseignants grâce à la formation.
- (iii) La prise en considération et l'intervention auprès des autorités compétentes pour les questions d'intérêt commun à ses membres.
- (iv) La mise en place d'un noyau de responsables féminines au sein du CUT.
- (v) Le sensibilisation des adhérents et adhérentes aux questions de genre, et particulièrement à celles concernant l'éducation et leur impact sur les femmes et les filles.
- (vi) L'unification des organisations d'enseignants au niveau régional et la mise en place d'un cadre pour la coopération et l'échange de connaissances et d'expériences entre enseignantes.

### Nos partenaires

Le Comité des femmes du CUT est similaire au Réseau des femmes des Caraïbes et travaille en étroite collaboration avec la coordinatrice régionale de l'IE qui est membre de droit du Comité. Le bureau régional de l'IE des Caraïbes continue à bénéficier d'un soutien financier et humain de la FCE/CTF Canada afin de mettre en place les programmes du comité. Nous travaillons en partenariat avec d'autres ONG pour apporter notre aide sur des projets spécifiques de notre programme et de nos activités.

Ces dernières années, nous avons principalement été financées par le Fonds de la FCE/CTF et par le programme général de l'IE. Le budget a été utilisé pour fournir cinq bourses annuelles aux enseignantes dans le besoin qui poursuivent des études dans le domaine de l'éducation. Nous avons également organisé plusieurs ateliers et sessions de formation pour renforcer le leadership féminin dans les syndicats d'enseignants.

Le comité présente un plan stratégique pour le réseau tous les trois ans et entretient des contacts avec la FCE/CTF. Le dernier accord présenté pour la période 2008-2011 a été signé le 3 décembre 2008 et se terminera en mars 2011. Nous sommes maintenant en train de préparer un contrat pour les trois prochaines années (avril 2011-mars 2014).

## Programmes et activités

Dans le cadre de ses efforts pour atteindre les objectifs en matière d'égalité des genres et d'émancipation des responsables, le comité développe un programme d'activités sur deux ans qui comprend des activités planifiées, organisées et mises en place aux niveaux régional, sous-régional et national afin de promouvoir le Comité des femmes en tant que réseau régional des femmes dans les Caraïbes.

Le programme continue à encourager l'établissement de comités de femmes dans les syndicats membres des Caraïbes qui n'en possèdent pas, et à renforcer ceux déjà existants. Parmi les 22 syndicats d'enseignants de la région, 18 ont établi des comités de femmes qui travaillent en collaboration avec la Comité du CUT et le bureau régional de l'IE.

Le Comité se réunit au moins une fois par an à l'occasion des réunions du comité et des sous-comités, et lorsque l'Exécutif du CUT se réunit avec des membres présents. Nos programmes et activités sont généralement axés sur quatre principaux domaines d'action : recherche et publication, formation aux fonctions dirigeantes, développement professionnel et éducation syndicale.

Ces dernières années, nous avons organisé plusieurs ateliers régionaux. Nous avons réalisé une recherche sur la sous-performance des garçons à l'école et sur les femmes pionnières dans le domaine de l'éducation. Les publications comprennent notamment les magazines CARIWOT et les lettres d'informations trimestrielles.

## Problèmes rencontrés

La situation géographique des îles des Caraïbes complique la gestion des besoins de tous les syndicats membres du CUT. En outre, le coût du transport aérien et la non-existence de liaisons par ferry entre toutes les îles aggravent ce problème. Le manque de financement a également été un point épineux pour le Comité des femmes ces dernières années. Cela a freiné le soutien de plans et programmes, et limité la participation de membres du Comité à des formations et à d'autres opportunités qui en découlent.

## Réalisations

La présence du Comité a engendré un haut niveau de visibilité pour les enseignantes au niveau régional et en 2007, les femmes ont obtenu l'égalité de représentation dans les instances du CUT. Le Président, le premier Vice-président, le Secrétaire général et un administrateur sont des hommes. Les femmes occupent les postes de 2<sup>e</sup> Vice-présidente, 3<sup>e</sup> Vice-présidente, Secrétaire générale adjointe, ainsi qu'un poste d'administratrice. En 2009, la position de 3<sup>e</sup> Vice-présidente a été perdue.

Parmi les 22 présidents nationaux, 11 sont des femmes. Certaines de nos enseignantes ont été reconnues par leur association nationale et/ou gouvernement pour leurs excellentes qualités de leadership.

## Europe: Réseau des femmes du CSEE

La nécessité de coordonner les politiques et les activités syndicales au niveau régional en Europe est clairement évidente, compte tenu de l'existence d'importantes directives de l'Union Européenne sur l'égalité des genres et du processus en cours d'intégration de nouveaux Etats membres. En même temps, la mondialisation exige des réponses cohérentes formulées au nom de tous les membres des syndicats, y compris les femmes.

Les travailleuses de l'éducation exigent que des espaces soient mis en place au niveau régional et sous-régional pour rencontrer d'autres collègues féminines, pour discuter et décider de moyens d'action communs, et pour planifier et mettre en œuvre des réponses aux préoccupations et aux problèmes communs.

Ces actions stimulent leur visibilité et leur capacité à intervenir dans les affaires syndicales et celles de la société civile. Elles permettront également de consolider les rôles que les organisations membres de l'IE doivent jouer au niveau régional, et à confirmer la position des syndicats de l'éducation en tant que représentants légitimes de la profession auprès des gouvernements et de la société civile.

Un autre objectif clé du Réseau des femmes du CSEE est le développement conjoint de stratégies pour intégrer les questions de genre au travail syndical au niveau sous-régional et régional.

### Organes statutaires en matière d'égalité

Le Réseau électronique des femmes du CSEE a été lancé sous le nom de PEWN (Réseau paneuropéen des femmes) le 8 mars 2007. Il a été créé comme un ajout informel aux organes statutaires qui existent dans la région en matière d'égalité, et il est conçu pour être participatif et facile à utiliser.

Comité pour l'égalité du CSEE: Ce Comité est un comité permanent du Comité régional. Toutes les organisations membres de l'IE en Europe ont le droit d'envoyer un(e) représentant(e) au Comité paneuropéen pour l'égalité, qui se réunit une fois par an. Les recommandations du Comité pour l'égalité sont présentées au Comité régional pour adoption.

Un groupe de travail, composé de 9 membres du Comité pour l'égalité, facilite les discussions et les activités du Comité pour l'égalité.

Comité de la promotion des femmes du CSEE: Le Comité de la promotion des femmes a été fondé en 2008. Il est composé des femmes membres du Comité régional. L'une de ses tâches principales est de contrôler les dispositions pour la représentation des femmes au sein de la structure paneuropéenne.

Caucus pour l'égalité du CSEE: La première réunion du Caucus a été organisée avant la Conférence régionale en novembre 2006. Le Caucus est ouvert à tous/tes les représentant(e)s, hommes et femmes, à la conférence régionale.

### Buts du Réseau des femmes du CSEE

Le Réseau des femmes du CSEE a été créé afin de:

- Offrir aux femmes affiliées une source de soutien, d'encouragement, de motivation et de reconnaissance professionnelle par des pairs.
- Faciliter l'échange d'informations, de compétences, de connaissance, de matériel, en vue d'augmenter la compétence globale des affiliées.
- Conduire à une moindre duplication du travail et des efforts, à des progrès plus rapides et à un impact global plus large.
- Fournir la masse critique nécessaire pour le plaidoyer, l'action et le changement de politique sur les questions relatives aux femmes ou à l'égalité des genres, au niveau national, régional et international.

### La plate-forme en ligne du Réseau des femmes

La plate-forme en ligne du Réseau paneuropéen des femmes (PEWN), maintenant dénommé Réseau des femmes du CSEE, a été lancée en mars 2010. Il s'agit d'une communauté en ligne de plus de 150 abonné(e)s. Elle contient actuellement plus de 200 messages et plus de 150 documents sur différents sujets, tels que l'égalité dans les syndicats, les femmes et la crise économique, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la violence à l'égard des femmes, l'équité salariale et les droits des LGBT. Les membres peuvent se renseigner sur les réunions européennes pour l'égalité en consultant la bibliothèque qui contient les comptes-rendus et les documents de réunions depuis 1998. Le but de cette plate-forme en ligne est de permettre la consultation d'informations et la coordination rapides et simples, et de créer une archive des documents importants, qui soit accessible à tous les membres à tout moment.

### Thèmes prioritaires

Les membres du Réseaux des femmes du CSEE se rassemblent une fois par an lors des réunions annuelles du Comité pour l'égalité où des thématiques prioritaires sont débattues en ateliers et avec des décideurs et expert(e)s européens. La plate-forme en ligne du Réseau des femmes permet l'échange d'informations et la discussion entre ces réunions.

Les thèmes prioritaires en 2010 étaient :

- La violence à l'égard des femmes
- L'équité salariale
- Les stéréotypes et les préjugés liés au genre
- Les retraites et la dimension de genre des réformes des retraites
- L'égalité dans les instances dirigeantes des syndicats.

Le Réseau joue un rôle clé pour façonner l'agenda et le programme de travail sur l'égalité, et il a fortement contribué à accroître les initiatives communes relatives à l'égalité au niveau européen.

## Amérique latine: Réseau de femmes

L'expérience de l'Amérique latine en ce qui concerne les femmes et l'éducation fournit des chiffres intéressants. Les femmes constituent environ 70% de la force ouvrière, mais le pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilité est bien moindre. Cet élément doit être pris en considération dans la préparation de l'analyse qui permettra la mise au point de stratégies et le développement d'actions plaidant pour l'instauration de l'éducation publique comme un droit social.

### Objectifs

L'objectif du réseau de femmes en Amérique latine est de sensibiliser, de coordonner, de former, d'informer et de partager des idées afin de d'atteindre le plus grand nombre de travailleurs de l'éducation. Ce réseau tire sa motivation dans la conviction que la création de mécanismes et d'éléments facilitateurs à la participation active des femmes dans des postes clés favorise la démocratisation des organisations et renforce à n'en pas douter les structures syndicales.

Le premier niveau de participation au réseau est celui de la coordination : ici, les groupes de femmes responsables des questions liées au genre dans chaque organisation communiquent les uns avec les autres par courrier électronique et organisent des rencontres régionales et sub-régionales. Le coordinateur des questions liées au genre pour le Bureau régional de l'IE en l'Amérique Latine joue le rôle de modérateur en matière de partage des informations.

Le second niveau est celui de l'information : Il s'agit d'un espace de masse comprenant tous les réseaux nationaux formés dans chaque organisation. A ce niveau, les informations sont transmises et des versions électroniques des diverses publications sont distribuées. Des séminaires thématiques sont organisés aux niveau régional et sub régional, puis répliqués au niveau national.

Un processus reprenant l'idée du réseau comme stratégie de travail a été initié. Les réseaux représentent en effet autant d'occasions de rencontres fructueuses pour partager des expériences différentes dans des régions différentes. Ce processus s'observe aussi dans d'autres régions du monde.

Nous avons choisi la stratégie de réseau en raison de sa fonctionnalité et des liens horizontaux qu'elle engendre, permettant ainsi le partage et la coordination des efforts sans nécessiter une présence physique permanente. Cette démarche facilite un nombre important d'initiatives claires et coordonnées; elle permet de réaliser une économie d'efforts et de ressources.

Dans ce cadre, nous avons proposé de mener des études et d'organiser des événements éducationnels visant à accentuer la spécificité liée au genre. De plus, nous avons décidé que la recherche viserait à mettre au jour la nature sexiste de la relation personnelle et institutionnelle qui affecte principalement les femmes actives dans le domaine de l'éducation. Les résultats devraient faciliter les démarches des organisations pour résoudre ce problème au niveau institutionnel.

Le réseau des femmes d'Amérique latine représente une occasion de lancer le débat au sein des organisations dans chaque pays. Notre objectif est également :

- d'encourager la participation active des femmes à la tête des organisations membres de l'IE et des organisation sœurs dans la région, afin de renforcer les structures syndicales

- de promouvoir une alliance large avec d'autres organisations de travailleurs en Amérique latine afin de permettre le développement de l'égalité des genres et d'éviter que les initiatives régionales ne s'éparpillent
- de soutenir des efforts connexes et des actions stratégiques de standardisation de la politique d'égalité des genres dans chacune des organisations membres de l'IE et dans chaque organisation sœur en Amérique latine

## Avancées

Après 4 ans de collaboration avec le réseau, nous constatons des avancées importantes :

- La volonté de poursuivre la discussion sur l'égalité des genres : les femmes ont renforcé leur présence aux postes clés et leur avancée en tant que leaders est évidente
- L'augmentation de la participation et de l'analyse des femmes (individuellement)
- La continuité des activités des femmes portant sur l'égalité des genres, en dépit du manque de stratégie dans certains syndicats
- La présence d'un noyau de femmes au sein des organisations
- Le passage progressif de la théorie sur l'égalité des genres à la politisation de la discussion sur des sujets plus généraux mais toujours centrés sur des questions liées au genre (économie, politiques publiques, droits des minorités etc.)
- L'augmentation du nombre de jeunes femmes membres et de leur participation
- La formation systématique des femmes
- La progression vers l'utilisation du langage des genres dans les documents de certaines organisations
- La progression vers la création de nouveaux secrétariats pour les femmes dans les organisations nationales ou la mise en place de structures informelles pour répondre à ces questions.
- L'implication des femmes dans des structures importantes pour des tâches politiques des syndicats comme les commissions de négociation, les groupes de propositions pédagogiques, la coordination des écoles par les syndicats, etc.
- Le début de recherches par les syndicats sur les réalités de la participation syndicale des femmes (collecte de données, statistiques etc)
- L'implication d'organisations d'éducation supérieure
- Dans des pays comptant plusieurs membres de l'IE, l'augmentation de la coordination entre les syndicats membres
- L'arrivée d'une nouvelle culture de communication et de mise en valeur des exploits des femmes dans leurs syndicats et au sein du réseau
- Le renforcement, grâce au réseau, d'une véritable solidarité internationale entre les organisations
- La confiance nécessaire pour réaliser des analyses critiques et faire preuve d'une auto-critique honnête
- La création du comité inter institutionnel rendant la communication plus horizontale

Ces objectifs n'ont pu être atteints que grâce à l'engagement et au travail systématique de chaque personne, qui en fonction de ses propres spécificités et de sa situation, a pu mettre en place dans son syndicat une structure permettant de le renforcer et de le transformer en un espace bien plus démocratique, dans le respect de la diversité.

Dans une certaine mesure, le travail des femmes du réseau est également lié à d'autres sujets tout aussi urgents pour l'éducation : la prévention du VIH et du SIDA, la défense du droit à l'éducation sexuelle dans la perspective des genres, la défense des droits humains et aussi la lutte contre toute autre forme de discrimination liée au genre, à l'orientation sexuelle, à l'origine ethnique etc.

## Nouveaux défis

Nous devons aussi relever les nouveaux défis qui naissent de ces avancées :

- Veiller à ce que les syndicats disposent de leur propre politique des genres et d'un plan de travail équitable et faire de l'égalité une priorité pour les syndicats de l'éducation
- Faire en sorte que le comité inter institutionnel dispose d'un accompagnement plus étroit au niveau sub-régional
- Aider la région à produire une publication propre servant d'outil de formation, de diffusion, d'échange et d'implication réelle
- Générer des indicateurs pour permettre aux syndicats de mesurer les avancées en matière d'égalité au sein même des structures et dans le secteur de l'éducation
- Nous efforcer d'engager des comités exécutifs à chaque élection syndicale et avec chaque nouveau comité directeur,
- mais aussi d'assurer la continuité des politiques institutionnelles sur l'égalité malgré les changements de comité directeur
- Renforcer les processus de politisation et de formation des femmes
- Œuvrer en faveur de politiques d'éducation inclusives en gardant à l'esprit l'égalité des genres.
- Agir sur les politiques publiques d'éducation d'un point de vue syndical et en gardant à l'esprit l'égalité des genres
- Insister dans la lutte pour les droits sexuels et reproducteurs des femmes.
- Augmenter la demande et la diffusion des lois contre les violences faites aux femmes
- Diffuser davantage de droits et de lois protégeant les droits des femmes qui travaillent
- Approfondir la discussion des questions relevant du genre dans les organisations
- Progresser dans la mise au point d'une politique des genres et créer un groupe de travail sur les genres dans les organisations qui n'en n'ont pas encore
- Fournir davantage d'accompagnement direct au travail national effectué par le Comité régional et le Bureau régional
- Augmenter le pourcentage de participation des femmes dans le leadership national

## Stratégie

Pour la période 2010- 2012, notre stratégie visera à maintenir le soutien aux organisations dans la promotion de la modification de leurs structures pour permettre une participation active des femmes et des hommes en vue renforcer les organisations pour faire face aux défis que représente le modèle actuel de développement des systèmes d'éducation.

L'institutionnalisation implique une prise en charge et une exécution des politiques à tous les niveaux syndicaux, jusqu'à l'adaptation, le cas échéant, de la structure légale. A ce stade, il sera important de renforcer la coordination du travail sur l'égalité des genres à tous les niveaux - national, sub-régional et régional - afin d'atteindre une base de comportement pour une politique standard.

L'Internationale de l'éducation en Amérique latine, le Comité régional et le Réseau des femmes ont déterminé que l'objectif du travail sur l'égalité des genres doit être la consolidation du renforcement du syndicat de l'éducation et des changements dans le but d'assurer le démarrage de la coordination institutionnelle et régionale des politiques et des stratégies.