

QUATRIÈME RAPPORT SUR LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS MEMBRES, DANS L'ÉDUCATION ET LA SOCIÉTÉ

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

▪ I.1 LES PRINCIPES

▪ I.2 LA MISE EN OEUVRE

I.2.1 *Article 10 – Le Bureau exécutif*

I.2.2 *Les Comités régionaux*

▪ I.3 Article 15 – LE COMITÉ DE LA PROMOTION DES FEMMES

I.3.1 *La composition du Comité*

I.3.2 *Les réunions du Comité*

I.3.3 *Le développement des tables rondes régionales*

I.3.4 *Le travail effectué par le Comité des femmes de l'IE*

II. ANALYSE DU QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'IE

▪ II.1 LES FEMMES DANS LES SYNDICATS

II.1.1 *Les politiques d'égalité entre hommes et femmes dans les syndicats*

II.1.2 *La représentation des femmes dans la structure des organisations nationales*

▪ II.2 LES FEMMES ET L'ÉDUCATION

II.2.1 *Les femmes dans la profession enseignante: une réalité surprenante*

II.2.2 *L'égalité dans la profession enseignante: rémunération et carrières*

▪ II.3 LES FEMMES ET LA SOCIÉTÉ

II.3.1 *Genre et VIH/SIDA*

III. LE RÔLE DE L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION

IV. CONCLUSION

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

▪ I.1 LES PRINCIPES

L'article 2 de la Constitution de l'IE définit comme étant ses principaux objectifs :

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

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

i) d'oeuvrer particulièrement au développement du rôle de responsable et à la participation des femmes dans la société, la profession enseignante et les organisations d'enseignant (e)s et d'employé(e) de l'éducation.»

La **Déclaration politique de l'IE sur les femmes dans l'éducation et dans les organisations d'enseignants** approuvée durant le premier Congrès mondial de l'IE (Harare, 1995) a jeté les fondements de la future action de l'IE en matière de défense de ces principes d'égalité.

Durant le triennat 2001-2004, le secrétariat de l'IE a continué à promouvoir auprès des organisations membres l'application des résolutions adoptées par les Congrès en faveur de l'égalité des sexes.

▪ **II. 2 LA MISE EN ŒUVRE**

II.2.1 *Article 10 – Le Bureau exécutif*

c) « Le Bureau exécutif se compose de vingt-trois (23) membres, à savoir :

- (i) un-e Président-e et quatre (4) Vice-présidents ;
- (ii) un Secrétaire général ;
- (iii) dix (10) membres, soit deux pour chaque région ;
- (iv) sept (7) membres

Au moins, deux vice-présidents et un membre pour chaque région seront des femmes. »

Composition du Bureau exécutif

Période	Total des membres	Hommes	Femmes	% de femmes
2001-2004	23	12	11	47%
1998–2001	23	11	12	52%
1995-1998	23	12	11	47%
1993-1995	25	18	7	28%

Le Bureau exécutif est actuellement présidé par une femme et deux des quatre vice-présidents sont des femmes.

II.2.2 *Les Comités régionaux*

Composition des Comités régionaux actuels et évolution en ce qui concerne les femmes

RÉGION	Total des membres	Hommes	Femmes	Situation actuelle 2001-2004	Evolution du % de femmes depuis 2001	Evolution du % de femmes depuis 1998	Evolution du % de femmes depuis 1995
Afrique	14	7	7	50%	-7%	+8,2%	+9%

Asie Pacifique	17	9	8	47%	+4%	-3%	0%
Europe	37	23	14	38%	+9%	+ 9,5%	+12%
Amérique Latine	12	8	4	33%	-11%	- 17%	-9%
Caraïbes	6	4	2	33%	*	*	*

* Information non disponible

- Les réseaux de femmes

Les principaux objectifs des réseaux sont de:

- *Promouvoir l'ascension des femmes à des postes de direction et de décision syndicale.*
- *Unir et organiser les enseignantes afin qu'elles puissent mieux participer à la vie professionnelle et syndicale.*
- *Contribuer à ce que les organisations syndicales d'enseignants deviennent des interlocuteurs incontournables pour tout ce qui concerne les droits des personnels d'éducation féminins.*
- *Promouvoir l'inclusion d'une perspective d'égalité des genres dans l'agenda syndical et dans la négociation collective.*
- *Former les femmes afin qu'elles puissent défendre leurs droits humains, du travail et syndicaux.*
- *Sensibiliser l'opinion sur l'égalité des sexes.*
- *Établir des structures de communication/relation au sein du syndicat et en dehors de l'organisation avec les femmes de la société civile organisée.*

LA SITUATION DES RESEAUX DE FEMMES DANS LES DIFFERENTES REGIONS

ASIE PACIFIQUE

Il s'agit de la région dans laquelle les réseaux de femmes sont les plus développés. Cette région dispose d'une organisation sous-régionale et les sous-régions sont : Asie du Sud (SAARC), Asie du Sud-Est (ASEAN) et Pacifique Sud. Les trois sous-régions ont réalisé de nombreuses activités afin de renforcer les réseaux et de les rendre plus fonctionnels. L'Utdanningsforbundet (Norvège), l'AEU (Australie), la FCE (Canada) et le FNV (Pays-Bas) financent les activités dans les sous-régions respectives.

Parmi les principales activités organisées citons :

- *Séminaires de sensibilisation.*
- *Séminaires à l'intention des dirigeantes.*
- *Séminaires sur des thèmes précis de direction, aptitudes syndicales et assistance juridique.*
- *Formation des formatrices /cours de formation en ressources humaines.*
- *Séminaires sur les droits légaux et sur la violence contre les femmes.*
- *Séminaires spéciaux pour les membres des comités éditoriaux.*
- *Ateliers sur les prestations en matière de protection de la maternité (Convention 183 de l'OIT).*

La majorité des comités de femmes sont formés à l'échelon national. Quelques organisations ont également formé des comités provinciaux ou par district. Récemment, des comités sous-régionaux se sont formés pour donner suite à des projets de femmes en Asie du Sud et en Asie du Sud-est (SAARC et ASEAN). Ces comités sont responsables de l'établissement d'un réseau sous-régional qui inclut leurs organisations. Les membres des comités sont désignées par les organisations qui participent aux activités du réseau des femmes.

Dans la sous-région SAARC, la majorité des comités de femmes couvrent le cadre national, certains sont des comités *ad hoc* et il n'existe pas de dispositions constitutionnelles qui s'y

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

rapportent. Pour l'heure, ces comités luttent pour obtenir des amendements en faveur des femmes dans les statuts syndicaux. À l'inverse, dans la sous-région ASEAN, la majorité des comités de femmes comptent des dispositions constitutionnelles qui prévoient des mesures d'action positive à l'exception de deux cas, à savoir le *PGRI (Indonésie)* et le *NTTU (Thaïlande)*.

Grâce aux activités des réseaux de femmes, de nombreuses organisations ont modifié leurs constitutions et statuts, réservant des postes aux femmes au sein de leurs comités exécutifs, leurs comités centraux et autres sous-comités constitués pour différentes tâches. Les femmes sont de plus en plus impliquées dans les processus de représentation et de négociation collective.

CARAÏBES

Parmi les thèmes analysés par les femmes enseignantes dans les Caraïbes citons :

- *La violence contre les femmes et les jeunes filles à l'intérieur et en dehors de l'école. Stratégies pour la résolution des conflits.*
- *Les possibilités de mobilité et de promotion pour les femmes dans la profession.*
- *L'importance de l'utilisation d'un langage sensible en matière d'égalité des genres dans le matériel et les documents syndicaux.*
- *L'égalité des genres dans le syndicat.*
- *Comment combattre le VIH/SIDA dans les écoles caribéennes ?*
- *Développement des aptitudes à diriger.*
- *Les femmes et la retraite.*
- *Le stress lié au travail d'enseignant, affectant particulièrement les femmes en raison de la surcharge de travail que représentent les responsabilités familiales non partagées par les hommes.*
- *L'importance de construire des canaux de communication appropriés entre les femmes à l'échelle nationale et régionale.*
- *La formation des enseignantes en matière d'égalité des genres.*
- *Les thèmes d'égalité entre les sexes et de négociation collective.*

Le réseau a organisé divers séminaires, ateliers et journées de formation.

AFRIQUE

Le réseau de femmes d'Afrique occidentale a organisé des activités au niveau régional et national. La rencontre régionale qui s'est déroulée en février 2002 au Nigeria a approuvé une Déclaration comportant des recommandations visant à renforcer le rôle des femmes enseignantes au niveau local, national et régional. Les effets du VIH/SIDA sur les femmes et les jeunes filles et ceux de la féminisation de la pauvreté ont fait l'objet d'une analyse toute particulière.

Des ateliers et des séminaires nationaux de formation ont été organisés au Bénin, en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et au Togo.

AMÉRIQUE LATINE

Les efforts consentis ont été insuffisants et la région ne compte pas encore de réseaux sous-régionaux de femmes.

EUROPE CENTRALE ET DE L'EST

Le Comité de la femme de l'IE a fait part de son inquiétude concernant la situation actuelle des personnels d'éducation féminins, plus particulièrement en raison des reculs notables en matière d'égalité des genres. L'IE a suggéré la mise en place d'un réseau de femmes dans les plus brefs délais.

▪ I.3 - LE COMITÉ DE LA PROMOTION DES FEMMES

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la Constitution de l'IE :

- a) « Un Comité de la promotion des femmes est institué pour recommander la politique et les activités que l'Internationale de l'Éducation 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 exclusivement composé de femmes membres du Bureau exécutif. La présidente sera élue par le Comité. Le Bureau exécutif fixe ses objectifs et ses méthodes de travail. »

I.3.1 *Composition du Comité au cours du triennat 2001-2004*

Présidence du Comité	Assibi Napoe, FESEN - Togo (2001- octobre 2003) Marilies Rettig, FCE - Canada (octobre 2003-juillet 2004)
	Mary Hatwood Futrell, Présidente de l'IE Susan Hoggood, AEU – Australie / Vice-présidente de l'IE Sandra Feldman, AFT – États-Unis / Vice-présidente de l'IE
	Agneta Anderlund, Lärarförbundet – Suède Marguerite Cummins-Williams, BSTU – Barbade Anni Herfort Andersen, DLF – Danemark Kim Ji-Ye, KTU (CHUNKYOJO) - Corée Marta Maffei, CTERA – Argentine Eva-Maria Stange, GEW – Allemagne

Joanne Eide, NEA – États-Unis, a assisté aux réunions en tant qu'observatrice. Marta Scarpato, IE-Bruxelles, a travaillé avec le Comité en sa qualité de Coordinatrice Egalité.

I.3.2 *Les réunions du Comité*

Depuis le Congrès de Jomtien (juillet 2001), le Comité s'est réuni à quatre reprises :

- ◆ **Avril 2002**
- ◆ **Février 2003**
- ◆ **Octobre 2003**
- ◆ **Mars 2004**

I.3.3 *Le développement des tables rondes*

EUROPE

Luxembourg, décembre 2003

- Le nouveau Comité paneuropéen, se faisant l'écho de la recommandation du Comité des femmes de l'IE et du Comité européen pour l'égalité des chances, a décidé de créer un Réseau de femmes en Europe centrale et orientale.
- Il a également été décidé d'organiser conjointement avec l'Internationale des services publics une Conférence paneuropéenne sur l'égalité de rémunération, qui se tiendra en octobre 2004.

AFRIQUE

Lomé, Togo, janvier 2004

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Une table ronde régionale de femmes a été organisée avant la cinquième conférence régionale panafricaine. Parmi les recommandations formulées lors de la table ronde citons :

- Entamer une révision avec la perspective du genre dans les statuts des organisations syndicales d'enseignants africaines.
- Ébaucher un programme de formation proposant aux femmes des outils et des connaissances en vue de les aider à atteindre des postes décisionnels dans leurs syndicats.
- Assigner une allocation budgétaire permettant aux femmes de réaliser des activités.
- Former des alliances et collaborer avec des organisations de la société civile intéressées par la thématique de l'égalité des genres.
- Impliquer les hommes, dans la mesure du possible, dans les activités de promotion de l'égalité des genres.
- Encourager les femmes afin qu'elles présentent leur candidature à des postes de direction.
- Dans toutes les activités réalisées dans le cadre de la campagne **Education Pour Tous**, ne pas oublier d'inclure une perspective du genre et la nécessité de garantir un enseignement public de qualité aux filles
- Prendre en compte la dimension de genre du VIH/SIDA dans les activités organisées.
- Renforcer les réseaux de femmes et les comités et secrétariats de la femme.

AMERIQUE LATINE

Buenos-Aires, Argentine, mai 2004

Les participantes à la table ronde régionale d'Amérique latine ont procédé à une évaluation du travail réalisé au cours du dernier triennat et ont également présenté leurs recommandations pour l'avenir.

ASIE

Kaohsiung, Taiwan, décembre 2003

Recommandations envoyées à la Conférence régionale:

- Il est recommandé à l'IE de garantir des ressources pour l'égalité des sexes, le travail des enfants et l'éducation des filles.
- Identités sexuelles : il est recommandé d'approuver l'initiative de l'IE et de l'ISP visant à organiser un Forum des travailleurs/travailleuses gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres.
- VIH/SIDA: La pandémie a un effet dévastateur sur la vie des femmes. Il est recommandé que l'IE et ses organisations membres fassent pression sur les gouvernements afin qu'ils appliquent réellement le Recueil de directives de l'OIT sur le VIH/SIDA et le lieu de travail.

I.3.4 *Le travail du Comité*

Les thèmes traités par le Comité comprennent :

- **La traite des femmes et des jeunes filles:** lors de la réunion d'avril 2002, le Comité a exprimé son inquiétude face à ce problème, qui ne cesse de s'aggraver dans certaines régions. Selon les données de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), de l'UNICEF et du Haut commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, de plus en plus de femmes et de jeunes filles sont soumises au trafic illégal d'êtres humains. Le Comité a suggéré que l'IE condamne ces pratiques à tous les forums internationaux auxquels elle a accès. Le Comité a également exprimé son inquiétude concernant la situation des femmes et des jeunes filles réfugiées, expulsées en raison de conflits armés ou déplacées dans leur propre pays.
- **Les jeunes filles et le travail des enfants:** Il s'agit là d'un thème récurrent et analysé à maintes reprises par le Comité. En avril 2002, ce dernier a suggéré que l'IE

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

apporte son soutien à la déclaration de Juan Somavía, Directeur général de l'OIT, qui a sollicité que les délits et agressions commis contre les garçons/filles soumis/es aux pires conditions de travail soient reconnus comme crimes contre l'humanité (février 2002, La Haye, Pays-Bas).

- **La perspective du genre dans la coopération au développement:** Le Comité a analysé les problèmes qui se posent au moment d'incorporer la politique de l'IE en matière d'égalité des genres dans les programmes de coopération au développement. Parmi ceux-ci citons:
 - L'absence de véritable compromis de la part des dirigeants syndicaux en matière de participation des femmes.
 - L'absence d'une réelle évaluation avec une perspective du genre des propositions reçues et des résultats des projets une fois qu'ils sont terminés.
 - L'utilisation de paramètres d'évaluation uniquement quantitatifs, la nécessité de développer des indicateurs qualitatifs également.
 - La nécessité d'évaluer les réelles possibilités de l'organisation bénéficiaire.
 - Le manque d'autosuffisance pour maintenir les actions en matière d'égalité des genres une fois les projets terminés.
 - La nécessité d'offrir une formation en matière d'égalité des genres non seulement aux dirigeants/dirigeantes et à la base, mais également au personnel de l'IE.

Afin de donner suite à la résolution approuvée au Congrès de Jomtien, et conscient de la nécessité d'effectuer une révision des critères de sélection des projets de coopération afin d'assurer l'inclusion de la perspective du genre dans ceux-ci, le Comité a approuvé l'utilisation d'une liste de contrôle à laquelle devraient être soumis les propositions et les projets de coopération reçus.

- **La campagne de l'IE/ISP sur l'égalité de rémunération:** La campagne a pour objectif de sensibiliser et former les femmes et les affiliés des organisations membres en général sur un thème encore d'actualité. Les rémunérations des femmes sont inférieures à celles de leurs collègues masculins dans le monde entier. Elles reçoivent entre 50 et 80% du salaire d'un homme. Cependant, il convient de déployer des efforts de formation plus importants puisque dans certains pays, il est encore très difficile de réunir les preuves de l'existence d'un fossé salarial entre les sexes. L'Internationale de l'Éducation a produit des manuels de formation disponibles en anglais, français et espagnol :

❖ « **L'équité salariale : comment?** » Manuel de formation et

❖ « **L'équité salariale: formation et sensibilisation** » Manuel d'éducation syndicale.

L'Internationale de services publics a produit un manuel et une vidéo intitulés « **Égalité de salaire: maintenant!** » disponibles en plusieurs langues y compris celles mentionnées précédemment.

Des activités conjointes de formation ont été organisées sur le sujet pour le personnel régional et les organisations membres.

L'IE a participé à trois consultations avec les syndicats organisées par l'OIT et à un Panel sur l'égalité de rémunération durant la Conférence internationale du travail qui s'est déroulée en juin 2004 à Genève.

- **La campagne pour la ratification de la Convention 183 sur la protection de la maternité**
La Convention a été révisée durant trois années et fut finalement approuvée lors de la 88^e Conférence internationale de l'OIT (juin 2000). Toutefois, depuis lors, 7 pays seulement l'ont ratifiée. Tous, à l'exception de l'Italie, sont des pays d'Europe centrale

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

et d'Europe de l'Est et l'on ne compte aucun pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine ou des Caraïbes. Pour cette raison, le Comité a décidé de maintenir et de renforcer la campagne.

Pays	Date de ratification
1. Bulgarie	06/12/2001
2. Slovaquie	12/12/2000
3. Hongrie	04/11/2003
4. Italie	07/02/2001
5. Lituanie	29/09/2003
6. Roumanie	23/10/2002
7. Biélorussie	10/02/2004

II. ANALYSE DU QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'IE

AVERTISSEMENT : ETANT DONNÉ LE FAIBLE NOMBRE DE RÉPONSES REÇUES, LE PRÉSENT DOCUMENT NE DEVRA PAS ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME UNE REPRÉSENTATION TOTALEMENT RÉALISTE DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'IE ; IL EST PLUTÔT PRÉSENTÉ COMME UN ÉCHANTILLON DE LA DIVERSITÉ DES THÈMES LIÉS À L'ÉGALITÉ DES GENRES AUXQUELS LES FEMMES DE NOS SYNDICATS SONT CONFRONTÉ.

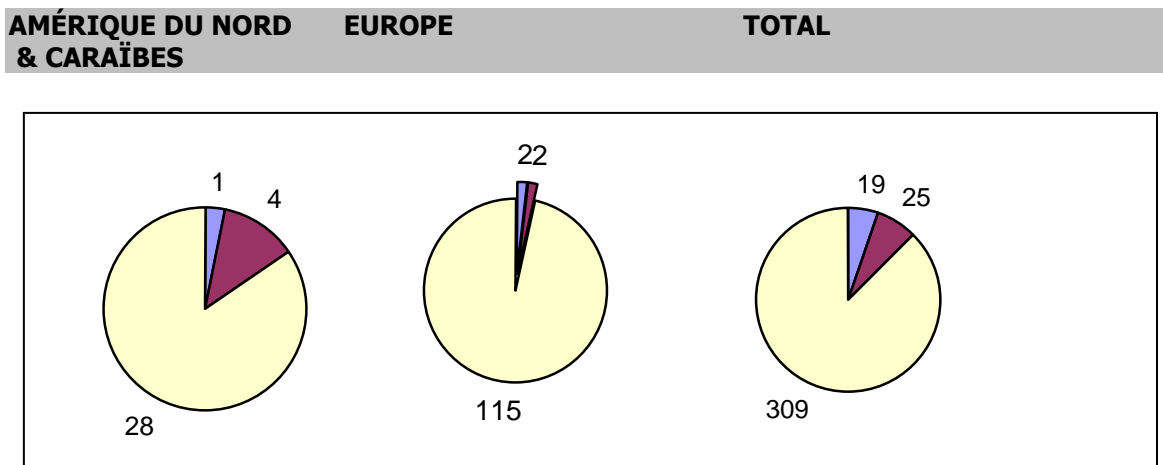
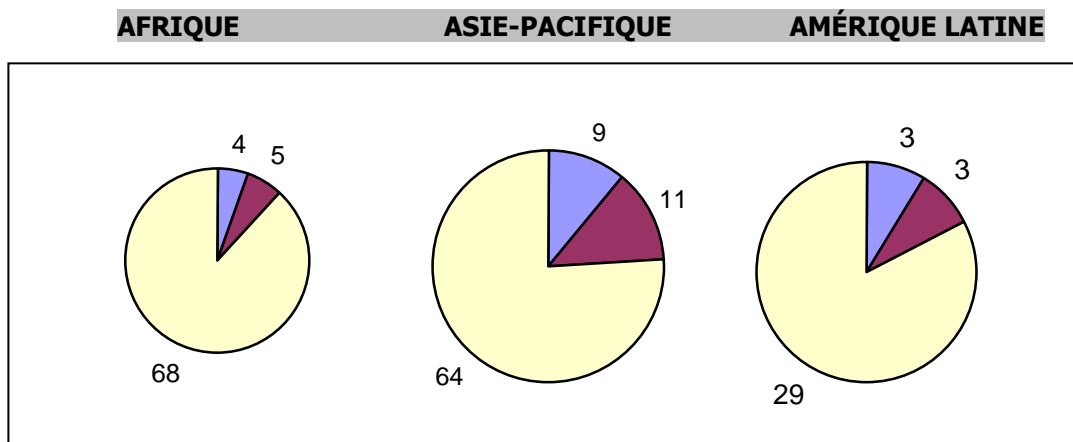
LES STATISTIQUES ONT LEURS LIMITES : ELLES TRAITENT DE TOUS LES THÈMES AU MÊME NIVEAU ET RENDENT COMPTE DES FAITS SANS CONSIDÉRER LES NUANCES CULTURELLES ET NATIONALES OU LES CONCEPTIONS POLITIQUES QUI FONT QUE LES FAITS SONT CE QU'ILS SONT. PAR CONSÉQUENT, IL EST NÉCESSAIRE D'ALLER AU-DELÀ DES CHIFFRES POUR POUVOIR CONSIDÉRER LES PROBLÈMES.

LES RÉSULTATS PRÉSENTÉS REFLÈTENT DES SITUATIONS QUI PEUVENT CHOQUER OU ÉTONNER. ILS DONNENT DES PISTES DE RÉFLEXION SUR LA POSITION DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES. EN CE SENS, LE PRÉSENT RAPPORT DOIT ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME UN OUTIL DE TRAVAIL PERMETTANT DE RÉFLÉCHIR ET DE TRAVAILLER ENSEMBLE AFIN DE FAIRE FACE AUX QUESTIONS RÉSUMÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

*Cette section est une synthèse des réponses
fournies au questionnaire de l'IE.*

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Distribution du nombre total de réponses reçues et non reçues selon les régions.



- ORGANISATIONS QUI N'ONT PAS RÉPONDU
- NOUVELLES ORGANISATIONS
- ORGANISATIONS QUI ONT RÉPONDU EN 2001

Les chiffres sont clairs : seul 14% des organisations membres ont répondu, contre 25% en 2001, 39,4% en 1998 et 24% en 1995.

265 organisations, soit 86% des organisations membres de l'IE ont décidé de ne pas répondre au questionnaire.

Sur 44 organisations ayant répondu au questionnaire, 11 ont envoyé une documentation illustrant leurs politiques et/ou activités en faveur de l'égalité des genres (6 d'Asie, 1 d'Amérique latine, 3 d'Amérique du Nord et Caraïbes, 1 d'Europe) c'est-à-dire 26%, soit un chiffre légèrement supérieur à 2001.

Sexe de la personne qui a répondu:

- 16 hommes, tous occupant un poste de direction.
- 23 femmes (la moitié faisant partie d'une structure «féminine» dans l'organisation et l'autre moitié occupant un poste de direction).
- 5 n'ont pas précisé.

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

La diminution importante des réponses depuis 1998 et la non-participation subséquente des organisations membres à l'élaboration du présent rapport nous interpelle et nous nous interrogeons sur la véritable raison de cette non réponse :

- L'intérêt des organisations membres de l'IE concernant les thèmes de l'égalité des genres a-t-il diminué?
- La place occupée par les problèmes d'égalité des genres dans l'enseignement au sein des syndicats continue-t-elle d'être secondaire?

▪ **II.1 LES FEMMES AFFILIEES ET LES SYNDICATS**

II.1.1 *Les politiques d'égalité hommes-femmes dans les syndicats*

Dans l'ensemble, les organisations répondantes sont assez satisfaites des politiques d'égalité des genres qu'elles développent et les jugent positives.

79% des organisations répondantes disent avoir des politiques, déclarations et résolutions qui définissent et protègent l'égalité entre les hommes et les femmes. **26%** ont envoyé des documents sur le sujet, soit 12% de plus qu'en 2001.

80% des organisations ayant répondu au questionnaire affirment donner suite à l'évolution du nombre de femmes affiliées et à leur participation dans le syndicat, mais les données envoyées ne nous permettent pas de donner un aperçu de ce suivi.

L'organisation de « caucus » ou assemblées de femmes avant les Congrès des organisations a connu une croissance notable : 56% des syndicats qui ont répondu affirment les organiser (en particulier en Asie), contre 40% en 2001, 32% en 1998 et 25% en 1995. La majorité de ces caucus sont également ouverts à la participation masculine (87%) mais en général les hommes sont présents en tant qu'observateurs (77%) plutôt que participants (33%), à l'exception de l'Amérique latine.

La majorité des organisations répondantes ont un département "Femmes" ou "Egalité des chances": 87% des organisations répondantes disent en posséder un (25% en Afrique, pour 73% en Asie, 80% en Amérique Latine et 85% en Amérique du Nord). Cette présence marque aussi une nette amélioration depuis 2001.

81% des organisations ayant répondu affirment avoir mis en place des politiques favorisant la participation des femmes (contre **55% en 2001, 52.7% en 1998 et 55% en 1995**). Les stratégies privilégiées par les syndicats répondants pour développer la participation des femmes :

	2004	2001
La création de comités féminins	26%	*
Politiques de quotas, de discrimination positive aux postes à responsabilités, parité	26%	32%
Les postes réservés aux femmes sont :		
- postes du comité des femmes (32%)		
- poste de vice-présidence (29%)		
- postes réservés à différents niveaux, discrimination positive (26%)		
- quotas et parité à tous les niveaux (13%)		
Formations pour les femmes et encouragement de celles-ci à participer	23%	17.5%

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Sensibilisation au genre dans l'organisation	16%	12%
Intégration de l'égalité dans les politiques	7%	*

- pas de réponse de ce type en 2001.

Une seule organisation a cité la stratégie de l'adaptation des heures de travail / de formation aux contraintes familiales («family-friendly») alors que, nous allons le voir plus loin, ce point semble être un obstacle majeur pour les femmes.

La majorité des organisations répondantes quelle que soit la région, privilégient la méthode des quotas de femmes pour favoriser leur intégration ainsi que des actions axées sur le changement de la situation des femmes.

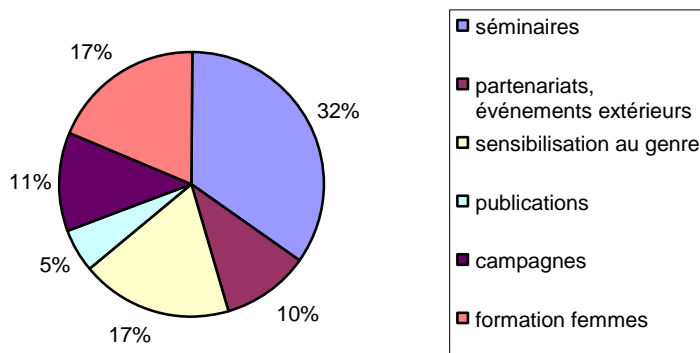
Seules 7 organisations ayant répondu au questionnaire (16%) n'organisent pas d'actions spécifiques ou ne possèdent pas de politiques en faveur des femmes. Elles le justifient par le fait:

que l'égalité c'est maintenir le même système pour tous – surtout en Europe.	43%
qu'il n'y a pas besoin d'agir, il n'y a pas de problèmes d'égalité entre hommes et femmes – surtout en Asie.	14%
que les femmes sont majoritaires dans l'organisation, elles sont bien représentées et ne doivent pas se battre pour leurs droits	14%
qu'il n'y a pas de demande de la part des femmes ou une demande spécifique pour le développement d'une telle politique en leur faveur	14%

⇒ **Les actions menées par les comités féminins dans les syndicats:**

Cette année, pour la première fois il a été demandé des informations quant aux activités des comités de femmes dans les syndicats et au rôle qu'ils peuvent jouer par rapport à la question de l'égalité.

Les actions des comités qui nous ont été décrites sont nombreuses et variées, **mais on pourrait les synthétiser selon ces catégories:**



Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Les actions de *sensibilisation* aux questions relatives au genre dans le syndicat se retrouvent surtout en Amérique latine, tandis que les *formations syndicales* pour les femmes sont surtout citées par les organisations d'Asie et d'Afrique.

46% des organisations ayant répondu au questionnaire affirment avoir alloué un **budget spécifique** pour les activités féminines.

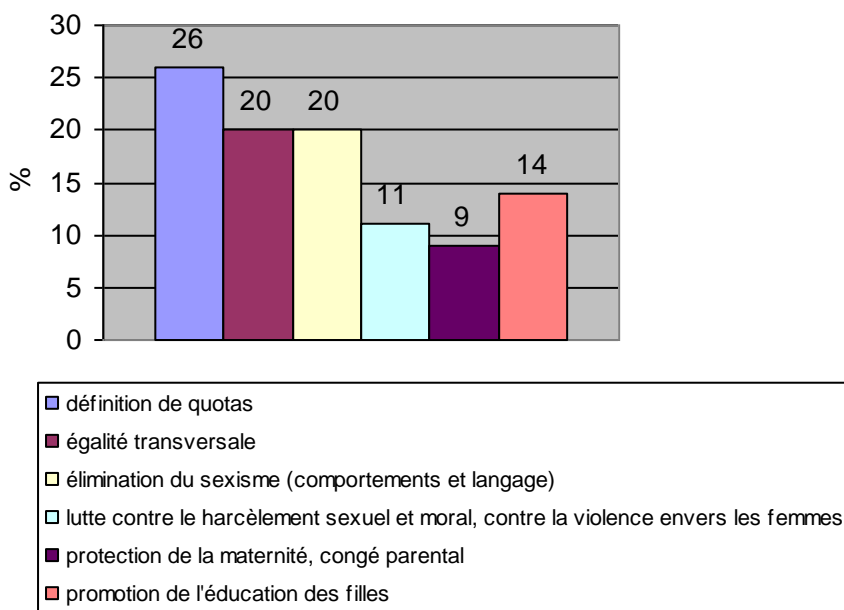
Suivant les régions et suivant la conception adoptée du genre, les rôles attribués à ce comité de femmes sont différents. La tendance principale (41%), particulièrement marquée en Asie et en Afrique, est que les comités ont pour objectif de défendre les problèmes spécifiques des femmes. Une autre tendance, également plus présente dans le sud (Amérique latine, Asie, Afrique), donne pour objectif aux comités de former et de promouvoir la participation des femmes (30%). Enfin, on retrouve une tendance moins centrée sur les femmes (plus en Europe et Amérique du Nord) où les comités auraient pour rôle de sensibiliser l'ensemble du syndicat à la question du genre en tant que politique transversale (29%) («gender mainstream»)

⇒ **Les réalisations des comités de femmes ont principalement apporté:**

- Le développement de campagnes de lobbying et de publications (20%),
- l'adoption de politiques et dispositions plus égalitaires à l'intérieur du syndicat (18%), notamment les politiques de quotas,
- le renforcement des programmes de formations à l'intention des femmes (16%),
- une augmentation de la représentation des femmes dans les syndicats (16%),
- les pays du Nord ont insisté sur la sensibilisation large et transversale du genre (13%).

⇒ **Les types de textes et les décisions politiques en matière de genre adoptées dans les syndicats à la suite du travail des comités de femmes ont surtout été :**

Types de textes adoptés dans les syndicats répondants concernant le genre



La situation actuelle des femmes dans les syndicats est perçue en majorité comme évolutive vers un développement du pouvoir des femmes, même si les postes à responsabilités restent encore davantage aux mains des hommes que des femmes (47%), cette perception coïncidant de manière significative avec les résultats globaux de notre enquête. Pour 25% des organisations ayant répondu au questionnaire, la dominance masculine et le peu de conscientisation sur le sujet reflèterait la situation actuelle tandis que 19% des affiliés répondants disent avoir réussi une très bonne conscientisation du syndicat aux problèmes de genre, les hommes participant également à la lutte en faveur de plus d'égalité.

⇒ **Les critiques exprimées par les femmes par rapport aux syndicats et rapportées par les organisations répondantes sont de plusieurs ordres :**

La répartition des rôles des hommes et des femmes dans la société se reflète dans les syndicats : <ul style="list-style-type: none"> • on attend des femmes qu'elles soient en charge des tâches domestiques (79%), • les attitudes sexistes et/ou violentes à l'encontre des femmes (21%). 	30%
Manque de considération du syndicat pour les problèmes des femmes (surtout Afrique, peu en Asie).	26%
Manque d'opportunités de promotion et de formation pour les femmes (surtout en Asie).	24%
Manque de moyens des syndicats pour défendre la reconnaissance et le financement de l'enseignement (une profession féminisée).	20%

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

II.1.2 *La représentation des femmes dans la structure de l'organisation nationale*

⇒ **Présence des femmes dans l'organisation :**

Les femmes représentent **la majorité des affiliées** à travers l'ensemble des organisations membres de l'IE (53%), mais en Asie et en Afrique surtout, les chiffres que nous avons reçus montrent une nette diminution par rapport aux autres années. Cela peut en partie être dû au fait que l'échantillon de réponse analysé ne donne pas une vision réaliste de la situation. Nous tenons par conséquent, à exprimer nos réserves concernant les résultats publiés.

REGION	% femmes affiliées à l'organisation	% femmes au dernier congrès/AG de l'organisation	% femmes au comité national	% femmes au comité exécutif
AFRIQUE	20	33	34	24
ASIE	47	51	28	32
AM. LATINE	74	67	56	47
AM. DU NORD CARAÏBES	70	59	35	33
EUROPE	56	60	36	27
TOTAL MONDIAL	53	54	38	33
REGION	% femmes au comité des finances	% femmes aux négociations collectives	% femmes au comité femmes	% femmes dans les autres comités
AFRIQUE	37	55	98	13
ASIE	43	29	99	59
AM. LATINE	69	50	90	54
AM. DU NORD CARAÏBES	50	30	93	25

Lorsqu'on observe la répartition hommes/femmes dans les comités de décision, on remarque que les pourcentages de femmes sont en bonne augmentation pour le comité des finances, en évolution inégale pour les négociations collectives, et restent stables au niveau des comités nationaux et des comités exécutifs (autour des 30%). Comment se fait-il que cet état reste stationnaire depuis 1995, soit près de 9 ans et cela malgré les dispositions prises en matière de quotas et de politiques en faveur des femmes, d'après les organisations elles-mêmes? Cela pourrait être dû au fait que les politiques de quotas sont souvent fixées à 30% et que de ce fait on ne les dépasserait pas.

Contrairement à 2001, toutes les organisations répondantes qui déclarent posséder un comité des "femmes" l'intègrent cette fois dans leur structure (contre seulement 14% en 2001).

53% du personnel féminin dans les organisations ayant complété le questionnaire est employé à temps plein (contre 38% des hommes). D'après les réponses obtenues, la

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

répartition des femmes dans les fonctions de l'organisation syndicale se présente en moyenne comme suit:

FONCTIONS	% de femmes travaillant dans cette fonction	STATUT DE CES FEMMES	STATUT DES HOMMES AU MÊME POSTE
0. <u>administratives</u> (secrétariat, comptabilité, réception...)	41,3%	Employées: 80%	Employés: 80%
1. <u>participatives</u> (membres actives, collaboratrices, coordinatrices...)	32,8%	Elues: 70%	Elus: 70%
2. <u>co-direction</u> (responsables de services, directrices, vice-présidentes...)	78%	Elues: 66%	Elus: 92%
3. <u>direction</u> (secrétaires générales, présidentes, ...)	21%	Elues: 87%	Elus: 100%

On peut nettement voir à travers ces chiffres le résultat des politiques de quotas, discrimination positive ou plans de parité au niveau des postes de direction et de codirection: il est à noter que **tandis que les postes de co-direction reviennent majoritairement aux femmes, les postes de direction restent quant à eux occupés par des hommes !**

▪ **II.2 LES FEMMES AFFILIEES ET L'EDUCATION**

II.2.1 *Les femmes enseignantes: une réalité surprenante*

Nos résultats ne changent guère au cours des années: la répartition des femmes dans l'enseignement, la direction et l'administration scolaire reste stable. Dans toutes les régions le pourcentage de femmes pour le pré primaire dépasse les 85%, ce qui montre combien la petite enfance est encore un monde réservé aux "aptitudes féminines". En revanche, 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 semble cependant en augmentation (surtout dans le pré primaire), même si les organisations d'Afrique reconnaissent avoir un très faible nombre de directrices (sans spécifier), tout comme les organisations d'Asie (20%). En Amérique du Nord et en Europe les femmes seraient majoritaires à ces postes (60%).

NIVEAU	ENSEIGNEMENT		DIRECTION	
	% de femmes dans les enseignants à temps Plein ou non spécifié	% de femmes dans les enseignants à temps partiel	% de femmes dans les directeurs à temps plein ou non spécifié	% de femmes dans les directeurs à temps partiel
Pré primaire et primaire	89	96	90	97,6
Secondaire général	41,3	88,5	29	77.8

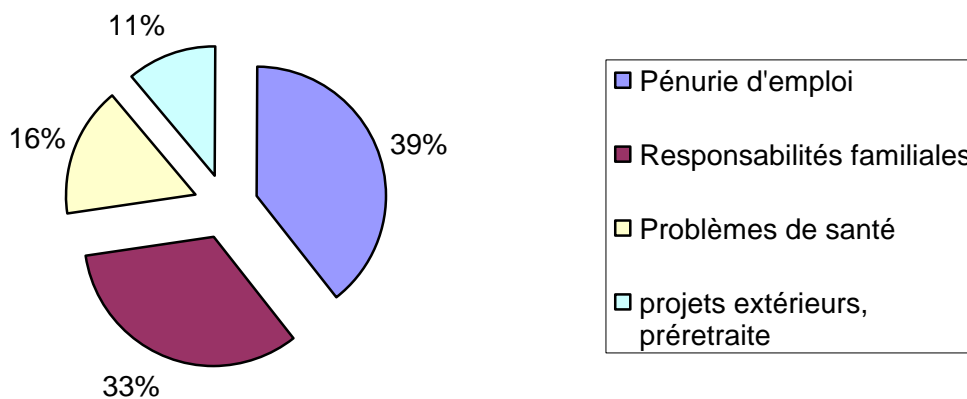
Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Secondaire technique	62	68,20	35,6	60,5
Supérieur et universitaire	31,3	31,5	37,6	70,9
TOTAL	55,9	71	48,5	76,7

D'autre part, nous n'avons reçu que très peu de réponses précises en matière de répartition temps plein / temps partiel et par sexe (7 au total), mais nous avons reçu au moins un échantillon par région. Les données recueillies à travers cet échantillon nous montrent cependant **des résultats révélateurs: on remarque que les travailleurs (enseignants ou directeurs) à temps partiel sont très majoritairement des femmes, hormis au niveau des enseignants du supérieur et universitaire.**

Alors que dans le même temps, **les raisons du travail à temps partiel invoquées dans les questionnaires** sont majoritairement le contexte économique-politique défavorable provoquant une pénurie d'emplois fixes (39%), et les responsabilités familiales (33%) non partagées. Les recherches actuelles ont déjà montré que ces deux éléments affectaient particulièrement les femmes.

Raisons évoquées pour travailler à temps partiel



II.2.2 L'égalité dans la profession enseignante: rémunérations et carrières

Aucune organisation répondante d'Afrique, d'Amérique latine ou d'Europe ayant répondu au questionnaire, ne reconnaît de **différence de rémunération entre hommes et femmes**. Seules des femmes de deux organisations en Asie-Pacifique et autant en Amérique du Nord affirment l'existence de ces différences, elles seraient très faible en Asie et de l'ordre de 40 à 60% selon l'Amérique du Nord.

Les hommes, comme les femmes, évoquent tous la moindre formation des femmes (obstacle 1) et le non-partage des tâches domestiques et familiales (obstacle 3) comme premiers obstacles à l'égalité. Néanmoins, ils les perçoivent de façon différente, comme nous le verrons plus loin dans l'analyse.

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

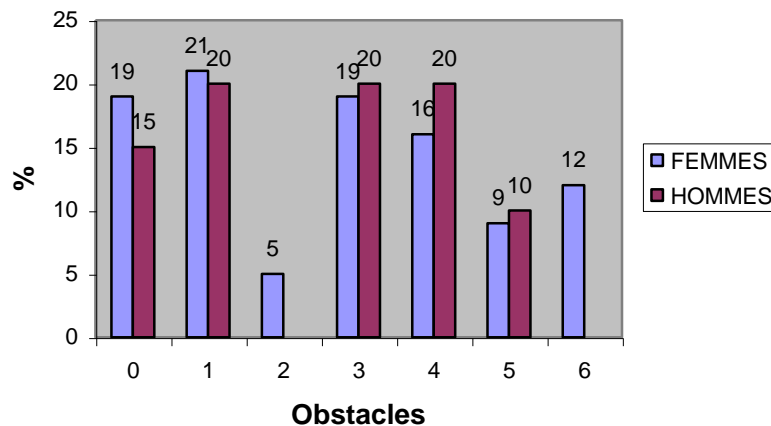
L'accès à la formation comme thème clé :

- Alors que les femmes mettent en cause le manque d'opportunités concrètes concernant leur accès à la formation les hommes considèrent que les femmes manquent d'intérêt et de motivation.
- L'existence dans la société de stéréotypes liés au genre est également citée comme un obstacle.

Le non-partage des tâches familiales (obstacle 3), fut unanimement cité dans les réponses – En 2001 ce point était fort peu pris en compte par les hommes.

Cependant, seules les femmes critiquent le manque de volonté politique des décideurs et de la société à changer les inégalités dans le concret et pas uniquement par des discours (obstacle 6).

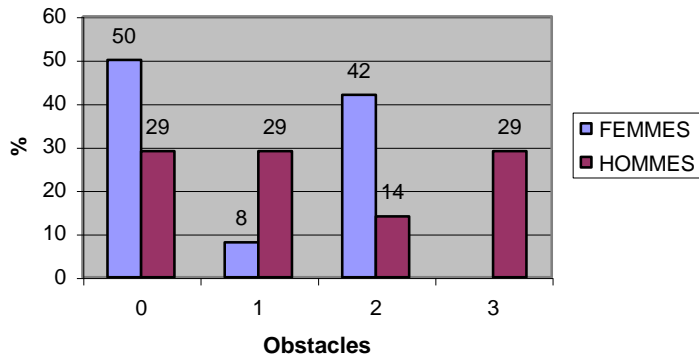
Obstacles à l'égalité dans l'enseignement suivant les hommes et les femmes



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 (mentionné uniquement par les 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 (mentionné uniquement par les femmes)

Cependant, les avis sont plus tranchés entre hommes et femmes lorsqu'il s'agit d'identifier les raisons pour lesquelles les femmes pourraient moins facilement participer à des formations continues ou syndicales :

Obstacles au suivi des formations selon les hommes et les femmes



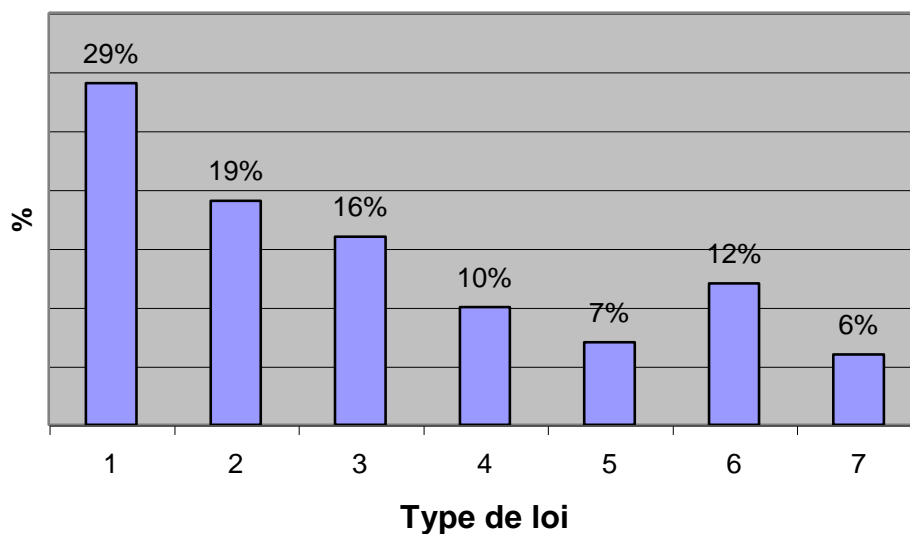
Obstacle 0 = les responsabilités familiales partagées
Obstacles 1 = les stéréotypes discriminatoires et les réalités culturelles empêchant les femmes d'évoluer
Obstacle 2 = manque d'opportunités de formation pour les femmes
Obstacle 3 = femmes peu motivées pour suivre des formations (seuls les hommes le mentionnent)

▪ **II.3 LES FEMMES ET LA SOCIÉTÉ**

Tous les pays des organisations membres possèdent au moins une législation faisant référence à l'égalité des genres. Cependant, en procédant à une analyse plus approfondie, on s'aperçoit que la majorité des législations citées par les organisations ayant répondu, relèvent de textes qui ne prennent pas en compte les spécificités des sexes, mais qui proclament l'égalité entre êtres humains sans plus de détails.

⇒ **Les législations citées sont :**

Lois relatives à l'égalité de genre citées par les organisations répondantes



Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Loi 1 : Droits humains dans la Constitution, droits humains non spécifiques
Loi 2 : Egalité de salaire, congés, horaires, code du travail
Loi 3 : Egalité d'accès à l'emploi h/f, égalité d'opportunités
Loi 4 : Lois contre le harcèlement sexuel, le viol, le trafic d'êtres humains
Loi 5 : Loi sur l'avortement (pas cité en Afrique)
Loi 6 : Droit à la participation politique des femmes, quotas et discrimination positive en politique
Loi 7 : Droit de propriété, d'héritage, d'autonomie financière de la femme mariée (surtout cité en Asie Pacifique et en Afrique)

⇒ **Les manques exprimés par nos organisations répondantes dans la législation porteraient sur:**

Le manque de reconnaissance des femmes comme chefs de famille/les femmes n'ont pas le droit de garde sur leurs enfants ou les dispositions en place sont insuffisantes	26%
Les lieux d'accueil de la petite enfance sont insuffisants ou leur nombre diminue)	21%
La discrimination juridique qui porte préjudice aux plaintes des femmes en particulier (leurs plaintes ne sont pas traitées)	21%
Le congé de maternité payé	21%
L'égalité de rémunération (Pay Equity)	11%

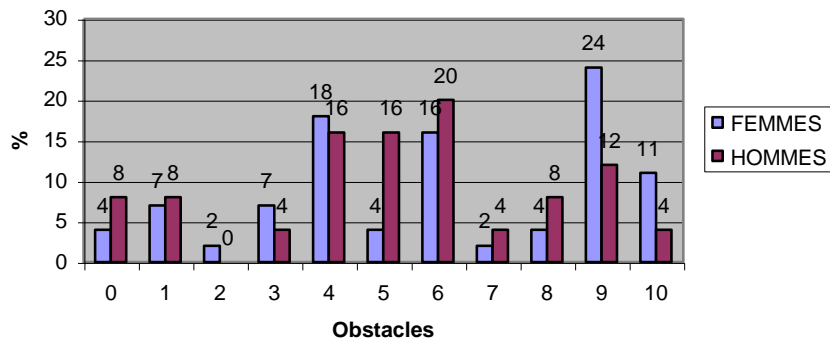
⇒ **Les principales critiques** émises le plus souvent par les organisations répondantes par rapport aux législations sont:

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)	54%
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)	8%
Manques/ non prise en compte de certains thèmes qui préoccupent particulièrement les femmes	17%
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	21%

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.

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Obstacles à l'égalité dans la société suivant le sexe des répondants



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 médias.

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 les différences sociales de genre, structure traditionnelle de la société affectant les mécanismes et décisions politiques.

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

Obstacle 4= NOUVEAU ! violence à l'égard des femmes: au quotidien, au travail, dans la famille, harcèlement sexuel, prostitution et trafic des femmes et des filles.

Obstacle 5= faible éducation des femmes : analphabétisme, trop peu de filles à l'école, trop peu de filles dans l'enseignement secondaire et supérieur, trop de filles arrêtent prématurément leurs études pour fonder une famille (grossesses et mariages précoces).

Obstacle 6= incompatibilité entre vie des femmes et système de travail aux valeurs toujours masculines : le manque de partage des responsabilités domestiques avec l'homme entraînant une surcharge de travail, l'incompatibilité carrière / maternité, le manque de services sociaux de qualité pour la garde des enfants.

Obstacle 7= attitudes négatives à l'égard des femmes, les hommes sont plus respectés que les femmes.

Obstacle 8= métiers « féminins » moins prestigieux et moins bien payés que les métiers «masculins ».

Obstacle 9= situation économique du pays (chômage, dettes nationales) induisant une attitude compétitive anti-femmes à l'égard des opportunités d'emploi.

Obstacle 10= pauvreté, dépendance économique des femmes vis-à-vis des hommes.

Obstacles majeurs selon les hommes:

Lincompatibilité entre le rythme de travail et la vie réelle des femmes- le non-partage des tâches familiales.	Obstacle 6
Le manque de formation des femmes.	Obstacle 5
La violence contre les femmes – CITÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS!	Obstacle 4

Obstacles majeurs selon les femmes:

La discrimination contre les femmes dans les opportunités d'emploi.	Obstacle 9
Le non-partage des tâches familiales.	Obstacle 6
La violence contre les femmes	Obstacle 4

II.3.2 *Genre et VIH/SIDA*

Le IV^e Congrès mondial de l'IE, sur recommandation du Comité de la promotion des femmes, va considérer une proposition de résolution sur le Genre et le VIH/SIDA. Le Comité a également recommandé d'inclure dans ce chapitre une réflexion sur ce thème.

Les raisons de cette situation ne nous sont pas étrangères. La profession enseignante est l'une des plus touchées par la pandémie et le fossé entre les sexes en matière de personnes affectées, se creuse progressivement. La prévalence penche de plus en plus vers les femmes.

Femmes affectées par le VIH/SIDA

Quelle est l'ampleur de la tâche des femmes et des jeunes filles qui s'occupent des personnes séropositives ou malades du sida dans votre famille ?

Une étude de l'UNIFEM sur les femmes dans un village du Zimbabwe a révélé qu'il faut en moyenne 24 seaux d'eau pour s'occuper d'une personne atteinte du SIDA. Les femmes et les petites filles effectuent cette charge épuisante, surtout dans cette région où l'accès à l'eau potable est difficile. La même étude a démontré que sur 46 élèves ayant quitté l'école pour s'occuper d'un membre de leur famille infecté par le virus, 70% d'entre eux étaient des filles.

Source : «Renforcer les capacités des femmes, en vue de lutter efficacement contre la propagation du VIH/SIDA» UNIFEM, 2002

La communauté internationale est de plus en plus obligée de reconnaître que pour combattre efficacement la pandémie, il n'est pas possible d'ignorer la dimension de genre du VIH/SIDA. Lors de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/SIDA, en juin 2001, 189 pays ont signé une Déclaration d'engagement reconnaissant que «*l'égalité entre les sexes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes sont des éléments essentiels de la prévention et de la réduction de la vulnérabilité des femmes et des petites filles au VIH/SIDA*». En outre, la Déclaration a établi un ensemble d'objectifs à atteindre en 2003, 2005, 2010 et 2020 par les gouvernements réellement décidés à passer des paroles aux actions concrètes. Bon nombre de ces objectifs visent à combattre la situation dans laquelle se trouvent les femmes et les jeunes filles affectées par la pandémie. Le renforcement du pouvoir d'action des femmes est, pour l'instant, le seul «vaccin» réellement efficace pour éviter qu'elles ne soient doublement affectées par la propagation du VIH/SIDA. Affectées par leur condition de séropositives ou malades du SIDA, par leur situation familiale et par la condition due à leur sexe.

Selon des données publiées par **ONUSIDA**, en 2002, les femmes représentaient :

- ◆ **49,8%** du nombre total de séropositifs,
- ◆ **58%** du total en Afrique,
- ◆ **52%** aux Caraïbes,
- ◆ **37%** en Asie du Sud et du Sud-Est,

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

◆ **31%** en Amérique latine.

Depuis lors, les choses n'ont pas changé dans un sens positif, bien au contraire puisque la tendance s'est confirmée. Le lien entre le VIH/SIDA et le statut d'infériorité qui touche encore les femmes dans de nombreuses régions du monde, est une évidence.

Des études communautaires menées par l'UNIFEM au Mexique, par exemple, ont montré que 39% des femmes séropositives ont pris connaissance de leur situation lorsqu'elles sont tombées enceintes et 33% lorsque leur mari a été diagnostiqué comme porteur de la maladie. Une étude similaire réalisée en Inde a révélé que la majorité des femmes ayant répondu manquait d'informations suffisantes et scientifiquement sérieuses sur les symptômes du VIH/SIDA. Même dans les pays développés (États-Unis, Union européenne), où grâce à l'accès aux soins et aux traitements les taux de mortalité attribuables à la pandémie ont diminué, le SIDA se propage plus rapidement parmi les femmes issues d'une population urbaine exclue socialement et économiquement, présentant les taux de scolarisation les plus bas et appartenant à des minorités nationales ou ethniques. De plus, il existe des régions où la pandémie atteint des niveaux alarmants, par exemple en Europe centrale et de l'Est, et où les femmes ont vu leur situation empirer au cours des dix dernières années. Dans de nombreuses régions, les femmes ont été conditionnées (y compris via l'école) à accepter la subordination. L'absence de véritable pouvoir de décision sur des aspects fondamentaux de leur sexualité en est une conséquence directe et le résultat est la vulnérabilité croissante qu'elles présentent face à la pandémie.

La discrimination et la stigmatisation qui accompagnent le VIH/SIDA multiplient les effets de la maladie lorsqu'il s'agit de femmes et de jeunes filles. Le silence dans certains cas, l'absence de confidentialité ou le rejet de la réalité dans d'autres, sont les différentes facettes d'un même problème et génèrent des situations de tension psychologique extrême qui s'ajoutent à celle provoquée par le manque d'accès aux traitements et médicaments qui pourraient éviter, par exemple, la transmission périnatale ou permettre une réinsertion sociale et dans le monde du travail satisfaisante pour ces femmes vivant avec le virus.

L'une des graves conséquences de la discrimination et de la stigmatisation qui accompagnent les familles touchées par le VIH/SIDA est la désertion scolaire.

Plusieurs études publiées par ONUSIDA confirment ce point et soulignent que ce sont une majorité de filles qui abandonnent l'école ou qui ne s'y inscrivent pas. Selon un rapport de *Human Rights Watch* publié en 2001, à Nyanza, une province du Kenya particulièrement touchée par la pandémie, les filles ne représentent que 6% des enfants qui passent en classe supérieure contre 42% dans les provinces de l'Est du pays, moins touchées par la pandémie. Au cours de recherches effectuées en Afrique concernant entre autres, le nombre de filles et d'adolescentes touchées par la désertion scolaire, *Human Rights Watch* se vit répondre que cette situation est considérée comme «normale», les filles devant s'occuper des personnes malades de leur entourage.

Cette croyance ne se limite pas au continent africain. Dans d'autres régions, les sociétés ne désapprouvent pas le fait qu'une jeune fille interrompe son cycle scolaire pour travailler à la maison ou à l'extérieur de façon à subvenir aux besoins de la famille touchée par la VIH. Lorsque ces jeunes filles et adolescentes renoncent à l'école, c'est un véritable cercle vicieux de pauvreté et de discrimination qui se met en place.

Selon l'UNICEF, la diminution des taux d'infection la plus notable en Afrique et dans les autres régions se trouve parmi les jeunes filles et les femmes ayant au moins terminé leurs études secondaires. En effet, elles sont non seulement informées tout au long de leur cursus scolaire mais elles sont également mieux préparées pour défendre leurs droits, à condition que l'école aborde dans ses programmes, sans préjudice et de manière responsable les thèmes relatifs à la sexualité. En tant qu'éducatrices et enseignants, les enseignant-e-s ont un rôle crucial à jouer et ils doivent intégrer la dimension du genre lorsqu'ils évoquent la situation du SIDA dans leur pays. Il est essentiel de reconnaître que les garçons et les filles, les hommes et les femmes n'encourent

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

pas les mêmes risques face au VIH/SIDA et à sa propagation. L'éducation est un puissant outil vers le changement qui peut contribuer de manière décisive, à la modification des stéréotypes et des pratiques relatives au genre mais qui peut malheureusement aussi, contribuer à les perpétuer.

Par ailleurs, l'école et les enseignant-e-s doivent prêter attention aux besoins des élèves affecté-e-s par le VIH ou dont les proches sont séropositifs. L'école et les enseignant-e-s doivent combattre toute forme de discrimination et de stigmatisation qui violent les droits humains de ces élèves et entraînent la désertion scolaire. Comme le souligne la Déclaration d'éthique professionnelle de l'IE approuvée lors du IIIè Congrès mondial de l'IE à Jomtien (2001) :

« Les enseignants doivent respecter les droits de tous les enfants, en particulier de leurs étudiants, {...}sauvegarder et promouvoir les intérêts et le bien-être des élèves et s'efforcer de les protéger de toute brimade et de tout abus physique ou psychologique, {...} prendre toutes les dispositions pour protéger les élèves d'abus sexuels,{...}maintenir des relations professionnelles avec les élèves, {...} exercer leur autorité avec justice et compassion... »

Cependant, les enseignant-e-s ne peuvent à eux seuls faire face à un problème aussi complexe qui va au-delà des limites de l'école. Ils ont besoin de formation et de soutien pour pouvoir jouer leur rôle avec professionnalisme et qualité. Les gouvernements qui ont signé tant de déclarations et de compromis sur le combat contre le VIH/SIDA et ses implications médicales et sociales doivent les prendre en compte lors de l'attribution des budgets d'éducation.

Un autre élément clé du problème est la féminisation de la pauvreté. Pour de très nombreuses femmes et jeunes filles touchées par la maladie, l'accès aux médicaments à un prix abordable fait la différence entre la vie et la mort. De par leur situation vulnérable, beaucoup de jeunes filles et femmes n'ont pas accès aux traitements qui pourraient garantir leur survie plus longtemps, elles ne reçoivent pas non plus à temps et en quantité suffisante les médicaments permettant de réduire le risque de transmission prénatale du virus.

Malgré les engagements explicites contractés par les gouvernements et les entreprises devant la communauté internationale lors de la réunion de Doha, notamment pour assurer l'existence de prix différenciés et l'octroi de médicaments génériques aux personnes infectées par le SIDA, il semble que les intérêts des grandes entreprises pharmaceutiques passent encore avant la vie de millions de personnes.

OBJECTIFS FIXÉS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES ET SOUSCRITS PAR LES GOUVERNEMENTS SIGNATAIRES EN JUIN 2001

- « 54. D'ici à **2005**, veiller à ce qu'au moins 90% et d'ici à **2010** au moins 95% des jeunes, hommes et femmes, âgés de 15 à 24 ans, aient accès à l'information, à l'éducation, y compris l'éducation par les pairs et l'éducation concernant le VIH axée sur les jeunes, et aux services nécessaires pour acquérir les aptitudes requises pour réduire leur vulnérabilité à l'infection au VIH, en pleine collaboration avec les jeunes, les parents, les familles, les éducateurs et les prestataires de soins de santé.
- 55. D'ici à 2005, réduire de 20%, et d'ici à 2010, de 50%, la proportion de nourrissons infectés à VIH en veillant à ce que 80% des femmes enceintes consultant pour des soins prénatals reçoivent des informations, des conseils et autres moyens de prévention de l'infection au VIH, et en faisant en sorte que les femmes et les nourrissons infectés à VIH aient accès à un traitement efficace, afin de réduire la transmission du VIH de la mère à l'enfant... »

Déclaration d'engagement, « À crise mondiale, action mondiale » Session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU, 27 juin 2001

Le lieu de travail demeure un cadre difficile pour les femmes affectées par la pandémie en particulier dans le milieu de l'éducation. Les enseignantes et les personnels d'éducation féminins séropositifs ou infectés par le SIDA font face à des difficultés parfois insurmontables pour garder leur travail lorsqu'elles nécessitent des soins médicaux spécialisés, même si elles ont parfois encore de belles années devant elles. Dans certaines régions, elles peuvent être littéralement expulsées du système éducatif, subir des attaques physiques ou psychologiques de la part des autorités, des parents, de leurs collègues ou de leurs élèves. La stigmatisation qui accompagne le SIDA fait qu'elles sont considérées comme indésirables en tant qu'enseignantes et les droits fondamentaux du travail leur sont dénigrés. Les organisations membres de l'IE ont confronté à plusieurs occasions des autorités éducatives qui adoptent ce type d'attitude envers les collègues affectés, en leur demandant de respecter les droits humains et du travail de ces personnes. Nous sommes cependant conscients que la route est encore longue.

L'application des droits humains et des libertés fondamentales pour tous et pour toutes, est une condition essentielle pour que la réponse mondiale à la pandémie aboutisse aux résultats escomptés et pour que les femmes et les jeunes filles disposent de conditions et de chances égales pour y faire face.

L'Internationale de l'Éducation reconnaît la nécessité urgente de développer des politiques et actions avec une perspective du genre dans la lutte contre le SIDA. Depuis 1994, l'Internationale de l'Éducation (IE) et l'**Organisation Mondiale de la Santé (OMS)** coopèrent étroitement dans le domaine de l'Éducation à la Santé et plus particulièrement concernant les questions de prévention du SIDA. De nouveaux **partenaires** tels que et l'**UNESCO** et les et «**Education Development Center**» (EDC) ont très vite rejoint cette alliance qui s'est concrétisée par l'organisation, en 1995, à Harare au Zimbabwe, d'une **Conférence Internationale sur la Santé et la Prévention du VIH/SIDA à l'École**. L'objectif de cette Conférence était de renforcer la prise de conscience par tous les enseignants de l'importance de l'élaboration de programmes d'éducation à la santé en milieu scolaire et de montrer le rôle particulier qu'ils peuvent jouer dans la promotion de la santé en général. Enfin, en 1996, peu après sa création, l'**ONUSIDA** (le Programme Commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA) a également rejoint l'alliance. La Conférence internationale d'Harare a donné lieu à différents séminaires régionaux dans le monde durant lesquels des projets ont pu être élaborés.

Quatrième rapport sur la situation des femmes dans les organisations membres, dans l'éducation et la société

Actuellement, des programmes d'éducation à la santé et de prévention du VIH/SIDA et des IST sont en cours dans les pays suivants : Afrique du Sud, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Guyane, Haïti, Lesotho, Malawi, Mali, Namibie, Rwanda, Sénégal, Swaziland, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. A l'heure de ces mises en œuvre, nous nous félicitons que d'autres organisations telles que la Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV (Pays-Bas) ou l'American Federation of Teachers, AFT (Etats-Unis) concourent à l'effort d'ensemble.

Selon l'IE, il convient d'aborder la problématique qui affecte les femmes et les jeunes filles d'un point de vue des droits humains.

Les jeunes filles et les femmes séropositives et malades du SIDA ou dont des membres de l'entourage proche sont affectés doivent pouvoir profiter pleinement du :

- droit à une éducation publique de qualité, exempte de préjugé, adaptée aux réelles nécessités de tous/toutes les élèves, sans exception, avec la participation des organisations syndicales représentant les travailleurs/ses de l'éducation dans l'élaboration et la mise en œuvre de celle-ci. L'éducation doit inclure des programmes sur la sexualité qui sont scientifiques et bien documentés. Les enseignant-e-s doivent être formés de manière adéquate afin de pouvoir faire face aux situations liées à la présence d'élèves séropositifs ou atteints du SIDA. Aucun enfant- fille ou garçon- dans une telle position ne doit être privé de son droit à l'éducation
- droit à la santé, qui va au-delà de l'absence de maladie et qui tient réellement compte des nécessités spécifiques des femmes et des jeunes filles affectées par le VIH/SIDA
- droit au travail dans un cadre sûr et respectueux (dans le cas des jeunes filles, pour celles qui atteignent l'âge légal pour travailler).
- droit à une vie digne et sûre pour tous et pour toutes, sans discrimination, harcèlement et violence
- droit à la propre identité sexuelle, en matière de diversité
- le droit des femmes affectées par la pandémie à participer aux décisions, à être entendues et prises en considération

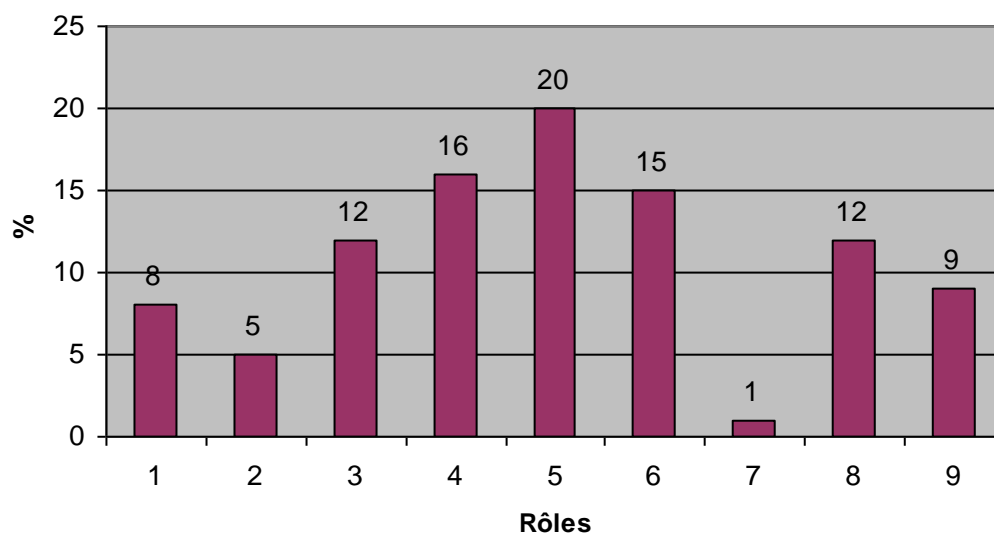
III. LE ROLE DE L'IE

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

61% des organisations répondantes 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 jeunes filles et des femmes, 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:**

Rôles attendus de l'IE par les organisations répondantes



Rôle 1= continuer le lobbying sur les organisations internationales (ONU, OIT, BM, FMI...)
Rôle 2= recherche sur ce thème : collecter des données/infos, développer des statistiques et les contrôler régulièrement
Rôle 3= en fonction des résultats **définir des pistes d'action** à promouvoir, **produire des modèles de politique d'égalité**
Rôle 4= diffuser l'information, publier les politiques et les pratiques qui ont marché, développer les réseaux entre organisations, **permettre les échanges d'infos**
Rôle 5= renforcer ses campagnes de motivation et de prise de conscience, définir des agendas d'action, actions internationales, promotion des droits de la femme, **éduquer à la paix et au respect de l'autre**
Rôle 6= 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 7= exiger la représentativité des deux sexes (50/50)
Rôle 8= renforcer le recrutement de femmes aux postes de responsables et la participation des femmes aux réunions et conférences internationales
Rôle 9 = encourager ses membres à pratiquer l'égalité

Les besoins exprimés sont donc particulièrement:

- Renforcer les campagnes de prise de conscience au niveau des organisations (rôle 5).
- Financer et de soutenir les projets que les organisations mettraient en place pour favoriser l'égalité (rôle 6).

Deux autres points importants sont aussi :

- Continuer à faire pression au niveau mondial et diffuser tout ce qui concerne l'information disponible en matière de politiques et d'actions (rôle 4).
- Proposer des modèles dont les organisations pourraient s'inspirer pour créer leurs actions (rôle 3).

IV. CONCLUSION

Nous envoyons ce IV^e rapport à l'attention des organisations membres de l'IE et plus particulièrement aux travailleuses de l'éducation qui en font partie.

Ce rapport résume partiellement le travail réalisé de manière conjointe par le Comité de la promotion des femmes de l'IE, le secrétariat, les bureaux régionaux et les organisations membres. On peut s'estimer satisfait de ce travail qui laisse également libre cours à une réflexion et à une évaluation critique des actions mises en œuvre. Les politiques de l'IE en matière de genre sont claires et ont été approuvées démocratiquement par les instances institutionnelles correspondantes. Elles permettent aux organisations membres de s'ouvrir à la créativité et de s'adapter à leurs propres réalités nationales et régionales. Cependant, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir et c'est en améliorant et en renforçant la communication entre toutes les instances qui composent l'IE que les objectifs et les buts proposés en matière d'égalité des genres, de non-discrimination, de respect de la diversité (au-delà de la tolérance) pourront être pleinement atteints.

ANNEXE I

ORGANISATIONS REpondantes

AFRIQUE ----- 9	ASIE PACIFIQUE ----- 20	AMERIQUE LATINE ----- 6	AMERIQUE DU NORD ET CARAÏBES ----- 5	EUROPE ----- 4
Congo - FNEE	Australie - AEU* - NTEU	Argentine - CTERA*	St Lucia - SLTU*	Roumanie - FSLE
Côte d'Ivoire - SNEPCCI*	Japon -JTU	Costa Rica - ANDE	Canada - FNEEQ-CSN - FQPPU	Espagne - FE.CC.OO* - ELA-STV (Pays Basque)
Sénégal - SUDES - SNEEL* - UDEN	Pakistan -APGSTA*	Salvador - SEC	Haïti - CNEH*	Suisse - SER*
Togo - FESEN	Inde -AIFTO - AIPTF - AIACHE*	Nicaragua - CGTEN- *ANDEN	Etats-Unis - NEA*	
Cameroun - FESER	Nouvelle Zélande - AUS* - NZPPTA*	Panama - AMPU*		
Guinée - FSPE*	Mongolie - MEFTU*	Brésil - CNTE		
Burkina Faso - SNESS	Sri Lanka - ACUT* - SLTU			
	Philippines - NATOW*			
	Malaisie - NUTP*			
	Iles Fiji - FTU*			
	Afghanistan - ATSA			
	Népal - NTA - NNTA*			
	Chine - CES			
	Cambodge - CITA			

TOTAL DES ORGANISATIONS REpondantes : 44

* Organisations qui avaient déjà répondu en 2000