



Les femmes au sein des syndicats et de l'éducation: *des paroles aux actes*

Dublin, 7-9 avril 2014

Guide de la conférence



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

Table des matières

Remerciements	2
Avant-propos	3
Introduction	4
Programme	6
Lundi 7 avril	6
Mardi 8 avril	7
Mercredi 9 avril	8
Ateliers parallèles	9
Lundi 7 avril, 11.15—13.00	9
Lundi 7 avril, 14.30—16.00	11
Mardi 8 avril, 11.15—13.00	13
Mardi 8 avril, 14.30—16.00	15
Événements parallèles à la conférence	17
Matière à réflexion	19
Les femmes et le leadership au sein des syndicats : expériences concrètes	19
Une éducation de qualité équitable pour un futur équitable	27
Mobiliser les jeunes éducateurs et éducatrices et organiser les femmes à la National Education Association, États-Unis	33
Le rôle essentiel du personnel de soutien et du personnel scolaire dans les écoles, les collèges et les universités	35
Notices biographiques	36
Bibliographie	42

Remerciements

L'Internationale de l'Éducation (IE) souhaite remercier tout particulièrement ses organisations membres en Irlande qui accueillent cette seconde Conférence mondiale des femmes de l'IE :

- ❖ *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI)*
- ❖ *Irish Federation of University Teachers (IFUT)*
- ❖ *Irish National Teachers' Organisation (INTO)*
- ❖ *Teachers Union of Ireland (TUI)*

L'IE souhaiterait également saluer ses affiliés qui ont contribué au Fonds de Solidarité de l'IE et grâce à qui nous avons pu atteindre un équilibre régional au regard de la participation des syndicalistes enseignantes à cette conférence :

- ❖ *De Algemene Onderwijsbond (AOB), Pays-Bas*
- ❖ *Australian Education Union (AEU), Australie*
- ❖ *Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL), Danemark*
- ❖ *Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE), Canada*
- ❖ *Danmarks Lærerforening (DLF), Danemark*
- ❖ *Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)*
- ❖ *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Allemagne*
- ❖ *Läraryrbundet, Suède*
- ❖ *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), Royaume-Uni*
- ❖ *National Union of Teachers (NUT), Royaume-Uni*
- ❖ *Utdanningsforbundet, Norvège*

Nous tenons également à remercier les donateurs extérieurs qui ont contribué à une plus large représentation des organisations membres de l'IE de toutes les régions :

- ❖ *Berger-Marks Foundation, Etats-Unis*
- ❖ *Fáilte, l'Irish National Tourism Development Authority, Irlande*
- ❖ *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), Pays-Bas*
- ❖ *Friedrich Ebert Stiftung (FES), Allemagne*

Avant-propos

L'égalité des genres dans l'éducation, dans les programmes scolaires et dans les syndicats et organisations de l'éducation tout comme les droits des femmes dans toutes les sociétés comptent au nombre des préoccupations principales de l'Internationale de l'Éducation (IE) depuis sa création en 1993. En tant que plus grande organisation syndicale mondiale représentant le personnel de l'éducation, il est impératif que, tout en tenant compte des progrès réalisés au fil des ans, nous continuions à avoir une vision claire du travail qui subsiste pour parvenir à des sociétés plus équitables et plus durables pour l'avenir.

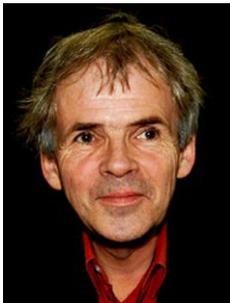
Le travail en faveur de l'égalité que réalisent les affiliés de l'IE et l'IE elle-même est le reflet des préoccupations de la communauté internationale au sens large, comme l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles, la participation accrue des filles dans l'éducation, le renforcement de la participation des femmes à la prise de décisions, notamment dans le domaine public, la promotion d'une éducation sensible aux différences entre les sexes afin de surmonter les stéréotypes de genre et la défense d'un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Tous ces sujets demeurent des domaines d'action prioritaires pour nous et pour la communauté internationale, alors que 2015 pointe à l'horizon et que les gouvernements négocient un nouveau cadre mondial de développement durable pour l'après-2015.

En dépit de l'élaboration de normes et d'accords internationaux, les inégalités entre hommes et femmes persistent. Des efforts plus concertés sont nécessaires aux niveaux national et international pour promouvoir et faire appliquer ces normes et ces accords. L'IE réaffirme que les droits des femmes sont des droits humains, qui sous-tendent tous les efforts en faveur du développement durable, de la justice sociale, de l'équité, de la paix et de la sécurité. L'éducation des femmes est essentielle pour parvenir à une éducation de qualité pour tous.

Nous devons consentir tous les efforts pour redynamiser, élargir et approfondir l'action syndicale collective de lutte pour l'égalité des genres et les droits des femmes dans les syndicats, dans l'éducation et dans la société.



Fred van Leeuwen
Secrétaire général
Internationale de l'Éducation



Introduction

Objectif égalité

En janvier 2011, c'est à Bangkok, en Thaïlande, que l'Internationale de l'Éducation (IE) a organisé sa première Conférence mondiale des femmes, intitulée **Objectif égalité**. C'était la toute première fois qu'une conférence offrait aux représentantes des organisations membres et des réseaux de femmes régionaux et sous régionaux de l'IE, aux situations et aux combats divers, la possibilité de se réunir dans le cadre d'un forum mondial.

Cette première conférence a permis de créer un nouvel espace d'échange, de faire le point sur ce que nous avons accompli jusque-là, d'évaluer les défis auxquels nous sommes confrontés, et de discuter de la meilleure façon de continuer à œuvrer en faveur de l'égalité au sein des syndicats, de l'éducation et de la société. Cette conférence a donné naissance à la Résolution de l'IE sur l'égalité des genres, adoptée quelque mois plus tard, lors du 6e Congrès mondial de 2011, ainsi qu'au **Plan d'action mondial pour l'égalité des genres de l'IE (GEAP 2013-2015)**. Le GEAP cible trois priorités majeures : promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats, garantir l'accès et la participation des filles à une éducation publique de qualité, et promouvoir et garantir l'autonomisation économique des femmes.

Les femmes au sein des syndicats et de l'éducation

Trois années se sont écoulées depuis, et nous voici à Dublin, en Irlande, pour la Seconde Conférence mondiale des femmes de l'IE. Organisée autour du thème **Les femmes au sein des syndicats et de l'éducation : des paroles aux actes**, cette conférence rassemblera plus de trois cents participant(e)s, provenant de toutes les régions où l'IE compte des organisations membres, qui travailleront ensemble pendant deux jours et demi.

Cette seconde conférence offre aux affiliés de l'IE l'opportunité de se pencher sur les progrès accomplis jusqu'ici dans la mise en place du GEAP : dans quelle mesure les objectifs associés aux trois domaines de priorité ont-ils été atteints au cours des deux premières années, que ce soit au sein des organisations membres comme au niveau du Secrétariat de l'IE ? Et, indépendamment de l'ampleur de ces avancées, ces dernières sont-elles suffisantes ? Dans quelle mesure, et au moyen de quels outils et méthodes, pouvons-nous évaluer les progrès accomplis au fil des années en matière d'égalité des genres ? L'heure est-elle venue de revoir nos priorités, ou plutôt de persévérer et de renforcer notre engagement à faire évoluer les domaines prioritaires existants ?

C'est entre autres sur ces questions que les participant(e)s à la conférence seront invité(e)s à se pencher lors des séances plénières et des différents ateliers. Cette conférence abordera des thèmes majeurs liés à la syndicalisation et au leadership des femmes au sein des syndicats de l'éducation, ainsi qu'aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation, notamment les principaux obstacles venant entraver la participation des filles à l'éducation et l'achèvement de leurs études, ainsi que le recrutement, la formation et la rétention des enseignantes.

La sous-représentation des femmes au sein des syndicats constitue un phénomène mondial caractérisé par d'importantes divergences sectorielles : dans le secteur de l'éducation, par exemple, la moyenne mondiale de femmes membres de syndicats et d'organisations d'enseignants s'élève à 60 %. Cependant, bien que les femmes représentent la majorité des membres de syndicats, cette proportion n'est pas reflétée dans les plus hautes sphères des syndicats de l'éducation : le pourcentage de femme assumant un rôle de dirigeante ou de décideuse diminue au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

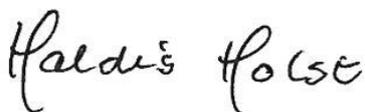
Alors que nous approchons à grands pas de l'échéance de 2015 fixée pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et des objectifs de l'Éducation pour tous (EPT), le Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous 2013/2014 nous rappelle que, malgré la reconnaissance de l'éducation des filles comme une priorité internationale de développement, et en dépit des engagements des gouvernements à faire progresser l'égalité des genres, les femmes et les filles du monde entier continuent de se heurter à des obstacles et à des défis liés à l'éducation, au sein de leur communauté comme de la société dans son ensemble.

Des paroles aux actes

C'est notamment sur cette relation entre l'éducation et l'égalité des genres que s'orienteront nos débats lors de cette conférence. Nous examinerons la façon dont notre engagement collectif dans le cadre du mouvement syndical permettra de garantir aux femmes et aux filles l'accès et le droit à une participation égale à l'éducation et à la vie publique, notamment dans les structures démocratiques telles que les syndicats.

Le message de l'Internationale de l'Education est clair : l'éducation est un droit humain et un bien public qu'il incombe à tous les gouvernements de garantir à chacun. L'offre universelle d'une éducation publique gratuite et de qualité constitue l'un des piliers fondamentaux d'une société équitable et juste. L'accès à une éducation de qualité gratuite se révèle particulièrement important pour les filles et les femmes et ce, non seulement car l'éducation permet la réalisation des autres droits humains, mais également car la réussite scolaire des filles et des femmes peut avoir un impact direct sur leur famille comme sur la société dans son ensemble.

En tant qu'enseignantes et femmes syndicalistes, nous figurons au premier plan de cette évolution, que ce soit au sein de nos écoles, de nos syndicats, de nos communautés, ainsi que de nos sociétés. Cette conférence représente une incroyable opportunité de travailler ensemble et de trouver de quelle façon nous pouvons passer des paroles aux actes, quel que soit notre contexte local, régional et national.



Haldis Holst

Secrétaire générale adjointe
Internationale de l'Education



Programme

Lundi 7 avril 2014

09.00—09.55 Introduction

Discours de bienvenue: *Susan Hopgood, Présidente de l'IE*

Discours d'ouverture: *Ruairí Quinn, TD, Ministre de l'Éducation et des Compétences, République d'Irlande*

Présentation de l'intervenante principale: *Fred van Leeuwen, Secrétaire général de l'IE*

Intervenante principale: *S.E. Tarja Halonen, ancienne Présidente de Finlande*

10.00—10.45 Première séance plénière: Les femmes et le leadership dans les syndicats

Modératrice: *Haldis Holst, Secrétaire générale adjointe de l'IE*

Intervenantes: *Christine Blower, Secrétaire générale, National Union of Teachers (NUT), Royaume-Uni*

Sharan Burrow, Secrétaire générale, Confédération syndicale internationale (CSI)

Habiba Mizouni, Secrétaire générale, Syndicat national des médecins, dentistes et pharmaciens hospitalo-universitaires (SNMDPHU), Tunisie

10.45—11.15 Pause

11.15—13.00 Ateliers parallèles

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

Atelier 2: *Créer un environnement inclusif dans les syndicats de l'éducation et les écoles*

Atelier 3: *Recrutement des enseignantes « difficiles à atteindre »*

13.00—14.30 Déjeuner

14.30—16.00 Ateliers parallèles

Atelier 4: *Comment les femmes s'organisent-t-elles (ou devraient-elles s'organiser) au sein des syndicats de l'éducation ?*

Atelier 5: *Les syndicats d'enseignants en pointe pour répondre à la problématique de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire*

Atelier 6: *Recrutement et syndicalisation des membres du personnel de soutien à l'éducation*

16.00—16.30 Pause

16.30—17.30 Séance plénière: Rapports des ateliers

18.00—19.00 Événement parallèle sur l'initiative conjointe de l'IE et de l'UNGEI sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire

Événement parallèle : *Éducation des filles, éradication du travail des enfants*

Mardi 8 avril 2014

09.00—09.55 Introduction

Présidente: *Juçara Dutra Vieira*, Vice-présidente de l'IE ; Présidente du Comité de la promotion des femmes de l'IE

Remarques préliminaires: *Mike Jennings*, Secrétaire général, Irish Federation of University Teachers (IFUT), Irlande

John MacGabhann, Secrétaire général, Teacher's Union of Ireland (TUI), Irlande

Intervenante principale: *Koumba Boly Barry*, Ministre de l'Éducation nationale et de l'Alphabétisation, Burkina Faso

9.55—10.45 Deuxième séance plénière: Une éducation équitable pour un monde équitable

Modératrice: *Mary Metcalfe*, Présidente du comité consultatif sur l'éducation de l'Open Society Foundation, Afrique du Sud

Intervenantes: *Lorretta Johnson*, Secrétaire-trésorière, American Federation of Teachers (AFT), États-Unis

Marina Milenkovic, Présidente, Comité des questions de genre, Teachers' Union of Serbia (TUS), Serbie

Eva-Lis Sirén, Vice-présidente de l'IE ; Présidente de Lärarförbundet, Suède

10.45—11.15 Pause

11.15—13.00 Ateliers parallèles

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

Atelier 2: *Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*

Atelier 3: *La question du genre dans l'enseignement et la formation professionnels*

13.00—14.30 Déjeuner

14.30—16.00 Ateliers parallèles

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

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

Atelier 6: *Promouvoir l'utilisation de méthodes et de ressources pédagogiques sensibles au genre*

16.00—16.30 Pause

16.30—17.30 Séance plénière: Rapports des ateliers

18.30—20.30 Événement social à l'Hôtel de ville de Dublin

Mercredi 9 avril 2014

09.00—09.15 Introduction

Présidente: *Irene Duncan-Adanusa*, Vice-présidente de l'IE

Remarques préliminaires: *Pat King*, Secrétaire général, Association of Secondary Teachers (ASTI), Irlande

Sheila Nunan, Secrétaire générale, Irish National Teachers' Organisation (INTO), Irlande

09.15—10.15 Troisième séance plénière: Des paroles aux actes

Modératrice: *Yamile Socolovsky*, Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), Argentine

Intervenantes: *Lily Eskelen Garcia*, Vice-présidente, National Education Association (NEA), Etats-Unis

Dianne Woloschuk, Présidente, Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF-FCE) Canada

Milagros Ogalinda, Secrétaire générale, National Alliance of Teachers and Office Workers (SMP), Philippines

10.15—10.45 Pause

10.45—11.30 Discours de clôture

Présidente: *Susan Hopgood*, Présidente de l'IE

Intervenante principale: *Mary Hatwood Futrell*, Présidente fondatrice de l'IE et Professeure à la Graduate School of Education and Human Development, George Washington University, Etats-Unis

11.30—12.00 Résultats de la conférence

Présentation: *Haldis Holst*, Secrétaire générale adjointe de l'IE

12.00—12.30 Uni(e)s pour l'éducation de qualité

Présentation: *Susan Hopgood*, Présidente de l'IE

12.30 Déjeuner et départ

Ateliers parallèles

Lundi 7 avril 2014, 11.15—13.00

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

« (...) au sein des mouvements syndicaux, les femmes occupant des postes à responsabilités à tous les niveaux hiérarchiques restent encore très rares et bénéficient de peu de visibilité, et ce, particulièrement au sommet de l'échelle. Si l'on peut clairement observer une participation active de femmes de profils très divers, à l'échelle communautaire et locale, celle-ci n'est toutefois que trop peu – voire pas – valorisée... » (Ledwith et Hansen, 2013:xiv).

Selon les conclusions de la dernière enquête quadriennale de l'IE (2010), si les femmes représentent la majorité des membres des syndicats d'enseignants (la moyenne mondiale étant de 60 % de membres féminins), elles ne sont pas pour autant représentées de façon proportionnelle à la tête des syndicats d'enseignants. Une étude comparative internationale a démontré que la culture syndicale représentait l'obstacle le plus infranchissable à la réalisation de l'égalité des genres dans les sphères dirigeantes des syndicats d'enseignants (Ledwith et Hansen, 2013).

Afin de surmonter ce frein à la progression des femmes au sein des syndicats de l'éducation, ces cultures syndicales doivent être mises en évidence. Sur la base de leurs propres expériences syndicales, les participant(e)s à cet atelier sont invité(e)s à identifier et à débattre des processus, des positions et des schémas culturels des syndicats de l'éducation, qui empêchent ou permettent aux femmes (et autres groupes marginalisés) d'avoir accès au leadership et de l'exercer.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Quels types d'obstacles les femmes rencontrent-elles lorsqu'elles tentent de gravir les échelons hiérarchiques des syndicats d'enseignants ?*
- ❖ *Au sein des syndicats de l'éducation, quels sont les aspects culturels pouvant s'avérer avantageux pour une femme, mais risquant d'empêcher les structures organisationnelles des syndicats d'enseignants d'évoluer et de se transformer ?*
- ❖ *Dans quelle mesure la stratégie visant à réaliser l'égalité des genres doit-elle se concentrer sur l'évolution de la culture syndicale, plutôt que sur la réduction de la sous-représentation des femmes ?*

Atelier 2: Créer un environnement inclusif dans les syndicats de l'éducation et les écoles

Les participant(e)s à cet atelier réfléchiront aux attentes de la société sur ce que cela signifie d'être un homme ou une femme, un garçon ou une fille (« normal(e) ») dans leur pays, et ce que cela implique en ce qui concerne la participation des enseignant(e)s et des élèves lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres et intersexué(e)s (LGBTI) dans l'éducation.

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

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *« Les outils de maître ne détruiront jamais la maison du maître » (Lorde, 1984:110). De quels types d'outils avons-nous besoin pour rendre les syndicats d'enseignants et l'éducation plus inclusifs ?*
- ❖ *Quelles ressources pouvons-nous exploiter afin de soutenir les changements que nous souhaitons ?*
- ❖ *Comment pouvons-nous favoriser un changement « ascendant » ?*

Atelier 3: Recrutement des enseignantes « difficiles à atteindre »

L'accès à l'information, le travail décent et la participation à des réseaux représentent des défis importants pour les enseignantes vivant et travaillant dans les zones rurales, qui sont souvent isolées et exclues de ce qui se passe dans les zones urbaines. Cependant, non seulement les enseignantes de ces zones nécessitent de toute urgence le soutien des structures syndicales afin de défendre leurs droits en tant que professionnel(le)s, mais ce sont également les mieux placées pour offrir des informations sur les obstacles empêchant les filles et les garçons les plus marginalisés d'avoir accès à une éducation et de terminer leurs études. De même, les jeunes enseignantes ne sont souvent pas conscientes des avantages que peut représenter l'appartenance à un syndicat, quel que soit l'endroit où elles vivent – les syndicats ne sont plus aussi visibles au sein de la société qu'ils ne l'étaient il y a quelques années.

Dès lors, les syndicats d'enseignants ont tout intérêt à entrer en contact et essayer de recruter ces enseignantes « difficiles à atteindre », à savoir les enseignantes qui vivent dans les zones rurales les plus éloignées et isolées ainsi que les jeunes enseignantes qui ne disposent que de très peu, voire d'aucune expérience ni connaissance sur les avantages que représente l'appartenance à un syndicat.

Lors de cet atelier, les participant(e)s partageront les bonnes pratiques de leurs syndicats en ce qui concerne l'identification et la compréhension des besoins des enseignantes des zones rurales et des jeunes enseignantes, ainsi que les stratégies déployées en vue de les mobiliser et de les syndiquer.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Dans quelle mesure nos syndicats accordent-ils la priorité aux membres « difficiles à atteindre » ? Des ressources sont-elles disponibles pour atteindre les enseignantes des zones rurales et les jeunes enseignantes ?*
- ❖ *De quels types de structures et de mécanismes de syndicalisation avons-nous besoin pour que les enseignantes des zones rurales et les jeunes enseignantes décident de rejoindre les syndicats d'enseignants pour défendre leurs droits par elles-mêmes ?*

Lundi 7 avril 2014, 14.30—16.00

Atelier 4: Comment les femmes s'organisent-t-elles (ou devraient-elles s'organiser) au sein des syndicats de l'éducation ?

Il ne fait aucun doute que les syndicats jouent un rôle crucial en période de crises économique et sociale mondiales auxquelles la plupart des gouvernements ont répondu par des mesures d'austérité strictes. Certains éléments démontrent que les différentes crises et les mesures d'austérité qui en ont découlé dans plusieurs pays du monde, affectent de façon disproportionnée et cumulative la participation des femmes au marché du travail.

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

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Quelles stratégies de syndicalisation ont représenté un succès pour les femmes au sein des syndicats d'enseignants, et quelles stratégies se sont soldées par un échec ?*
- ❖ *Comment pouvons-nous nous assurer que nos méthodes de syndicalisation ne sont pas uniquement efficaces au sein des syndicats d'enseignants, mais permettent également de sensibiliser les jeunes enseignantes qui ne sont pas encore membres d'un syndicat ?*
- ❖ *Les crises mondiales ont-elles entraîné des répercussions négatives et directes sur l'organisation des femmes au sein des syndicats d'enseignants ? Le cas échéant, que faisons-nous pour les limiter ?*

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

La violence fondée sur le genre en milieu scolaire, et plus particulièrement la violence envers les filles au sein des écoles comme en dehors, constitue un obstacle majeur au droit à l'éducation. Cette violence entraîne généralement de mauvais résultats scolaires, une fréquentation scolaire moins assidue, l'absentéisme, le décrochage scolaire, une faible estime de soi, ainsi que de lourdes conséquences sur la santé physique et mentale. Les enseignant(e)s, les directeurs/trices d'école et les syndicats d'enseignants représentent non seulement des partenaires clés pour mettre un terme à la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, mais jouent également un rôle majeur pour protéger les élèves et amorcer le changement.

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

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Dans la mesure où la violence fondée sur le genre en milieu scolaire gagne en importance au sein du programme politique international, comment les syndicats d'enseignants peuvent-ils s'assurer de participer à ces efforts – voire de les coordonner – afin de remédier au problème ?*
- ❖ *Quels types de projets et d'initiatives ont déjà été mis en œuvre par les syndicats d'enseignants en vue de lutter contre la violence fondée sur le genre en milieu scolaire, dans différentes régions du monde ?*
- ❖ *Dans certaines régions, on considère que **tou(te)s** les enseignant(e)s représentent de [potentiel(le)s] auteur(e)s de ce type de violence. Que peuvent faire les syndicats d'enseignants pour renverser cette idée et donner une meilleure image ?*

Atelier 6: Recrutement et syndicalisation des membres du personnel de soutien à l'éducation

Les syndicats déploient de nombreux efforts pour veiller à toujours respecter leurs principes démocratiques dans un monde qui se mondialise rapidement, qu'ils doivent non seulement transformer mais auquel ils doivent également s'adapter. Cela signifie que le recrutement de nouveaux membres est déterminant. A l'heure actuelle, le mouvement syndical mondial tente de déterminer quelles sont les personnes syndiquées et celles toujours « mises à l'écart ».

En 2011, la Résolution de l'IE sur les personnels de soutien à l'éducation a reconnu que la présence de cet ensemble croissant de personnels professionnels, administratifs, techniques et généraux au sein des établissements scolaires et universitaires contribuait de façon vitale à l'éducation. La résolution de l'IE a également mis en lumière l'exploitation de ce personnel de soutien, l'absence de conditions de travail décentes, ainsi que les violations des droits des travailleurs et des droits humains fondamentaux dont il est parfois victime. Le personnel enseignant contractuel ou auxiliaire fait également face à des problèmes similaires. La plupart des membres de ce personnel ne sont pas qualifié(e)s et exercent presque toujours dans des conditions de travail précaires.

Les participant(e)s à cet atelier examineront les politiques de leurs syndicats concernant l'inclusion ou l'exclusion des enseignant(e)s contractuel(le)s et du personnel de soutien à l'éducation.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Les enseignant(e)s contractuel(le)s et le personnel de soutien à l'éducation doivent-ils/elles être inclus dans les syndicats d'enseignants ?*
- ❖ *Dans l'affirmative, selon quelles modalités ? Quelles stratégies peuvent être mises en œuvre par les syndicats d'enseignants afin de les syndiquer et de remédier aux problèmes urgents liés au statut et à la reconnaissance, auxquels le personnel de soutien à l'éducation se trouve confronté ?*
- ❖ *Si non, qu'est-ce qui justifie leur exclusion ?*

Mardi 8 avril 2014, 11.15—13.00

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

Les filles représentent la majorité des enfants non scolarisés dans le monde, des chiffres qui atteignent des sommets dans les zones rurales et les communautés autochtones. Le 11 octobre, l'IE célèbre la Journée internationale de la fille, lancée en 2011, et profite chaque année de cette occasion pour exhorter la communauté internationale à se pencher sur les lacunes regrettables en matière d'éducation des filles dans de nombreuses régions du monde. Il peut s'agir d'un accès restreint, voire inexistant, à l'éducation, ou d'une mise à l'écart sur le marché du travail, malgré des résultats supérieurs à ceux de leurs camarades de classe masculins.

A l'heure actuelle, l'accès des filles à l'éducation, ainsi que la poursuite et l'achèvement de leurs études, figurent au premier rang des priorités du programme politique international et sont plus particulièrement abordés dans les discussions préliminaires à l'adoption d'un nouveau cadre de développement mondial durable, en 2015. Cependant, cette forte visibilité dans les domaines de l'éducation mondiale et de l'égalité des genres tend à revêtir un caractère quelque peu instrumental. Par conséquent, le fait de veiller à ce que les filles aillent à l'école pour pouvoir participer au marché du travail et contribuer ainsi au PIB d'un pays, répond à une logique économique ; de même que l'éducation des filles vise des objectifs de développement durable liés à la santé reproductive, aux soins de la famille, etc.

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

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Au vu des importantes différences régionales en ce qui concerne l'accès des filles à l'éducation, vers quel type de programme conjoint les affiliés de l'IE doivent-ils s'orienter ?*
- ❖ *Quel rôle les syndicats d'enseignants peuvent-ils jouer pour veiller non seulement à ce qu'un nombre suffisant d'enseignantes soient recrutées dans les zones où elles sont sous-représentées, mais également s'assurer que le contenu de l'éducation est « plus attractif pour les filles » et exempt de tout stéréotype lié au genre ?*

Atelier 2: Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Les 40 dernières années ont été marquées par une hausse sans précédent du nombre de femmes dans l'enseignement supérieur : à l'échelle mondiale, le nombre d'étudiantes dans les établissements d'enseignement tertiaire a augmenté à un rythme presque deux fois plus important que celui des étudiants masculins, depuis 1970. Cependant, les femmes se trouvent confrontées à des obstacles considérables lorsqu'elles gravissent les échelons hiérarchiques dans le domaine de la recherche. En outre, la représentation des femmes au niveau des premier et second cycles universitaires ne se reflète pas sur le marché du travail.

Les participant(e)s à cet atelier se pencheront sur les différents obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles tentent d'entamer et de poursuivre une carrière universitaire dans différentes régions du monde.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Les syndicats d'enseignants déploient-ils assez d'efforts pour sensibiliser les enseignantes, les professeures et les universitaires dans l'enseignement supérieur aux avantages liés à l'appartenance à un syndicat, et pour les recruter ?*
- ❖ *Quel rôle les syndicats d'enseignants peuvent-ils jouer pour s'opposer aux stéréotypes de genre et aux vieux paradigmes qui continuent à marginaliser les femmes dans l'enseignement supérieur ?*

Atelier 3: La question du genre dans l'enseignement et la formation professionnels

Le document politique de l'IE en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) de 2011 reconnaît que l'EFP constitue un élément essentiel du système éducatif. En effet, dans la mesure où chacun peut y avoir accès à n'importe quel âge, l'EFP dote tout un chacun des compétences essentielles et offre à chaque individu l'expertise technique et les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail et participer pleinement à la vie citoyenne. De plus, l'EFP peut également proposer des voies différentes à ceux qui souhaitent poursuivre leur formation et offrir des opportunités dans l'enseignement supérieur.

Les participant(e)s à cet atelier se pencheront sur les dimensions de genre dans l'EFP et examineront dans quelle mesure les stéréotypes liés au genre sont également présents dans ce secteur censé offrir aux garçons comme aux filles, aux hommes comme aux femmes, des alternatives non traditionnelles en matière d'apprentissage et de développement des compétences.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Quelles stratégies les syndicats d'enseignants peuvent-ils mettre en œuvre pour améliorer le statut et le profil de l'EFP ?*
- ❖ *Est-il nécessaire de réévaluer la relation entre l'EFP et « l'éducation traditionnelle » dans un contexte de crises économiques et financières mondiales, de mesures d'austérité, de hausse du chômage des jeunes et d'insécurité de l'emploi ?*

Mardi 8 avril 2014, 14.30—16.00

Atelier 4: L'égalité des genres dans la formation et le développement professionnel du personnel enseignant

La lutte visant à briser les stéréotypes liés au genre dans les programmes éducatifs et les pratiques pédagogiques ne peut être gagnée si l'on n'examine pas avec attention les programmes de formation initiale des enseignant(e)s et de formation professionnelle continue. Les enseignant(e)s doivent également mieux connaître les stéréotypes : comment les reconnaître et les identifier, comment les contrecarrer et les éliminer, et comment éviter de les reproduire dans leurs propres pratiques pédagogiques ?

Il apparaît que les enseignant(e)s marquent souvent une différence entre les garçons et les filles dans leurs pratiques pédagogiques, reproduisant et perpétuant ainsi les stéréotypes liés au genre.

Les participant(e)s à cet atelier partageront leurs expériences concernant les outils et les méthodes visant à modifier les pratiques pédagogiques et à garantir l'égalité des genres. Les participant(e)s se pencheront également sur la façon dont les stéréotypes liés au genre se mêlent à d'autres stéréotypes fondés sur une différence réelle ou perçue (notamment la classe sociale, la race, l'origine ethnique ou encore l'orientation sexuelle).

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Comment les participant(e)s ont-ils/elles contribué au « façonnage des garçons » et au « façonnage des filles » par le biais de leurs pratiques pédagogiques ?*
- ❖ *Comment l'appartenance à un syndicat peut-elle aider un(e) enseignant(e) à reconnaître et à modifier la façon dont il/elle reproduit les stéréotypes en classe ?*

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

La campagne Uni(e)s pour l'éducation de qualité de l'IE se déroulera tout au long de l'année 2014, et se clôturera le 5 octobre prochain, date de la Journée mondiale des enseignants. Cette campagne repose sur les trois piliers suivants : des enseignant(e)s de qualité, des outils de qualité pour l'enseignement et l'apprentissage, ainsi que des environnements de qualité pour un enseignement et un apprentissage sûrs.

Les participant(e)s à cet atelier s'interrogeront sur la façon de veiller à ce que les problèmes liés au genre et à l'égalité résident bien au cœur de la campagne Uni(e)s pour l'éducation. Les participant(e)s examineront les stratégies régionales visant à intégrer les questions d'égalité aux futures campagnes de l'IE et à la campagne Uni(e)s pour l'éducation. Ils tenteront également d'identifier des objectifs mesurables et des indicateurs permettant de contrôler et d'évaluer le degré d'intégration des questions de genre dans les campagnes de l'IE.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Comment les syndicats des participant(e)s peuvent-ils veiller à ce que l'égalité soit intégrée de façon cohérente et visible à leurs campagnes ? Quelles leçons l'IE peut-elle tirer des expériences locales, nationales et régionales ?*
- ❖ *Comment pouvons-nous généraliser l'utilisation d'une « liste de vérification » en matière d'égalité dans le cadre des campagnes menées par les syndicats d'enseignants ?*

Atelier 6: Promouvoir l'utilisation de méthodes et de ressources pédagogiques sensibles au genre

Le Conseil de l'Europe qualifie les stéréotypes de genre d'« idées préconçues qui conduisent à attribuer arbitrairement aux hommes et aux femmes des caractéristiques particulières et des rôles déterminés et limités par le sexe. Les stéréotypes de genre peuvent limiter le développement des capacités et talents naturels des

garçons et des filles, des femmes et des hommes, de même que leur formation et les possibilités qui leur sont ouvertes dans la vie » (Conseil de l'Europe, 2011).

Les stéréotypes de genre sont inextricablement liés aux inégalités entre les hommes et les femmes qui caractérisent notre monde, et ce, tant au sein des sphères publiques que privées. Par conséquent, on observe une corrélation directe entre les stéréotypes de genre et l'inégalité des genres dans les écoles, sur le marché du travail comme au sein des syndicats.

Les participant(e)s à cet atelier partageront des informations sur les bonnes pratiques adoptées par leurs syndicats pour venir à bout des stéréotypes de genre dans l'éducation (tant dans les outils et le matériel que dans les pratiques pédagogiques). Les participant(e)s s'interrogeront plus particulièrement sur les bonnes pratiques pouvant être transposées dans d'autres pays/régions, indépendamment des spécificités nationales, culturelles et politiques.

Questions de réflexion et de débat:

- ❖ *Comment les syndicats d'enseignants peuvent-ils aider les enseignants à mettre en cause les stéréotypes de genre dans les programmes et contenus pédagogiques, y compris les contextes où les Etats se soucient peu de cette question?*
- ❖ *Y a-t-il une opportunité pour les syndicats d'enseignants de développer des outils et matériaux questionnant les stéréotypes de genre et autre dans l'éducation, fondés sur leurs expériences quotidiennes de la salle de classe?*
- ❖ *Comment éviter de perdre de vue l'intersection des stéréotypes de genre avec d'autres types de stéréotypes basés sur la sexualité, le handicap, la race, la religion, l'origine de classe ou ethnique, par exemple?*

Événements parallèles à la conférence

Initiative conjointe sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire (SRGBV)

Lundi 7 avril, 18.00-19.00 – Fitzwilliam Hall (multilingue)

La violence basée sur le genre ne connaît aucune frontière géographique, culturelle, sociale, économique, ethnique ou autre : elle sévit dans le monde entier. Elle constitue une violation des droits humains et un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité des sexes. La violence fondée sur le genre en milieu scolaire (SRGBV) se définit généralement comme des « actes de violence sexuelle, physique ou psychologique infligés à l'école ou autour des écoles, et résultant de normes fondées sur le genre et d'un déséquilibre de la dynamique des forces entre les genres. » Elle inclut des actes de brimades (parfois de cyber-harcèlement), de harcèlement sexuel ou verbal, d'attouchements non consentis, de viol ou d'agression.

Elle constitue un sérieux obstacle à la réalisation du droit à l'éducation, principalement pour les filles et les empêche de considérer l'école comme un espace d'apprentissage sécurisé. Même si les garçons peuvent également être la cible des actes de violences fondés sur le genre, les filles restent les plus vulnérables. De plus en plus de partenaires au développement concentrent aujourd'hui leurs efforts sur cette problématique au travers de la recherche, de la sensibilisation et de la programmation.

Cet événement parallèle informera les participant(e)s sur une proposition d'initiative conjointe sur la violence fondée sur le genre en milieu scolaire qui est actuellement en cours de programmation (partenariat IE/Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles).

Cet événement parallèle a pour objectifs :

- ❖ *de rassembler les opinions des participant(e)s et leurs expériences quant aux éléments qui représentent une aide ou une entrave aux actions significatives menées en vue d'enrayer cette violence, dans leur contexte local et national;*
- ❖ *d'initier des plans d'action nationaux, régionaux et mondiaux.*

Éducation des filles, éradication du travail des enfants

Lundi 7 avril, 18.00-19.00 – Ulster Room (anglais)

Le travail des enfants affecte différemment les filles et les garçons. Même si le travail des enfants représente une violation des droits de tous les enfants - tant des filles que des garçons - il est vrai que les filles commencent à travailler plus jeunes que les garçons, plus spécialement dans les milieux ruraux où l'on trouve la majeure partie des enfants qui travaillent. En général, les filles travaillent également plus que les garçons à la maison.

En raison du respect des rôles traditionnels réservés aux genres, de nombreuses filles se voient privées de leur droit à l'éducation ou doivent supporter la double charge d'un travail à la maison et à l'extérieur.

Cet événement parallèle a pour objectifs :

- ❖ *d'étudier les facteurs qui affectent les filles dans le cadre du travail des enfants et qui les privent de leur droit à l'éducation;*
- ❖ *de fournir une vue d'ensemble des meilleures pratiques syndicales en la matière;*
- ❖ *de donner aux participant(e)s l'occasion de discuter plus avant des initiatives fondées sur le genre que les syndicats peuvent promouvoir afin d'éradiquer le travail des enfants.*

Matière à réflexion

Les femmes et le leadership au sein des syndicats : expériences concrètes

Par madeleine kennedy-macfoy, Chargée de programme sur les questions d'égalité, Internationale de l'Éducation

En 2014, on ne s'attend plus à ce que le syndicaliste « type » ou « moyen » soit un ouvrier appartenant à la majorité de la population d'un pays donné. Depuis les années trente, les syndicats du monde entier se sont adaptés, dans une mesure plus ou moins grande en fonction de la situation, à une diversification croissante de leurs membres. Cependant, le stéréotype selon lequel un dirigeant syndical doit être un homme – d'âge moyen et appartenant à une majorité ou à la population blanche – persiste obstinément et demeure largement répandu (Ledwith et Hansen, 2013:3). De ce fait, les femmes, les jeunes et les groupes minoritaires ont toujours été sous-représentés dans les hautes sphères des syndicats. De plus, les négociations menées par les syndicats se sont rarement fait l'écho des questions liées au genre ou aux minorités. On ne peut pour autant nier les progrès considérables accomplis par les femmes syndicalistes ces 30 à 40 dernières années, qui viennent égaler les nombreuses avancées réalisées grâce aux combats menés par des mouvements de femmes et de féministes plus larges encore à travers le monde. En effet, l'Internationale de l'Éducation se distingue à cet égard : les questions d'égalité des genres résident au cœur du programme de l'IE depuis sa fondation, et de ses trois présidents, deux étaient des femmes¹.

Cependant, selon l'étude comparative internationale sur les questions de genre et le leadership au sein des syndicats (Ledwith et Hansen, 2013), les cultures de leadership des syndicats sont aujourd'hui encore qualifiées de « masculines ». Cela signifie que les valeurs et les normes masculines « sont ancrées dans les structures, la communication, les rituels de rencontre, les traditions en matière d'élections, et dans le travail quotidien. De surcroît, le leadership est généralement associé au genre masculin » (Ledwith et Hansen, 2013:7).

Bien évidemment, ces « normes et valeurs masculines » varient d'une situation à l'autre et évoluent au fil du temps. Connell distingue différents types de masculinité, en indiquant que, si l'on peut identifier une masculinité « hégémonique » à l'échelle universelle, il existe toutefois différentes formes de masculinités connexes. Parmi les types de masculinité, la masculinité hégémonique est celui qui définit les normes de la

Le monde syndical est défini par des structures traditionnelles masculines. Les hommes comme les femmes font partie intégrante de ces structures et les favorisent, ce qui permet dès lors à ces dernières de perdurer. Pour une femme, il s'avère crucial d'aller de l'avant, d'encourager les autres femmes et de sensibiliser les membres du syndicat à l'importance de l'égalité des genres.

Eva-Lis Siren, Présidente, Lärarförbundet, Suède ;
Vice-présidente, Internationale de l'Éducation

masculinité qui s'appliqueraient à tous les hommes. Cependant, on observe également des formes de masculinité complices qui, bien que ne satisfaisant pas aux normes de la masculinité, bénéficient malgré tout de certains privilèges liés à celle-ci, à l'instar des masculinités subordonnées et marginalisées (tels que les homosexuels et les hommes appartenant à des minorités ethniques) (Connell, 2005).

La question de genre peut être profondément enracinée au sein des processus organisationnels. Le cas échéant, il s'avère très difficile de déterminer si des décisions semblant n'avoir

¹ Mary Hatwood Futrell fut la Présidente fondatrice de l'IE (1993-2004), tandis que Susan Hopgood a été élue Présidente de l'IE lors du 6e Congrès mondial de l'IE en 2011 (Susan avait déjà été nommée Présidente de l'IE par le Bureau exécutif en 2009, après la démission du Président en exercice à cette époque).

aucun rapport avec le genre sont en réalité fondées sur le genre et étroitement liées aux stéréotypes de genre, aux symboles et aux images qui réduisent les chances des femmes d'accéder à un poste de dirigeante ou à un poste à responsabilité au sein de leur syndicat.

Outre les spécificités contextuelles, la « masculinisation » du leadership au sein des syndicats demeure un obstacle majeur pour les femmes syndicalistes qui tentent de « briser le plafond de verre » du leadership syndical (même dans les pays où les femmes représentent la majorité des syndicalistes). Cette situation s'explique par le fait que, dans la plupart des sociétés, les codes liés au genre – à savoir ces règles formelles et informelles régissant la masculinité et la féminité – ne s'alignent pas tout à fait sur les codes communément acceptés relatifs au leadership. Lorsque les codes relatifs au leadership et à la masculinité sont identiques, les femmes éprouvent davantage de difficultés à se faire reconnaître comme des dirigeantes.

À l'heure actuelle, les préoccupations des syndicats au regard de la crise économique et financière nationale/mondiale et des mesures d'austérité, ont un impact sur les stratégies de renouvellement et de durabilité développées par les syndicats. Un consensus se dégage sur l'idée selon laquelle « pour l'avenir des syndicats, il est primordial de combler le fossé démocratique entre les genres » (Ledwith et Hansen, 2013:1), et ce, partout dans le monde. La survie et la revitalisation du mouvement syndical « sont fondamentalement liées à la capacité des syndicats à reconnaître et à soutenir » cette tendance en faveur d'un nombre sans cesse croissant de femmes syndiquées et actives au sein des syndicats (Bronfenbrenner et Warren, 2007:142)².

Dans la suite de cet article, un certain nombre de dirigeantes de syndicats de l'éducation affiliés à l'IE, de membres (anciennes ou actuelles) du Bureau exécutif de l'IE, ou d'intervenantes lors des séances plénières de la conférence, reviendront sur leur « propre expérience » en tant que dirigeantes. Elles évoqueront notamment l'accès aux fonctions de dirigeante au sein des syndicats et des organisations d'enseignants, ainsi que les stratégies auxquelles elles ont recouru dans l'exercice de leur fonction, et adresseront des conseils aux jeunes femmes qui souhaiteraient évoluer dans la hiérarchie des syndicats de l'éducation.

Les citations suivantes relatent les expériences de dirigeantes de syndicats de l'éducation, provenant de presque toutes les régions du monde dans lesquelles l'IE compte des affiliés : l'Afrique, l'Asie-Pacifique, l'Europe, l'Amérique latine, la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, et l'Amérique du Nord.

Sortir des sentiers battus : emprunter la voie du leadership

Pour certaines dirigeantes, le cheminement vers le leadership n'a pas toujours été planifié, mais résulte plutôt d'un concours de circonstances. Pour d'autres, c'était une voie qu'elles étaient déterminées à suivre. Ces expériences se rejoignent toutes autour du soutien et des encouragements que ces femmes ont reçus de la part des autres membres du syndicat (hommes et femmes):

Je n'avais pas planifié la façon dont j'accèderais un jour à la fonction de dirigeante que j'occupe actuellement, il s'agissait plus d'un concours de circonstances qui a facilité mon ascension au sein de la direction de notre syndicat.

Milagros Ogalinda, Secrétaire générale, National Alliance of Teachers and Office Workers aux Philippines (SMP) ; Présidente, Jose Rizal University Faculty and Employees Union ; Vice-présidente, Trade Union Congress of the Philippines (TUCP), Philippines

Je pense que les rôles que j'ai joués jusqu'à aujourd'hui découlent d'un ensemble de circonstances et d'une volonté de contribuer au renforcement du mouvement syndical dans le secteur de l'éducation.

Juçara Dutra Vieira, ancienne Présidente, Teachers Centre of the State de Rio Grande do Sul/Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul (CPERS) et Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Brésil; Vice-présidente, Internationale de l'Éducation

² Cet argument avait été avancé au regard de la situation aux États-Unis, mais peut sans doute s'appliquer à un grand nombre d'autres pays.

C'est un vrai concours de circonstances. Au départ, lorsque j'ai été très tôt élue au Conseil, d'autres femmes qui occupaient une position au sein de la direction du syndicat m'ont fortement encouragée à m'impliquer.

Tout au long de ma carrière, j'ai été encouragée par d'autres femmes. Je pense que ce sont elles, dans un sens, les fameuses circonstances dont je vous parlais. Il y en a également eu d'autres, je ne dis pas que je n'ai pas été encouragée par des hommes, mais surtout par certaines femmes en particulier, qui occupaient déjà des postes à responsabilités et qui œuvraient en faveur d'une plus grande participation des femmes.

Susan Hopgood, Secrétaire fédérale, Australian Education Union (AEU), Australie; Présidente, Internationale de l'Education

Dans le cas de ces trois dirigeantes, c'est un concours de circonstances qui les a propulsées sur la voie du leadership. Susan Hopgood (Australie) met en lumière un concept intéressant, selon lequel c'est le soutien des autres femmes de son syndicat qui constitue ces fameuses circonstances à l'origine de son ascension. Ces propos démontrent combien les encouragements d'autres femmes peuvent se révéler importants lorsqu'une femme apparaît comme candidate potentielle à un poste de dirigeant syndical : le soutien apporté par les autres femmes n'est pas uniquement synonyme de bulletins de vote supplémentaires, mais représente également un facteur de motivation bénéfique pour le moral.

A la différence des autres, Marieme Sakho Dansokho (Sénégal) avait planifié son « ascension ». Cependant, à l'instar de Susan Hopgood et d'autres collègues, telles que Lorretta Johnson (Etats-Unis) et Eva-Lis Siren (Suède), le large soutien de ses collègues lui fut d'une valeur inestimable:

Certes avec mon engagement, je planifiais d'accéder au sommet du syndicat pour mieux servir l'école et les enseignants mais tout est venu naturellement ; les camarades, convaincus de mon expérience syndicale acquise à travers 22 années de militantisme actif, de mes capacités, de ma détermination et de mon engagement au service du syndicalisme, m'ont choisie, parmi d'autres candidats, pour diriger l'organisation.

Marième Sakho Dansokho, Secrétaire générale, Senegal Teachers' Union (SYPROS), Sénégal

La faible représentation sur [mon] lieu de travail est clairement apparue dès le début de [ma] carrière en tant qu'éducatrice, et [mes] collègues m'ont toujours poussée à faire remonter les problèmes à la direction.

Lorretta Johnson, Secrétaire-trésorière, American Federation of Teachers (AFT), Etats-Unis

En Suède, nous n'avons pas l'habitude de nous mettre en avant sans bénéficier d'un soutien massif. Devenir la première femme Présidente du plus important syndicat de la profession enseignante, un secteur dominé par des femmes, cela représentait beaucoup.

Eva-Lis Siren

Pour les deux collègues provenant de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, Nabila Mohammad N'uman al Hakimi (Yémen) et Habiba Mizouni (Tunisie), les révolutions dans leurs pays (malgré des contextes très différents) ont créé un ensemble de circonstances qui leur ont permis d'endosser des rôles de dirigeantes:

Après la révolution, et dans ce bel élan de changement et cette soif de représentativité, nous avons été un groupe de jeunes du secteur à s'organiser pour faire vivre nos instances syndicales. Amener du sang neuf et permettre à tout le corps d'être actif au sein des instances... Mon choix à la tête du syndicat était le choix des camarades.

Habiba Mizouni, Secrétaire générale, Syndicat National des Médecins, Dentistes et Pharmaciens Hospitalo Universitaires (SNMDPHU), Tunisie

Quand j'étais plus jeune, je n'ai jamais songé à devenir dirigeante, étant donné que je me suis mariée jeune, et l'idée ne m'avait jamais traversé l'esprit à l'époque. J'étais passionnée par les sciences et, après avoir épousé un politicien et intellectuel qui m'a encouragée par sa bienveillance et son amour, j'ai persévéré.

Avec l'avènement des mouvements politiques au Yémen entre 1986 et 1990, je suis restée impliquée dans mon travail. Provenant d'un environnement sensible à ces questions, il ne faisait aucun doute que les affaires publiques, éducatives et politiques m'intéressaient et me passionnaient vivement. C'est ce contexte qui m'a poussée à me démarquer à cette période.

Nabila Mohammad N'uman al-Hakimi, fondatrice et Secrétaire générale, Yemen Teachers' Syndicate (YTS), Yémen

Sharan Burrow (Australie) et Lili Eskelsen Garcia (Etats-Unis) révèlent quant à elles que, lorsqu'elles étaient enseignantes, elles n'auraient jamais pensé embrasser une carrière syndicale, ni accéder à un poste de direction au sein de leur syndicat :

Mon travail et mon syndicat se partageaient une place égale dans mon cœur. Donc pour moi, tout s'est joué en une journée. On m'a demandé de remplacer une collègue qui était responsable de la syndicalisation des enseignant(e)s dans ma région. J'ai estimé que cette expérience pourrait se révéler très enrichissante pendant quelques mois, donc j'ai accepté volontiers le poste et... Nous connaissons la suite de l'histoire ! Je n'ai jamais pensé que je ne me retrouverais plus jamais devant une classe d'élèves.

Sharan Burrow, Secrétaire générale, Confédération syndicale internationale (CSI)

Je pensais que je consacrerai toute ma carrière à l'enseignement. C'est à la suite de ma réaction, dans la presse, aux actions de notre gouverneur et de notre assemblée législative, que les membres et les dirigeants ont commencé à s'intéresser à moi.

Lily Eskelsen Garcia, Vice-présidente, National Education Association (NEA), Etats-Unis

En résumé, nous pouvons effectivement constater que les expériences de nos collègues démontrent qu'une personne peut emprunter des voies différentes pour accéder à un poste de dirigeant au sein de son syndicat. Cependant, une caractéristique universelle semble se dégager de ces différents propos : c'est le soutien apporté par les autres qui a propulsé ces femmes au sommet. Et il s'agit là d'un élément non négligeable, car la présence de ces dirigeantes dans les hautes sphères de leur syndicat met en lumière le chemin que nous avons parcouru dans notre lutte acharnée en faveur de l'égalité des genres au sein des syndicats (ainsi que de l'éducation et de la société dans son ensemble).

Le leadership en pratique

Il existe différents modèles et approches de leadership, tant au regard de la façon dont le leadership est conceptualisé et analysé dans la littérature académique, que de la façon dont il est mis en pratique et vécu par les personnes qui ont accédé à ces fonctions. Les intervenantes ont été invitées à se pencher sur les défis spécifiques auxquels elles ont été confrontées en tant que dirigeantes, ainsi que sur les types de stratégies auxquels elles ont eu recours pour les surmonter.

Certaines des stratégies décrites par les différentes intervenantes peuvent être comprises comme des approches ou modèles particuliers de leadership qu'elles ont elles-mêmes adoptés et qui leur ont permis de surmonter avec succès les préjugés et les obstacles auxquels font face les dirigeantes lorsqu'elles tentent d'obtenir un poste de dirigeante ou un poste à responsabilités dans la sphère publique, notamment au sein d'organisations telles que les syndicats. Ces obstacles incluent, sans toutefois s'y limiter, les stéréotypes selon lesquels une femme ne peut mener des négociations fructueuses à cause de ses émotions et ce, qu'elle

bénéficie de suffisamment d'expertise technique et de connaissance des questions clés, ou qu'elle travaille autant – voire aussi dur – que ses homologues masculins.

Sharan Burrow (Australie) et Milagros Ogalinda (Philippines) sont toutes deux revenues sur l'exercice d'un type de « leadership collectif partagé » (Cain, 2013), au travers duquel un(e) dirigeant(e) partage son leadership, d'une façon ou d'une autre, avec d'autres personnes (co-leadership) et délègue ses responsabilités à d'autres membres lorsque cela s'avère nécessaire, en fonction des capacités de ces derniers :

J'ai toujours pensé que l'on était soutenu par nos consœurs, ou nos confrères, en fonction du problème, et que c'était là l'essence même du rôle de dirigeant. Je ne pense pas que l'on puisse définir le leadership comme une fonction individuelle, je crois plutôt qu'il fait partie de la force des idées, de la lutte, de l'engagement envers un environnement différent, qu'il s'agisse de votre lieu de travail ou d'une question de justice sociale qui ne se cantonne pas à votre lieu de travail mais s'étend à votre communauté, à la nation ou encore au monde entier. C'est pourquoi je pense que, souvent, au sein de notre mouvement, certaines personnes se démarquent en tant que dirigeant(e)s, car elles sont portées par les actions collectives d'un groupe de personnes. Et j'estime que c'est de cette façon que les choses doivent se passer.

Sharan Burrow

En tant que dirigeante, j'ai dû prouver que je pouvais mieux les servir [les membres] grâce aux principes d'engagement, de transparence et d'adhésion aux décisions collectives. Ma visibilité, en tant que Présidente du syndicat, ainsi que ma disponibilité, lorsqu'elle est nécessaire, constituent les deux stratégies les plus efficaces sur lesquelles je m'appuie. Je montre à mes collègues que j'ai besoin d'eux dans l'équipe, prouvant ainsi qu'aucune position n'est mineure au sein du syndicat.

Milagros Ogalinda

Ce besoin des femmes de penser et d'agir collectivement en tant que dirigeante (ou même, de façon plus générale, en tant que syndicaliste active) va de pair avec le besoin des femmes de trouver un certain équilibre dans leur vie complexe, faite de différentes identités transversales et entrecroisées liées à « la communauté, au travail et à la famille » (Alvarez et Whitefield, 2013).

Juçara Dutra Vieira (Brésil) est également revenue sur l'approche collective du leadership qu'elle a elle-même adoptée, et a souligné certaines des raisons pour lesquelles le leadership des femmes a tendance à mettre en avant les dimensions collectives, et ce, presque automatiquement :

D'une manière générale, les hommes parviennent à planifier leur carrière, car ils donnent la priorité à leur vie publique. Les femmes qui, culturellement, sont responsables de la vie de famille, ce qui fait partie de la sphère privée, éprouvent de plus grandes difficultés à concilier leurs différentes activités. Lorsqu'elles occupent un poste à responsabilités, elles promeuvent la solidarité auprès de leurs collègues féminines, exerçant ainsi leurs fonctions de façon plus collective.

Juçara Dutra Vieira

Au regard des types de leadership pratiqués, Nabila Mohammad N'uman al-Hakimi (Yémen), fondatrice et Secrétaire générale du Yemen Teachers' Syndicate (YTS), a évoqué une dimension à la fois collective et participative. « Agir de façon modérée et impartiale, et travailler avec d'autres personnes dans le cadre d'une mission » constitue, selon elle, une stratégie majeure qu'elle a appliquée lorsqu'elle était Secrétaire générale de son syndicat.

Pour Lily Eskelsen Garcia (Etats-Unis), une approche efficace du leadership comprend certains éléments de la méthode « dirigeant-apprenant ». Dans cette approche, le leadership n'est pas considéré comme un aspect qui peut être appris ou enseigné, mais plutôt comme un processus d'apprentissage qui exige que les dirigeant(e)s apprennent en permanence et facilitent l'apprentissage des autres (Ledwith, 2013) :

Je suis qui je suis. Je souhaite être parfaitement honnête lorsque j'envisage différentes options ou possibilités, et je ne veux pas me sentir contrainte par les traditions ou les attentes extérieures. Cela signifie que certain(e)s collègues sont continuellement en désaccord, mais ce n'est pas une mauvaise chose. J'estime qu'un conflit peut être sain s'il peut mener à un vrai débat sur ce qui fera progresser notre programme. Je ne gagne pas toujours, mais je n'en veux jamais aux personnes qui ont un point de vue différent du mien. Pour moi, on avance dans son travail, sans craindre les nouvelles possibilités. S'il y a débat, on prend une décision. Et on avance tous ensemble.

Lily Eskelsen Garcia

Enfin, malgré la distance géographique et les différences contextuelles, on observe des similitudes entre les « listes de vérification de la stratégie de leadership » mises en exergue par Marième Sakho Dansokho (Sénégal) et Eva-Lis Sirèn (Suède). Toutes deux ont mis en lumière le mariage entre, d'une part, la collaboration, la participation et le réseautage actifs d'un(e) dirigeant(e) au sein de son propre syndicat et, d'autre part, les aspects plus personnels de la pratique du leadership:

- ❖ *Ne pas sous-estimer l'art d'apprendre à dire « non »*
- ❖ *Travailler dur*
- ❖ *Veiller à disposer de réseaux solides*
- ❖ *Etre extrêmement concentré(e) et déterminé(e)*
- ❖ *Ne jamais oublier la force que nous offre le soutien de vos amis les plus proches et de votre famille*
- ❖ *S'entourer de collègues compétent(e)s*
- ❖ *Recruter et conserver une bonne équipe*
- ❖ *Envisager son propre syndicat selon la perspective de l'égalité des genres. Veiller à toujours garder cette perspective de genres lorsque l'on travaille au sein de sa propre organisation*

Eva-Lis Sirèn

- ❖ *Réunir régulièrement les instances*
- ❖ *Instaurer et/ou renforcer la démocratie participative*
- ❖ *Ecouter et prendre en charge les préoccupations individuelles et collectives des camarades*
- ❖ *Entretenir des relations franches avec les unes et les autres*
- ❖ *Tenir un langage de vérité*
- ❖ *Avoir une bonne politique de communication*
- ❖ *Etre ferme et intègre*

Marième Sakho Dansokho

En résumé, les intervenantes ont abordé un éventail de stratégies qui les ont aidées dans le rôle de dirigeante, et qui peuvent être considérées comme différentes approches ou divers modèles de leadership, développés dans le cadre de leur propre pratique de leadership.

Par conséquent, il est évident qu'une telle richesse d'expériences doit être transmise à ces jeunes femmes qui « gravissent progressivement les échelons » de leur syndicat et aspirent à atteindre le sommet.

S'appuyer sur nos consœurs : conseil aux jeunes femmes syndicalistes

Dans cette dernière section, les intervenantes se penchent sur ce que les jeunes femmes peuvent mettre en œuvre au sein de syndicats et d'organisations d'enseignants pour veiller à ce que tous les progrès accomplis jusqu'ici ne soient pas vains (en ces temps de crise, d'austérité et de restrictions), et à réaliser bien d'autres avancées encore.

Généralement, le conseil que donnent les dirigeantes les plus expérimentées aux jeunes femmes syndicalistes est avant tout de « prendre le taureau par les cornes » et de réaliser leurs rêves et leurs aspirations, quels que soient les obstacles insurmontables susceptibles de se profiler à l'horizon. Il ressort des différents entretiens que la lutte en faveur de l'égalité des genres, au sein des syndicats comme du secteur de l'éducation, est un conflit permanent, car, en termes simples, elle ne représente pas moins qu'une demande de redistribution du pouvoir et de transformation des relations de pouvoir liées aux genres dans nos différentes sociétés.

Il ne s'agit pas d'une simple demande ; les dirigeantes exceptionnelles de demain seront à même de s'appuyer sur les dirigeantes exceptionnelles d'aujourd'hui, qui souhaitent transmettre leurs conseils par ces quelques mots:

Poursuivez les rêves que [vous] souhaitez réaliser – mais veillez à vous affilier à un syndicat. Un syndicat vous offre la force et la voix collective que vous ne pourriez obtenir autrement. Etre membre d'un syndicat aide les enseignant(e)s à répondre à certains défis, tels que le financement des écoles. En tant que syndicat, notre objectif vise à trouver des solutions aux problèmes et aux défis. Un syndicalisme axé sur les solutions - la quintessence de toutes nos actions.

Lorretta Johnson

Créer son réseau de collègues jeunes et de femmes est crucial pour se faire élire comme dirigeante et plus tard pour diriger.

Habiba Mizouni

[Ayez] beaucoup d'engagement, de la persévérance et [apprenez comment] allier les contraintes familiales et les responsabilités syndicales mais aussi et surtout de [cherchez] toujours [] à renforcer vos connaissances et capacités pour avoir plus de confiance en vous.

Marième Sakho Dansokho

Les femmes doivent travailler ensemble et se soutenir mutuellement. Pour atteindre des positions de leadership, il s'avère essentiel de créer et d'entretenir des réseaux solides avec d'autres dirigeant(e)s, hommes comme femmes.

Il est important de vous entourer des bonnes personnes et des bons collègues, et de veiller à ne pas négliger votre vie privée.

Apprenez le noble art de dire « non ».

Eva-Lis Siren

Le premier conseil que je peux donner aux femmes qui souhaitent devenir dirigeantes est de bien comprendre le concept de syndicalisme. Elles doivent connaître de façon approfondie leurs devoirs et leurs responsabilités afin de pouvoir être plus efficaces, en sachant ce que l'on attend d'elles. Les compétences rendent un(e) dirigeant(e) plus performant(e), mais elles se révèlent encore plus utiles lorsqu'elles sont associées à l'engagement militant. Une personne engagée donne le meilleur d'elle-même.

Milagros Ogalinda

Je conseille à ces femmes qui aspirent à devenir dirigeantes de ne pas baisser les bras et de persévérer. C'est en se démarquant et en ayant confiance en elles qu'elles pourront atteindre leurs objectifs.

Nabila Mohammad N'uman al-Hakimi

N'attendez pas qu'on vous donne la permission. N'attendez pas votre tour... Ce que nous voulons, c'est une révolution, et cela implique d'offrir à nos plus jeunes femmes syndicalistes davantage de possibilités d'être formées, d'être encouragées et de se rendre compte du pouvoir qu'elles ont entre leurs mains. Nous ne cesserons jamais d'être confrontées à ces inévitables problèmes d'équilibre entre notre vie de famille, le travail à l'école et le travail au sein du syndicat. Les femmes sont tiraillées dans tous les sens. Et cette situation ne risque pas de s'améliorer. Mais peu importe. Nous avançons.

Lily Eskelsen Garcia

Lancez-vous ! C'est tout ce que je peux dire.

Nous avons besoin que les jeunes femmes deviennent une source d'inspiration et gravissent les échelons, afin d'être véritablement impliquées dans le mouvement syndical. Nous devons les écouter, car il est parfois trop facile de penser : « Si nous l'avons déjà fait comme ça, c'est que ce doit être la bonne façon de le faire ! » Dès lors, nous devons écouter les jeunes, nos jeunes membres et leur offrir des opportunités.

Pour moi, il ne fait aucun doute que l'avenir des syndicats et de la société repose fortement sur nos jeunes membres, sur nos jeunes femmes membres.

Susan Hopgood

Objectif égalité dans les syndicats d'enseignants: des paroles aux actes

Les ateliers de cette première journée de conférence se concentrent sur différents aspects des problématiques les plus pressantes en matière d'égalité des genres au sein des syndicats et organisations d'enseignants, telles qu'identifiées par les membres de l'IE :

Lundi 7 avril 2014, 11.15—13.00

- ❖ *Atelier 1: Briser le plafond de verre : le leadership des femmes dans les syndicats de l'éducation*
- ❖ *Atelier 2: Créer un environnement inclusif dans les syndicats de l'éducation et les écoles*
- ❖ *Atelier 3: Recrutement des enseignantes « difficiles à atteindre »*

Lundi 7 avril 14.30—16.00

- ❖ *Atelier 4: Comment les femmes s'organisent-t-elles (ou devraient-elles s'organiser) au sein des syndicats de l'éducation ?*
- ❖ *Atelier 5: Les syndicats d'enseignants en pointe pour répondre à la problématique de la violence liée au genre en milieu scolaire*
- ❖ *Atelier 6: Recrutement et syndicalisation des membres du personnel de soutien à l'éducation*

En abordant ces questions et en partageant les expériences propres à leurs syndicats et pays, les participant(e)s à la conférence envisageront la voie à suivre dans le travail de l'IE pour assurer l'équilibre entre femmes et hommes en matière de participation et de leadership au sein des organisations et syndicats d'enseignants.

Une éducation de qualité équitable pour un futur équitable

Par madeleine kennedy-macfoy, Chargée de programme sur les questions d'égalité, Internationale de l'Éducation

Introduction

Alors que nous approchons à grands pas de l'échéance de 2015 fixée pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et des Objectifs de l'Éducation pour Tous (EPT) sur lesquels les gouvernements du monde entier se sont engagés en 2000, il ne fait aucun doute que ces objectifs ne seront pas atteints. Et ceci malgré les progrès considérables réalisés dans la scolarisation des filles dans l'enseignement primaire. L'OMD 2 visait à assurer que tous les garçons et les filles, dans tous les pays, seraient en mesure d'achever un cycle complet d'études primaires. Beaucoup de pays à revenus faibles et moyens sont près d'atteindre la parité alors que nous approchons de l'échéance de 2015, cependant, un examen plus attentif des réalisations montre qu'il existe encore des écarts entre les taux de filles et de garçons qui terminent un enseignement de niveau primaire, cet écart s'élargit lorsqu'il s'agit de l'enseignement secondaire³. Par conséquent, tout le monde s'accorde aujourd'hui à affirmer que nous faisons face à une crise mondiale de l'éducation au regard de l'apprentissage et de l'inégalité, les femmes et les filles apparaissant comme les plus grandes perdantes.

Le Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour Tous 2013-2014 regorge de statistiques, d'études de cas de pays et d'expériences d'enseignant(e)s et d'élèves provenant de différents pays qui évoquent les progrès, les réformes éducatives qui ont porté leurs fruits, mais qui reflètent également la triste et alarmante situation de l'éducation aujourd'hui⁴:

- ❖ *En 2011, on recensait 31 millions de filles en âge d'aller à l'école primaire pourtant non scolarisées, dont plus de la moitié (55 %) ne s'assoira jamais sur les bancs de l'école.*
- ❖ *Les 493 millions de femmes analphabètes représentent près des deux tiers du total d'adultes analphabètes dans le monde, s'élevant à 774 millions.*
- ❖ *Plus de 100 millions de jeunes femmes vivant dans des pays à revenu faible et moyen inférieur sont incapables de lire une simple phrase.*
- ❖ *De nombreux pays ne seront pas en mesure de venir à bout des disparités entre les genres dans l'enseignement primaire d'ici 2015, et seuls 38 % des pays y sont parvenus dans l'enseignement secondaire en 2011.*

Le manque d'engagement politique, le sous-financement de l'éducation ou encore les conséquences des inégalités continuent à priver un trop grand nombre de filles du droit à l'éducation. A la croisée du genre et d'autres identités sociales (telles que l'origine ethnique, la religion, la race, le statut économique, l'orientation sexuelle ou encore le handicap), les groupes de filles ou de femmes les plus marginalisés sont également ceux qui ont le moins de chances d'accéder à et d'achever une éducation de qualité. Ces récits dramatiques de crises et d'occasions manquées dans le domaine de l'éducation sont d'autant plus difficiles à entendre si l'on considère que l'éducation est un droit humain que les gouvernements sont tenus de respecter. Il s'agit aussi d'un bien public sans égal compte tenu de ses conséquences majeures sur la vie d'une personne et sur le développement des sociétés dans leur ensemble, dans pratiquement toutes les sphères.

³ Les résultats obtenus et les difficultés rencontrées dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement en faveur des femmes et des filles: Rapport du Secrétaire général (2014). Conseil Économique et Social (ECOSOC).

⁴ Ces statistiques sont les plus récentes des pays qui avaient des données disponibles pour l'année 2011, comme indiqué dans le RMS 2013-2014.

L'éducation, un « droit habilitant » qui transforme nos existences

En 2014, les femmes et les filles continuent à faire l'objet de discriminations et à voir leurs droits restreints aux quatre coins du monde, en raison de leur genre. Une personne ne peut changer la subordination de sa position sociale si elle n'en a pas conscience. En accédant à une éducation de qualité, ainsi qu'en achevant avec succès un cycle d'éducation complet, les filles n'apprendront pas seulement à maîtriser un large éventail de matières, mais elles développeront également un esprit critique, une confiance en elles et une « autonomie », c'est-à-dire la capacité à faire leurs propres choix et à agir. C'est ce qui est souvent considéré comme le potentiel d'« autonomisation » des filles et des femmes.

Le RMS 2013-2014 affirme catégoriquement que l'accès à une éducation de qualité transforme l'existence des individus au même titre que des communautés. C'est parce que l'éducation est un type de droit humain « habilitant » qu'elle permet le respect des autres droits grâce à son impact autonomisant. Cette situation revêt une importance particulière pour les femmes et les filles, dans la mesure où, tout au long de l'histoire de l'humanité, elles ont été subordonnées de différentes façons, à différents degrés, à des moments différents et à des endroits différents. Dans tous les domaines de la vie humaine et du développement à travers le monde, l'égalité des genres demeure un travail inachevé.

Penser autrement : « l'autonomisation »

L'éducation est souvent considérée comme un aspect crucial du cheminement des femmes vers l'« autonomisation ». Par conséquent, une femme éduquée est une femme autonome. Le point de vue de Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI, pourrait nous amener à reconsidérer la relation entre l'éducation et l'autonomisation. Selon elle, « les femmes ont du pouvoir, elles n'ont donc pas besoin d'être "autonomisées", mais bien d'être écoutées et soutenues, et de constater que leurs propres solutions sont adoptées... »

Lorsqu'une fille peut accéder à un cycle d'éducation complet et l'achever, les avantages ne se ressentent pas uniquement sur le plan personnel, mais s'étendent également aux membres de sa famille et de sa communauté, pour finalement profiter à la société dans son ensemble. Les filles et les femmes instruites représentent des actrices incomparables du changement, et les preuves parlent d'elles-mêmes :

- ❖ *Un pouvoir de négociation accru des femmes dans les ménages contribue à améliorer la nutrition des enfants, les taux de survie et l'alphabetisation (UNFPA, 2013) ; une femme instruite est mieux placée pour négocier au sein de sa famille ainsi qu'avec son mari, qu'une femme n'ayant pas reçu d'éducation (Kabeer, 2003).*
- ❖ *Les femmes et les filles instruites comprennent l'importance des soins de santé : les filles instruites sont plus à même de se protéger de la malnutrition, du VIH/SIDA et de l'exploitation sexuelle ; l'enfant d'une femme qui sait lire a 50 % de chances supplémentaires de vivre au-delà de cinq ans (RMS, 2013-2014).*
- ❖ *Une mère instruite est deux fois plus susceptible d'envoyer ses enfants à l'école qu'une mère n'ayant pas reçu d'éducation (RMS, 2013-2014).*
- ❖ *L'éducation est l'une des mesures les plus efficaces pour mettre un terme au mariage des enfants, notamment si les filles ont la possibilité de suivre un enseignement secondaire (RMS, 2013-2014).*
- ❖ *Si toutes les femmes de l'Afrique subsaharienne achevaient le cycle primaire, le taux de mortalité maternelle chuterait de 70 % (RMS, 2013-2014).*

En tant qu'organisations et syndicats d'enseignants, nous reconnaissons le potentiel sans égal de l'éducation en tant que droit habilitant. Nous devrions cependant être attentifs à l'instrumentalisation de l'éducation, ainsi qu'au potentiel des filles et des femmes à devenir des actrices du changement. Au sein de sociétés victimes de manifestations extrêmes d'inégalité des genres, et dans lesquelles le rôle de la femme se cantonne à la reproduction, les filles ont uniquement le droit d'aller à l'école dans le but de devenir de meilleures épouses et de meilleures mères. Justifier l'importance du financement et de l'offre d'une éducation gratuite et de qualité pour tous par les gouvernements, en se concentrant de façon démesurée sur l'aspect habilitant du droit à l'éducation, peut entraîner ce type de conséquences négatives qui, en réalité, viennent renforcer les inégalités liées au genre et le rôle subordonné des filles et des femmes dans de nombreuses sociétés.

Des conceptions étroites et instrumentalistes de l'éducation, tout comme des systèmes/structures faisant obstacle à un accès équitable et à l'égalité des chances de tous les enfants, constituent un terrain propice aux inégalités et ce, au sein de l'éducation comme de la société en général. En revanche, une approche inclusive de l'éducation, reposant sur des concepts d'égalité, de tolérance et de respect de la diversité, s'axe sur une éducation collective de tous les enfants et groupes sociaux, selon des normes élevées identiques. Cette approche contribue à la lutte contre les inégalités entre les individus et les groupes, et jette les bases d'une pleine participation à la vie sociale, culturelle, politique et économique de la communauté.

Susan Hopgood, Secrétaire fédérale, Australian Education Union (AEU), Australie; Présidente, Internationale de l'Education

De nos jours, cette question revêt une importance cruciale. En effet, nous ne sommes plus qu'à un an et demi de septembre 2015, échéance à laquelle les Etats membres des Nations Unies signeront un nouvel accord de développement mondial durable (intitulé le cadre post-2015). Au vu de l'urgence nécessaire de convaincre les décideurs politiques à tous les niveaux (national, régional et international) qu'un investissement dans l'éducation vaut la peine et que cette éducation doit être offerte gratuitement par l'Etat, l'important mouvement enseignant entend mettre en lumière les façons d'« exploiter » le potentiel de l'éducation en tant que vecteur de la réalisation des autres objectifs du développement (RMS, Résumé sur le genre, 2014:9). Cependant, en tant que communauté d'enseignants, c'est à nous qu'il incombe de ne pas perdre de vue le cadre des droits humains à l'heure de formuler nos arguments et d'établir nos positions : l'éducation est un droit humain ; les filles et les femmes doivent avoir accès à une éducation gratuite et de qualité, car elles en ont le droit. Si le fait de pouvoir bénéficier d'une éducation influence également « une longue liste de questions économiques, sanitaires, sociales et politiques fondamentales » (RMS, Résumé sur le genre, 2014:9), cet élément ne doit pas prévaloir sur le fait que les filles doivent être instruites, car il s'agit d'un droit humain, garanti par la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989.

C'est pourquoi le droit à l'éducation doit être défini et appliqué de la façon la plus large possible. Bien au-delà de l'alphabétisation, l'éducation de qualité pour les femmes et les filles doit leur permettre de prendre des décisions de manière libre et réfléchie, et doit aussi élargir l'éventail de leurs choix de vie, leur permettant de gagner leur vie sans devoir se contenter d'un emploi précaire mal rémunéré en marge du marché du travail.

Place à l'action : s'unir pour une éducation pour tous pour l'après-2015

Dans de nombreux pays du monde, la qualité de l'éducation actuelle est menacée. C'est pourquoi les affiliés de l'Internationale de l'Education concentrent leurs efforts sur une mobilisation à l'échelle nationale comme internationale, afin d'exhorter les gouvernements et les décideurs politiques à agir pour améliorer la qualité de l'éducation, à veiller à ce qu'elle soit gratuite et accessible à tous et à s'engager dans le financement du nouveau cadre post-2015. Le Résumé sur le genre du RMS met en lumière le rôle central que les enseignant(e)s *doivent* jouer dans ce nouveau cadre, afin que chaque enfant puisse réellement accéder à une éducation de qualité.

L'actuelle campagne mondiale de l'IE, *Uni(e)s pour l'éducation de qualité*, tombe donc à point nommé, dans la mesure où elle entend veiller à ce que l'éducation de qualité pour tous figure au rang des priorités de toutes les stratégies pour un avenir durable, pacifique et prospère, et que le rôle central des enseignant(e)s soit reconnu et promu par les gouvernements.

En tant que syndicalistes, nous devons agir afin que l'éducation soit définie comme le processus visant à ouvrir l'esprit des élèves à un nombre de possibilités infinies.

Lily Eskelsen, National Education Association (NEA), Etats-Unis

Pour l'IE, l'éducation de qualité repose sur trois principes fondamentaux : *un enseignement de qualité ; des outils modernes de qualité pour l'enseignement et l'apprentissage, et des environnements pédagogiques de qualité*. Chaque élève a le droit de recevoir un enseignement donné par un(e) enseignant(e) qualifié(e), bénéficiant d'un soutien adéquat et utilisant des outils et du matériel pédagogiques adéquats et efficaces, ainsi que de recevoir son instruction en toute sécurité dans des écoles disposant d'une infrastructure, d'installations et de ressources adéquates.

Puisqu'ils/elles se trouvent en « première ligne » de l'éducation de par leur contact quotidien avec les élèves dans les écoles, les enseignant(e)s sont bien placé(e)s pour déterminer le type d'outils et de matériel de qualité nécessaires à l'offre d'une éducation de qualité, les obstacles empêchant les élèves d'accéder à un cycle complet d'éducation ou de l'achever avec succès, ainsi que les raisons pour lesquelles certains environnements scolaires ne sont pas sûrs pour l'enseignement et l'apprentissage. C'est pourquoi la campagne Uni(e)s s'axe sur ces trois dimensions essentielles à la qualité de l'éducation.

Enseignement de qualité

Le RMS démontre clairement qu'une éducation de qualité est intrinsèquement liée à un enseignement de qualité. Les enseignant(e)s remplissent évidemment mieux leur rôle lorsqu'ils/elles reçoivent une formation initiale de qualité et ont accès à un programme de développement professionnel continu de qualité tout au long de leur carrière. Dans ce cas, la qualité fait référence à des programmes de formation initiale et continue ne respectant pas uniquement des normes pédagogiques élevées, mais se révélant également sensibles au genre, promouvant les droits humains et défiant les stéréotypes de genre, tant au niveau des programmes éducatifs que des pratiques pédagogiques.

Nous pouvons établir un lien direct entre la détermination avec laquelle le programme d'éducation des enseignant(e)s s'attaque clairement à l'inégalité entre les genres, à la discrimination fondée sur le genre ainsi qu'à la violation généralisée des droits des femmes dans la société, et le profond enracinement de celles-ci... Un véritable cercle vicieux !

La formation des enseignant(e)s doit nous fournir les bons outils afin de nous sensibiliser, en tant qu'enseignant(e)s, aux inégalités et nous permettre de reconnaître dans quelle mesure nous traitons différemment les garçons et les filles.

Eva-Lis Siren, Présidente, Lärarförbundet, Suède ;
Vice-présidente de l'Internationale de l'Éducation

De nombreux éléments indiquent que, lorsque la parité des genres est respectée au sein du corps enseignant, davantage de filles vont à l'école et achèvent leur scolarisation (UNESCO, 2008). Cependant, la présence d'enseignantes dans les écoles ne garantit ni le traitement adéquat des questions d'égalité, ni l'élimination automatique des stéréotypes récurrents liés au genre dans le matériel pédagogique. Les enseignantes ne sont pas plus susceptibles de venir à bout des

stéréotypes liés au genre contenus dans les outils et le matériel éducatifs que leurs collègues masculins. En outre, ce n'est pas parce qu'elles sont des femmes qu'elles sont forcément plus sensibles au genre dans leurs pratiques pédagogiques.

Aucun(e) enseignant(e), homme ou femme, ne peut parvenir à ouvrir l'esprit des jeunes afin qu'ils puissent apprendre comment gérer les différences et la diversité s'il/elle n'a pas appris à aborder ces questions de façon efficace et à être en capacité de changer les choses grâce à sa formation et son éducation.

Des outils et du matériel pédagogiques de qualité

Le matériel d'enseignement et d'apprentissage revêt une importance primordiale pour le processus pédagogique, ainsi que pour former les esprits des jeunes (Mlama et al, 2005). Dans le cadre de la campagne Uni(e)s, le deuxième pilier d'une éducation de qualité concerne la qualité des outils destinés à l'enseignement et à l'apprentissage, incluant entre autres, des programmes scolaires appropriés ainsi que du matériel et des ressources pédagogiques inclusifs. De tels outils d'enseignement et d'apprentissage doivent également renverser les stéréotypes liés au genre et autres clichés réducteurs, ainsi que promouvoir l'égalité entre les garçons et les filles, les hommes et les femmes, les majorités et les minorités. Outre les outils et le matériel d'apprentissage, les enseignant(e)s doivent également se familiariser avec les approches pédagogiques favorisant l'égalité des genres.

Tous les efforts déployés pour veiller à ce que les enseignant(e)s, grâce à leur formation, soient sensibles à l'égalité des genres et acquièrent les compétences nécessaires pour offrir une éducation de qualité, seront réduits à néant si leurs outils et matériel d'enseignement perpétuent non seulement les inégalités liées au genre, mais aussi toutes les autres.

Des environnements d'enseignement et d'apprentissage de qualité

L'appel de l'IE en faveur d'environnements d'enseignement de qualité destinés à un enseignement et un apprentissage sûrs, favorables, agréables et sécurisés, représente le troisième pilier de la campagne Uni(e)s.

Une importante dimension de genre caractérise également ce pilier de la campagne Uni(e)s : différentes formes de violence règnent au sein des écoles comme en dehors, ciblant directement les enseignant(e)s et les élèves.

La question de la « violence fondée sur le genre en milieu scolaire » réside actuellement au cœur du programme international d'éducation, en particulier pour les ONG internationales et les agences des Nations Unies œuvrant en faveur de l'éducation des filles (dont un partenaire clé de l'IE, l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI)). Les actes, si ce n'est déjà les menaces, de violence fondée sur le genre en milieu scolaire entraînent généralement une fréquentation scolaire moins assidue, un décrochage scolaire, un absentéisme, de mauvais résultats scolaires, ainsi qu'une faible estime de soi ; la violence fondée sur le genre en milieu scolaire est souvent exacerbée dans les pays en situation de conflit ou d'urgence. Bien trop souvent, ce type de violence n'est ni identifié, ni signalé, voire banalisé au sein des écoles. Cependant, pour réaliser une éducation de qualité pour tous, il s'avère indispensable de mettre en place des environnements d'apprentissage sûrs et favorables.

Depuis le lancement de la campagne Uni(e)s en octobre 2013, le principal objectif de l'IE vise à s'assurer que les Nations Unies et ses Etats membres, en consultation avec la société civile, accordent la priorité à l'éducation de qualité, dans le cadre du processus d'élaboration d'un nouveau cadre de développement durable. Notre message est très simple : l'offre d'une éducation publique gratuite et de qualité pour tous constitue l'un des piliers fondamentaux d'une société équitable et juste, car l'éducation est un bien public et un droit humain que tous les Etats doivent respecter.

Définir un objectif d'éducation pour l'après-2015

Selon la proposition de l'IE pour un nouvel objectif de développement durable en matière d'éducation dans le cadre du développement durable post-2015, tous les Etats membres doivent accepter de garantir une *éducation universelle gratuite et de qualité*. Cette proposition s'accompagne d'objectifs et d'indicateurs clés pouvant être utilisés pour contrôler et évaluer le progrès des Etats membres dans l'offre d'une « éducation universelle gratuite et de qualité » :

Objectif 1a : A l'horizon 2030, chaque enfant achève un cycle complet, gratuit et de qualité d'éducation de la petite enfance, d'enseignement primaire et d'enseignement secondaire inférieur et supérieur.

Objectif 1b : A l'horizon 2030, tous les jeunes et tous les adultes disposent d'un accès équitable à un enseignement supérieur et à un apprentissage tout au long de la vie de qualité.

Indicateurs:

- ❖ *Pourcentage d'enfants et de jeunes qui participent et achèvent l'éducation de la petite enfance, l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire inférieur et supérieur conformément aux normes nationales correspondantes, réparti par handicap, origine ethnique, genre et statut socio-économique, notamment ;*
- ❖ *Pourcentage d'enfants et de jeunes bénéficiant de l'enseignement d'un personnel qualifié et formé, avec un ratio élève-enseignant(e) qualifié(e) raisonnable ;*
- ❖ *Pourcentage d'établissements d'enseignement disposant d'une infrastructure, d'installations, de ressources et de matériel didactique adéquats et sûrs pour tous les élèves ;*
- ❖ *Pourcentage d'établissements d'enseignement disposant d'un nombre suffisant de membres de personnel de soutien éducatif qualifiés et pouvant compter sur des services de restauration, de transport, de santé et de soutien psychologique ;*
- ❖ *Etendue du programme, incluant notamment la dimension de genre, du contenu non discriminatoire, des ressources et des outils pédagogiques ne se cantonnant pas aux compétences en lecture et en calcul, et abordant la citoyenneté mondiale et les compétences indispensables dans la vie ;*
- ❖ *Pourcentage de jeunes et d'adultes sachant lire et écrire, réparti par handicap, genre, origine ethnique et statut socioéconomique, notamment.*

Objectif 2 : A l'horizon 2030, un système de financement durable et suffisant est mis en place afin de garantir une éducation gratuite et de qualité pour tous.

Indicateurs:

- ❖ *Au moins 6 % du PIB, 20 % du budget de chaque pays, ainsi que 10 % de l'aide publique au développement consacrés à l'éducation ;*
- ❖ *Pourcentage d'établissements d'enseignement financés par des fonds publics et réglementés, qui ne réclament pas de frais d'inscription et n'ont pas un but lucratif ;*
- ❖ *Existence et financement de mécanismes permettant aux enseignant(e)s, aux élèves et à la société civile de participer à l'élaboration des politiques éducatives.*

En plus d'un objectif d'éducation, l'IE plaide également en faveur d'un objectif individuel visant l'égalité des genres et le droit des femmes, accompagné d'objectifs et d'indicateurs bien définis, et soutient les priorités du mouvement syndical mondial, telles que le plein emploi, le travail décent pour tous et la protection sociale universelle.

Quel gouvernement est prêt à annoncer à une petite fille qu'elle ne pourra jamais aller à l'école, que ses enfants et ses petits-enfants ne le pourront pas non plus, mais que, si elle a beaucoup de chance, l'une de ses arrière-petites-filles sera la première de la famille à aller à l'école ?

Susan Hopgood

Objectif égalité dans l'éducation : des paroles aux actes

Les ateliers organisés le deuxième jour de la conférence se concentrent sur les différents aspects des enjeux urgents en matière d'égalité des genres au sein de l'éducation, identifiés par les affiliés de l'IE:

Mardi 8 avril 2014, 11.15—13.00

- ❖ *Atelier 1: L'éducation des filles : augmenter la participation, la poursuite et l'achèvement des études*
- ❖ *Atelier 2: Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*
- ❖ *Atelier 3: La question du genre dans l'enseignement et la formation professionnels*

Mardi 8 avril 2014, 14.30—16.00

- ❖ *Atelier 4: L'égalité des genres dans la formation et le développement professionnel du personnel enseignant*
- ❖ *Atelier 5: Intégration des questions de genre à la campagne Uni(e)s pour l'éducation et aux futures campagnes de l'IE*
- ❖ *Atelier 6: Promouvoir l'utilisation de méthodes et de ressources pédagogiques sensibles au genre*

En débattant de ces enjeux et en partageant les expériences de leurs propres syndicats et pays, les participants à la conférence se pencheront sur les perspectives futures du travail de l'IE en vue d'assurer une éducation de qualité équitable pour tous. C'est le moins que l'on puisse faire.

Mobiliser les jeunes éducateurs et éducatrices et organiser les femmes à la National Education Association, États-Unis

Par Donna Fleming, Centre for Organising, National Education Association (NEA), États-Unis

« En tant qu'enseignante, mon rêve est d'influencer mes élèves à devenir les meilleur(e)s penseur(se)s, apprenant(e)s, citoyen(ne)s et êtres humains possibles. Pour cela, nous devons créer un environnement permettant aux enseignantes et aux enseignants de se sentir autonomes afin d'influencer leurs élèves, d'être créatifs et innovants pour que leurs élèves s'interrogent, acquièrent des connaissances et s'approprient véritablement leur apprentissage. Un enseignant autonome est capable d'enseigner à des élèves. »

Dyleeng Beach est professeure de mathématiques dans le secondaire et membre de la NEA dans le comté d'Hernando, en Floride.

Environ 21 % des membres de la National Education Association sont des enseignant(e)s de moins de 35 ans. Face à la population croissante de jeunes enseignant(e)s qui se lancent dans la profession et au départ à la retraite de membres et de dirigeant(e)s de longue date de la NEA, l'Association a choisi intentionnellement de s'occuper de l'arrivée d'une nouvelle génération dans la profession. Nous nous situons au milieu d'un tournant générationnel et cette nouvelle génération d'enseignant(e)s va nous montrer le chemin – motivée par la réussite des élèves, l'engagement de la communauté et l'action collective.

Les femmes étant les plus nombreuses parmi les nouveaux enseignants, l'Association a recours à des stratégies et des tactiques alternatives pour syndiquer les femmes et inciter les jeunes enseignant(e)s à devenir des dirigeantes syndicales et à s'engager dans le mouvement en faveur de la justice dans l'éducation qui connaît un grand essor aux États-Unis. Les études montrent que la syndicalisation axée sur les femmes est souvent fondée sur la construction d'une communauté, le collectivisme, le respect mutuel et une éthique d'attention à autrui. C'est sur ces valeurs que la NEA élabore actuellement un programme d'engagement et crée un réservoir de dirigeantes et de dirigeants syndicaux au sein des jeunes enseignants, en particulier parmi les jeunes femmes.

Les principes du programme de la NEA en faveur des jeunes enseignantes et enseignants englobent le renforcement de leur voix et de leur présence à l'intérieur du syndicat en créant des partenariats communautaires pour la réussite des étudiant(e)s et pour soutenir un enseignement et un apprentissage fructueux, en mettant en place des structures et des systèmes qui soutiennent les forces générationnelles, notamment des réseaux d'enseignantes et d'enseignants et l'utilisation de techniques numériques de syndicalisation, ainsi qu'en incitant les dirigeant(e)s et les militant(e)s à organiser des actions collectives au sein du mouvement pour la justice dans l'éducation.

D'un boycott réussi des examens normalisés à Seattle (Washington) à des rassemblements pour exiger des budgets scolaires équitables en Virginie et au Texas, les jeunes enseignant(e)s font bouger les choses dans leur syndicat. Grâce à des pétitions en ligne et à l'utilisation de Facebook pour développer un soutien et mobiliser des collègues, ils se concentrent sur les problèmes que les parents, les élèves, les enseignant(e)s et les familles rencontrent chaque jour : des classes surpeuplées, la sécurité à l'école et les restrictions budgétaires qui affectent l'ensemble du soutien aux étudiant(e)s, comme les arts, les sports, les bibliothèques ou les infirmières scolaires.

Récemment, plus de 350 jeunes enseignantes et enseignants ont assisté à un sommet de la NEA sur le leadership. L'événement était conçu pour découvrir les dirigeant(e)s militant(e)s de demain et les préparer en leur inculquant les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires pour diriger une association de l'éducation prospère et dynamique. « Une expérience comme celle-ci est irremplaçable, parce qu'il n'existe pratiquement aucun autre endroit où vous pouvez rencontrer des personnes qui partagent la même passion et les mêmes objectifs pour l'éducation publique », déclare Elizabeth Leivas, enseignante en Arizona. Elle était l'un des membres du groupe Educators Soaring With Aspiring Goals (eSWAG) de l'État qui ont assisté au sommet et qui s'efforcent de recruter des enseignant(e)s de moins de 35 ans.

Le sommet a été précédé par la Conférence de formation au leadership des femmes (WLT), à laquelle ont assisté 89 membres de la NEA, venus des 26 États de l'Ouest. Depuis plus de trente ans, le programme WLT continue de perpétuer la tradition vieille d'un siècle de la NEA en faveur de la promotion et du leadership des femmes. Des milliers de membres de l'Association ont profité de cette formation à la communication, à la prise de décision, à l'élaboration de coalition, aux actions de plaidoyer et à d'autres compétences essentielles pour le

leadership. Le programme récemment mis à jour de la WLT sensibilise aux questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du personnel et des dirigeant(e)s, aide les membres à s'ouvrir une voie vers le leadership et à mener des campagnes réussies pour se faire élire à un poste plus élevé, et répond aux différents besoins de leadership des dirigeant(e)s et des dirigeants émergent(e)s, expérimenté(e)s et ancien(ne)s.

Les jeunes dirigeant(e)s savent qu'il convient de créer un esprit de communauté parmi les enseignant(e)s afin de renforcer leur pouvoir et d'entraîner des changements positifs pour les élèves, le personnel enseignant, les écoles publiques et la communauté. À Denver, Colorado, un groupe de jeunes femmes a mis en place un groupe informel de tutorat afin d'aider les enseignantes débutantes à développer leurs relations et à prendre conscience de l'importance de l'Association. Ce groupe a ensuite grandi pour inclure d'autres enseignantes et enseignants en quête d'un espace sûr pour discuter de questions importantes en rapport avec la justice sociale et l'autonomisation de la communauté. En Arizona, un groupe de jeunes militant(e)s a organisé un « Education Bazaar » pour les enseignant(e)s qui travaillent pour la première année. Plus de 200 nouveaux membres ont rejoint l'Association lors de cette activité l'an dernier, essentiellement parce qu'elle était conçue pour répondre aux besoins immédiats des enseignant(e)s débutant(e)s en leur offrant des ressources didactiques, un perfectionnement professionnel et des possibilités de mise en réseau.

La croissance est fondamentale pour tous les syndicats et nous nous adaptons aux défis actuels afin de nous développer dans cet environnement en évolution constante. La National Education Association est déterminée à jouer un rôle de mentor, à développer et à engager cette nouvelle génération de dirigeant(e)s de l'éducation dans l'action syndicale.

Le rôle essentiel du personnel de soutien et du personnel scolaire dans les écoles, les collèges et les universités

Par Lorretta Johnson, Secrétaire-trésorière, American Federation of Teachers (AFT), Etats-Unis

Les enseignant(e)s sont les personnes les plus visibles dans une école, mais le personnel de soutien et le personnel scolaire (PSRP) qui passent souvent inaperçus sont essentiels à la création d'environnements propices au succès des élèves à l'école. Ils/elles maintiennent la sécurité, la propreté et l'ordre dans nos écoles et nos collèges ; ils/elles conduisent nos élèves à l'école et vont les rechercher ; elles/ils préparent et servent les repas ; ils/elles fournissent le soutien académique supplémentaire dont les élèves ont besoin pour s'épanouir.

La Fédération américaine des enseignant(e)s s'est chargée de l'organisation du personnel de soutien à l'éducation dans les écoles et les collèges depuis le début des années 1930. Ces personnes renforcent les institutions dans lesquelles elles/ils travaillent, protègent la santé et le bien-être des élèves, et font partie intégrante de l'équipe éducative qui œuvre à fournir une éducation de haute qualité. L'AFT représente actuellement plus de 370.000 employés d'écoles publiques, de collèges et de personnel administratif des universités : gardiens, employé(e)s préposé(e)s à l'entretien; chauffeurs d'autobus ; auxiliaires pédagogiques (assistant s/es d'éducation) des agents de restauration; infirmières/rs scolaires et des auxiliaires de santé; technicien(ne)s de laboratoire; jardiniers ; secrétaires; mécaniciens; assistants en éducation spécialisée; responsables administratifs et de nombreux autres emplois.

Ces employés forment une équipe avec les enseignant(e)s pour fournir aux élèves la meilleure éducation et le meilleur environnement d'apprentissage possibles. Ils sont en mesure de reconnaître ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré. Les agents de restauration ont pu par exemple contribuer à la préparation de repas plus nutritifs, les personnes préposées à la surveillance de la cour de récréation se rendent compte que la culture de l'école peut être affectée par la manière dont le comportement des élèves est géré ; les personnes responsables de l'entretien observent comment la qualité de l'air dans l'établissement affecte l'apprentissage, les chauffeurs d'autobus s'assurent que les élèves sont transporté(e)s en toute sécurité, et les responsables administratifs dans les collèges aident les élèves à obtenir les cours de leur choix.

Les paraprofessionnels et le personnel scolaire dans les écoles, les collèges et les universités (PSRP) qui appartiennent à l'AFT plaident en faveur d'une formation régulière afin de parfaire leurs compétences et de s'assurer qu'ils/elles ont les outils et ressources dont ils/elles ont besoin pour bien accomplir leur travail. Rien ne remplace un personnel bien formé et sa capacité à faire ressortir le meilleur de toutes et tous leurs élèves. Ils collaborent avec les enseignant(e)s et le personnel de l'école et recommandent que les effectifs des classes soient raisonnables de façon à répondre aux besoins individuels de chacun et de développer des plans d'amélioration et des solutions pour faire face aux défis que présentent les écoles et collèges.

Malheureusement, aux Etats-Unis les écoles ont dû faire face à des mesures d'austérité budgétaire draconiennes qui ont conduit à la réduction des programmes et des services ainsi qu'à la diminution du nombre des employé(e)s. Aucun des pays qui surpassent les Etats-Unis en matière de performances des élèves n'ont confié leurs services éducatifs au secteur privé.

Nous sommes convaincus qu'afin d'assurer une excellente éducation pour tous les élèves, les états et les localités doivent financer intégralement nos écoles tout en préconisant aussi des solutions permettant de réaliser des économies et de trouver des moyens d'augmenter les recettes. Il n'est pas démontré que l'externalisation des services et la privatisation permettent réellement de faire des économies et fournissent des services de plus grande qualité comme le prétendent leurs défenseurs. Il est impossible de remplacer le véritable engagement en faveur de services de haute qualité dont font preuve les employé(e)s des écoles publiques.

Nous devons renouveler la promesse de l'enseignement public en assurant que nos élèves reçoivent des services de qualité. C'est un investissement qui aidera chaque enfant non seulement à rêver ses rêves mais aussi à les réaliser.

Notices biographiques

Intervenant(e)s



Koumba Boly Barry

Mme Boly Barry a été nommée ministre de l'Éducation nationale et de l'Alphabétisation du gouvernement formé au Burkina Faso en avril 2011. Mme Boly Barry est docteure en histoire et elle a enseigné à l'Université de Ouagadougou, au Burkina Faso. Après avoir travaillé pour l'Institut panafricain pour le développement au Cameroun, elle a travaillé comme consultante pour l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Ambassade du Canada et la Banque mondiale. En 1999, Mme Boly Barry a été nommée coordinatrice du programme d'alphabétisation de l'Agence suisse de coopération au Burkina Faso.



Tarja Halonen

S.E. Tarja Halonen est l'ancienne Présidente de la République de Finlande. Avant d'exercer cette fonction, elle a été députée pendant 21 ans et a occupé les fonctions de ministre des Affaires étrangères, de ministre de la Justice, et ministre des Affaires sociales et de la Santé. Mme Halonen a commencé sa carrière comme juriste syndicale et a travaillé pour la centrale des syndicats finlandais entre 1970 et 1979. Elle préside actuellement le Conseil des femmes leaders dans le monde et est membre du conseil d'administration du Centre pour la paix et les droits de l'homme d'Oslo, dont elle a été membre entre 2006 et 2009. En 2013, elle a été nommée Ambassadrice des terres arides de la Convention des Nations unies sur la lutte contre la désertification. Mme Halonen est connue pour son engagement en faveur de l'éradication de la pauvreté, du développement durable et des droits humains.



Mary Hatwood Futrell

Mme Hatwood Futrell a présidé la National Education Association (NEA) et a été la doyenne de la *Graduate School of Education and Human Development* de l'Université George Washington (GSEHD). Mme Hatwood Futrell a également été la présidente fondatrice de l'Internationale de l'Éducation et travaille actuellement comme professeure au GSHED où elle enseigne la politique éducative. Mme Hatwood Futrell est membre de la Commission nationale américaine de l'UNESCO et est la présidente sortante d'*Americans for UNESCO*. Mme Hatwood Futrell a siégé aux conseils de la Commission nationale sur l'enseignement, d'*America's Future*, du Conseil international de la préparation à l'enseignement et de l'UNA-NCA. Elle a également été présidente de la Confédération mondiale des organisations de la profession enseignante et a fait partie du groupe de haut niveau de l'UNESCO sur l'éducation pour tous (2001-2006).



Ruairí Quinn, TD

Depuis son élection en mars 2011, M. Quinn est le ministre de l'Éducation et des Compétences dans le gouvernement de coalition de la République d'Irlande, où il représente le Parti travailliste. Il est également parlementaire (Teachta Dála) élu de la circonscription de Dublin sud-est. En tant que ministre de l'Éducation et des Compétences, la réforme, l'emploi et l'équité constituent les priorités de son action. M. Quinn défend l'accès à une éducation de qualité de façon juste et équitable à la population, qui connaît un essor démographique. M. Quinn est responsable du lancement du premier plan national irlandais de lutte contre le harcèlement à l'école, y compris le cyber-harcèlement. M. Quinn possède une vaste expérience politique, puisque différents gouvernements lui ont confié six portefeuilles ministériels, y compris celui de ministre des Finances de 1993 à 1997. Ses mémoires politiques *Straight Left – A Journey in Politics* ont été publiées en 2005. Avant d'entrer sur la scène publique, M. Quinn était architecte et urbaniste.

Première séance plénière – Lundi 7 avril 2014

Modératrice



Haldis Holst

Haldis Holst est Secrétaire générale adjointe de l'Internationale de l'Éducation, où elle est responsable du travail de l'IE dans le domaine des droits humains et syndicaux, de l'égalité et de la solidarité. Mme Holst a été représentante de la Norvège au Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et a été membre du Bureau exécutif de l'Internationale de l'Éducation. Mme Holst a été Vice-présidente de l'IE de 2009 à 2012. Elle a enseigné dans des écoles primaires et secondaires et a été représentante syndicale aux niveaux local, régional et national. En 2001, elle est devenue Vice-présidente de *Norsk Lærerlag* (NL). Après la fusion des deux principaux syndicats enseignants de Norvège en 2002, elle a siégé au Bureau exécutif avant de devenir Vice-présidente de *Utdanningsforbundet* (Syndicat de l'éducation de Norvège).

Intervenantes



Christine Blower

En mai 2009, Christine Blower a été élue Secrétaire générale du *National Union of Teachers* (NUT) au Royaume Uni, après avoir occupé le poste de Secrétaire générale faisant fonction et de Secrétaire générale adjointe. Mme Blower a rejoint le NUT en tant qu'étudiante. En 1980, elle est devenue responsable du département des langues modernes à la *St Edmunds Secondary School* de Fulham et, par la suite, en 1983, elle est passée à la *Quintin Kynaston School* de Westminster. En 1990, elle a réorienté sa carrière et a commencé à s'occuper des enfants risquant d'être retirés de la garde de leurs parents ou mis sous tutelle. Mme Blower a enseigné pendant 33 ans jusqu'à son élection comme Secrétaire générale adjointe du NUT en juin 2005. En 2013, elle a été élue Présidente du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE).



Sharan Burrow

Mme Burrow est la Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI). Auparavant, elle avait été la première Présidente de la CSI lors de sa création en 2006. Elle a également présidé l'*Australian Council of Trade Unions* (ACTU) et a été Vice-présidente de l'Internationale de l'Éducation de 1995 à 2001.



Habiba Mizouni

Mme Habiba Mizouni est la Secrétaire générale du Syndicat national des médecins, médecins dentistes et pharmaciens (SNMDPHU) de Tunisie. Le docteur Mizouni a enseigné à la Faculté de médecine de l'Université médicale de Tunis et comme radiologue au Département de radiologie de l'Hôpital universitaire de Rabta. Mme Mizouni a été une militante du Printemps arabe à Tunis en 2011, qu'elle considère comme une révolution née d'un immense désir d'engagement, d'action et de changement.

Deuxième séance plénière – Mardi 8 avril 2014

Modératrice



Mary Metcalfe

Mme Mary Metcalfe travaille dans le secteur de l'éducation depuis 1974. En 1994, la professeure Metcalfe a été nommée membre du Conseil exécutif pour l'éducation de la province du Gauteng et, en 1999, elle est devenue membre du même Conseil pour l'agriculture, la conservation, l'environnement et le territoire. Depuis 2004, Mme Metcalfe est responsable du Département de l'éducation de l'Université de Witwatersrand (Wits), en Afrique du Sud, et elle a été nommée Directrice générale du Département de l'enseignement supérieur et de la formation en 2009. Elle a travaillé à la *Development Bank of Southern Africa* de 2011 à 2013 et s'occupe actuellement de l'amélioration du système éducatif. Elle est professeure invitée à l'Université de Johannesburg et professeure invitée adjointe à Wits. Mme Metcalfe préside également le Comité consultatif de l'éducation des *Open Society Foundations*.

Intervenantes



Eva-Lis Sirén

Eva-Lis Sirén est la Présidente de *Lärarförbundet*, le syndicat suédois de l'éducation. Elle s'est engagée dans des activités syndicales au début de sa carrière professionnelle comme institutrice primaire en 1975. Elle a donné cours dans l'enseignement primaire et s'est spécialisée dans les enfants ayant des besoins spéciaux. Mme Sirén entretient des contacts étroits avec des dirigeant(e)s syndicaux(ales) du monde entier et suit de près les problèmes et les défis que rencontrent les organisations d'enseignant(e)s dans le monde afin de promouvoir le statut des personnels enseignants. Mme Sirén est Vice-présidente de l'Internationale de l'Éducation.



Lorretta Johnson

Mme Lorretta Johnson est Secrétaire-Trésorière de l'*American Federation of Teachers* (AFT), AFL-CIO. Avant d'occuper cette fonction, Mme Johnson a été Vice-présidente de cette l'AFT pendant 30 ans et Vice-Présidente exécutive de 2008 à 2011. En août 2011, elle a également été élue Vice-présidente de l'AFL-CIO, une fédération représentant 56 syndicats nationaux et internationaux, dont l'AFT. Mme Johnson a présidé pendant 35 ans le secteur paraprofessionnel du *Baltimore Teachers' Union*. Elle a commencé sa carrière en 1966 comme auxiliaire d'enseignement dans une école fondamentale de Baltimore, où elle gagnait 2,25 dollars de l'heure et n'avait pas de couverture sociale. Afin d'améliorer la situation professionnelle des paraprofessionnel(le)s comme elle, elle a organisé ses collègues en créant le *Baltimore Teachers' Union*.



Marina Milenkovic

Mme Milenkovic est professeure à la Faculté de pharmacie de l'Université de Belgrade (Serbie) et préside la commission chargée de l'égalité hommes-femmes du Syndicat enseignant de Serbie. Mme Milenkovic est une experte en microbiologie, immunologie et immunochimie et enseigne la microbiologie et la microbiologie pharmaceutique dans le premier cycle de l'enseignement supérieur. Elle a co-écrit deux manuels universitaires de microbiologie et mène depuis 2011 des recherches sur les sujets suivants: «Étude de plantes potentiellement médicinales : caractérisation morphologique, chimique et pharmacologique» et «Gènes et mécanismes moléculaires de l'activité probiotique des lactobacilles».

Troisième séance plénière – Mercredi 9 avril 2014

Modératrice



Yamile Socolovsky

Ancienne enseignante du secondaire, Mme Socolovsky est directrice de la *Federación Nacional de Docentes Universitarios* (CONADU). Elle occupe aussi actuellement la chaire de philosophie politique à la Faculté des Sciences humaines de l'*Universidad Nacional de La Plata*. Mme Socolovsky a commencé sa carrière en tant que secrétaire des droits humains de l'*Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata* (ADULP) et est ensuite devenue secrétaire des droits humains de la *Central de Trabajadores de la Argentina* (CTA). En 2007, Mme Socolovsky a participé à la création de l'*Instituto de Estudios y Capacitación Federación Nacional de Docentes Universitarios* (IEC- CONADU) et en est actuellement la directrice.

Intervenantes



Lily Eskelsen García

Lily Eskelsen García a commencé sa carrière dans l'éducation en servant des repas dans une école, avant de devenir assistante maternelle. Ses collègues l'ont encouragée à suivre des études et à devenir enseignante elle-même dans l'Utah. Elle a présidé l'*Utah Education Association*, l'*Utah State Retirement System* et la *Children at Risk Foundation* et a été nommée par le Président Obama comme Commissaire à la *White House Commission on Education Excellence for Hispanics*. Mme Eskelsen García tient un blog intitulé *Lily's Blackboard*, qui présente les dernières nouvelles en matière d'éducation. Ses conseils ont déjà été publiés dans le magazine *Parenting* et elle est apparue dans plusieurs médias, comme MSNBC et CNN en espagnol.



Milagros C. Ogalinda

Mme Ogalinda (ou Sister Jhing comme on l'appelle affectueusement au sein du mouvement syndical) a enseigné aux Philippines pendant plus de 20 ans et est la Secrétaire générale du *Samahang Manggagawang Pilipino–National Alliance of Teachers and Office Workers* (SMP-NATOW). Lors de la 7e Conférence régionale Asie-Pacifique, elle a été élue membre du Comité pour l'Asie du Sud-Est. Auparavant, Mme Ogalinda a présidé le *Jose Rizal University Faculty and Employees Union* et a été Vice-présidente du *Trade Union Congress of the Philippines*. Elle est également coordinatrice des affiliés philippins de l'IE au sein du réseau des femmes IE-ASEAN. En tant qu'éducatrice dévouée, Mme Ogalinda a participé et engagé diverses actions de lobbying contre la discrimination à l'égard des filles et des femmes en général, tant au niveau local que national.



Dianne Woloschuk

Mme Woloschuk préside la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants (FCE) depuis 2013 et est membre du conseil d'administration de la FCE depuis 2007. Elle a présidé le comité consultatif de la Fédération sur l'éducation des Autochtones pendant deux ans et a présidé et été membre du comité des finances de la FCE. Mme Woloschuk a également été Présidente de la *Saskatchewan Teachers' Federation* (STF) de 2007 à 2010 et a centré son action sur le professionnalisme, la gouvernance et le plaidoyer. Elle a également siégé dans les instances exécutives de la *Saskatoon Teachers' Association*. Auparavant, Mme Woloschuk a enseigné pendant plus de 35 ans dans des écoles rurales et urbaines de la province du Saskatchewan.

Représentant(e)s des affiliés de l'IE en République d'Irlande



Mike Jennings

M. Jennings est Secrétaire général de l'*Irish Federation of University Teachers* (IFUT) depuis 2007. Il est membre du Bureau du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), la Région européenne de l'Internationale de l'Éducation, où il occupe le poste de trésorier.



Pat King

Pat King est le Secrétaire général de l'*Association of Secondary Teachers of Ireland* (ASTI). M. King a enseigné dans le secondaire et a occupé plusieurs fonctions au sein de l'ASTI avant d'occuper celle de Secrétaire général depuis 2010. Auparavant, M. King était Secrétaire général adjoint de l'ASTI.



John MacGabhann

John MacGabhann est Secrétaire général du *Teachers' Union of Ireland* (TUI) depuis juin 2011. M. MacGabhann a également occupé les fonctions de Président du TUI de 2000 à 2002.



Sheila Nunan

Sheila Nunan est Secrétaire générale de l'*Irish National Teachers' Organisation* (INTO) et a été la première femme à diriger l'INTO depuis sa création, voici 141 ans. Elle siège au Comité exécutif central de l'INTO depuis 1995 et a présidé l'INTO en 2005-2006. En 2006, elle a été élue Secrétaire générale adjointe/Trésorière générale et a occupé cette fonction jusqu'à son élection comme Secrétaire générale en 2009, recueillant plus de 60% des suffrages des membres. Sheila a commencé sa carrière comme institutrice primaire et chef d'établissement et elle a enseigné à Tallaght et à Bray.

Responsables de l'IE



Irene Duncan-Adanusa

Irene Duncan-Adanusa est Vice-présidente de l'Internationale de l'Éducation et Secrétaire générale de la *Ghana National Association of Teachers* (GNAT). Son expérience professionnelle couvre l'enseignement, l'administration, les relations publiques, le syndicalisme, la participation à divers comités nationaux et au conseil d'administration de plusieurs entreprises. Elle s'intéresse tout particulièrement au développement des filles et des enseignantes. Mme Duncan-Adanusa a travaillé comme enseignante dans le secondaire entre 1976 et 1981 et est ensuite entrée dans l'unité des relations publiques au siège de l'administration de l'éducation du Ghana. Elle a commencé à travailler pour la division de l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation en 1988 en qualité de coordinatrice des programmes lors du lancement du programme national de réforme tertiaire du secteur de l'éducation.



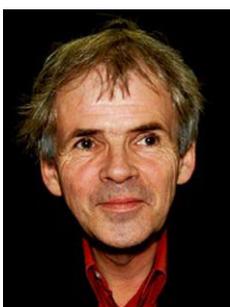
Juçara Maria Dutra Vieira

Juçara Dutra Vieira préside actuellement la *Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação* (CNTE), la Confédération nationale des travailleuses et travailleurs de l'éducation. Elle préside également le *Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul* (CPERS-Sindicato) ou Centre des enseignant(e)s de l'État du Rio Grande du Sud, l'État où elle est née. À la CNTE, Mme Dutra Vieira a occupé les fonctions de secrétaire aux affaires éducatives de 1995 à 1997, de secrétaire aux relations internationales de 1997 à 1999 et de Vice-présidente de 1999 à 2002. Elle a été Présidente de la Confédération de 2002 à 2005 et a été réélue pour un second mandat de 2005 à 2008.



Susan Hopgood

Susan Hopgood est Présidente de l'IE et Secrétaire fédérale de l'*Australian Education Union* (AEU). Elle a commencé sa carrière comme professeure de mathématique à Victoria (Australie) en 1974. En 1985, elle a commencé à travailler à temps plein pour le syndicat en tant que représentante des femmes, poste qu'elle a occupé jusqu'en 1993. Elle a été élue Secrétaire générale de l'AEU en 2006 et était la première femme à occuper ce poste. Mme Hopgood a été nommée Présidente de l'IE par le Bureau exécutif en 2009, après que le Président de l'époque, Thulas Nxesi, eut démissionné pour occuper des fonctions au sein du gouvernement sud-africain. Elle a été élue Présidente à l'unanimité lors du 6e Congrès mondial de l'IE au Cap en 2011.



Fred van Leeuwen

Ancien enseignant aux Pays Bas, M. van Leeuwen a rejoint le syndicat néerlandais *Algemene Bond van Onderwijs Personeel* (ABOP) à la fin des années 1970. Il y était chargé du département des affaires internationales. Il a été élu Secrétaire général du Secrétariat professionnel international de l'enseignement (SPIE) en 1981 et a occupé cette fonction jusqu'à la dissolution du Secrétariat en 1993. Après avoir été le fer de lance de la fusion entre le SPIE et la Confédération mondiale des organisations de la profession enseignante (CMOPE), M. van Leeuwen a été élu Secrétaire général de l'IE en juillet 1995.

Bibliographie

- Alvarez, S. et Whitefield, P. (2013) *Rethinking Organising and Leadership: Lessons from Non-Traditional, Women-Centred, Labour Campaigns in New York City*, dans S. Ledwith et L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, N-Y : Routledge, p. 162-181.
- Bronfenbrenner, K. et Warren, D.T. (2007) *Race, Gender and the Rebirth of Unionism*, *New Labour Forum* 16(3):142-148.
- Cain, J. (2013) *Out from a "Deep, Dark Forest": Women Leaders as Learners in Eastern and Western European Trade Unions*, dans S. Ledwith et L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, N-Y : Routledge, p. 181-202.
- Connell, R.W. (2005/1995) *Masculinities*. Cambridge : Polity Press.
- Conseil de l'Europe (2011) :http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG_2011_16_GS_education_fr.pdf; consulté pour la dernière fois le 3 mars 2014.
- Kabeer, N. (2003) *Gender Equality, Poverty Eradication and the Millennium Development Goals: Promoting Women's Capabilities and Participation*, p. 14-16.
- Ledwith, S. (2013) *Doing, Un-Doing and Re-Doing Gendered Union Leadership*, dans S. Ledwith et L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, N-Y : Routledge, p. 91-117.
- Ledsmith, S. et Hensen, L.L. (2013) *A Diverse Trade Union Leadership: Complexity, Contradictions, Continuity and Change*, S. Ledsmith et L.L. Hansen (Eds) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York et Milton Park, Abingdon: Routledge. Pp 1-27.
- Lorde, A. (1984) *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Trumansberg, NY : Crossing Press.
- Mlama, P., Dioum, M., Makoye, H., Murage, L., Wagah, M. and Washika, R. (2005) *Gender Responsive Pedagogy: a Teachers' Handbook*. Nairobi, Kenya: Forum for African Women Educationalists (FAWE).
- Objectifs du Millénaire pour le développement – Rapport de 2013*. UNFPA
- Rapport mondial de suivi sur l'Education pour Tous (2013-2014), Enseigner et apprendre : Atteindre la qualité pour tous*. UNESCO.
- Rapport mondial de suivi sur l'Education pour Tous (2013-2014), Enseigner et apprendre : Atteindre la qualité pour tous – Résumé sur le genre*. UNESCO, UNGEI.
- Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société (2010)*. Bruxelles : Internationale de l'Education.
- Les résultats obtenus et les difficultés rencontrées dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement en faveur des femmes et des filles: Rapport du Secrétaire général (2014)*. Conseil Economique et Social (ECOSOC).



UNI(E)S POUR L'ÉDUCATION
Une éducation de qualité pour un monde meilleur

 Uni(e)s pour l'éducation est une campagne de l'Internationale de l'Éducation



Êtes-vous convaincu par le pouvoir de transformation de l'éducation ?

À l'heure actuelle, l'Organisation des Nations Unies mène des débats en vue de fixer des objectifs globaux pour notre planète. Aidez-nous à faire en sorte que l'éducation de qualité gratuite et universelle reste inscrite au rang des priorités de toutes les stratégies pour un avenir durable.

Uni(e)s pour l'éducation de qualité !

La campagne vise à garantir un meilleur financement pour les écoles, l'accès universel et gratuit à des enseignant(e)s de qualité, des outils pédagogiques modernes et des environnements sûrs.

Que pouvez-vous faire ? Évaluer, plaider et agir !

Agir! Faites passer le message, assurez la visibilité de la campagne UNITE (site web, médias sociaux, bouche à oreille) :

- Partagez vos histoires, photos et vidéos sur ce que signifie l'éducation de qualité
- Rejoignez la communauté UNITE en vous inscrivant sur la plate-forme de la campagne
- Organisez et partagez vos activités en vue de la Journée mondiale d'action de l'IE en octobre 2014

Plaider ! Faites savoir à votre gouvernement l'importance de l'éducation de qualité gratuite pour tous en organisant des réunions d'information et en envoyant de lettres afin de lui expliquer le monde que nous voulons.

Évaluer ! En tant que fédération mondiale représentant les éducateurs, nous devons évaluer la situation actuelle de l'éducation et contribuer au débat en proposant des pistes d'améliorations. Participez aux évaluations mondiales et régionales de l'IE sur l'éducation pour tous.

Consultez également :



<http://go.ei-ie.org/unite4ed/>



<http://unite4ed.tumblr.com/>



<http://www.pinterest.com/eduint/unite-4-education/>



<http://www.facebook.com/unite4education/>



<http://twitter.com/unite4ed>
Hashtag: #unite4ed
suivre: @unite4ed

Et puis soyez présents sur : www.unite4education.org