



TROISIEME RAPPORT SUR LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS AFFILIEES, DANS L'EDUCATION ET DANS LA SOCIETE

I. LES FEMMES ET LE MONDE AUJOURD'HUI

II. L'INTERNATIONALE DE L'EDUCATION ET LA CONDITION DES FEMMES

2.1 LES PRINCIPES

2.2 LA MISE EN OEUVRE

2.2.1 Art.10 – Le Bureau exécutif

2.2.2 Les Comités régionaux

2.3 Art. 15 –LE COMITE DE LA CONDITION DES FEMMES

2.3.1 Composition du Comité

2.3.2 Les réunions du Comité

2.3.3 Le développement des Tables Rondes régionales des femmes

2.3.4 Le travail effectué par le Comité

a) *Les thèmes abordés par le Comité*

b) *Les actions*

c) *Les publications*

2.3.5 Les liens entre "Egalité des chances" et "Coopération au développement" à l'IE

III. LE QUESTIONNAIRE EVALUATIF DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'IE

3.1 LES FEMMES ET LES SYNDICATS

3.1.1 Les politiques d'égalité hommes-femmes dans les syndicats

3.1.2 La représentation des femmes dans la structure de l'organisation nationale

3.2 LES FEMMES ET L'EDUCATION

3.2.1 Les femmes dans la profession enseignante: une réalité visible

3.2.2 L'égalité dans la profession enseignante: rémunérations et carrières

3.3 LES FEMMES ET LA SOCIETE

IV. POUR OEUVRER DANS LE FUTUR : LE ROLE DE L'INTERNATIONALE DE L'EDUCATION (Quelques conclusions et recommandations)



AVERTISSEMENT: le présent document ne devra pas être considéré comme une représentation totalement réaliste de la situation des femmes dans les organisations membres (vu le faible échantillon de réponses obtenues), mais plutôt comme un panel de la diversité des questions rencontrées par rapport à l'égalité des genres servant à évoquer des pistes de réflexion sur la position des organisations par rapport aux femmes et aux problèmes des femmes.

Les statistiques ont leurs limites: elles traitent tous les sujets à un niveau égal et affichent **un état de faits**, mais sans considérer les nuances culturelles et nationales, et les conceptions politiques amenant à cet état. Il est nécessaire d'aller au-delà des chiffres pour pouvoir considérer les problèmes.

Ces résultats reflètent donc des situations qui parfois nous choquent ou nous étonnent, et c'est dans ce sens que **nous voudrions que ce document soit un outil de travail de base** qui nous permette de réfléchir ensemble et d'élucider les questions que nous posent la synthèse de ces témoignages.

I. LES FEMMES ET LE MONDE AUJOURD'HUI

Depuis 1998, beaucoup d'événements internationaux sont venus réaffirmer la nécessité de poursuivre et de renforcer le processus d'action positive en faveur de l'amélioration de la condition des femmes dans le monde, processus qui n'a d'ailleurs cessé de prendre de l'ampleur au cours des années 1990. Beijing+5, la Marche Mondiale des Femmes, CIPD+5¹, le protocole optionnel de la CEDAW¹ ou la Convention 183 de l'OIT¹ sur la maternité en sont autant d'exemples démonstratifs.

Si le début de la décennie avait surtout été consacré à l'élaboration de conventions internationales traitant les problématiques des femmes et aux ratifications de ces conventions par les pays, ces 3 dernières années ont surtout servi à faire le bilan de la concrétisation de ces conventions au niveau mondial et à évaluer les résultats et les obstacles rencontrés par les pays signataires.

De manière générale, l'ensemble des secteurs engagés dans le processus en faveur des femmes s'accordent aujourd'hui sur la difficulté de mettre en place et de maintenir durablement le respect des dispositions écrites. Deux obstacles majeurs sont présentés comme entravant la réalisation des objectifs:

- le manque de pistes concrètes pour les gouvernements pour réaliser des changements, tant en termes d'indicateurs de mesure des besoins et des résultats qu'en termes de méthodes d'action.
- Le manque général de prise de conscience et de compréhension des avantages et de l'intérêt de l'égalité entre les sexes pour l'ensemble de la population (pas seulement pour les femmes).

Par ailleurs, certains pays affichent encore bien des résistances lors des négociations lorsqu'il s'agit d'établir des engagements concrets comme l'allocation de ressources, la mise en place d'objectifs et d'indicateurs précis et des calendriers pour atteindre ces objectifs. *"Bien que la lettre des Nations Unies reconnaisse le droit à la diversité, parler des femmes et de leur diversité reste difficile"* avait souligné une participante de Beijing+5.

A l'aube du troisième millénaire, nous pouvons bien sûr nous réjouir du parcours déjà réalisé: la création de grands textes politiques favorisant plus d'égalité, et le développement croissant des groupements de femmes défendant leurs causes un peu partout dans le monde sont autant de preuves d'une présence de plus en plus visible des revendications des femmes aussi bien au niveau régional, national ou international.

Les femmes sont ainsi plus nombreuses au sein des parlements, participent de plus en plus au travail rémunéré (41% de la main d'œuvre mondiale), et sont de plus en plus alphabétisées, l'écart mondial entre hommes et femmes se réduisant maintenant à 10% (contre 15% en 1995)².

Cependant, nous ne devons pas oublier que la réalité de notre monde fait que la situation des femmes et des filles représente encore aujourd'hui:

64% de la population analphabète²

60% des enfants en âge scolaire et non scolarisés²

1/3 de la production économique mondiale non rémunérée à travers le travail non-marchand³

¹ **CIPD**: la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (21ème session extraordinaire de l'Assemblée Générale de l'ONU), **CEDAW**: Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination Contre les Femmes, **OIT**: Organisation Internationale du Travail

² UNESCO (2000). *"Annuaire Statistique de l'Unesco"*. Disp.<http://unesco.org/uisfr/know0.htm>



30% de charge de travail en plus que les hommes³

1/3 de grossesses non désirées ou dont le moment est inopportun (soit 80 millions par an)⁴

plus d'1/2 million de décès maternels par an dus au manque d'assistance médicale pendant ou après la grossesse ou lors d'avortements⁴

130 millions de filles et femmes ayant subi des mutilations génitales⁴

5 fois plus de risques que les hommes d'être touchées par les MST (soit 333 millions de femmes par an), dont le SIDA⁴

4 millions de femmes et de fillettes achetées ou vendues comme esclaves du trafic sexuel (estimation minimale)⁴

et un nombre inconsideré de victimes de violences physiques ou psychologiques lors des conflits armés⁵, dans les situations de travail ou au sein même de leur couple ou de leur famille, victimes qui pour la majorité sont encore dans l'ombre...

Et partout dans le monde, au Nord comme au Sud, dans les pays développés comme en développement, des exemples innombrables continuent de montrer qu'il n'est toujours pas simple de s'attaquer aux problématiques des femmes, que ce soit dans le domaine de l'éducation, de la santé, du travail ou de la politique.

Il faut malheureusement constater que, si des progrès sont réalisés envers la condition des femmes, ceux-ci restent toujours précaires face aux moindres changements de climat politique, économique ou social. En effet, l'apparition ou l'aggravation de problèmes macrosociaux affectent plus directement et plus gravement les avantages sociaux des femmes, et donc leurs chances de développement. Par exemple, une étude a récemment montré un lien significatif entre la diminution du taux d'inscription des filles dans le secondaire et l'aggravation de la dette nationale dans 12 pays d'Afrique subsaharienne⁶. Cette instabilité des progrès met encore en évidence qu'un très sérieux travail de fond sur les mentalités et sur l'image sociale des sexes doit être effectué pour pouvoir compter sur des bases solides de changement et offrir de réels espoirs d'amélioration aux femmes.

Car le statut de citoyen de deuxième classe réservé aux femmes comporte un coût financier (invisibilité économique, moitié de la population moins qualifiée) et social (mortalité et morbidité maternelles, démographie galopante, violence sexiste, "impuissance apprise"), que les femmes ne sont pas seules à payer. Les hommes, et la société en général, le paient également. Aussi, l'une des clés du développement durable consistera à reconnaître les coûts de la discrimination, c-à-d les conséquences de celles-ci sur l'ensemble de la société, à les rendre visibles aux décideurs et aux familles, et à concevoir des moyens de les éliminer.

" (...)L'éducation des filles est l'un des moyens les plus efficaces de promouvoir le développement.(...)En veillant à ce que femmes et hommes aient un accès égal à l'éducation, aux emplois, à la propriété et au crédit, et en facilitant la participation des femmes à la vie publique, on réduit la mortalité infantile, on améliore la santé publique, on ralentit l'accroissement démographique et on renforce la croissance économique générale. Cela est vrai pour tous les pays, mais surtout les plus pauvres.(...)L'inégalité est aussi réduite par un développement économique qui favorise l'infrastructure dans les domaines de l'eau, de l'énergie et des transports.(...)Les sociétés qui promeuvent les droits de la femme et l'égalité des sexes en même temps que la croissance réussissent mieux à réduire les disparités entre les sexes que celles qui mettent l'accent sur la croissance seule." (Banque Mondiale. *A paraître. Policy Research Report on Gender and Development, DC: Banque Mondiale* <http://www.worldbank.org/gender/prr>).

³ UNDP (2000). *Human Development Report 2000*. Disp. <http://www.undp.org/hdr2000/>

⁴ UNFPA (2000). *State of World Population 2000: Lives Together, Worlds Apart (men and women in a time of change)*. Disp. <http://www.unfpa.org/swp/main/htm>

⁵ **Le viol systématique utilisé comme arme de guerre** fut pour la première fois condamné en tant que « crime contre l'humanité » le 22 février 2001 par le Tribunal International de La Haye pour le jugement des crimes commis durant la guerre de Bosnie Herzégovine.

⁶ UNIFEM (2000). *Progress of the World's Women 2000 – A new Biennial Report*. Disp. <http://www.unifem.undp.org/progressww/2000/>



Aujourd'hui, outre les problèmes ancestraux que l'on connaît et qui continuent d'accabler les femmes (tâches domestiques, manque d'accès aux soins de santé sexospécifiques, violence, exploitation sexuelle), le monde moderne fait peser lui aussi de nouvelles menaces de discrimination envers les femmes, et particulièrement, comme nous allons le voir, en ce qui concerne l'éducation et l'information.

Ainsi, l'évolution de la société et ses exigences sans cesse plus élevées en matière de connaissances risque bien de laisser très vite derrière elle une frange de plus en plus large d'exclus, parmi laquelle on compte déjà une majorité de femmes, alors que dans le même temps les mesures politiques ne sont jamais aussi rapidement prises comparées à la vitesse fulgurante de l'évolution technologique. La mondialisation, la modernité peut en effet représenter la perspective de plus d'autonomie et de libertés dans la vie des femmes, mais la persistance paradoxale des rôles et des stéréotypes sexuels fait que bien souvent de nouvelles difficultés s'ajoutent à celles déjà existantes pour les femmes et ralentissent en fin de compte leur intégration.

- Ainsi l'exclusion commence déjà à l'école, lorsque les filles sont détournées, découragées ou refusées dans les disciplines considérées comme masculines telles que les mathématiques, les sciences et les nouvelles technologies, alors que ces dernières constituent les secteurs de pointe de la société et que la plupart des secteurs d'activités économiques les utilisent, nécessitant main d'œuvre qualifiée et formations continues, formations auxquelles les femmes ont rarement accès en réalité compte tenu des charges familiales qui leur sont conférées une fois adultes.
- D'autre part, l'organisation du monde du travail, encore basée sur les valeurs dites masculines, ne s'adapte pas aux obligations de la vie familiale (p.ex. faciliter la garde des enfants et les travaux ménagers...). En conséquence, le partage des tâches n'étant pas encore entré dans les mœurs, cela entraîne pour la majorité des femmes une surcharge de travail; beaucoup de femmes ne peuvent, légitimement, supporter autant et devront souvent choisir entre sacrifier leur santé ou sacrifier leur carrière et leur chance d'accéder aux postes de décision pour être reléguées, volontairement ou non, dans les emplois à temps partiel. Les femmes enseignantes, nous le verrons, ne sont pas épargnées par cette situation.

Répartition de la charge de travail et du temps de travail suivant les types d'activités pour les hommes et pour les femmes et suivant le niveau de développement des pays

	Charge de travail		Temps consacré (%):			
	Temps de travail (mn/jour)		Aux activités marchandes		Aux activités non marchandes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moyenne pays en développement	544	483	34	76	66	24
Moyenne pays développés (OCDE)	430	408	34	66	66	34

(Source:UNDP (2000). Human Development Report 2000. Disp. < <http://www.undp.org/hdr2000>>)

- Enfin, et particulièrement dans les pays en développement, la pandémie croissante du SIDA, outre la charge supplémentaire de s'occuper des malades, fait resurgir au grand jour la vulnérabilité sexospécifique importante des femmes par le peu de possibilités que beaucoup d'entre elles ont de négocier les conditions des rapports sexuels, de contrôler leur sexualité et leur santé en général. Surtout, peu de femmes ont accès à l'information dans le domaine de la sexualité et de nombreux tabous bloquent encore la communication entre hommes et femmes à propos des problèmes sexuels.

Alors que l'on identifie de mieux en mieux les obstacles sociaux à l'émancipation des femmes, où en est donc la réflexion politique au sujet des stratégies à développer par rapport à ces problèmes connus?



De plus en plus, l'observation des phénomènes sociaux discriminatoires nous montre qu'il est essentiel de développer une approche globale et systémique des analyses et des réformes pour pouvoir agir en même temps sur l'ensemble des facteurs de la discrimination des femmes.

En effet, tout environnement qui discrimine les femmes (p.ex. la prise de décision dans la famille) aura des conséquences sur l'intégration de celles-ci dans les autres environnements de leur vie (p.ex., le niveau d'éducation, les chances et le type d'emploi, le nombre d'enfants, la santé de la famille...). Aussi, il ne s'agira pas d'intervenir sur un seul facteur, mais bien de garder une vision holistique constante des problématiques.

Ce qui est donc primordial, c'est que les acteurs sociaux puissent créer des réseaux de collaboration larges et étendus afin d'agir d'une même force sur l'ensemble des facteurs de la discrimination et d'ouvrir enfin aux femmes un environnement ouvert et "sain" leur permettant le plein épanouissement de leurs potentialités et d'offrir leurs compétences à la société dans le respect d'elles-mêmes.

Pour ce faire, le système éducatif se doit de garder une place centrale dans le déroulement du processus: en effet, sa position cruciale auprès des enfants dès le début de leur socialisation et auprès des adultes devrait lui permettre de diffuser massivement les politiques d'égalité, en théorie comme en pratique, et de favoriser chez les enfants et les individus, hommes et femmes, tout au long de leur vie, l'émancipation dans leurs compétences, la valorisation de leur image et la connaissance de leurs droits, en reflet du développement d'une société démocratique respectueuse des droits humains.

II. L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION ET LA CONDITION DES FEMMES

2.1 LES PRINCIPES

Selon l'**article 2 des Statuts**, l'IE s'engage à poursuivre le but:

h) "de lutter contre toutes les formes de racisme, de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondés 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".

La déclaration politique de l'IE sur les femmes dans l'éducation et dans les organisations enseignantes est une démonstration de cette volonté d'actions concrètes en faveur des femmes au sein d'elle-même et de ses organisations membres. Entre 1998 et 2001, le Secrétariat de l'IE a continué de promouvoir les résolutions adoptées au Congrès en faveur de l'égalité de genre.

2.2 LA MISE EN OEUVRE

2.2.1 Art.10 – Le Bureau exécutif

c) " Le Bureau exécutif se compose de 23 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".

**Composition du Bureau exécutif**

Période	Total Membres	Hommes	Femmes	% de Femmes
1998 – 2001	23	11	12	52%
1995-1998	23	12	11	47%
1993-1995	25	18	7	28%

N.B.: Le Bureau exécutif est présidé par une femme et 3 vice-présidents sur 4 sont des femmes.

2.2.2 Les Comités régionaux**Composition des Comités régionaux actuels et leur évolution par rapport aux femmes**

Comité régional	Total Membres	Hommes	Femmes	% Femmes actuel (2000)	Evolution % femmes depuis 1995-1998	Evolution % femmes depuis 1993-1995
Afrique	16	7	9	57%	+14.2%	+16%
Asie-Pacifique	16	9	7	43%	- 7%	- 4%
Europe	38	27	11	29%	+ 0.5%	+ 3%
Amérique Latine	9	5	4	44%	- 6%	+2%

N.B.: * le nombre total de membres des comités régionaux varie de deux ou trois unités suivant les périodes, sauf pour l'Europe qui a augmenté ses effectifs de 12 membres depuis 1993.

* le comité d'Amérique Latine est présidé par une femme et tous les comités comptent au moins une femme vice-présidente.

D'autre part, il faut aussi mentionner le travail qui s'est fait à travers le réseau des femmes en Asie et en Afrique et qui ont commencé en Amérique Latine. Ces réseaux, soutenus par des financements de certaines organisations membres, ont contribué à la formation des femmes des syndicats et aussi au développement de leurs capacités de pouvoir.

2.3 Art. 15 - LE COMITE DE LA CONDITION DES FEMMES

- a) " Un Comité de la condition 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 condition des femmes est composé par le Conseil exécutif de femmes membres choisies exclusivement en son sein. Le Bureau exécutif fixe ses objectifs et ses méthodes de travail.**

2.3.1 Composition du Comité

Des changements structurels sont intervenus depuis 1998, de sorte que les membres du Comité ressortent à présent exclusivement du Bureau exécutif de l'IE. Cette démarche a été entreprise dans le but d'une part de faciliter l'organisation des réunions du Comité, puisque celles-ci se déroulent juste avant celles du Bureau exécutif, et d'autre part pour que l'IE contribue à fournir des financements supplémentaires pour les activités régionales sur l'égalité.

Présidente: Jan Eastman , CTF – Canada

Membres: Agneta Anderlund , Lärarförbundet – Suède
Georgina Baiden , GNAT – Ghana
Sharan Burrow , AEU – Australie
Marguerite Cummins-Williams , BSTU – Barbade
Sandra Feldman , AFT – Etats-Unis



Mary Hatwood Futrell , G.Washington University – Etats-Unis
Anni Herfort Andersen , DLF – Danemark
Marta Maffei , CTERA – Argentine
Assibi Napoe , FESEN – Togo
Laures Park , NZEI – Nouvelle Zélande
Eva-Maria Stange, GEW – Allemagne

2.3.2 Les réunions du Comité

Quatre réunions ont eu lieu depuis le Congrès de Washington (1998):

24 et 25 mars 1999
24 janvier 2000

23 octobre 2000
27 mars 2001

2.3.3 Le développement des Tables Rondes régionales des femmes

Le comité s'est toutefois inquiété de sa capacité à représenter de manière efficace les besoins exprimés par les femmes affiliées à un niveau plus local: seraient-elles toujours entendues?

Afin de développer et de consolider les réseaux de communication entre les groupes de femmes dans les organisations de l'IE aux différents niveaux local et régional, **le Comité s'est investi dans l'application des Résolutions du Congrès de 1998 et a suivi l'organisation des Tables Rondes des femmes dans chaque région.**

Ces Tables Rondes rassemblent les représentantes des organisations venant des différents pays de la région **pour discuter, formuler des recommandations et entamer des actions sur les problèmes spécifiques rencontrés par les femmes de cette région.** Ces Tables Rondes doivent avoir lieu au moins une fois dans chaque région entre chaque Congrès international de l'IE (soit sur une période de 3 ans).

TABLES RONDES REGIONALES ORGANISEES:

EUROPE (octobre 1990) : Zagreb, Croatie

PRIORITES D'ACTION:

- * Soins de santé additionnels: maternité, problèmes de stress, dépression, accès à la sécurité sociale en fonction de l'âge
- * Actions positives: quotas
- * Droit des femmes: développer des politiques et des actions dans les syndicats pour intégrer les questions d'égalité (assistance familiale, sécurité sociale, problèmes de violence contre les femmes)
- * Retraite (garanties)
- * Convaincre l'opinion publique/les media/les partenaires
- * Programmes sociaux pour les femmes
- * Formations sur: stratégies médiatiques, comment influencer les politiques sur les questions qui affectent les femmes, droits humains et culture de paix, mondialisation et éducation publique
- * Financement des actions de la région

AMERIQUE LATINE (Mars 2000) : San José, Costa Rica

PRIORITES D'ACTION:

- * Actions et formations pour la santé, particulièrement en matière de santé sexuelle et reproductive (prévention grossesse, VIH-SIDA...)
- * promotion de la participation des syndicats dans la création d'une politique de respect de la protection de la santé sexuelle et reproductive et contre toutes les formes de violence, notamment la violence domestique
- * exhorter la promotion et les actions politiques en faveur de la Convention 183 sur la protection de la maternité
- * défendre les droits à la retraite et à la pension et à l'âge plus précoce de retraite pour les femmes



ASIE (Avril 2000) : New Delhi, Inde

PRIORITES D'ACTION:

- * établissement d'une base de données sur les dispositions en matière de congé de maternité
- * promouvoir l'égalité des genres dans l'éducation pour 2005
- * promouvoir l'égalité des genres de façon universelle
- * faire de la première décennie du 21ème siècle la décennie de la petite fille
- * réaliser l'implantation complète de la Plate-Forme d'Action de Beijing

EUROPE DE L'EST (Décembre 2000) : Prague, République tchèque

PRIORITES D'ACTION:

- * focalisation sur les aspects de genre de la situation de l'éducation en Europe de l'Est
- * développer une Déclaration politique sur les droits des minorités et des enseignants / étudiants ayant des besoins spécifiques dans le domaine de l'éducation.
- * promotion de L'égalité de genre dans les syndicats d'enseignants: affronter les discriminations directes et indirectes, les rôles tenus par les hommes et les femmes, les "plafonds de verre" qui existent encore

AFRIQUE (Juin 2001)

2.3.4 Le travail effectué par le Comité de la promotion des femmesa) *Les thèmes abordés par le Comité*

Lors de ces quatre réunions, le Comité a abordé et discuté plusieurs thèmes de l'actualité des femmes et établi des recommandations visant à être appliquées à différents niveaux d'action de l'IE:

- **L'apport des événements internationaux à la condition des femmes (Beijing+5, CSW⁷, Marche Mondiale,...)**

Le Comité a continuellement insisté sur l'importance de la participation de l'IE à tous les événements politiques internationaux qui pouvaient influencer positivement la condition des femmes afin de défendre les revendications de l'IE. Le Comité a donc recommandé au Secrétariat de:

- Continuer de participer à la défense des objectifs et des revendications des femmes enseignantes et diffuser largement les informations sur ces événements.
- fournir des recommandations aux organisations membres tout au long des préparations et du déroulement de ces événements et les encourager au lobbying et à une participation active.

Le Comité s'est entretenu sur les résultats obtenus à l'issue de ces assemblées dans le but d'intégrer ces données à la politique et aux pratiques de l'IE (*voir aussi point 2.3.4b et c*).

- **Les changements en faveur des femmes sur le marché de l'emploi (protection de la maternité, OIT)**

Le Comité a suivi la participation active de l'IE dans les négociations pour le renforcement de la Convention 103 et de la Recommandation 95 de l'OIT sur la protection de la maternité, et dans le lobbying pour la ratification et l'application de ces textes. Une série de recommandations a été constamment prodiguée par l'IE aux organisations membres tout au long de la préparation de cet événement. A l'issue de la Conférence internationale du travail de l'OIT, le Comité a conclu à la nécessité d'une **stratégie** de lobbying en deux parties, l'une centrée sur l'obtention de ratifications de la nouvelle convention, l'autre sur la promotion effective de cette convention pour les enseignantes et sur le soutien de son expansion pour les autres travailleuses. Le Comité a fourni des recommandations qui seront incluses dans un kit (en préparation).

- **La féminisation de la profession enseignante**

Alors que les enseignantes sont en nombre supérieur aux enseignants pour l'ensemble de la profession, et plus spécifiquement aux niveaux scolaires préprimaire (94%) et primaire (58%)⁸ dans la plupart des pays, le Comité fait remarquer que les femmes restent peu visibles aux postes de décision et de

⁷ CSW: Commission on the Status of Women (Nations-Unies).

⁸ Source: <<http://unesco.unesco.org/uisfr/know0.htm>>.



responsabilités. Le comité se demande aussi si la dévalorisation de l'enseignement ne serait pas due à cette tendance croissante de femmes dans cette branche. L'IE a aussi collaboré avec l'Organisation Internationale du Travail à la **réalisation d'un rapport** sur ce thème : "Trends in feminization of the teaching profession in OCDE countries 1980-1995" (2000).

- **Egalité des genres et développement**

Le Comité s'est entretenu sur l'évolution de la notion de "femmes et développement" vers la notion plus large et plus complète "d'égalité des chances et développement", exprimant le fait que tenir compte des femmes dans le développement n'impliquait pas seulement de développer leur autonomisation mais de travailler véritablement sur les relations entre les genres (aux niveaux social, économique, politique et culturel), afin de pouvoir observer un changement durable des politiques et des pratiques.

L'analyse des projets de l'IE a également montré la nécessité d'une planification axée sur l'égalité des chances dans TOUS les projets et non seulement dans ceux spécifiques aux femmes (pour détails, voir 2.3.5).

- **La situation des enseignantes et étudiantes autochtones**

Le Comité a remarqué que ces enseignantes étaient souvent négligées, et peuvent être doublement discriminées par le fait d'être femmes et membres d'une communauté minoritaire de la société, alors qu'elles réalisent pourtant un travail considérable auprès d'enfants difficiles à toucher par l'enseignement officiel. Elles sont encore très peu présentes au sein des syndicats.

- **Les droits de l'enfant et le travail des enfants**

L'IE participe activement à la préparation de la prochaine Séance Spéciale de l'ONU sur les droits de l'enfant en septembre 2001 (UNGASS on Children). Le Comité insiste sur le rôle stratégique de l'IE dans la préparation et le déroulement de cette assemblée pour les thèmes des droits des femmes et des enfants reliés à l'éducation et aux droits des enseignantes.

- **La promotion de la Déclaration Politique sur la Condition de la Femme et les résolutions de l'IE**

Le Comité a suivi la mise en œuvre de cette déclaration dans l'enseignement et les syndicats, principalement pour voir augmenter la représentation des femmes aux postes de direction, dans les délégations syndicales et les événements internationaux.

- **L'analyse de la perspective du genre dans les structures, politiques et pratiques de l'IE**

Le Comité est revenu sur l'importance d'une évaluation précise et régulière ventilée par sexe dans les structures, les politiques et les pratiques de l'IE et de ses organisations membres, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, afin de mieux cerner et de réellement prendre en compte ce facteur. Le Comité insiste aussi sur la nécessité d'évaluation de son propre travail.

b) Les actions

Actions politiques:

L'IE a soutenu activement les actions internationales en faveur des femmes (Marche Mondiale des femmes, Journée Internationale des Femmes), et a participé à un grand nombre d'événements internationaux importants où elle a défendu activement les revendications des femmes enseignantes. L'IE était présent à Beijing+5 (juin 2000), à la Conférence Internationale de l'OIT (juin 2000), aux préparations de l'Assemblée générale de l'ONU sur les droits de l'enfant (septembre 2000 et janvier 2001), lors des négociations du protocole optionnel de la CEDAW (mars 2000)...L'IE s'est aussi chargée de diffuser largement les informations sur ces événements.

Actions pratiques:

Depuis 1998, l'IE a continué de soutenir à travers les bureaux régionaux le réseau régional des femmes d'Asie-Pacifique (SAARC) et le réseau des femmes d'Afrique de l'Ouest et a collaboré au développement de nouveaux programmes pour les femmes pour la région d'Amérique Latine.

Enfin, il faut signaler que les programmes éducatifs de l'IE sur le SIDA sont déjà imprégnés de la nouvelle conception sur le genre, puisque les hommes et les femmes participent ensemble aux formations, afin de permettre que s'établisse une réelle communication entre les sexes sur ce sujet.



Des recommandations issues des séminaires régionaux et des Tables rondes ont toutefois demandé également des programmes spécifiques pour les femmes sur le VIH/SIDA.

c) Les publications

L'IE a publié trois nouveaux **documents** sur le thème des femmes depuis 1998: "Les femmes et l'économie" (1998), "Les femmes et les droits humains" (1999) et "L'éducation des filles" (2000).

En outre, le Comité a coordonné la publication de plusieurs **brochures didactiques** sur le leadership et la communication syndicale à l'intention des femmes, ainsi que sur les normes et outils internationaux relatifs aux femmes.

L'IE a aussi coordonné la **réalisation d'un rapport** pour l'Organisation Internationale du Travail : "Trends in feminization of the teaching profession in OCDE countries 1980-1995" (2000).

Une **affiche** didactique a été réalisée chaque année pour la Journée Internationale de la Femme (8 mars).

2.3.5 Les liens entre "Egalité des chances" et "Coopération au développement" à l'IE

Malgré les efforts entrepris pour intégrer les femmes à différents niveaux dans les projets de coopération, on a pu remarquer que ceux-ci se concentraient surtout sur le pôle "quantitatif" du problème de la représentation des femmes (c-à-d atteindre des quotas de femmes), alors que d'autre part, des problèmes importants des femmes n'étaient toujours pas réglés, et que la prise en compte réelle des femmes n'en ressentait aujourd'hui encore que peu d'améliorations dans la plupart des pays.

L'EI pense qu'une plus grande coopération entre les coordinations "Egalité des chances" et "Coopération au développement" serait bénéfique à l'assurance du respect des engagements à l'égard des femmes dans les projets. Le secrétariat aurait donc un rôle à jouer dans la création, la préparation et l'évaluation des programmes de coopération. En effet, il ne suffit pas d'atteindre les objectifs quantitatifs pour voir apparaître en conséquence des changements dans les habitudes des organisations.

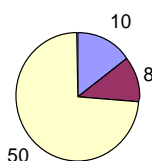
Le Comité a tout d'abord formulé des pistes pour une évaluation continue de l'égalité des sexes dans les programmes de coopération, présentées sous la forme d'une **liste de contrôle**: ce sont concrètement l'ensemble des questions que le Comité considère comme importantes à se poser sur ce thème tout au long d'un programme.

III. LE QUESTIONNAIRE EVALUATIF DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'IE

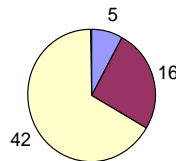
Cette section est une synthèse des réponses des organisations membres ayant répondu au questionnaire qui leur fut envoyé par le département de l'Egalité des Chances de l'IE.

Répartition du nombre de réponses reçues et non reçues suivant les régions et au total

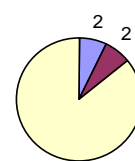
Afrique



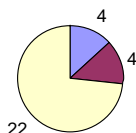
Asie-Pacifique



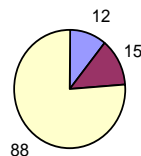
Amérique Latine



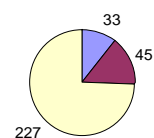
Amérique du Nord & Caraïbes



Europe



TOTAL MONDIAL





- Organisations n'ayant pas répondu
- Nouveaux répondants
- Avaient déjà répondu en 1998

Les chiffres sont clairs: seules 25% des organisations ont répondu, contre 39,4% en 1998 et 24% en 1995; et seulement 14% des organisations ont répondu aux questionnaires à la fois en 1998 et en 2001.

Donc: 227 organisations, soit 75% des organisations membres de l'IE ont décidé de ne pas répondre à ce questionnaire...

- Parmi les 78 organisations ayant répondu, 16 ont envoyé une documentation illustrative de leurs politiques et/ou activités en faveur de l'égalité (2 en Afrique, 5 en Asie, 2 en Amérique Latine, 4 pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes, 3 en Europe), soit seulement 20%.
- Statut des organisations répondantes: 56 syndicats nationaux, 15 fédérations et 4 confédérations (trois organisations n'ont pas spécifié).
- Sexe des personnes répondantes: 31 hommes, 41 femmes (appartenant en majorité à la structure "femmes" de l'organisation), et 3 groupes homme/femme.

La décroissance importante du nombre de réponses depuis 1998 et **la non participation majoritaire des membres au questionnaire sur la situation des femmes** en 2000 nous interpelle, et pose une question importante sur la véritable considération du problème de genre par les organisations: veulent-elles signifier par là :

- leur non intérêt pour les problèmes d'égalité de genre ?
- qu'il n'y a pas de problèmes d'égalité de genre dans leur organisation ?

3.1 LES FEMMES ET LES SYNDICATS

3.1.1 Les politiques d'égalité hommes-femmes dans les syndicats

De manière générale, les organisations semblent satisfaites de leurs politiques d'action en faveur de l'égalité hommes/femmes: elles les jugent très positivement.

80% des organisations disent proclamer l'égalité entre hommes et femmes dans leurs statuts. Ceux qui ne le font pas l'expliquent souvent par le fait que cette égalité est déjà inscrite dans la constitution de leur pays.

80% des organisations disent suivre l'évolution du nombre de femmes affiliées et de leur participation dans l'organisation.

Une amélioration au niveau du nombre des Caucus des femmes avant les Congrès/Assemblées Générales : 40% des syndicats disent en organiser (11% en Europe, 50% ou plus dans les autres régions), contre 21% en 1995 et 32% en 1998.

En Afrique, ces caucus sont **tous ouverts aux hommes**, pour seulement 1/3 en Asie (68% pour le monde). En général, *les hommes sont plus observateurs* (55%) que *participants* (45%).

Présence fréquente d'un département "Femmes" ou "Egalité des chances": 62% des organisations en possèdent un (88% en Afrique, 44% en Europe). Cette présence est restée la même depuis 1995 (63%).

55% des organisations affirment avoir mis en place **des politiques favorisant la participation des femmes** (contre 52,7% en 1998 et 55% en 1995).

Voici les différents **types de politiques organisées envers les femmes** qui nous ont été présentées:



Quotas , sièges réservés, nominations spéciales en vue de favoriser la parité	52%
Postes à responsabilités réservés spécifiquement aux femmes:	32%
<ul style="list-style-type: none"> Les postes du Comité des femmes "afin qu'elles puissent résoudre leurs problèmes spécifiques" (52%) postes réservés pour garantir la représentation des femmes à tous les niveaux, spécialement les plus élevés, par exemple vice-présidence (19%) 	
Programmes , formations, projets spécifiques pour les femmes	21%
Encourager les femmes à participer, leur faire prendre conscience de leur rôle dans la société et encourager le réseau des femmes	14%
Respecter les femmes en leur donnant l'égalité de parole et le libre accès à toutes les fonctions, et en organisant des formations sur l'égalité pour les membres	12%

Comme on peut le voir, la majorité des organisations, quelle que soit la région, privilégient la méthode des quotas de femmes pour favoriser leur intégration, ainsi que des actions ciblées sur le changement des femmes...

Ceux qui n'organisent pas d'actions spécifiques ou qui ne possèdent pas de politiques en faveur des femmes le justifient par le fait:

qu'il n'y a pas besoin d'agir , il n'y a pas de problèmes d'égalité entre hommes et femmes - surtout en Europe	37%
que l'égalité c'est maintenir le même système pour tous – surtout en Europe	32%
que les femmes sont majoritaires dans l'organisation , elles sont bien représentées et ne doivent pas se battre pour leurs droits	17%
que la politique est en cours de réalisation ou qu'elle n'est pas encore appliquée	8%
qu'il n'y a pas de demande des femmes ou il y a une demande de ne pas développer une telle politique en leur faveur	4%

Rem: l'Europe est la région qui entame le moins d'actions politiques en faveur des femmes (seulement 33% des organisations).

3.1.2 La représentation des femmes dans la structure de l'organisation nationale

Présence des femmes dans l'organisation

REGION	% femmes affiliées à l'organisation	% femmes au dernier congrès/AG de l'organisation	% femmes au comité national	% femmes au comité exécutif
AFRIQUE	58	42	35	17
ASIE	55	36	29	26
AM. LATINE	75	51	59	58
AM. DU NORD CARAÏBES	63	68	45	47
EUROPE	67	44	38	37
TOTAL MONDIAL	63	50	36	25
REGION	% femmes au comité des finances	% femmes au comité des statuts	% femmes au comité femmes ou égalité	% femmes dans les autres comités
AFRIQUE	30	59	48	13
ASIE	24	23	-	23
AM. LATINE	44	58	100	32



AM. DU NORD CARAÏBES	29	52	-	65
EUROPE	44	56	73	37
TOTAL MONDIAL	32	50	65	38

Les femmes représentent **la majorité des affiliées** à travers l'ensemble des organisations membres de l'IE (63%) et même par région.

Cependant, **dès que l'on observe la répartition hommes/femmes dans les comités de décision, on remarque que les pourcentages de femmes sont considérablement affaiblis**, notamment au niveau des comités nationaux, des comités exécutifs et des comités des finances (autour des 30%, soit la moitié du pourcentage d'affiliées). Comment se fait-il que cet état reste stationnaire depuis 95 et 98, et cela malgré les dispositions prises en matière de quotas et de politiques favorisant les femmes, d'après les organisations elles-mêmes?

Hormis pour les régions d'Amérique, les femmes sont aussi moins présentes lors des congrès/assemblées générales.

D'autre part, alors que nous venons de voir que 62% des organisations déclarent posséder un comité "femmes", seules 11 organisations le mentionnent dans leur structure (soit 14%) ...

Les femmes représentent en moyenne 54% du personnel employé à temps plein dans les organisations. D'après les réponses obtenues, la répartition des femmes dans les fonctions de l'organisation syndicale se présente en moyenne comme suit:

FONCTIONS	% travaillant dans cette fonction	STATUT DE CES FEMMES
0. <u>administratives</u> (secrétariat, comptabilité, réception...)	40%	85% sont engagées
1. <u>participatives</u> (membres actives, collaboratrices, coordinatrices)	29%	53% sont engagées
2. <u>codirection</u> (responsables de services, secrétaires générales, vice-présidentes...)	22%	80% sont élues
3. <u>direction</u> (directrices, présidentes, ...)	5%	88% sont élues

3.2 LES FEMMES ET L'ÉDUCATION

3.2.1 Les femmes dans la profession enseignante: une réalité visible

Le constat ne change guère au cours des années: nos résultats en matière de répartition des femmes dans l'enseignement, la direction et l'administration scolaire sont tout à fait semblables à ceux de 1995 et 1998. Le pourcentage de femmes dépasse dans toutes les régions les 85% pour le préprimaire, ce qui montre combien la petite enfance est encore un monde réservé aux "aptitudes féminines", alors que d'un autre côté, on retrouve à peine la moitié de ce pourcentage de femmes dans les niveaux d'enseignement supérieur et universitaire, où les hommes dominent. On sait cependant aussi que les salaires augmentent en parallèle avec le niveau d'enseignement, et cela partout dans le monde...

Le nombre de femmes aux postes de direction, quel que soit le niveau d'enseignement ou le secteur administratif, reste encore très faible comparé au nombre d'enseignantes (surtout en Afrique et en Asie, où l'écart atteint jusqu'à 38% pour le niveau primaire).

NIVEAU	% de femmes enseignantes	% de femmes directrices
Préprimaire et primaire	73,6 %	40,8 %
Secondaire général	56,6 %	43,2 %



Secondaire technique	45,5 %	27,6 %
Supérieur et universitaire	46,3 %	25,5 %
TOTAL	55,5 %	34,3 %

D'autre part, nous n'avons à nouveau reçu que très peu de réponses précises en matière de répartition temps plein / temps partiel et ventilée par sexe. Les données récoltées à travers cet échantillon nous révèlent cependant **des résultats étonnants: d'après les organisations répondantes, la très grande majorité des femmes travaille à temps plein (en moyenne 87,5% des femmes). Ces données sont en contradiction avec les recherches actuelles sur la précarisation de l'emploi⁹ des femmes**, et ceci nous amène à nous poser plusieurs questions:

- Contrairement à ce que l'on dit, les femmes seraient-elles très peu à être concernées par le temps partiel dans l'éducation?
- Les personnes à temps partiel seraient-elles réellement affiliées à un syndicat et si oui, seraient-elles comprises dans la politique du syndicat et existerait-il des actions spécifiques aux problèmes qui les concernent?

Nous ne disposons malheureusement pas des informations nécessaires pour répondre à cette question.

3.2.2 L'égalité dans la profession enseignante: rémunérations et carrières

Seules 14 organisations (19%) mentionnent l'existence d'une différence de salaire théorique entre hommes et femmes de compétences égales. Les **raisons évoquées** sont principalement:

le favoritisme envers les hommes en matière de promotion	50%
le fait que dans certains pays d'Afrique et d'Asie les avantages sociaux tels que les allocations familiales sont versées au "chef de famille", c-à-d l'homme	37%

Elles sont légèrement plus à reconnaître l'existence d'une différence entre les salaires des hommes et des femmes dans la pratique (21 organisations soit 26%). Les **raisons évoquées** sont surtout ici:

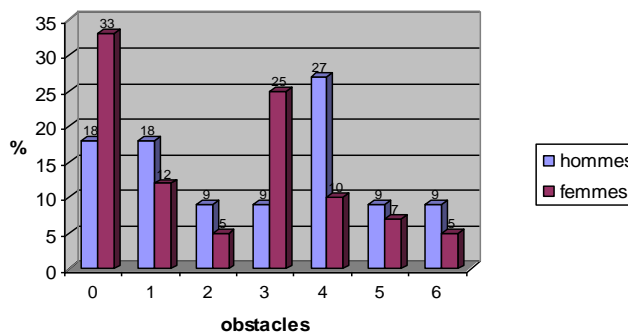
le fait que les femmes interrompent leur carrière pour s'occuper des enfants et donc perdent en ancienneté	30%
la domination des institutions par les hommes induisant le favoritisme pour les postes supérieurs	25%
le fait que beaucoup de femmes sont dans des <u>emplois précaires</u> (temps partiels, intérim): cette dernière affirmation est en contradiction avec les chiffres que nous avons obtenus sur le nombre de femmes travaillant à temps partiel (point 3.2.1)	20%

Il faut noter que ce sont surtout les femmes répondantes qui reconnaissent les inégalités des salaires: elles sont 13 femmes pour 2 hommes à signaler des différences de salaire hommes/femmes théoriques et 21 femmes pour 4 hommes à signaler des différences dans la pratique.

De même, la considération des obstacles à l'égalité dans l'enseignement n'est pas du tout la même entre les hommes et les femmes: **pour les hommes**, les problèmes majeurs sont les stéréotypes (obstacle 4 - 27%) puis la moins bonne formation des femmes (obstacle 1 - 18%) et les inégalités dans les chances de promotion (obstacle 0 - 18%); **tandis que pour les femmes**, c'est d'abord l'inégalité des chances (obstacle 0 - 33%) et puis massivement le non-partage des tâches domestiques et familiales (obstacle 5- 25%), alors que cet obstacle est à peine pris en compte par les hommes (9%)!

⁹ Le terme « précarisation de l'emploi » en référence au temps partiel doit être interprété comme : l'insécurité financière, l'instabilité du travail, la faible reconnaissance des postes occupés, l'inégalité des chances de promotion, les problèmes d'accès à la sécurité sociale et aux bénéfices sociaux.

perception des obstacles à l'égalité dans l'enseignement



Obstacle 0= inégalités dans les **chances de promotion**
Obstacle 1= **qualification** moins importante des femmes
Obstacle 2= **manque de confiance en soi** et attitude soumise des femmes ou pas de motivation des femmes
Obstacle 3= le **non partage des tâches domestiques et familiales**, la surcharge de travail des femmes reste encore un tabou
Obstacle 4= **stéréotypes** religieux et sociaux sur les rôles sexuels, patriarcat, sexisme
Obstacle 5= **inégalités de statut** entre hommes et femmes qui existent encore dans la famille, la société et le travail
Obstacle 6= **pas d'intérêt des décideurs** pour qu'il y ait un changement, mauvaise volonté sociale et politique

Ces résultats montrent que les hommes et les femmes ne prennent pas en compte les mêmes obstacles: les hommes évoquent plus souvent des thèmes généraux de l'inégalité comme les stéréotypes, tandis que les femmes dénoncent beaucoup plus fort les faits concrets qui les handicapent tous les jours, comme les obligations familiales et les inégalités de promotion. **De ce fait, les priorités d'action considérées par les hommes et les femmes par rapport aux problèmes des femmes risquent d'être différentes.**

3.3 LES FEMMES ET LA SOCIÉTÉ

81% des pays d'origine des organisations membres possèdent une législation en matière d'égalité, l'Europe étant la plus privilégiée.

AFRIQUE	ASIE / PACIFIQUE	AM. LATINE	AM.NORD & CAR	EUROPE
66%	61%	4 ¹⁰	75%	92%

Les lacunes observées le plus souvent par les organisations par rapport aux législations sont:

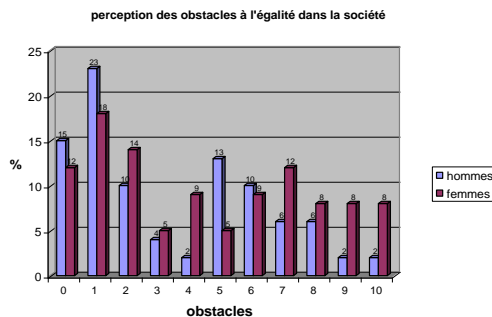
Une législation présente mais non-application des dispositions, et/ou sanctions judiciaires inexistantes ou faibles pour ceux qui l'enfreignent (surtout en Afrique et en Europe)	35%
--	-----

¹⁰ Les 4 organisations d'Amérique Latine ayant répondu avaient une législation sur l'égalité des sexes dans leur pays.



Définitions peu claires et ambiguës , pas de critères précis d'égalité, ou pas de législation spécifique à l'égalité des sexes (surtout en Amérique du Nord et en Asie)	25%
Manques/ non prise en compte de certains thèmes comme : facilitation des tâches familiales, égalité de sécurité de l'emploi, droits à l'héritage, divorce, avortement	25%
Restrictions sur les lois d'égalité dues à des règles religieuses, culturelles, économiques ou politiques de sorte que les droits des femmes ne sont pas assurés dans la pratique et qu'elles ne bénéficient pas de protections en tant que victimes	12%

Encore une fois, il est assez intéressant de partager les sujets de l'échantillon suivant le sexe pour voir apparaître des différences d'évaluation des obstacles à l'égalité dans la société.



Obstacle 0= la perception des genres : stéréotypes par rapport aux rôles sexuels et à la domination masculine, pratiques et croyances culturelles et religieuses, normes, valeurs, image de la femme dans les media

Obstacle 1= la construction sociale du genre : socialisation/éducation « domestique » des filles et « machiste » des garçons, vision hiérarchique des genres (pouvoir associé à l'homme), division sexuelle du travail

Obstacle 2= problème politique : pas de législation sur l'égalité, volonté politique insuffisante, lois discriminatoires, politique renforçant la division sexuelle, structure traditionnelle de la société affectant les mécanismes et décisions politiques

Obstacle 3= attitudes négatives contre l'égalité : le féminisme est vu comme dangereux et anti-familial, révolte contre les progrès en faveur des femmes, négation de l'existence du sexisme

Obstacle 4= manque d'informations sur les droits : manque de formation, faible maturité politique des femmes, manque d'éducation aux droits humains et sur l'égalité à l'école, manque de modèles d'action égalitaires

Obstacle 5= faible éducation des femmes : analphabétisme, trop peu de filles à l'école, trop peu de filles à l'école secondaire et supérieure, trop de filles arrêtent trop tôt leurs études pour fonder une famille.

Obstacle 6= la perception de femmes d'elles-mêmes : sur le rôle qu'elles doivent jouer, leurs capacités, leur confiance en elles, le manque de conscience et d'intérêt des femmes pour la politique et l'investissement dans des rôles publics.

Obstacle 7= incompatibilité entre vie au féminin et système de travail aux valeurs toujours masculines : le non-partage des tâches domestiques entraîne une surcharge de travail, l'incompatibilité carrière / maternité, le manque de services sociaux de qualité pour la garde des enfants.

Obstacle 8= attitudes négatives à l'égard des femmes, les hommes sont plus respectés que les femmes

Obstacle 9= métiers « féminins » moins prestigieux et moins bien payés que les métiers « masculins »

Obstacle 10= situation économique du pays (chômage, dettes nationales) induisant une attitude compétitive anti-femmes à l'égard des opportunités d'emploi.



Pour les hommes comme pour les femmes, le premier obstacle majeur à l'égalité dans la société est l'éducation sociale des garçons et des filles selon des rôles sexuels traditionnels; cependant, les arguments suivants diffèrent à nouveau lorsqu'il s'agit du non-partage des tâches familiales et de l'incompatibilité entre le système de travail et la vie réelle des femmes (obstacle 7), puisque les femmes le considèrent comme le troisième obstacle majeur alors qu'il n'est que le sixième pour les hommes! Les hommes, eux, considèrent plus vite que ce sont surtout les stéréotypes (obstacle0), la faible éducation des femmes (obstacle5) et la perception des femmes d'elles-mêmes (obstacle6) qui sont plus handicapants pour l'égalité.

IV. POUR OEUVRER DANS LE FUTUR : LE RÔLE DE L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION

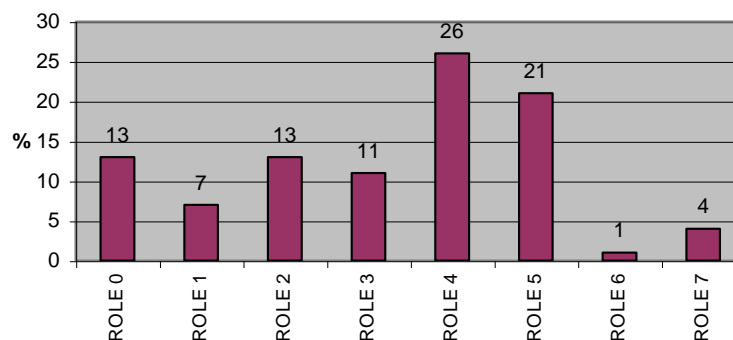
60% des organisations pensent que les femmes ne sont pas assez informées de leurs droits en matière d'égalité.

Propositions d'actions en matière d'éducation :

61% des organisations proposent de développer la prise de conscience et l'information auprès de l'ensemble de la population pour remédier à ce problème : programmes d'éducation civique à l'école, diffusion régulière de messages de sensibilisation par les médias, éducation des parents sur les droits des femmes/filles, collaboration des hommes à la diffusion des droits des femmes. **32% proposent de continuer à développer l'éducation des femmes** : alphabétisation, scolarité, éduquer les filles très tôt à connaître leurs droits, développer les formations syndicales, propagande des femmes auprès des femmes.

Les demandes exprimées par les affiliés par rapport à l'IE sont les suivantes:

Demandes des affiliés par rapport au rôle de l'IE en matière d'égalité



Rôle 0= continuer le lobbying sur les organisations internationales (ONU, OIT, BM, FMI...)

Rôle1= recherche sur ce thème : collecter des données/infos, développer des statistiques et les contrôler régulièrement

Rôle 2= en fonction des résultats définir des pistes d'action à promouvoir, **produire des modèles de politique d'égalité**

Rôle 3= diffuser l'information, publier les politiques et les pratiques qui ont marché, **développer les réseaux des femmes, approfondir les échanges d'infos**

Rôle 4= renforcer ses campagnes de motivation et de prise de conscience, définir des agendas d'action, actions internationales, promotion des droits des femmes, **éduquer à la paix et au respect de l'autre**

Rôle 5= assister financièrement et superviser les démarches des affiliés ou les organisations en difficulté pour atteindre l'égalité (formations, séminaires, développement de stratégies nationales appropriées...)

Rôle 6= exiger la représentativité des deux sexes (50/50)

Rôle 7= renforcer le recrutement de femmes aux postes de responsables et la participation des femmes aux réunions et conférences internationales.



Les besoins exprimés sont donc particulièrement: de renforcer les campagnes de prise de conscience au niveau des organisations, et de financer et de soutenir les projets que les organisations mettraient en place pour favoriser l'égalité. Deux autres points importants sont aussi la poursuite du lobbying international et tout ce qui concerne l'information disponible en matière de politiques et d'actions, et la disponibilité de modèles desquels les organisations pourraient s'inspirer pour créer leurs actions.

QUELQUES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS A L'IE.

Au terme de cette analyse de la situation et des recommandations des organisations membres répondantes en matière d'égalité, nous avons pu constater que :

1. La plupart des 25% d'affiliées de l'IE ayant répondu au questionnaire affirment qu'elles ont développé des politiques en matière d'égalité des genres et en parlent en termes élogieux.
2. Malgré le développement de politiques favorisant la représentation des femmes dans les assemblées et les postes de direction, les statistiques ne démontrent pas d'évolution (ou à peine) en 6 ans.
3. Certaines incohérences entre les réponses se dégagent, notamment entre le pourcentage estimé de femmes à temps partiel, la justification des différences de salaire hommes-femmes et la précarité de l'emploi des femmes. Davantage de données sont nécessaires.
4. Malgré l'affirmation d'une grande majorité d'organisations de suivre la répartition hommes-femmes, très peu d'organisations ont pu nous fournir des statistiques précises ventilées par sexe tout au long de ce questionnaire, particulièrement en ce qui concerne le temps partiel des enseignantes.
5. Les hommes et les femmes ne considèrent et ne perçoivent pas les problèmes des femmes de la même manière.
6. La majorité des organisations pensent qu'il faudrait renforcer l'éducation et l'information sur les droits à l'égalité.

Recommandations des affiliées et/ou se dégageant du rapport:

1. L'Internationale de l'Éducation doit inclure systématiquement une analyse et une perspective de genre dans les documents politiques, les projets et les activités des organisations afin de promouvoir la conscientisation du genre et de fournir une formation à l'analyse en terme de genre aux membres.
2. L'IE doit réviser régulièrement les politiques existantes et les pratiques afin d'éliminer tout obstacle possible ou toute discrimination qui pourrait affecter les femmes.
3. L'IE doit continuer à fournir du matériel et du soutien pour des programmes de formation spécifiques au genre
4. L'IE doit entreprendre une étude spécifique, tant qualitative que quantitative, sur le nombre d'enseignants à temps partiel suivant leur sexe, leur situation géographique (rurale ou urbaine), leur niveau et leur position dans l'éducation et sur l'échelle des salaires, cela dans le but d'évaluer l'impact et les implications du travail à temps partiel sur les femmes et les hommes.
5. L'IE et ses affiliées doivent adopter de nouveaux programmes de travail par rapport aux changements de société et aux défis posés par la modernité susceptibles d'affecter la vie des enseignantes et travailleuses de l'éducation, tels que
 - L'éducation à l'égalité des chances;



- Les femmes et la santé, en particulier le sida;
- Les femmes et la mondialisation et l'accès aux nouvelles technologies;
- Le développement de nouveaux instruments de mesure par rapport au genre.

C'est au prix de la clarté, de la visibilité aux yeux de tous, que l'égalité des genres pourra réellement se développer et se maintenir durablement dans le temps au sein des syndicats, de l'éducation et de la société.

ANNEXE : Liste des organisations ayant participé à cette analyse

Total des réponses traitées dans ce questionnaire : 78

AFRIQUE N=18	ASIE & PACIFIQUE N=21	AMERIQUE LATINE N=4	AMERIQUE NORD & CARAÏBES N=8	EUROPE N=27
Algérie : SATEF Congo : FENECOUNTC Côte d'Ivoire : SNEPPCI Egypte : GTUESR Erythrée : TAE Gabon : SENA Gambie : GaTU Guinée : FSPE Guinée Bissau : SINAPROF Kenya : KNUT Lesotho : LAT Malawi : MUT Ile Maurice : GoTU Nigeria : NUT Ouganda : NUEI Rwanda : EER SaoTome /Principe : SINPRESTEP Sénégal : SNEEL	Australie : AEU Bangladesh : BTA Corée : KFTA Fiji : FTU Hong Kong : HKPTU Inde : AIACHE AISTF Malaisie : NUTP Mongolie : MEFTU Népal : NNTA Nouvelle Zélande : AUS NZPPTA NZEI Pakistan : APGSTA Philippines : NATOW Singapour : STU Sri Lanka : ACUGET ACUT Thaïlande : PSTAT EST Vanuatu : VTU	Argentine : CTERA Chili : CPC Costa Rica : ANDE Panama : AMPUAG	Bahamas : BUT Canada : CSQ Canada : CTF Dominique : DAT Haïti : CNEH St Lucie : SLTU USA : AFT USA : NEA	Croatie : TUKEHSEC Chypre : KTOS Rép. Tchèque : CMOS-PS Estonie : UNIVERSITAS Finlande : OAJ France : UNSA Grèce : DOE Israël :ITU-INTL Italie : CISL SCUOLA SNS-CGIL UIL SCUOLA Lettonie : LESWTU Lituanie : LMPs Macédoine : SONK Norvège : Laererforbundet NARW NL Suède : Lärärforbundet LR Suisse : SER Royaume Uni: AUT BYITU EIS NATFHE NASUWT Yougoslavie : (Monténégro) ITUESCSM (Serbie) :TUS

Ceux qui avaient déjà répondu en 1998 : 44

Afrique : Egypte : GTUESR, Erythrée : TAE, Gabon : SENA, Guinée : FSPE, Kenya : KNUT, Lesotho : LAT, Malawi : MUT, Ile Maurice : GoTU

Asie & Pacifique : Australie : AEU, Bangladesh : BTA, Fiji : FTU, Hong Kong : HKPTU, Corée : KFTA
Inde : AISTF, Malaisie : NUTP, Mongolie : MEFTU, Népal : NNTA, Nouvelle Zélande : NZPPTA, Nouvelle Zélande : NZEI, Pakistan : APGSTA, Sri Lanka : ACUGET, Sri Lanka : ACUT, Thaïlande : EST, Vanuatu : VTU

Amérique Nord & Caraïbes : Canada : CSQ, Canada : CTF, Ste Lucie : SLTU, USA : NEA

Amérique Latine : Argentine : CTERA, Costa Rica : ANDE

Europe : Allemagne : GEW, Chypre : KTOS, République tchèque : CMOS-PS, Estonie : UNIVERSITAS, Finlande : OAJ, Italie : CISL SCUOLA, Italie : SNS-CGIL, Italie : UIL SCUOLA, Macédoine : SONK, Norvège : Laererforbundet, Norvège : NARW, Norvège : NL, Suède : Lärärforbundet, Royaume Uni :AUT , Royaume Uni: EIS



Réponses non traitées dans ce questionnaire :

Allemagne : GEW
Autriche : GOD
Brésil : CNTE
Danemark : GL
Hongrie : SEH
Inde : AIPTF
AIFTU

Indonésie : PGRI
Japon : JTU
Rép. d'Ouzbékistan : FSWTUU
Royaume Uni : NUT
UTU
Tchad : SET