

On the move for Equality

First World Women's Conference

Objectif Egalité

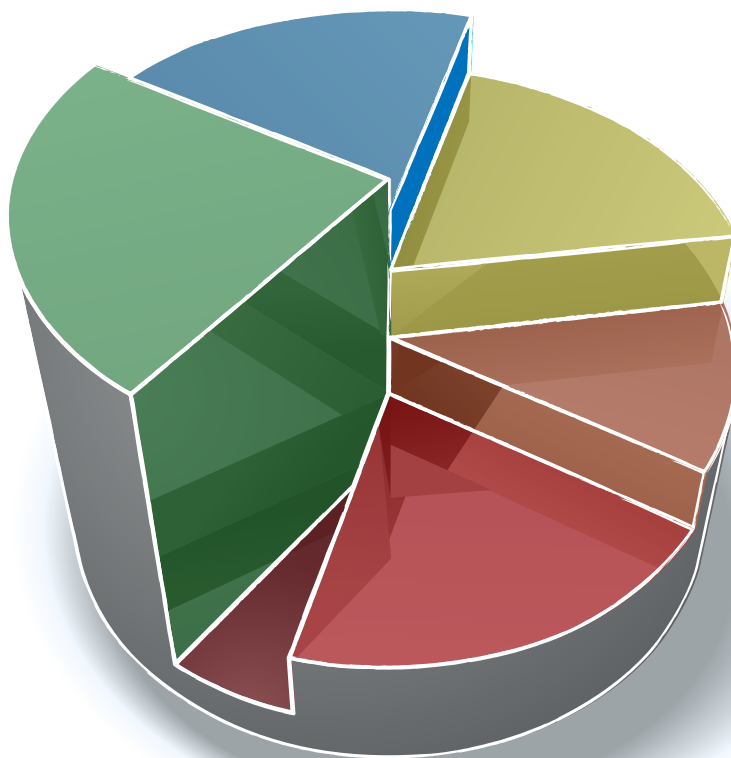
Première conférence mondiale des femmes

En camino hacia la igualdad

Primera Conferencia Mundial de la Mujer

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

Projet



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

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.....	10
C.	Éducation des filles et des femmes.....	14
1.	Le rôle de l'éducation dans le développement et les relations entre les hommes et les femmes	14
2.	Accès à l'éducation	15
3.	Stéréotypes de genre dans la salle de classe	18
D.	Égalité des genres au travail, dans la profession enseignante et dans la société	21
1.	Droits des femmes et égalité des genres.....	21
2.	Genre: La «dimension cachée» des OMD.....	23
3.	Inégalité de rémunération et plafond de verre pour les enseignantes.....	30
E.	Conclusions et priorités pour le travail de l'IE	35
1.	Conclusions tirées des données.....	35
2.	Problèmes et activités prioritaires.....	36
	Références	37

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'Internationale de l'Éducation en 2009/2010 au sein de ses organisations membres. Il constitue une partie essentielle du rapport sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société destiné au sixième Congrès mondial de l'IE en 2011.

Le rapport commence par une analyse de l'égalité des genres au sein des organisations membres de l'IE (partie B): quel est l'état de la représentation des femmes dans les syndicats et aux postes de direction et quels sont les outils qu'utilisent les syndicats pour renforcer la participation des femmes? Quels sont les sujets qui figurent 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 étudiant(e)s 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 des femmes de l'IE «Objectif Égalité!» et le Caucus des femmes précédant le 6^e Congrès mondial de l'IE serviront tous deux de forums mondiaux de discussion à cette fin. 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 agendas régionaux sur 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 résultats de ces questions spécifiques apparaîtront dans les rapports régionaux et subrégionaux.

Les données ont été analysées avec SPSS en utilisant essentiellement des tableaux croisés et des corrélations simples. L'analyse a pour but de présenter un tableau général et des profils régionaux. À certains endroits, des tests d'intérêt ont été utilisés afin de fournir des preuves supplémentaires de corrélations. S'ils contribuent à identifier l'importance des modèles de données, les résultats des tests d'intérêt doivent être traités avec prudence. En effet, le taux de réponse est, certes, élevé par rapport aux enquêtes des années précédentes et à d'autres enquêtes de l'IE, mais les données sont toujours affectées par une série de biais dans l'échantillonnage, comme la capacité des syndicats ou la priorité qu'ils accordent aux questions de genre.

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.

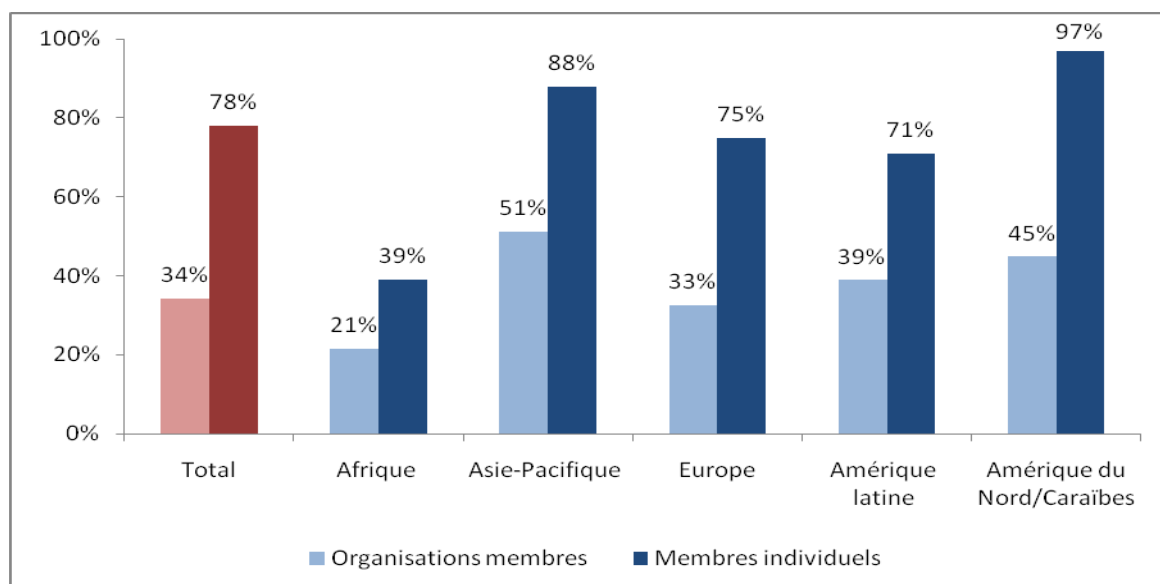
Dans 26 pays, plus d'un syndicat a répondu pour le même pays. Pour certaines parties de l'analyse, il a été nécessaire de ne retenir qu'un syndicat par pays (parties C et D). La sélection était fondée sur la précision apportée aux réponses du questionnaire et sur la représentativité des syndicats. Souvent, 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 leurs pays respectifs. En tant que tels, ils fournissent une vision précieuse de la perception que les syndicats ont du monde. À l'instar des rapports précédents, il convient de procéder à une comparaison avec des données émanant d'autres sources.

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, ce sont surtout les réponses en provenance d'Afrique du Nord, d'Afrique australe et du Moyen-Orient qui font défaut.

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.

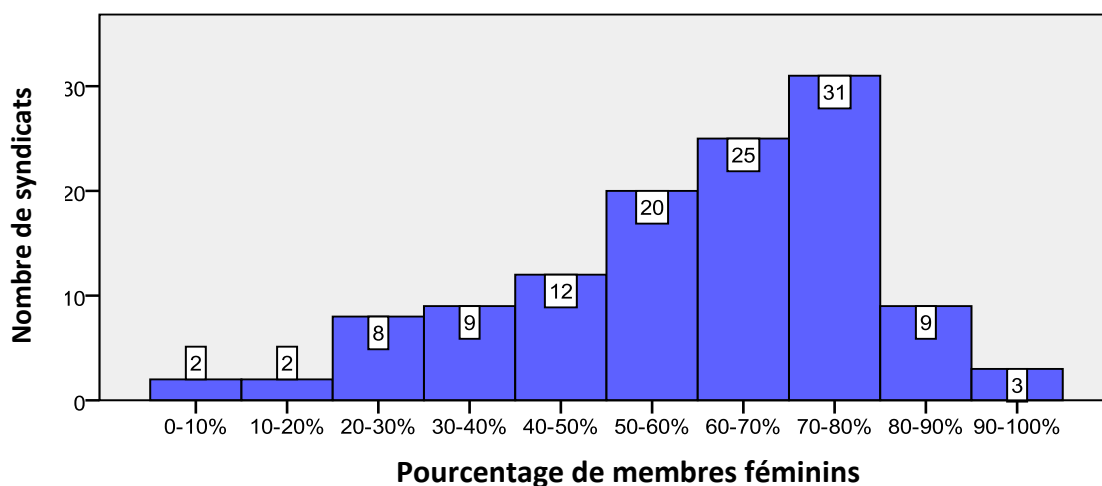
La sous-représentation des femmes dans les syndicats est un phénomène mondial. Une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT 2008) analyse la participation des femmes dans les institutions de dialogue social au niveau national, dans les délégations gouvernementales et dans les groupes des 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.

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.

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.



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

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 C.2):

- 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.**

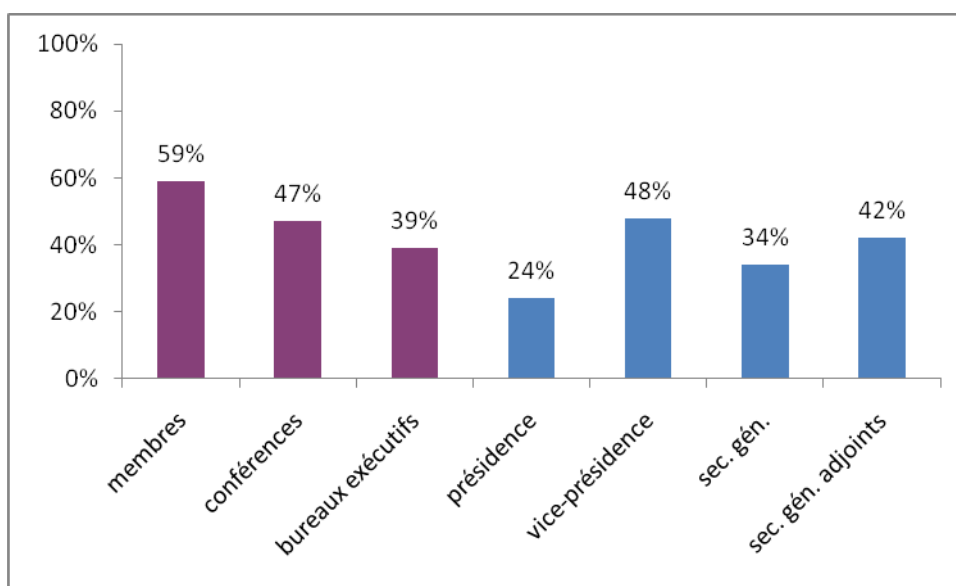
	1995	1998	2001	2004	2007	2010
% de membres féminins	66 %	> 50%	63%	53%	> 50%	59%
% de femmes dans les conférences	43 %	-	50 %	54 %	51 %	47 %
% de femmes dans les bureaux exécutifs	35 %	< 30%	25%	33%	46%	39%
% de femmes aux postes de direction	-	-	< 20%	21%	37%	36%

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 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.

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.

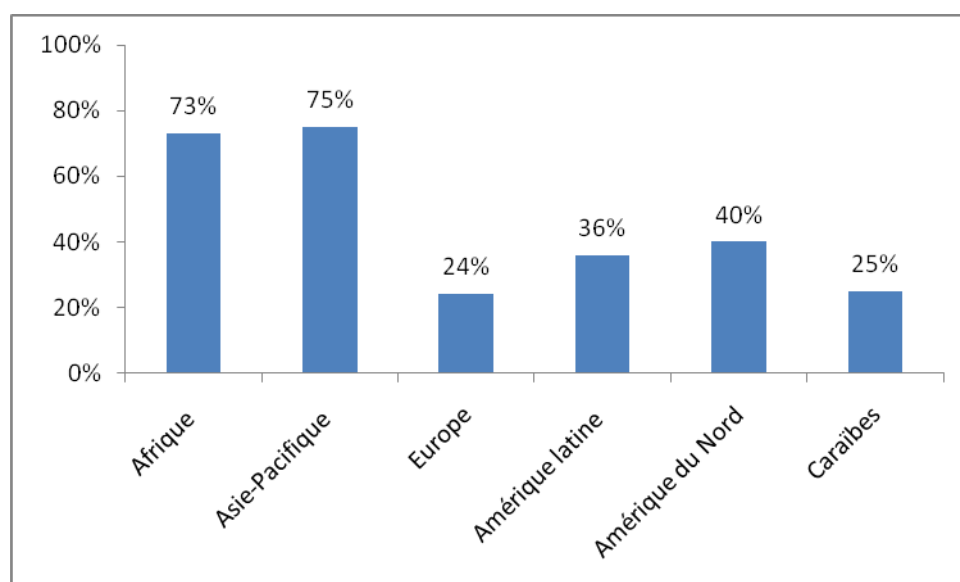
On observe également le schéma «plus de pouvoir – moins de femmes» au niveau des effectifs syndicaux. En moyen, la moitié des effectifs sont des femmes, mais ces dernières sont moins nombreuses au niveau des cadres (43 %) et davantage de femmes occupent des postes administratifs ou de secrétariat (62 %). 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 %).

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 ces 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 membres du syndicat qui luttent en faveur 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

Soixante-seize pour cent 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-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.

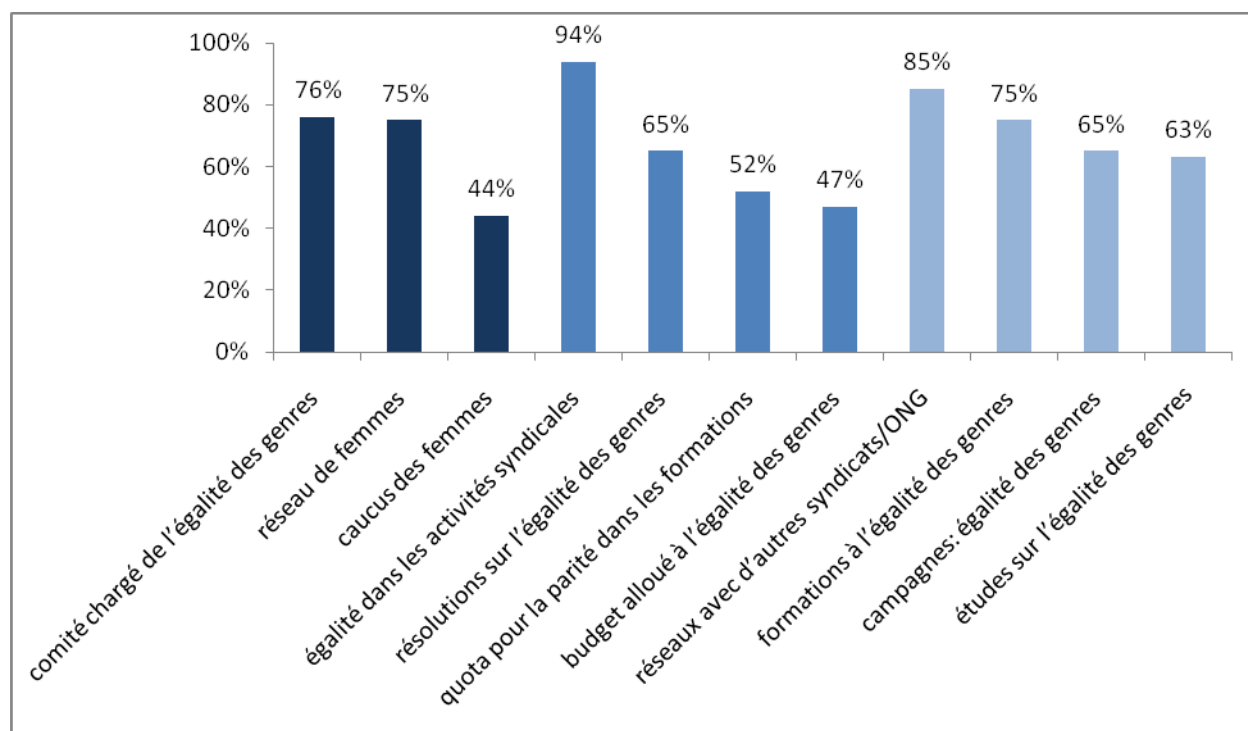
Plus de 90 % des syndicats mettent en œuvre des activités en rapport avec l'égalité des genres: création de réseaux avec d'autres syndicats ou ONG (plus de 80 %), organisation de formations sur les droits des femmes (trois quarts), campagnes (deux tiers) et préparation d'études sur les questions de genre (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.

² Tau-c=.09; sig=.222.

³ ANOVA sig=.000

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).



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

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 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.

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).

	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 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.

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.

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

- **Nouvelles recherches nécessaires:** Une analyse au cas par cas serait souhaitable afin 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.

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 2010 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, 87 % 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'Afrique australe et l'Afrique de l'Ouest (86 %), ainsi que

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)

l'Afrique subsaharienne (73 %). 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, 28 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 66 %⁶ et il existe de fortes fluctuations régionales. Le taux de scolarisation est le plus bas en Afrique subsaharienne (37 %), 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 (52 %, 85 filles pour 100 garçons), dans les Caraïbes (58 %, 103 filles pour 100 garçons) et dans les pays arabes (65 %, 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 survie» (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 indigènes 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

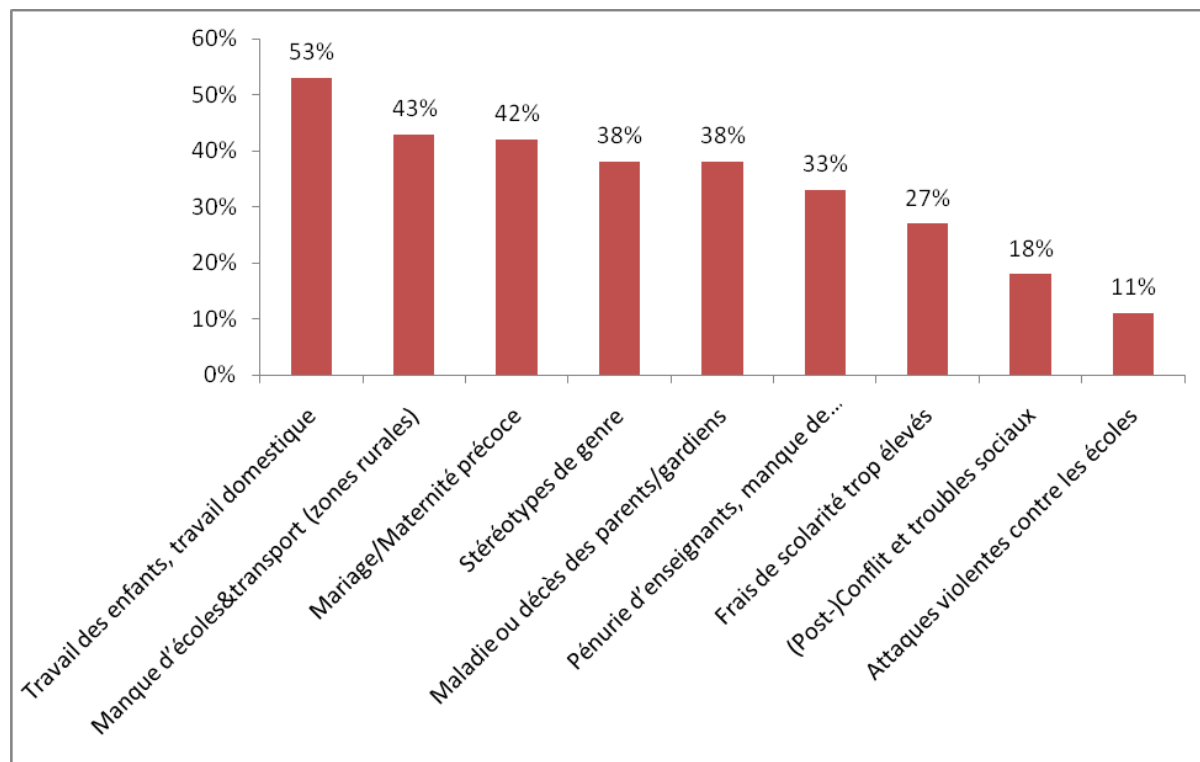
⁶ Taux de scolarisation brut (élèves scolarisés dans un niveau d'enseignement, qu'ils fassent ou non partie de la tranche d'âge correspondant à ce niveau, en pourcentage de la population de cette tranche d'âge pour ce niveau).

⁷ Indice de parité entre les sexes = quotient du nombre de femmes par le nombre d'hommes scolarisés.

⁸ ANOVA $\eta^2 = .47$; sig = .000

principaux défis de l'éducation pour tous et il est particulièrement marqué en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud (UNGEI 2010: 14, 18).

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 et des gardiens 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 indigènes, 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 affecté 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 dominant 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 par des relations et des interactions informelles au sein de la classe. Selon leurs auteurs, les interactions informelles entre les étudiants à l'école 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).

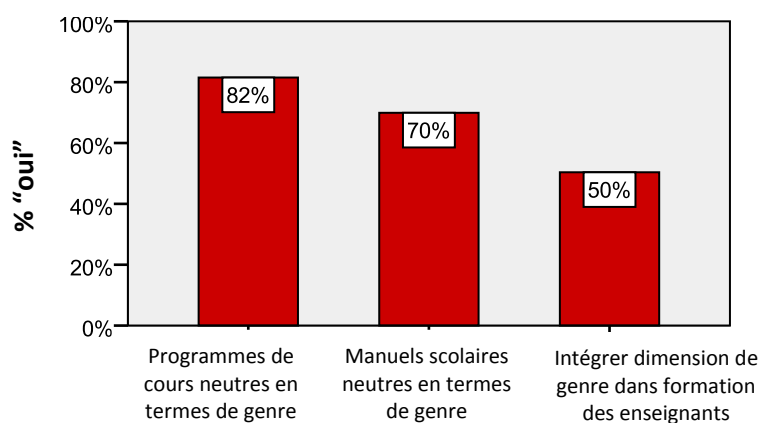
Les manuels scolaires excluent souvent les filles et les femmes ou les présentent de manière avilissante, en favorisant les stéréotypes de genre. Par exemple, les hommes apparaissent plus souvent et dans un plus large éventail de rôles de travailleurs, tandis que les femmes sont essentiellement dépeintes 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 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, de nombreux enseignants 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 une réalité, 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 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 Pékin, a avalisé la CEDAW et lancé la Plateforme d'action de Pékin, 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 forts de suivi et de responsabilité doivent être mis en place. Cela inclut 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. Certaines questions permettaient également de développer les effets des politiques gouvernementales sur l'égalité des genres dans la société.

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 les enseignants, 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 ruinent même 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 fossé profond 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

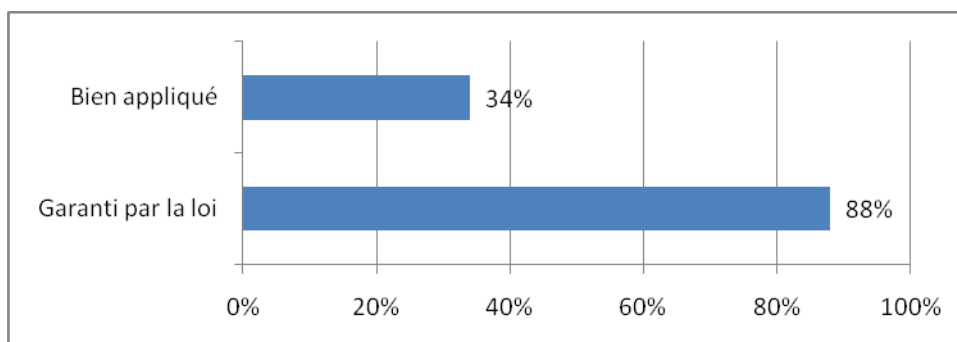
Le Rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement montre que le nombre de femmes en politique augmente, mais très lentement et essentiellement sous l'effet des quotas et d'autres mesures spéciales (NU 2010b: 25). Globalement, la participation des femmes dans les parlements a atteint 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 neuf pays, aucune femme ne siège au parlement (Belize,

Micronésie, Nauru, Oman, Palau, Qatar, Arabie saoudite, Îles Salomon, 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 le même accès à la politique. En théorie, les femmes bénéficient de l'égalité d'accès à la vie politique, 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

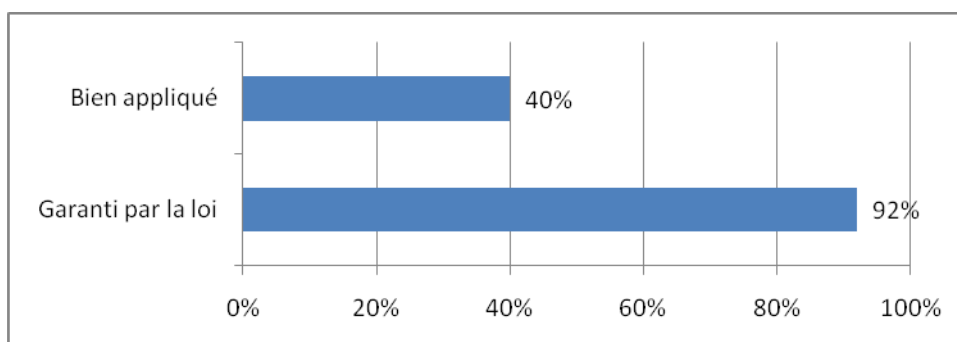
S'agissant de la participation des femmes au marché du travail, le rapport de progrès concernant les OMD montre que la part des femmes dans les emplois rémunérés en dehors du secteur agricole augmente lentement dans toutes les régions et a atteint 41 % en 2008. Les régions où la participation des femmes 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 sûr 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).

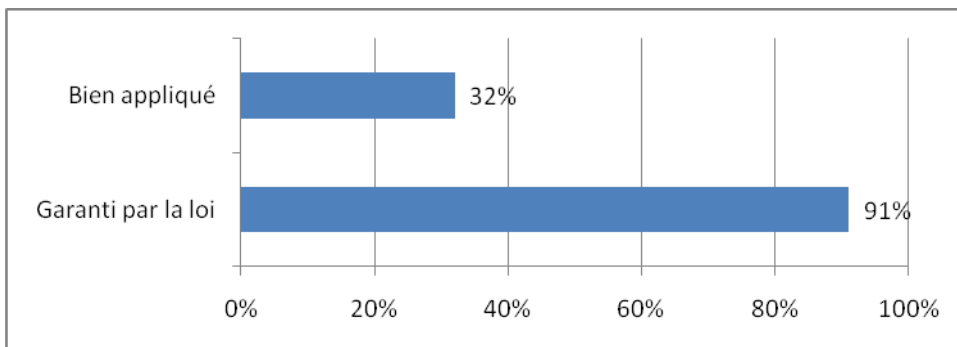
Interrogés sur l'égalité sur le marché du travail, les affiliés de l'IE expliquent que, **alors qu'en théorie et en droit, il n'y a pas d'obstacle à l'égalité des genres sur le marché du travail, dans la pratique, les stéréotypes de genre et la mentalité patriarcale conduisent à une forte ségrégation.** 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.



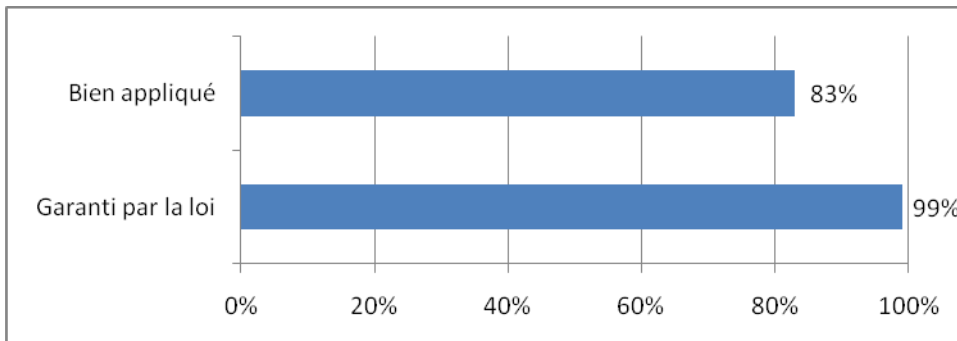
Graphique D-2: Les femmes ont un accès égal à toutes les professions



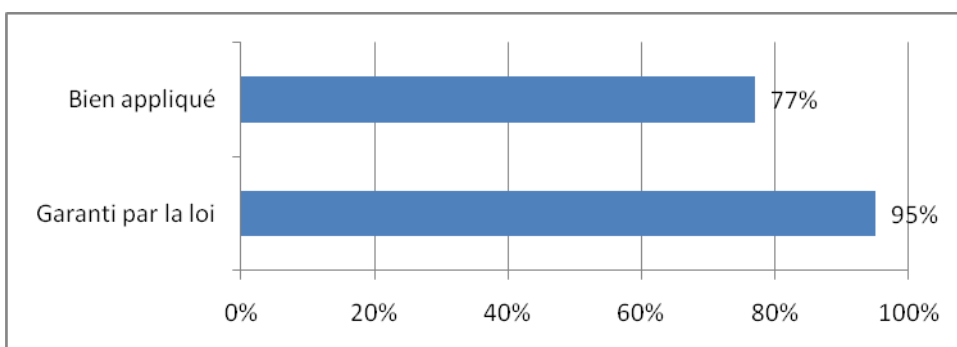
Graphique D-3: En règle générale, les femmes ont un accès égal aux postes élevés quel que soit leur emploi

Pour ce qui concerne la réglementation de la grossesse et du congé parental, 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 pour les enseignants

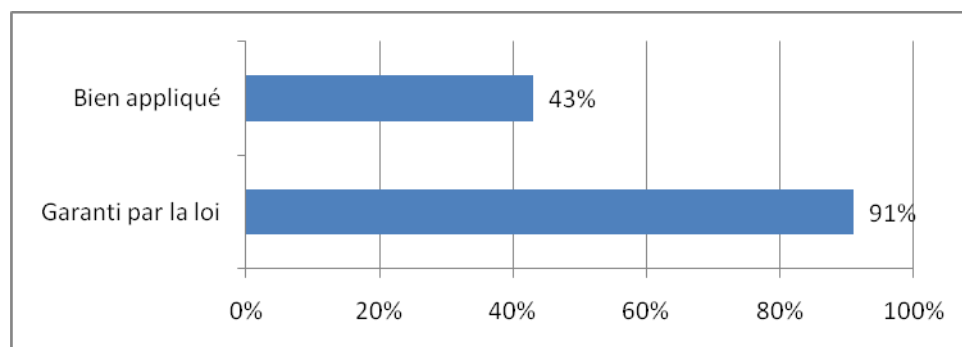
Certaines réglementations en faveur de l'égalité sont beaucoup plus courantes que d'autres dans les politiques syndicales et dans l'application de la législation par les gouvernements:

- 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 figurer 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 indigènes 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.

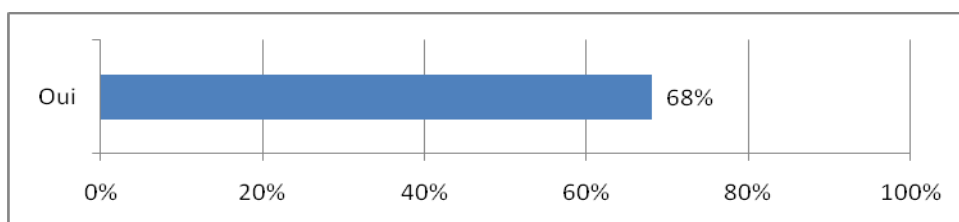
En adoptant l'OMD 8, les gouvernements se sont engagés à «Mettre en place un partenariat pour le développement». Cet objectif met en évidence les incohérences entre les stratégies nécessaires pour atteindre les OMD et les cadres d'élaboration des politiques économiques et commerciales. «Ainsi, si des 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 part 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. Quatre-vingt-dix-neuf pour cent 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.



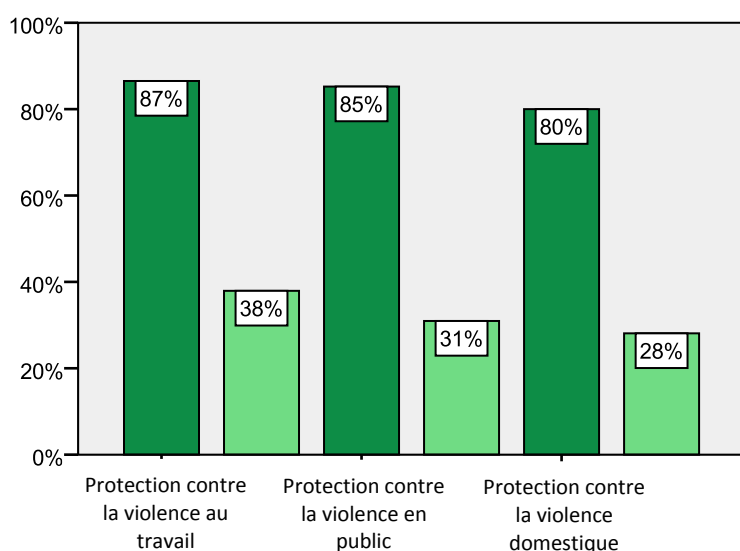
Graphique D-7: Les femmes contrôlent pleinement leurs droits génésiques, sans coercition ni sanction sociale

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 combinés.

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).

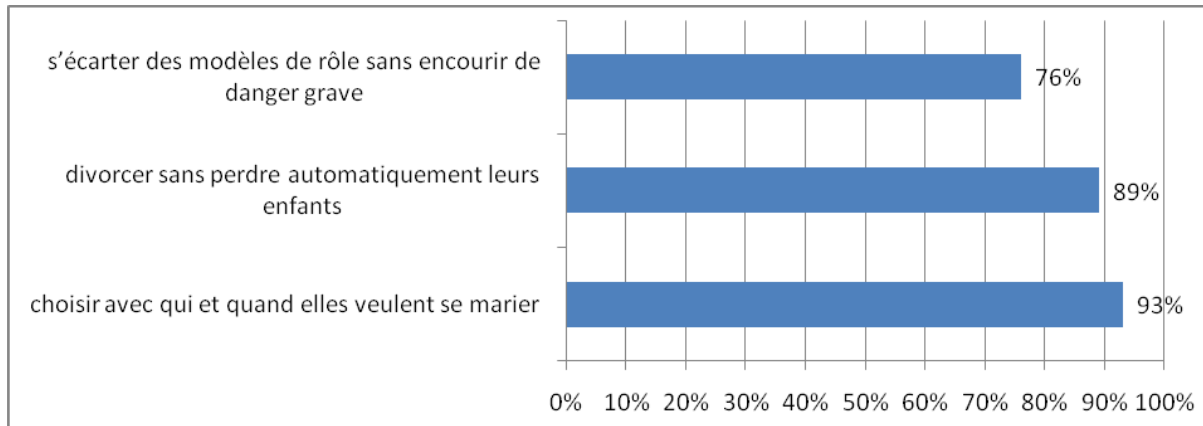
Selon les organisations membres de l'IE, **les dispositions légales contre la violence fondée sur le sexe sont plus rares que les lois mentionnées plus haut et leur application est moins bonne**, en particulier en Amérique latine et en Afrique, et surtout en matière de violence domestique. Un grand nombre 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.



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

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'enseignement préscolaire et primaire est un métier dominé par les femmes. Selon les statistiques de l'UNESCO (www.uis.unesco.org), dans l'ensemble, près de 90 % des enseignants du niveau préscolaire 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 préscolaire 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 le préscolaire) et les pays arabes (22 % d'enseignantes dans le supérieur contre 91 % dans le préscolaire).

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.

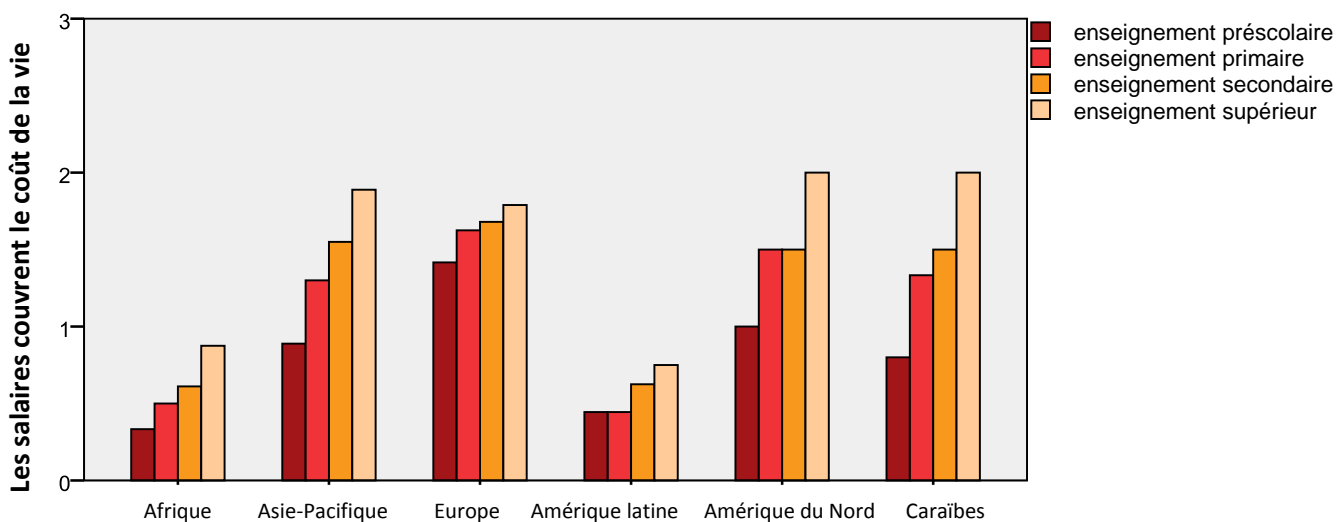
Il n'a été possible de fournir des informations sur le nombre de personnel de l'éducation, désagrégées par genre et par niveau d'enseignement, que pour environ la moitié des syndicats ayant répondu à l'enquête et ces données sont souvent incomplètes. Le tableau suivant présente un aperçu des données fournies. Pour chaque niveau d'enseignement, le tableau précise le pourcentage moyen de femmes (médian).

	Enseignants de l'enseignement préscolaire	Enseignants de l'enseignement primaire	Enseignants de l'enseignement secondaire	Enseignants de l'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 (médian)

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 payés 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

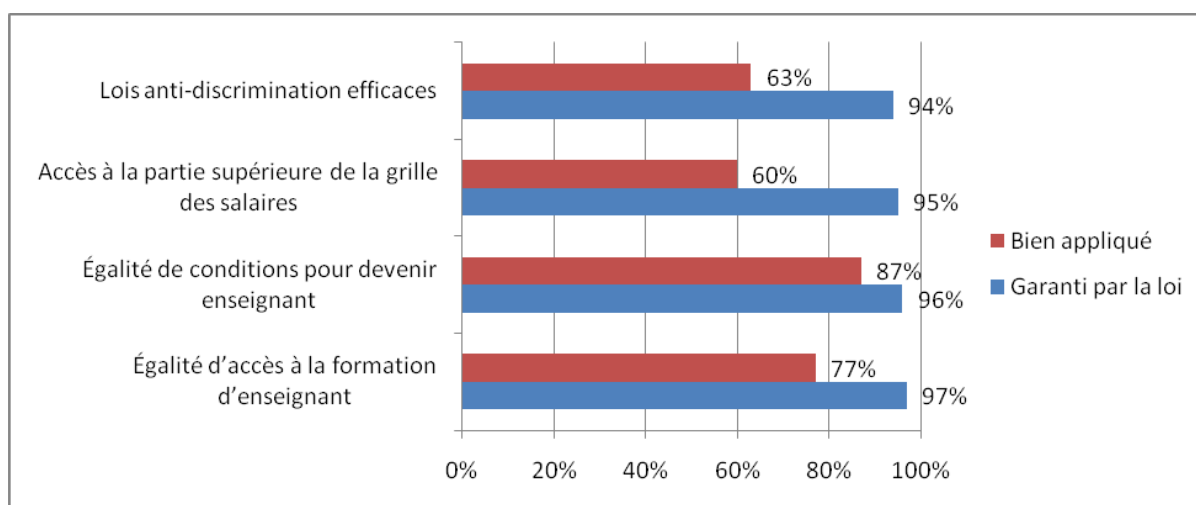
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans la profession enseignante est dû à un certain nombre de raisons (PNUD 2006), qui découlent toutes de la persistance de stéréotypes de genre traditionnels:

- Ségrégation dans l'emploi: L'enseignement aux niveaux préscolaire 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 préscolaire 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 entre les dispositions légales et leur application est le plus grand en ce qui 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 les hommes et les 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 écarts 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 désavantagées en les utilisant, 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 du pouvoir et du contrôle de leurs membres. Les progrès réalisés indiquent que l'objectif peut être atteint et 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 des enseignants, recrutement des enseignants, 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>