

Deuxième rapport triennal relatif à la situation de la femme dans les organisations membres de l'IE, dans l'éducation et dans la société

Les femmes dans la société

La situation de la femme dans la société fait l'objet d'interminables polémiques. Certains affirment que les progrès ont été d'une telle profondeur et d'une telle envergure que les mesures d'action positive adoptées par les gouvernements et les organisations, y compris les organisations syndicales, dans le but de garantir aux femmes l'accès aux postes de responsabilités et une participation à toutes les activités sont désormais superflues. De plus en plus, des propositions visant à mettre fin à ces mesures d'action positive voient le jour. A l'opposé, d'autres affirment que rien n'a changé, que tout demeure identique pour les femmes et que, malgré les efforts déployés, il n'en a résulté que de bien maigres résultats. A l'IE, nous respectons ces points de vue, mais nous ne les partageons pas.

Des changements non négligeables se sont produits et dire le contraire reviendrait à minimiser et dévaloriser la contribution que le mouvement des femmes a apporté, tout au long du XX^e siècle, à l'humanisation de la société. Ne pas en tenir compte serait faire preuve d'injustice à l'égard de toutes celles et de tous ceux qui ont consacré toutes leurs forces et toute leur énergie au respect de la femme, en tant qu'être humain à part entière, avec tous les droits que cela implique. Ne pas reconnaître ces progrès équivaldrait à paralyser celles et ceux qui luttent encore pour ce changement, ce qui irait à l'encontre des objectifs recherchés par ceux qui dénoncent les difficultés que les femmes continuent à rencontrer. A quoi bon s'impliquer et agir, seraient-ils en droit de se demander, si rien ne change, et si rien ne changera jamais?

La question qui se pose est donc la suivante: les choses ont-elles suffisamment changé? Reconnaître que des changements se sont produits ne signifie pas qu'il faut accepter la situation telle qu'elle est. C'est en ce sens que nous partageons l'avis de ceux qui affirment qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Dans bien des pays, tant développés qu'en développement, l'exclusion sociale se décline au féminin.

L'augmentation du nombre de foyers monoparentaux ou de femmes assumant seules les charges de famille a des effets multiples sur l'autonomie des femmes et les perspectives d'une égalité plus grande entre les sexes. D'un côté, cette nouvelle donne contribue à réduire la violence rencontrée dans les familles, à remettre en cause des modèles familiaux autoritaires et à donner plus de valeur à l'image de la femme. Cependant, les longues journées de travail, d'autant plus longues que les besoins familiaux sont nombreux, favorisent l'isolement et la solitude que connaissent nombre de femmes exerçant les professions les plus variées, y compris dans l'enseignement.

Paradoxalement, la baisse du pouvoir d'achat, la précarisation et le caractère de plus en plus informel de l'emploi, ainsi que le travail à temps partiel ou à durée déterminée ont renforcé le rôle social joué par les femmes, qui doivent obtenir des revenus susceptibles de satisfaire les **besoins élémentaires** (par exemple la nourriture) indispensables à la survie, mais aussi les **besoins humains**, d'une portée plus vaste que les précédents et non moins vitaux pour mener une vie digne. Parmi ces derniers figure l'éducation.

Face à cette situation, le prix personnel et collectif payé par les femmes demeure cependant extrêmement élevé pour une rétribution bien maigre. Le problème n'est pas seulement d'ordre financier. Il est notoire que l'intégration des femmes dans le monde du travail est liée, entre autres, au niveau d'études qu'elles ont atteint. Cette réalité met une fois de plus en évidence le sexisme de notre société. Le taux d'abandon scolaire est encore aujourd'hui beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes, et s'il faut choisir qui de l'homme ou la femme poursuivra ses études, la pratique continue de choisir l'homme et d'imposer à la femme l'abandon scolaire.

L'état nutritionnel des femmes, leurs conditions de vie et la qualité des soins de maternité qui leur sont prodigués sont autant de problèmes supplémentaires. Les témoignages recueillis dans le cadre de nombreuses études internationales trahissent l'inégalité de la situation dans laquelle se trouvent les hommes et les femmes,

les petits garçons et les petites filles en matière d'alimentation. Cette réalité n'a pas échappé aux enseignant(e)s des pays en développement, qui l'observent au quotidien dans leurs classes.

La malnutrition, cette "urgence silencieuse", pour reprendre les termes utilisés par l'UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), touche plus particulièrement les femmes et les fillettes. Il s'agit d'une situation de crise dont sont victimes en premier lieu les milliers de femmes qui vont grossir les statistiques de la mortalité maternelle, provoquée en partie, par des carences nutritionnelles. S'il est exact, comme l'affirme le rapport de 1998 de l'UNICEF, que "*dans certaines régions du monde, notamment en Amérique latine et en Extrême-Orient, le taux de malnutrition infantile a considérablement diminué*", il n'en reste pas moins que dans ces mêmes régions, les effets récents de la politique économique mise en œuvre pour relever les défis de la mondialisation remettent en cause les progrès réalisés. Selon le dit rapport, "*de façon générale, en termes absolus, le nombre d'enfants souffrant de malnutrition a augmenté*".

Lorsque la collectivité respecte les femmes et que ces dernières peuvent gérer les ressources, leur situation alimentaire et celle de leurs enfants s'améliorent.

Source: UNICEF, La situation des enfants dans le monde, 1998

Il existe une autre dimension, étroitement liée à la condition de la femme et à sa position dans la société, à savoir la dimension psychologique et émotionnelle. L'angoisse et la dépression sont des maux que connaissent des millions de femmes dans le monde. Il est clair qu'il ne s'agit pas de maladies mentales, mais de troubles provoqués par l'énorme effort qu'exige la vie dans un milieu où les pressions et les exigences pesant sur les femmes sont bien souvent au-dessus de leurs forces. Dans quelques rares pays, ces troubles sont partiellement traités comme des troubles liés à la vie professionnelle et au monde du travail, et ne sont pas considérés comme importants. Le personnel de santé semble partager le "modèle de santé mentale de l'adulte sain" (modèle essentiellement masculin) et dans une telle perspective, les troubles psychologiques (tellement courants parmi le personnel enseignant féminin) sont en général décodés au moyen de critères biologiques ou de clés de lecture faisant appel à "l'éternel féminin", de nature sensible et délicate... Nous partageons bien au contraire le point de vue de ceux qui considèrent que ces troubles expriment un mal-être reflétant la condition de la femme et sa position sociale, et qu'ils résultent d'un ensemble de facteurs. En réalité, il semble que les femmes se déprécient elles-mêmes et ressentent de l'angoisse, car il leur est impossible de garder l'équilibre émotionnel exigé par la société et la famille dans un contexte où les pressions sont de plus en plus fortes, notamment pour ce qui est des modèles masculin et féminin que la société demande à chacun d'endosser.

Dans une profession aussi féminisée que l'enseignement et l'éducation en général, ces réflexions s'imposent et servent à définir le contexte dans lequel s'inscrivent les données brièvement présentées dans ce deuxième rapport.

"L'éducation est un droit de l'homme et un moyen essentiel d'atteindre les objectifs d'égalité, de développement et de paix. Filles et garçons ont tout à gagner d'un enseignement non discriminatoire qui, en fin de compte, contribue à instaurer des relations plus égalitaires entre les femmes et les hommes. Les femmes ne pourront prendre une part plus active au changement que si l'égalité d'accès à l'éducation et l'obtention de qualification dans ce domaine leurs sont assurées. L'alphabétisation des femmes est un moyen important d'améliorer la santé, la nutrition et l'éducation de la famille et de permettre aux femmes de participer à la prise de décisions intéressant la société. Il s'est avéré extrêmement rentable, sur le plan tant social qu'économique, d'investir dans l'éducation et la formation - de type classique ou non - des filles et des femmes: c'est donc l'un des meilleurs moyens de parvenir à un développement durable et à une croissance économique à la fois soutenue et viable".

Source: Programme d'action de Beijing, 1995, B) Objectif stratégique: Education et formation des femmes

1. L'Internationale de l'Education et la condition de la femme

1.1 Les principes

L'article 2 des Statuts stipule que l'Internationale de l'Education a pour but:

h) "de lutter contre toutes formes de racisme, de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondées sur le sexe, l'état civil, les tendances sexuelles, l'âge, la religion, les opinions politiques, la condition sociale ou économique ou l'origine nationale ou ethnique;

i) d'œuvrer particulièrement au développement du rôle de responsable et à la participation des femmes dans la société, la profession enseignante et les organisations d'enseignants et d'employés de l'éducation".

1.2 Application

1.2.1 Article 10 - Bureau exécutif

c) "Le Bureau exécutif se compose de vingt-trois membres, à savoir:

- (i) un Président et quatre Vice-présidents
- (ii) un Secrétaire général
- (iii) dix membres, soit deux pour chaque région
- (iv) sept membres

Deux vice-présidents au moins et un membre au moins pour chaque région seront des femmes.

Bureau exécutif 1993- 1995

Membres	Femmes	Pourcentage
25	7	28%

Bureau exécutif 1995-1998

Membres	Femmes	Pourcentage
24, actuellement 23 (*)	11	50%

(*) vu le décès d'Albert Shanker, président fondateur, en février 1997

1.2.2 Comités régionaux

Période 1993-1995

Comité régional	Membres	Femmes	Pourcentage
Afrique	17	7	41%
Asie-Pacifique	17	8	47%
Europe	26	7	26%
Amérique latine	14	6	42%

Période 1995-1998

Comité régional	Membres	Femmes	Pourcentage
Afrique	14	6	42,8%
Asie-Pacifique	16	8	50%
Europe	35	10	28,5%
Amérique latine	12	6	50%

1.2.3 Comités sectoriels

Période 1993-1995

Comités sectoriels	Membres	Femmes	Pourcentage
Enseignement primaire	10	3	33%
Enseignement secondaire	10	3	33%
Enseignement et formation professionnels	10	2	20%
Enseignement supérieur et universitaire	9	2	22%

Période 1995-1998

Comités sectoriels	Membres	Femmes	Pourcentage
Enseignement primaire	10	5	50%
Enseignement secondaire	10	3	33%
Enseignement et formation professionnels	10	3	33%
Enseignement supérieur et universitaire	10	2	20%

1.2.4 Participation des femmes au Congrès d'Harare, 1995

	Délégués				Observateurs				Invités				Bureau exécutif			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Afrique	93	78 %	27	23 %	52	74	18	26 %	4	80 %	1	20 %	2	100	0	0
Asie-Pacifique	77	71 %	31	29 %	2	29	5	71 %	0		0		4	80 %	1	20 %
Europe	111	69 %	49	31 %	4	31	9	69 %	11	69 %	5	31 %	6		0	0%
Amérique du Nord et Caraïbes	67	56 %	53	44 %	39	32	83	68 %	2	67 %	1	33 %	3	50 %	3	50 %
Amérique latine	27	84 %	5	16 %	0		0		0		0		2	67 %	1	33 %
TOTAL	375	69 %	165	31 %	97	46	115	54 %	17	71 %	7	29 %	17	77 %	5	23 %

1.3 Article 15 - Comité de la promotion des femmes

- a) "Un Comité de la promotion des femmes est institué pour recommander la politique et les activités que l'Internationale de l'Education doit entreprendre pour promouvoir l'égalité des femmes et des filles dans la société, dans l'éducation et dans le mouvement syndical."
- b) Le Comité de la promotion des femmes est composé par le Bureau exécutif de membres choisis en son sein et/ou à partir des recommandations des organisations membres et/ou par nomination d'autres personnes ayant les compétences requises. Le Bureau exécutif fixe ses objectifs et ses méthodes de travail.

Composition du Comité de la promotion des femmes,

<u>Période 1995- 1998</u>
Présidente: Kounka Damianova – SEB- Bulgarie
Catherine S. Chirwa – TUM- Malawi
Jennifer Lavia – T&TUTA- Trinidad & Tobago
Eneide Moreira Lima- CNTE- Brésil
Linda Logan Smith – FCE- Canada
Ase Lovdal – NL- Norvège
Britta Naumann – GEW – Allemagne
Carol Parker – NZEI- Nouvelle Zélande
Enelda Rosales – MPU- Panama
Assibi Napoe – Bureau exécutif- FESEN Togo

Réunions du Comité: 11 et 12 octobre 1994
28 et 29 mars 1995
28 et 29 octobre 1996

26 et 27 juin 1997
19 et 20 mars 1998

Lors de ses cinq réunions, le Comité a décidé d'adopter les recommandations suivantes:

- qu'un poste permanent de Coordinatrice et un second poste d'assistante ou de secrétaire soient consacrés, au siège de Bruxelles, aux questions relatives à l'égalité des chances et à la condition de la femme;
- que la personne chargée des questions relatives aux femmes puisse participer aux activités entreprises aux niveaux régional et sous-régional;
- que l'on continue à organiser systématiquement avant les Conférences régionales un séminaire ou une journée spéciale à l'intention des femmes, ainsi qu'une Assemblée des femmes avant chaque Congrès mondial, jusqu'à ce que cette mesure en faveur des femmes donne des résultats satisfaisants;
- que les publications régulières de l'IE comportent des informations et des articles consacrés à la question de l'égalité des chances et de la condition de la femme dans l'éducation, dans les organisations affiliées et dans la société;
- qu'un rapport triennal concernant la situation de la femme soit présenté à chaque Congrès mondial pour suivre l'évolution de la situation (progrès, acquis, obstacles);
- qu'une délégation de l'IE participe à la Conférence mondiale de Pékin (1995) pour faire entendre la voix des enseignantes et des employées de l'éducation dans cette enceinte;
- que les enseignantes bénéficient des activités du programme relatif à l'éducation à la santé et à la prévention du VIH/SIDA à l'école;
- que soient réalisées des études portant sur la situation professionnelle et syndicale des enseignantes et employées de l'éducation dans chaque région du monde;
Les sujets proposés comprennent:
 - la féminisation du corps enseignant;
 - la formation des enseignantes;
 - l'élimination des stéréotypes sexistes dans l'éducation;
 - la réforme de la sécurité sociale et son impact sur les femmes;
 - la santé des femmes;
 - les jeunes enseignantes et leurs relations avec les syndicats;
 - comment mettre à profit l'expérience des enseignantes à la retraite;
 - le travail des enfants et l'éducation;
 - les questions relatives aux femmes et les processus régionaux d'intégration économique;
 - l'égalité des sexes en matière de politique syndicale;
 - la violence à l'égard des femmes dans les écoles.
- que soit renforcée la formation syndicale des femmes au niveau national, et qu'elle soit égale à celle qui est mise en place pour leurs collègues masculins;
- que soient maintenues, dans la mesure où l'égalité des chances constitue une des priorités de la politique de l'IE, les mesures en faveur des femmes adoptées par l'IE et que toutes les organisations affiliées soient encouragées à adopter des mesures similaires;
- que les organisations affiliées soient encouragées à avoir recours au matériel de formation portant sur la condition de la femme, élaboré par l'IE;
- que l'IE poursuive sa campagne de diffusion de la Déclaration politique sur les femmes dans l'éducation et dans les syndicats d'enseignants, un document approuvé lors du Congrès d'Harare.

Les membres du Comité se sont fait l'écho des préoccupations, des succès et des difficultés des enseignantes qu'elles représentent dans les différentes régions. Elles ont réalisé un travail limité par les ressources mises à

leur disposition, mais fécond en retombées pratiques mises en œuvre avec le secrétariat. Elles ont rempli un rôle important en épaulant et en conseillant le Bureau exécutif.

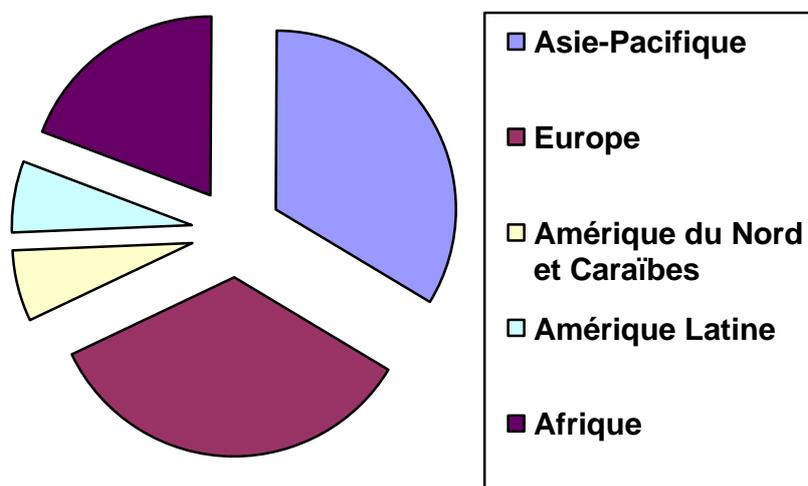
Afin de mettre en œuvre le travail requis, l'IE a organisé des séminaires à l'intention des femmes, en préalable conférences régionales d'Amérique latine, d'Asie-Pacifique et d'Amérique du Nord/Caraïbes. Des activités pour les femmes ont été organisées au Maroc, en Uruguay, au Mexique et en Colombie; elles avaient trait au suivi de Pékin et à la mise au point d'activités nationales pouvant être poursuivies par des groupes de femmes au sein des syndicats. Le bureau régional d'Asie-Pacifique coordonne le travail du réseau des femmes SAARC (Association du Sud asiatique pour la coopération régionale) et contribue à l'établissement d'un réseau de femmes pour la région d'Asie du Sud-Est (ASEAN). En Afrique, le bureau régional a participé à l'établissement d'un réseau africain de femmes. Dans les Caraïbes, le bureau régional a centré son action sur les objectifs stratégiques du Programme d'action de Beijing, en mettant particulièrement l'accent sur l'alphabétisation. Toutes ces activités ont bénéficié du financement des organisations coopérantes de l'IE.

Le matériel de formation mis au point depuis le Congrès d'Harare est toujours centré sur les préoccupations premières du Programme d'action de Beijing. Les documents sur "La petite fille", "Les femmes et l'économie", ainsi que "Les femmes et les droits humains" sont maintenant terminés. Ils ont été ajoutés au matériel sur "L'éducation et la formation des femmes" et aux séries de matériel de formation sur la violence à l'égard des femmes, produites pour le Congrès d'Harare. L'affiche émise à l'occasion de la Journée Mondiale des Femmes avait trait aux femmes et aux droits humains. Le calendrier 1998 de l'IE, pour sa part, est consacré à l'égalité des chances.

L'IE était représentée au Comité des femmes de la CISL et à la réunion de l'OIT sur "Briser le plafond de verre: les femmes à des postes de direction".

II. Les femmes dans les organisations affiliées

Ce deuxième rapport, élaboré à l'intention du Congrès Mondial de l'Internationale de l'Education, sur la situation des femmes dans les organisations affiliées, dans l'éducation et dans la société, est le fruit de l'analyse de 110 réponses reçues au questionnaire. 39,4% des organisations membres de l'IE ont répondu. Les réponses se répartissent comme suit en fonction des régions:



Asie-Pacifique 37 réponses, Europe 38, Amérique latine 7, Amérique du Nord et Caraïbes 7 et Afrique 21

Nous comprenons bien que cette disparité du nombre de réponses par région biaise les données, c'est pourquoi nous considérons ces résultats comme un échantillon, qui reste néanmoins représentatif de la situation. Une liste des organisations ayant répondu au questionnaire se trouve en annexe.

La proposition visant à faire figurer des données séparées pour les hommes et les femmes n'est pas encore appliquée dans tous les cas (ni même dans la majorité d'entre eux).

19% des réponses ne précisent pas quelle est la proportion de femmes parmi les membres de l'organisation ; 30% d'entre elles ne répondent pas à la question concernant le pourcentage de femmes parmi les délégués présents lors du dernier congrès national, 40% n'indiquent pas le pourcentage de femmes parmi les membres de comités ou de conseils nationaux et 18% ne donnent pas d'indication sur la représentation féminine dans leurs organes exécutifs respectifs.

Dans les organisations ayant répondu au questionnaire, les femmes sont majoritaires (50% des membres ou plus).

Cependant, dans 64% des cas, la représentation féminine dans les organes de direction n'atteint pas 30%.

Les pourcentages les plus élevés de représentation féminine dans les organes de direction, par région, conformément à l'échantillon recueilli

Afrique

Organisation	Congrès	Conseil national	Comité exécutif
SEENA- Gabon	46,6%	30%	40%
TUM-Malawi	45,6%	Pas de réponse	21,4%
FSEC- Centrafrique	Pas de réponse	26%	44,4%
TAE- Erythrée	16%	16%	40%
NANTU-Namibie	Pas de réponse	37,5%	53,3%

Asie-Pacifique

Organisation	Congrès	Conseil national	Comité exécutif
ACUTG-Sri Lanka	78,1%	Pas de réponse	47%
PLTA-Pakistan	Pas de réponse	Pas de réponse	100%
TTA-Tuvalu	Pas de réponse	Pas de réponse	62,5%
WSTA-Western Samoa	Pas de réponse	Pas de réponse	75%

Europe

Organisation	Congrès	Conseil national	Comité exécutif
NL-Norvège	52,9%	68,5%	71,4%
SL-Norvège	40,9%	42,8%	66%
EEPTU-Estonie	90 %	82,6 %	62,5%
Läraryförbundet -Suède	80%	Pas de réponse	58,8%

Amérique latine

Organisation	Congrès	Conseil national	Comité exécutif
OTEP-Paraguay	52,8%	Pas de réponse	50%
CTERA-Argentine	59,2%	28,2%	38,4%
CNTE - Brésil	Pas de réponse	50%	Pas de réponse
PRICPHMA-Honduras	51,5%	Pas de réponse	Pas de réponse

Amérique du Nord et Caraïbes

Organisation	Congrès	Conseil national	Comité exécutif
FCE - Canada	43,3 %	58,6%	60%
JTA-Jamaïque	77,6%	58,1%	43,7%
NEA-Etats-Unis	68%	69,5%	33,3%
SLTU-Sainte-Lucie	Pas de réponse	36,3%	14,2%

Concernant l'adoption d'une politique sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, sur les 110 réponses reçues, 75 affirment en être dotées, 32 ont répondu qu'elles n'en avaient pas et 3 n'ont pas répondu à cette question. La grande majorité (70%) affirme cependant que la question de l'égalité figure dans les Statuts de

l'organisation, mais seuls 25 affiliés ont confirmé qu'ils réservent des postes de responsabilité à des femmes au titre des mesures en faveur des femmes.

Dans le même sens, la majorité des organisation affiliées ayant répondu (52,7%) affirme avoir formulé une politique visant à favoriser la participation des femmes, mais lorsqu'elles sont interrogées sur la stratégie adoptée pour parvenir à cet objectif, par exemple l'organisation d'une assemblée ou d'un comité des femmes avant leur congrès, 63 organisations répondent qu'elles ne prennent pas ce type d'initiatives, 36 confirment qu'elles le font et 11 ne répondent pas à cette question.

Par ailleurs, 60% des organisations ayant répondu au questionnaire ont un(e) secrétaire, une commission, un département, ou un espace pour la femme ou pour l'égalité des chances.

III- La femme dans l'éducation

"Il va sans dire que l'égalité des chances entre hommes et femmes dépend dans une large mesure de l'éducation et des mesures adoptées, en particulier en matière d'orientation pédagogique et de programmes, pour redresser les déséquilibres existants. L'IE s'engage à soutenir les mesures prises dans la théorie et dans la pratique."

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

Les données fournies confirment les analyses antérieures, qui mettaient l'accent sur le fait qu'un grand nombre de femmes des niveaux préscolaire, primaire et secondaire enseignent des "matières féminisées" (sciences sociales et humaines). Les chiffres démontrent également que leur présence dans l'enseignement technique et supérieur reste faible.

EGALITE DES SEXES ET POSTES DE DIRECTION

La gestion de l'éducation en Afrique du Sud a toujours été dominée par les hommes, qui continuent à occuper tous les postes clés aux niveaux les plus élevés. Garantir l'égalité des sexes dans la gestion et le développement de l'éducation ne signifie pas se contenter de prendre des mesures volontaristes pour faire augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction. Il s'agit aussi de tenir compte de la nature de la culture institutionnelle, du système de valeurs des décideurs, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, et de s'informer des rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes, de façon à leur permettre de bien s'acquitter de leur tâche dans leur environnement professionnel.

Garantir l'égalité des sexes passe donc par un traitement égalitaire et préférentiel. La diversité parmi les décideurs de haut niveau contribue à améliorer la qualité du système éducatif. Elle permet de s'assurer qu'une culture particulière ne puisse dominer et déterminer la nature du système éducatif et que la diversité y soit reflétée.

Les femmes ont rarement accès à des postes haut placés du fait de la résistance qu'opposent leurs collègues masculins. Les femmes doivent apprendre à reconnaître et à gérer ces difficultés lorsqu'elles se présentent, plutôt que de se voir accusées de ne pas être à la hauteur. L'égalité des sexes doit être prise en considération dans la publication d'annonces, les procédures de recrutement, les entretiens, la reconnaissance de l'apprentissage et des compétences acquises, les critères de promotion, l'évaluation, pour faire en sorte que les femmes puissent être promues, dans le conseil et la création de réseaux, lors d'entretiens de fin de contrat, etc.

Source: L'égalité des sexes dans l'Éducation, Rapport du Groupe spécialisé sur l'égalité des sexes, Département de l'Éducation, Afrique du Sud, 1997.

Les chiffres semblent confirmer la hausse constante du travail à temps partiel (16,14% des enseignantes du primaire selon la GTUESR en Egypte ; 18,9% des enseignantes du secondaire selon le rapport de la JTU-Japon).

Temps Partiel : Une opportunité ou une absence de choix

“ On peut attribuer l'accroissement du nombre de femmes à tous les niveaux de l'enseignement à l'augmentation évidente du nombre de femmes accédant au marché du travail dans des professions atypiques, c'est-à-dire des fonctions à temps partiel ou de courte durée.

Ce phénomène est particulièrement répandu dans le secteur de l'éducation. Pour les femmes enseignantes, il s'agit souvent de leur unique chance de décrocher leur premier emploi, ou plus souvent encore, de se réinsérer dans le monde du travail après avoir élevé leurs enfants ou s'être occupées de parents âgés à leur charge, mais elles en paient le prix. (...) 60% des femmes interrogées dans l'Union européenne toutes engagées sur la base de contrats à durée déterminée, ont déclaré n'avoir pas été en mesure de trouver un emploi à durée indéterminée.

Dans ce même ordre d'idées, l'enquête révélait que le travail à temps partiel renforce la ségrégation. Il a tendance à restreindre les emplois ouverts aux femmes et "rend difficile, voire impossible leur accès à des postes supérieurs."

Source: La féminisation dans l'enseignement, mai 1996, CSEE

87 organisations ont répondu qu'il n'existe pas de différence de revenus entre les hommes et les femmes ayant les mêmes qualifications. Toutefois, 13 d'entre elles ont répondu qu'effectivement, la moyenne des revenus des femmes était inférieure à celle des hommes. Alors que la plupart des organisations ayant répondu au questionnaire affirment que leur législation nationale en matière d'éducation et de travail garantit l'égalité entre hommes et femmes, la réalité est tout autre.

Bien entendu, nous sommes conscients qu'il existe encore des pays où il reste des dispositions législatives qui restreignent les droits des femmes, par exemple à travailler librement, à hériter, ou à recevoir, pour un travail égal, un salaire égal. Trop peu de pays encore ont une législation relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Parmi les principales entraves à l'égalité dans le corps enseignant, les points suivants ont été cités:

- "les hommes sont prioritaires"
- les stéréotypes sexistes obtus ou rétrogrades (fortement influencés, dans certains cas, par la religion ou la tradition)
- "le poids des responsabilités familiales retombe sur les femmes"
- le marché du travail est sexiste
- "le peu de prestige accordé au statut des enseignants"
- "les fillettes ne sont pas envoyées à l'école et ne peuvent donc pas exercer un métier"
- "les moyens de transport ne sont pas sûrs pour les fillettes et les femmes"
- "l'enseignement supérieur est encore réservé aux hommes"
- "nous sommes en butte à la discrimination en raison des congés de maternité ou des absences pour maladie des enfants, mais si nous ne nous occupons pas des enfants ou des personnes âgées de la famille, personne ne le fait à notre place"
- "manque de confiance en soi ou d'estime de soi de la part des femmes"
- "l'emploi à temps partiel, qui est source d'insécurité"
- "l'attitude sexiste régnant dans le système éducatif"
- "le mari doit donner son accord pour que sa femme travaille"
- le manque d'informations complètes, pertinentes et opportunes mises à la disposition des femmes
- la pauvreté
- l'impunité du harcèlement sexuel
- "l'absence de réelles perspectives d'accès à un poste de responsabilités"
- "personne ne s'occupe des jeunes enseignantes; être femme, jeune et récemment diplômée est une accumulation de problèmes"

Nous avons cité des réponses au questionnaire, parce que nous pensons qu'elles décrivent de façon très claire et vivante la situation réelle vécue par les enseignantes.

En ce qui concerne la formation professionnelle initiale et continue, 30 organisations rapportent qu'aucune formation relative à l'égalité des chances n'est prévue pour les enseignant(e)s arrivant dans la profession. La

jeune enseignante dont il était question dans l'un des témoignages recueillis en est l'exemple. Par ailleurs, 27 organisations indiquent qu'il n'existe aucune possibilité d'étudier les questions d'égalité en cours de carrière.

25 des 110 réponses reçues précisent qu'il existe dans leur pays des comités chargés de revoir les manuels scolaires et le matériel didactique afin de supprimer tous les stéréotypes, tournures, etc. à caractère sexiste. Seules 40 organisations considèrent que les enseignantes sont suffisamment bien informées de leurs droits.

Le rôle de l'Internationale de l'Education

Qu'attend-t-on de nous?

"que l'IE nous aide à défendre nos droits"

"que l'IE crée des comités d'enseignantes au niveau régional et qu'elle incite les organisations affiliées à créer de tels comités au niveau national"

"que les femmes aient leur mot à dire dans la prise de décisions"

"que l'IE organise davantage d'activités dans les régions pour que les enseignantes puissent réfléchir ensemble à leurs problèmes et y chercher des solutions"

"que l'IE élabore du matériel de formation et d'information"

"que l'IE encourage ses affiliés à adopter une politique claire en vue d'instaurer l'égalité des chances dans les syndicats"

"que l'IE nous aide à obtenir de notre gouvernement qu'il adopte des lois et prenne des mesures en faveur des femmes"

"que l'IE nous aide à élaborer des manuels en langues autochtones à l'intention des enseignantes autochtones"

"que l'IE soutienne les projets de formation et d'organisation des enseignantes dans les pays en développement"

"que l'IE crée une banque de données sur les sujets concernant les femmes"

Un pourcentage non négligeable d'organisations ayant répondu accordent une grande valeur au matériel élaboré et sont reconnaissantes du travail accompli à ce jour.

Conclusion

Le nombre de réponses des organisations membres de l'IE est le plus grand nombre de réponses jamais reçu pour un questionnaire de l'IE et nous sommes reconnaissant(e)s à celles et ceux qui ont pris le temps de répondre. Cependant, comme indiqué dans le rapport, seulement 39,4% des organisations membres ont répondu. Si l'IE veut mettre sur pied une base de données fiable, qui reflète réellement la situation des femmes dans les organisations d'enseignants et dans l'éducation, il nous est indispensable d'avoir un niveau de réponses nettement supérieur. Nous lançons un appel aux organisations membres en leur demandant de nous aider à répondre à la demande du Congrès consistant à produire un rapport sur la situation des femmes dans les syndicats d'enseignants.

Sur le plan statutaire, des progrès ont été faits, puisque l'égalité hommes-femmes est maintenant assurée au niveau décisionnel, tant au Bureau exécutif que dans certains comités régionaux de l'IE. En ce qui concerne les Comités sectoriels, établis pour conseiller le Bureau exécutif sur des questions professionnelles, seul celui sur l'enseignement pré-scolaire/primaire respecte l'équité hommes-femmes. L'organe de décision suprême qu'est le Congrès était à Harare composé de 69% d'hommes.

Les organisations membres de l'IE ont également enregistré des progrès en ce qui concerne la participation féminine aux structures décisionnelles nationales. Cependant, dans la région européenne, alors qu'on observe une participation croissante des femmes au niveau national, la structure régionale pour sa part comporte toujours moins de 30% de femmes.

Les organisations membres de l'IE qui oeuvrent dans le but de promouvoir l'égalité font également mention d'un changement de certaines de leurs priorités professionnelles. L'impact des tendances qui accompagnent la mondialisation s'est également fait sentir dans le secteur de l'éducation. Les recrutements atypiques, les contrats à temps partiel, le manque de sécurité assorti de changements sur le plan des prestations, souvent réalisés sans analyse d'impact sur l'égalité, ont de fortes répercussions particulièrement sur les femmes. Etant donné la croissance continue de la féminisation de la profession enseignante, ces questions conduisent à des demandes de changements relatifs:

- aux prestations liées à la maternité ou de nature parentale;

- aux soins apportés aux enfants et aux personnes âgées;
- à l'impact sur les femmes du changement de l'âge de la retraite, qui les oblige à rester plus longtemps sur le lieu de travail;
- à l'impact sur les femmes des changements en matière de soins de santé;
- au suivi de l'impact sur les femmes du chômage dans le secteur éducatif, là où il existe, et des conséquences pour ce même secteur de la mise à la retraite d'un pourcentage élevé d'éducateurs, dans les cinq ans à venir, dans certaines régions du monde.

Il est demandé à l'IE de poursuivre son travail de production de matériel de formation en rapport avec les objectifs prioritaires du Programme d'action de Beijing, et de promouvoir l'adoption et la mise en oeuvre de ces objectifs par les gouvernements à chaque occasion. Ceci est particulièrement nécessaire dans le cadre du travail effectué aux niveaux international et régional avec les Nations Unies et ses agences spécialisées, l'OIT, l'UNESCO, la Banque Mondiale, l'OMS, et de manière croissante avec l'UNICEF sur l'éducation des filles et le travail des enfants. Une étroite collaboration avec la CISL permet à l'IE de contribuer au travail effectué au nom des femmes travailleuses, et d'obtenir un soutien, pour ses priorités et ses objectifs, de la part d'une large coalition de travailleurs dont les enfants bénéficient largement de l'enseignement public.

L'IE doit poursuivre son travail, de manière à améliorer la condition des femmes dans l'éducation et dans la société, étant donné les nouveaux défis posés par la mondialisation. Nous devons récolter les informations des régions, par le biais des activités régionales et sous-régionales, et aider à établir les priorités. Il est toujours indispensable d'exprimer une position ferme à l'égard des femmes, dans le cadre des structures de l'IE, de façon à s'assurer que l'égalité reste au coeur du travail de l'IE. Les activités antérieures aux conférences dans les régions sont recommandées, comme partie intégrante du programme de travail de l'IE, afin de continuer à maintenir la dynamique du travail effectué jusqu'à ce jour.

Il est également nécessaire d'organiser une conférence internationale pour examiner l'impact de la féminisation de la profession enseignante dans les différentes régions du monde. Une coopération continue avec l'OIT sur cette question est recommandée.

L'amélioration globale de la situation des femmes, dans les organisations d'enseignants et d'enseignantes, dans l'éducation et dans la société, traduit un progrès lent mais sûr. Ce progrès n'est pas suffisamment bien établi pour être pris pour la norme, mais il donne lieu à un optimisme prudent.

L'année 1998 verra la célébration du cinquantième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Comme nous le signalons dans notre rapport, l'égalité reste une tâche inachevée, et nous soutenons l'affirmation contenue à l'article 18 de la Déclaration et du Programme d'action de Vienne (juin 1993), selon laquelle:

"Les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. L'égalité et pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination totale de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale."