



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Cinquième Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation
Berlin 22 – 26 juillet 2007



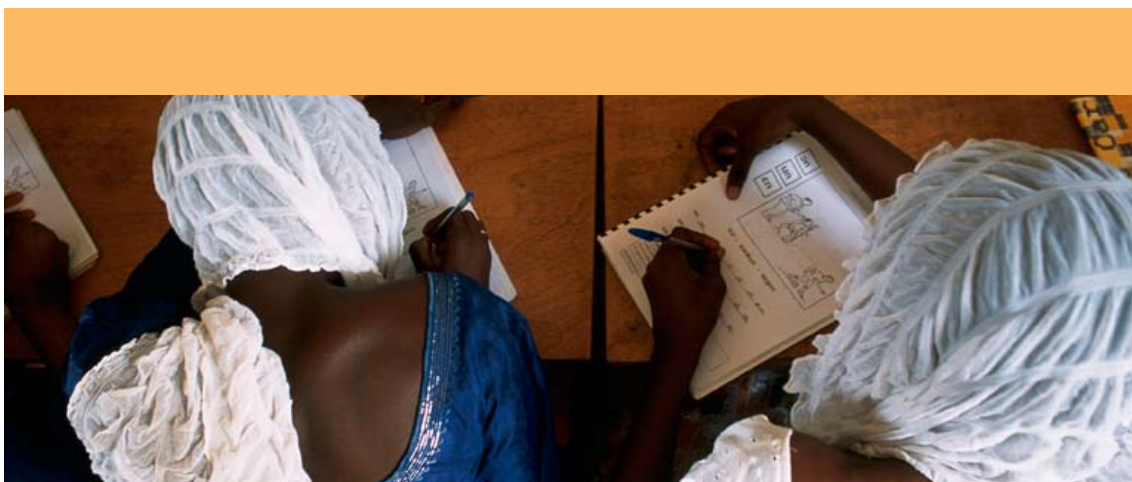
Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

www.ei-ie.org

Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

Table des matières

1. L'Internationale de l'Éducation : la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes	1
1.1. Objectifs, politique et structures	1
1.2. Grandes lignes du programme et des activités de l'IE en matière d'égalité des genres 2004-2007	2
2. Contexte: Egalité des genres et femmes dans la société	7
2.1. La situation en général	7
2.2. Femmes et syndicats: Les femmes gagnent à s'affilier aux syndicats	10
2.3. Propositions de résolutions au 5ème Congrès mondial	11
3. Enquête des organisations membres en vue du Rapport triennal sur la promotion des femmes dans les syndicats de l'éducation, le système éducatif et la société, décembre 2006	15
3.1. Réponses	15
3.2. Analyse et discussions	17
3.2.1. Les femmes dans la société et les métiers de l'éducation	17
3.2.2. Les femmes dans les syndicats de l'éducation	20
Politiques syndicales pour l'égalité entre les femmes et les hommes	20
Les femmes dans les structures syndicales de l'éducation	23
3.3. Feedback à l'IE: Promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes	25
3.3.1. Priorités suggérées pour l'IE 2007 – 2010:	25
3.3.2. Actions/Activités pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes:	26
3.3.3. Collaborer avec les affiliés pour aboutir à l'égalité des genres dans les syndicats	27
4. Recommandations à l'intention du Comité Permanent des Femmes (SWC)	29
5. Glossaire	31
6. Bibliographie	32
7. Annexes	33
7.1. Structures décisionnelles de l'IE	33
7.2. Décisions du Bureau exécutif relatives à l'égalité	33



Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

1. L'Internationale de l'Éducation : la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes

1.1. Objectifs, politique et structures

L'Article 2 des Statuts de l'IE fixe les objectifs fondamentaux de la non-discrimination et de l'autonomisation des femmes:

- h) de lutter contre toutes formes de racisme, de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondées sur le sexe, l'état civil, les orientations 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 les organisations d'enseignants adoptée par le premier Congrès mondial de Hararé, Zimbabwe, en 1995, a établi les bases de l'action de l'IE pour la défense et la promotion de ces principes d'égalité. La résolution portait sur les points suivants:

- à l'intérieur du système éducatif
- dans les organisations d'enseignants et de travailleurs de l'éducation
- dans la société au sens large.

La déclaration politique a été complétée d'une série de résolutions sur les thèmes pertinents lors des Congrès mondiaux successifs. Celles-ci servent à articuler l'ordre du jour en matière d'égalité.

- 1995 – Déclaration politique sur les femmes dans l'éducation et les organisations d'enseignants
- 1995 – La violence à l'encontre des femmes et des filles
- 1998 – La féminisation de la profession enseignante
- 1998 – Le soutien aux femmes afghanes
- 1998 – La marche mondiale pour les femmes de l'an 2000
- 2001 – La perspective de genre dans la coopération au développement
- 2001 – La traite des femmes, des filles et des garçons
- 2004 – Genre et VIH/SIDA
- 2007 – Proposition: Genre et équité salariale
- 2007 – Proposition: Dimension de genre de la migration internationale

De plus, les Statuts de l'IE prévoient la parité de genre au Bureau exécutif pour les postes de responsables et aux sièges régionaux. Sur un total de 26 sièges, au moins trois (3) membres du groupe comprenant le Président et cinq (5) Vice-présidents doivent être des femmes, et sur les deux (2) représentants chaque région, un (1) doit être de sexe féminin.

Composition du Bureau exécutif 2004 - 2007				
Période	Total des membres	Hommes	Femmes	Pourcentage Femmes
2004-2007	27	17	10	37%
2001-2004	23	13	10	47%
1998-2001	23	11	12	52%
1995-1998	24	13	11	46%
1993-1995	25	18	7	28%

Le Comité de la promotion des femmes (SWC)

Conformément à l'Article 15 des Statuts de l'IE:

4. *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.*
5. *Le Comité de la promotion des femmes est composé de femmes choisies par le Bureau exécutif en son sein. La Présidente sera élue par le Comité. Le Bureau exécutif fixe ses objectifs et ses méthodes de travail.*

Dans le Rapport triennal 2004-2007, l'IE et ses organisations affiliées ont continué à appliquer les politiques adoptées en faveur de l'égalité des genres et de l'octroi de pouvoirs aux femmes.

Pour un résumé des décisions du Bureau exécutif se rapportant à l'objectif Égalité 2004 – 2007 voir Annexe 7.2.

1.2. Grandes lignes du programme et des activités de l'IE en matière d'égalité des genres 2004-2007

- **Application de la résolution sur le genre et sur le VIH/SIDA** adoptée par le 4^{ème} Congrès mondial, Porto Alegre, Brésil, 2004: Le *Comité de la promotion des femmes* (SWC) a souligné l'importance du rôle de l'IE qui doit accorder la priorité nécessaire à cette question dans ses activités en tant que groupe de pression, dans la coopération au développement et dans le programme EPT/SIDA. L'endémie du VIH/SIDA a changé de façon spectaculaire et elle frappe maintenant particulièrement les femmes. Aujourd'hui, un nombre de plus en plus grand de femmes qui travaillent dans le secteur de l'éducation vivent avec le virus du SIDA ou ont développé la maladie. «Et ce qui est plus alarmant encore, des femmes jeunes se retrouvent infectées de plus en plus précocement par rapport aux hommes, et on estime qu'elles constituent 67% des nouveaux cas d'infection des 15-24 ans dans les pays en voie de développement», ce qui est en fait le groupe le plus vulnérable (Resource Packet on Gender & AIDS, UNAIDS 2001). Le SWC a souligné la nécessité de développer du matériel et des activités spécifiques pour les femmes, parce que dans certains pays, en raison des us et coutumes, des croyances religieuses et de tabous, il peut être difficile de discuter des questions liées à la sexualité humaine.
- **Dimension de genre et coopération au développement:** elle fait partie de l'objectif de coopération au développement de l'IE (deuxième Congrès mondial, Washington, U.S.A. 1998) avec une résolution spécifique adoptée par le Troisième Congrès mondial, à Jomtien, Thaïlande, 2001. Le SWC a discuté de la manière d'intensifier plus avant l'incorporation de la dimension d'égalité des genres dans les thèmes associés aux projets de développement de l'IE. Il a particulièrement souligné l'importance de garantir la poursuite de l'action une fois que le grand projet serait finalisé, et l'importance de l'objectif d'intégration d'une perspective de genre dans le travail syndical.

- **Pékin + 10:** Le SWC a reçu un rapport sur la participation de la délégation de l'IE à la session spéciale de la Commission des Nations unies sur la Promotion des Femmes qui célébrait en mars 2005, le dixième anniversaire de la Conférence Mondiale de la Femme à Pékin. Une déclaration commune de l'IE, de l'Internationale des Services Publics (PSI-ISP) et de la Confédération Internationale des Syndicats Libres, devenue depuis la CSI, a été envoyée pour la première fois à la Commission des Nations Unies et a été incorporée comme document officiel de la session. Le SWC a été informé de l'important travail de lobbying de la délégation de l'IE durant la session spéciale auprès des représentants gouvernementaux et des ONG présents à New York, afin que l'on incorpore dans les conclusions les propos reflétant les préoccupations et les propositions des travailleuses de l'éducation. La délégation de l'IE a également fait pression pour que l'on y inclue également ce qui a été dit sur le droit des enfants à l'éducation, sur les droits de reproduction des femmes et sur l'élimination du travail des enfants, entre autres thèmes.
- **Les Femmes et les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD):** Le SWC a recommandé que l'IE inclue la dimension de genre dans toutes les activités poursuivies pour la réalisation des OMD, dont un grand nombre sont fondamentaux pour l'égalité entre hommes et femmes.
- **Audit sur la dimension de genre:** Adopté par le Bureau exécutif d'octobre 2006. Le Comité de la promotion des femmes (SWC) a envisagé un audit sur la dimension de genre comme outil potentiellement utile pour améliorer l'incorporation d'une perspective de genre et pour évaluer la situation actuelle de l'égalité des genres à l'IE. Le Bureau de l'OIT pour l'Égalité entre Hommes et Femmes représenté au Comité a souligné qu'un audit sur la perspective de genre constituait un processus volontaire de participation en vue de contribuer à l'intégration de telles perspectives et d'analyses sur les questions de genre dans toutes les politiques, tous les programmes et toutes les activités. L'IE collaborera avec le Bureau de l'OIT pour l'Égalité en vue de la réalisation de cet audit, dont la préparation est en cours durant l'année 2007, pour qu'il soit effectivement réalisé en 2008.
- **Protection de la maternité:** Un autre thème d'un intérêt constant pour l'IE et auquel l'IE a déjà traditionnellement contribué depuis longtemps, c'est la protection de la maternité - Convention No. 183 (OIT, Genève, 2000) et la Recommandation sur la protection de la maternité, R191 (OIT, Genève, 2000). La défense des droits des travailleuses doit certainement inclure l'équité salariale, la ratification et l'application de la Convention 183 et de la Recommandation 191, ainsi que les soins aux enfants. La protection de la maternité a encore une fois été un thème de discussion, une telle discussion devant inclure une analyse des progrès réalisés dans le sens d'une ratification 2004 – 2007.

Durant la période 1998 – 2001 l'IE s'est faite le porte-parole des éducateurs sur la protection de la maternité, l'IE ayant joué un rôle non négligeable dans l'adoption de la nouvelle Convention sur la protection de la maternité et ayant été particulièrement active dans la rédaction de la Convention sur la protection de la maternité.

En 2001, l'IE, l'ISP et la CSI ont développé un kit de matériel relatif à la Convention sur la protection de la maternité qui constitue une bonne base pour la formation et le lobbying autour de la révision de la Convention de l'OIT. Elles ont également recommandé d'organiser des campagnes nationales pour la ratification ou la négociation de dispositions en matière de maternité et de congé parental. Une Table Ronde pour la région d'Asie s'est tenue à la New Delhi, en Inde, en avril 2000, où il a été entre autres question de protection de la maternité, et des recommandations y ont été faites afin de constituer une base de données des conditions comparées des congés de maternité et de paternité des enseignants de la région.

Les réseaux régionaux et sous-régionaux ont contribué fondamentalement à l'égalité des genres et à l'octroi de pouvoirs aux femmes

Cependant, la ratification de la Convention 183 a été lente. Sept ans après l'approbation de la Convention par la 88ème Conférence Internationale du Travail, seuls 13 pays, essentiellement de l'Europe de l'Est, ont ratifié la Convention. Deux pays d'Amérique latine seulement l'ont ratifiée, et aucun pays d'Afrique ni de la région Asie-Pacifique. Sur les 13 Etats membres qui ont ratifié la Convention 183, seulement 3 l'ont fait durant la période 2004 – 2007. Ce fait doit susciter de l'intérêt à lui seul, comme l'ont montré le SWC de l'IE et ses comités régionaux, et il met en évidence la nécessité pour les organisations affiliées à l'IE de multiplier leurs efforts afin d'accélérer la ratification et l'application/la mise en œuvre de la Convention. Il est clair que la priorité doit être une fois encore soulignée dans cette matière.

- **Réseaux et programmes régionaux pour les femmes:** Les réseaux régionaux et sous-régionaux ont contribué fondamentalement à l'égalité des genres et à l'octroi de pouvoirs aux femmes. Leur travail est soutenu par des dispositions dans le Programme et le Budget, par des efforts dans le domaine de la coopération au développement et encore par d'autres moyens disponibles. Le SWC reçoit des informations sur le développement des réseaux régionaux et il a œuvré à la promotion de leur existence, selon les grandes orientations suivantes:
 - 1) Promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans tous les secteurs du système éducatif;
 - 2) Promouvoir l'égalité des genres et la pleine participation des femmes à la vie syndicale, y compris aux postes dirigeants;
 - 3) Permettre aux femmes qui travaillent dans le secteur de l'éducation de défendre plus efficacement leurs droits humains et syndicaux;
 - 4) Encourager les organisations à inclure une perspective de genre et des analyses correspondantes dans les politiques, les actions et les négociations collectives des syndicats;
 - 5) Promouvoir la prise de conscience sur l'égalité des genres parmi le personnel éducatif, les étudiants et la société au sens large;
 - 6) Etablir des relations de solidarité et de coopération entre les femmes dans le mouvement syndical et dans les organisations de la société civile.

Activités de l'IE:

Afrique

- 2004: Le réseau des Femmes d'Afrique de l'Est a mis en place un comité de coordination afin de soutenir les efforts de création de capacités pour les femmes dans la sous-région et d'œuvrer pour que leurs propositions et priorités soient incorporées dans les plans d'action des syndicats.
- 2005: Création d'un réseau des Femmes d'Afrique du Nord avec lancement formel lors de la conférence sous-régionale en Tunisie (18-22 juillet).
- 2006: Table ronde à Nairobi; amorce d'un travail en vue de la création d'un réseau panafricain.

Asie-Pacifique

- 2004: Les réseaux de Femmes de l'Association de l'Asie du Sud pour la Coopération Régionale (SAARC), de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-est (ASEAN) et du Conseil de l'Education du Pacifique (COPE) ont continué à développer des activités dans le domaine de l'éducation visant à faciliter la direction et l'octroi de pouvoir à des femmes.
- 2005: Création d'un site Internet par le réseau IE des Femmes de l'ASEAN.
- 2006: Séminaire régional

Caraïbes

- 2004: Le syndicat des enseignants des Caraïbes (CUT) a mis en place un Comité de la promotion des femmes. L'une des priorités est l'inclusion de l'égalité des sexes dans les politiques générales des organisations affiliées. Des comités de femmes ont été établis dans la plupart des syndicats d'enseignants.

2005: L'IE a organisé une conférence pour les enseignantes dirigeantes syndicales sur les thèmes suivants:

- Egalité des sexes dans le domaine de l'éducation
- Dimension de genre et négociation collective
- Traitement des catastrophes naturelles
- Prévention du VIH/SIDA
- Comment monter un projet pour les femmes
- Technologies d'information et de communication

Europe

2005: Table ronde paneuropéenne des travailleuses de l'éducation à Prague

2006: Table ronde paneuropéenne des travailleuses de l'éducation à Budapest; premier caucus des femmes avant la conférence régionale.

2007: Un réseau électronique paneuropéen des femmes (PEWN) a été mis en place.

Amérique latine

2004: Trois réseaux sous-régionaux de femmes ont été établis en 2004 répartis en trois régions: Mercosur, Amérique centrale et région sous-andine.

2007: Lancement par 32 syndicats sectoriels de l'éducation de 18 pays du projet «Stratégie régionale pour l'égalité dans une perspective de genre»; Table ronde à São Paulo.

Initiatives des Fédérations Syndicales Internationales (GUF):

2006: Campagne pour l'Égalité salariale de l'IE/ISP

2007: Nouveau Conseil des Syndicats Mondiaux (CGU):

Chercher à renforcer la coordination parmi les membres du CGU (FSI et TUAC) sur les questions d'égalité par le biais d'un programme de travail conjoint, des réunions du groupe Égalité deux fois par an, et en offrant un rôle consultatif sur les questions d'égalité au CGU, selon les besoins.

5ème Congrès mondial:

Avant le 5ème Congrès mondial, un Caucus des Femmes d'une journée se tiendra comme à l'accoutumée. Cette activité d'avant-congrès vise à informer les participantes au Congrès sur le travail réalisé depuis le dernier Congrès, à attirer leur attention sur les questions prioritaires et les questions émergentes et à entendre les préoccupations et les suggestions des délégués et observateurs au Congrès. Carolyn Hannan, Directrice de la Division de la Promotion de la Femme à l'ONU (DPF - DAW) est invitée à présenter un exposé basé sur son expérience avec la Commission des NU du Statut des Femmes.

L'IE vise à mieux intégrer ses activités relatives à la Commission pour le Statut des Femmes de l'ONU avec l'agenda plus large de l'égalité.

L'IE encourage toutes les organisations affiliées à garantir un équilibre des sexes dans les délégations ayant droit de vote, étant donné qu'on a pu constater parfois que la majorité des femmes participant au Congrès n'avaient que le statut d'observatrices.

Résolutions proposées par le SWC et adoptées par le Bureau exécutif en vue de recommandations au 5ème Congrès mondial de l'IE:

1. **Dimension de genre et équité salariale:** L'IE, conjointement avec l'ISP et la CSI a développé ces 5 dernières années une campagne sur l'équité salariale. Des forums ont été organisés et un CD-Rom a été développé conjointement. Mais à ce jour, l'IE n'a pas de résolution spécifique sur l'équité salariale.
2. **Dimension de genre de la migration internationale:** La table ronde de haut niveau de la Commission des Nations Unies du Statut des Femmes (UNCESW) de 2006, a choisi comme grand thème l'importance croissante de ce phénomène et a confirmé la féminisation des actuels processus migratoires. Les travailleuses de l'éducation n'échappent pas à ce phénomène.



Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

2. Contexte: Égalité des genres et femmes dans la société

2.1. La situation en général

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a publié en mai 2007 un second Rapport Mondial sur l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession. Le Rapport du BIT s'intitule « L'Égalité au travail – relever les défis, » qui est le suivi du rapport de 2003 qui s'intitulait « L'heure de l'égalité au travail, BIT, 2003 ». L'une des questions qui se posent à la lecture de ce rapport exhaustif et très utile, c'est « Pourquoi est-il aussi difficile de réaliser l'égalité des genres ? »

Un Rapport de l'OIT publié en mars 2007 «Tendances mondiales de l'emploi des femmes» (GET) a été remis à jour et analysé par une série d'indicateurs de l'emploi. Elles incluent la participation des femmes au marché de l'emploi, les niveaux de chômage, les secteurs dans lesquels les femmes travaillent et quelles sont leurs conditions de travail, les salaires et autres avantages, l'éducation et les qualifications. En général, ce document souligne qu'effectivement, il est plus difficile pour une femme d'avoir un emploi bien rémunéré, qu'il y a des différences dans le prestige qu'on accorde à un travail d'homme par rapport à un travail de femme et qu'il subsiste des problèmes d'inégalité lorsqu'il s'agit de salaires et d'accès à la formation.

Ci-après quelques-unes des conclusions de ce rapport:

- En valeur absolue, il y a plus de femmes que jamais qui sont actives sur le marché de l'emploi dans le monde. La main-d'œuvre féminine disponible – les femmes qui ont un travail, celles qui cherchent activement un emploi et les chômeuses – est passée de 1,1 milliard à 1,2 milliard en 2006.
- Ce chiffre mondial n'explique cependant pas tout. Il y a des différences de région à région et de pays à pays. Dans les économies développées (Etats-Unis et Amérique du Nord), mais aussi en Europe centrale et de l'Ouest (hors UE) et en Asie de l'Est, 80 femmes travaillent pour 100 hommes qui sont économiquement actifs. Les plus grandes différences se trouvent en Asie du Sud, avec 42 femmes économiquement actives pour 100 hommes et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, avec un rapport de 37 pour 100.
- Le type de travail et la qualité du travail des femmes peuvent être totalement différents et l'explication de la présence plus grande ou moindre des femmes sur le marché de l'emploi varie aussi fortement. Dans les pays qui ont des économies plus faibles, c'est généralement dû à une augmentation de la pauvreté ou des niveaux de migration, entre autres facteurs.
- Le pourcentage total des femmes qui sont employées est resté en grande partie inchangé, passant de 39,7% en 1996 à 40% en 2006.
- En même temps, il y a plus que jamais des femmes qui sont sans emploi. Le taux de chômage des femmes est de 6,6%, soit plus élevé que celui des hommes, qui est de 6,1%. Les femmes sont aussi susceptibles d'avoir un emploi à faible productivité dans le secteur des services et dans l'agriculture. Leur participation dans le secteur de l'industrie est de loin inférieure à celles des hommes et elle a eu tendance à diminuer au cours de la dernière décennie. Plus la région est pauvre, et plus grandes sont les chances des femmes de se retrouver sans salaire pour faire vivre leurs familles ou d'être indépendantes avec des faibles rentrées. Lorsqu'elles sont travailleuses familiales sans compensation financière, elles sont moins susceptibles de devenir économiquement indépendantes.
- La proportion des femmes qui ont un emploi salarié est passée de 42,9% en 1996 à 47,9% en 2006. Cette proportion est encore moindre pour les femmes par rapport aux hommes dans les régions les plus pauvres de

la planète. Aujourd'hui, il est plus probable qu'une jeune femme sache lire et écrire qu'il y a dix ans, mais il y a néanmoins toujours un fossé qui sépare le niveau d'éducation des femmes de celui des hommes.

Le Rapport des Nations Unies de 2005 sur la Situation sociale dans le monde a conclu que les sociétés qui n'offrent pas d'activités éducatives, de suivi médical adéquat et de travail décent pour les femmes sont condamnées à de sérieuses difficultés. Une éducation de qualité, un accès égal aux services de santé, davantage d'emploi et de meilleurs emplois pour les femmes, en particulier en dehors de la maison, constituent des moyens fondamentaux de changer radicalement la situation des femmes dans le monde. Il est clair que l'éducation joue un rôle essentiel dans l'augmentation du capital social des femmes. Aujourd'hui, il est suffisamment établi que plus le niveau d'éducation des femmes est élevé, et plus grande est la qualité des services de santé et meilleur est l'accès aux services de santé durant le cycle entier de vie (et pas seulement la maternité), et meilleure sera la qualité du travail des femmes, avec des résultats qui profiteront non seulement aux femmes, mais aussi à leurs familles et à la société dans laquelle elles vivent.

Cependant, et sans ignorer les changements positifs intervenus depuis 2004, il est important de reconnaître la persistance de stéréotypes et d'une discrimination basés sur le genre, qui empêche le développement complet des femmes et qui ne permet pas d'utiliser pleinement leurs potentialités de travail ou leurs qualifications professionnelles.

L'éducation et les services de santé continuent d'être les principales sources d'emploi des femmes du secteur public. Pour cette raison, les politiques d'ajustement structurel, y compris des mesures d'austérité fiscale et la privatisation des services publics, menacent plus spécifiquement l'emploi des femmes et affectent en particulier leur qualité de vie.

Education, santé et emploi sont inclus dans les 7 priorités identifiées par les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) pour l'égalité des sexes:

1. Renforcer les inscriptions des filles à l'école primaire à l'horizon 2015
2. Garantir les droits de reproduction et sexuels des femmes
3. Créer une infrastructure en vue de réduire la charge de temps et de travail qui pèse sur les femmes et les filles (qui doivent par exemple assurer la corvée quotidienne de l'eau pour les besoins de la famille)
4. Lutter de façon efficace contre la violence envers les femmes
5. Réduire les inégalités de genre dans le monde du travail
6. Garantir le droit des femmes et des filles de posséder des terres et d'en hériter
7. Augmenter de façon sensible la présence des femmes dans les organes politiques
8. Rassembler des données et développer des indicateurs sur base du genre pour repérer les avancées qui se produisent
9. Augmenter l'allocation de ressources financières pour réaliser l'égalité entre femmes et hommes.

Les inégalités de genre ne se réduisent pas avec des niveaux plus élevés de revenus, et cela on peut le voir clairement en examinant ce qui se produit dans de nombreux pays industrialisés. Les données disponibles montrent que même dans les pays plus développés, le fossé salarial entre hommes et femmes n'a pas entièrement disparu. Les femmes tendent à être concentrées à des postes à plus bas salaires et elles sont moins présentes dans les postes à responsabilités. Une analyse récente de l'organisation syndicale australienne, Australian Council of Trade Unions (ACTU), révélait en mars 2007 que les femmes qui travaillent à temps plein gagnaient aujourd'hui en moyenne 100 US\$ par semaine en moins que leurs homologues masculins, et que l'écart salarial des femmes qui travaillent allait se creusant. Les femmes qui travaillent à temps plein gagnent aujourd'hui en moyenne 10% de moins que les hommes, soit le même écart salarial qu'en 1978, il y a quasi 30 ans.

Les objectifs en matière de genre dans l'enseignement primaire et secondaire ont été fixés comme OMD à atteindre en 2005. Or, cela ne s'est pas fait, avec pour résultat que quelque 14 millions de filles qui auraient dû aller à l'école en 2005 n'y sont pas allées. LE PNUD estime qu'à l'allure actuelle, 6 millions de filles seront toujours privées d'école en 2015. Dans 41 pays, le fossé des sexes se rétrécit tellement lentement qu'on ne pourra pas parler d'égalité avant 2040. Il faut s'en préoccuper, mais nous devons aussi nous poser la question de savoir à quel degré on se soucie maintenant de l'égalité des sexes en matière d'éducation depuis que la date-butoir est passée ? Une fois encore, c'est un problème que l'IE et

ses organisations affiliées doivent amener à l'avant-plan de toutes les discussions. On ne peut pas lui permettre de disparaître de l'écran de radar des décideurs politiques.

L'égalité des genres doit aussi aller au-delà de l'éducation si on veut qu'elle ait un réel impact sur les aspects plus larges des discriminations de genre ancrées dans les attitudes et les pratiques culturelles. Mais tout commence avec l'éducation, et comme on l'a montré, rapport après rapport, depuis des décennies, les femmes qui ont bénéficié d'une éducation sont un vrai moteur du développement. Le pouvoir politique demeure un bastion d'inégalité à l'égard des femmes, qui ne détiennent que 15% des sièges législatifs dans le monde.

L'information dont on dispose sur les violences et sur le harcèlement dont les femmes et les filles sont victimes est un triste florilège. Dans les pays où il n'existe pas de foyers d'accueil pour femmes et où on peut supposer que le théâtre des violences conjugales, c'est la famille, sans compter que la loi n'est souvent pas appliquée, on peut facilement imaginer l'état de désespoir et d'impasse dans lequel se trouvent les victimes. Et la même chose vaut pour les victimes des différentes formes de traite d'êtres humains.

Les chefs d'Etat et de gouvernements ont souscrit à ces priorités lors du Sommet Mondial de 2005 des Nations Unies, et ils devraient les appliquer. La société civile organisée, en ce comprises les organisations syndicales, devraient faire imposer cette mise en œuvre et tenir les gouvernements pour responsables du fait que les objectifs convenus en 2005 n'aient pas été atteints¹.

De nombreux rapports – dont le Rapport mondial de l'OIT de 2007 sur «L'Égalité au Travail – Relever les défis» - déplorent l'absence de données. La publication des Nations Unies "Les Femmes dans le Monde 2005: Progrès en matière de Statistique", qui examine les statistiques nationales de 204 pays entre 1995 et 2003, tire la conclusion que la trop faible disponibilité de données statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs basés sur le sexe reflète les faibles capacités statistiques au niveau national et l'utilisation de méthodes inadéquates, ainsi que particulièrement l'absence d'intégration de la dimension de genre dans la politique des pouvoirs publics. Les avancées dans la collecte de données sur la situation des femmes sur le marché de l'emploi ont été particulièrement lentes et irrégulières, si l'on compare les différents pays et régions. L'indicateur le plus communément utilisé pour examiner les données triées par genre était la Population Economiquement Active (EAP), mais l'utilisation de cet indicateur a été moindre ces derniers temps. La région qui dispose du plus grand nombre de données est l'Europe et à l'autre extrémité, il y a l'Afrique. En Asie, 34 des 50 pays ont des données triées par genre et âge, mais les parties les plus densément peuplées, à savoir l'Inde et la Chine, n'y sont pas comptées. Dans la région du Pacifique, seuls 6 des 17 pays ont des données triées en fonction du critère EAP, mais ces pays représentent 95% du total de la population régionale. Le nombre de pays qui rapportent le pourcentage de chômeurs (hommes et femmes) était un peu inférieur. Durant la période de référence du Rapport des Nations Unies, 87 pays ont fourni au moins une fois des données suivant le sexe et le niveau d'éducation. Il est important de noter que même si la fourniture de données sur le chômage a fait l'objet des meilleures avancées, on doit déplorer que la collecte de données sur la répartition de l'emploi par sexe soit encore insuffisante. Sur les 204 pays discutés dans le rapport, seuls 105 ont fourni ce genre d'information.

L'égalité des genres doit aller au-delà de l'éducation si on veut qu'elle ait un réel impact sur les aspects plus larges des discriminations de genre ancrées dans les attitudes et les pratiques culturelles

De plus, l'indicateur de genre qui renseigne le moins d'améliorations en termes de réponses est celui des statistiques salariales. Seuls 52 pays ont donné cette information.

Si l'on prend aussi en considération le fait que le travail dans le secteur informel implique aussi fréquemment davantage de femmes dans les pays en voie de développement, seuls 60 pays sur 204 ont produit des statistiques triées par sexe dans le secteur du travail informel depuis 1995. Dans le secteur de l'éducation, les progrès ont été lents. Il reste difficile de faire une compilation de données ventilées par sexe des étudiants et des professionnels de l'éducation.

1 En 2005 l'objectif d'égalité des genres dans l'éducation primaire n'a malheureusement pas non plus été réalisé. Office des Statistiques des Nations Unies, New York, 2006.

2.2. Femmes et syndicats: Les femmes gagnent à s'affilier aux syndicats

Les femmes qui travaillent dans un environnement professionnel syndiqué gagnent jusqu'à plus d'un tiers que celles qui ne sont pas syndiquées. Les affiliées des syndicats seront plus susceptibles de décrocher un contrat d'emploi permanent (à durée indéterminée), de bénéficier du congé de maternité payé et de la protection correspondante et d'avoir des droits au congé pour soigner leur enfant et des droits à la retraite. C'est un bon présage pour leurs enfants.

Dans la plupart des pays, un grand nombre de femmes travaillent dans les services publics. Historiquement, les services publics sont fortement syndicalisés, notamment le secteur de la santé et de l'éducation. Mais la privatisation, la dérégulation et le marché libre sapent les relations de négociation collective traditionnelle. Les femmes souffrent le plus de l'impact des politiques du marché libre. En raison de la sous-traitance et de l'externalisation des services, nombreuses sont les femmes qui ne bénéficient plus de conditions d'emploi négociées. L'un des défis les plus importants auxquels les syndicats doivent faire face, c'est comment syndiquer effectivement les femmes et les hommes qui n'ont plus un lien d'emploi clair avec leur employeur.

Dans le secteur de l'économie informelle, les syndicats et les ONG qui travaillent sur les droits œuvrent à étendre la protection du travail et la protection sociale aux travailleurs du secteur informel de l'économie, constitué en majorité de femmes. Les syndicats nationaux acceptent de syndiquer soit des travailleurs de l'économie informelle, soit ils soutiennent leur auto-organisation.

Rôle des syndicats dans la société

Les syndicats reconnaissent que les droits des travailleurs sur le lieu de travail ne peuvent être dissociés des questions plus larges de justice économique et sociale. Entre autres, ces questions comprennent l'éradication de la pauvreté, l'allègement de la dette, voire sa suppression, l'impact des accords commerciaux sur le développement durable et le droit à l'eau et à la santé. Elles comprennent également toute la palette des questions liées à l'égalité et à la diversité, y compris la violence basée sur le sexe, les discriminations pour des motifs de race, d'identité nationale, d'appartenance ethnique, d'orientation sexuelle, d'âge, de handicap et de religion.

Les syndicats contribuent de façon distincte à des alliances mondiales et nationales, en raison de leurs liens directs avec les travailleurs et avec les questions qui les concernent. Les syndicats et les organisations de femmes qui collaborent ensemble peuvent effectivement faire entendre leur voix sur les questions qui sont importantes pour la vie des femmes et ainsi trouver de nouvelles voies pour soutenir les femmes qui se retrouvent dans le secteur du travail informel, peu sûr et qui revient souvent à être de l'exploitation.

Le mouvement syndical international est fermement engagé dans le soutien à la mise en oeuvre intégrale de la CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes), de son protocole additionnel et des objectifs stratégiques de la Plateforme d'Action de Pékin.

2.3. Propositions de résolutions au 5ème Congrès mondial

Comme mentionné plus haut dans le présent Rapport, le 5ème Congrès mondial examinera deux Résolutions proposées par le SWC et cautionnées par le Bureau exécutif:

Egalité des genres et équité salariale

Ce n'est certainement pas un nouveau thème, mais cela a été un objectif d'action syndicale en général et d'action des syndicats d'enseignants en particulier, et cela depuis longtemps. Cela reste un objectif important et il faut redoubler d'efforts pour le réaliser. L'IE a participé depuis plusieurs années à la campagne «Pay Equity Now !» (L'équité salariale, maintenant !) organisée conjointement avec l'ISP et la CSI. Le commentaire qui suit n'est pas exhaustif, il est bâti plutôt sur une discussion préalable dans un effort visant à cerner la Résolution qui sera proposée au Congrès.

Comme cela a été rapporté dans de récentes publications de l'OIT², le salaire des femmes reste de façon significative encore inférieur à la moyenne des salaires des hommes dans le monde. Malgré les efforts et les avancées, le fossé salarial entre les deux sexes persiste, plus ou moins large selon le niveau de développement des pays concernés et ou selon d'autres facteurs, mais en tout état de cause, des différences apparaissent surtout lorsqu'on compare des groupes ou des collectifs de travailleurs avec des travailleuses, ou lorsqu'on met en balance les différences entre les deux sexes arrivés à l'âge de la retraite. Le Rapport mondial de l'OIT «L'Egalité au travail – relever les défis», publié par l'OIT en mai 2007 constate par exemple que dans l'Union Européenne, le salaire horaire brut des femmes est en moyenne de 15% inférieur à celui des hommes.

De nombreux facteurs peuvent contribuer à expliquer les raisons de la persistance de ce fossé: des différences dans la productivité, le genre de travail effectué, le nombre d'heures que les femmes consacrent au travail rémunéré par opposition au travail non-rémunéré, mais surtout l'absence de perspective basée sur le genre dans les systèmes de salaires et de classification des tâches. La quantité et la variété des facteurs qui peuvent contribuer à l'inégalité entre hommes et femmes sont telles qu'aucune méthode ne peut les éliminer à elle seule. Il faut mettre en œuvre une série d'interventions qui s'attaquent aux causes profondes de l'inégalité salariale.

En particulier, des systèmes transparents d'évaluation des tâches, avec prise en compte de la dimension de genre réalisée par négociation collective, permettraient de lutter efficacement contre les discriminations en matière salariale qui affectent les femmes. De tels systèmes devraient être basés sur des critères objectifs, afin de déterminer la valeur relative des différentes tâches. Cela permettra aussi de déterminer si deux tâches qui varient au plan du contenu sont équivalentes et en tant que telles donnent droit à une égale rémunération.

Les différents types de discriminations qui touchent les femmes peuvent être attribués aux critères retenus pour la classification des tâches et la détermination des salaires. On peut les rattacher à une reconnaissance purement formelle de l'égalité, qui n'applique pas toujours intégralement dans la pratique le principe «à travail égal ou équivalent, salaire égal». Il est également possible que tout le monde n'ait pas compris le principe d'égalité de rémunération, et cela engendre des inégalités qui existent de facto par exemple pour arriver à des postes de prises de décisions, qui sont aussi généralement les postes les mieux rémunérés. L'inégalité, dans certains avantages non-salariaux (comme par exemple certains avantages étendus aux partenaires des travailleurs, les allocations familiales, les allocations de survie et retraites) peuvent aussi contribuer à l'inégale prise en considération des femmes et des hommes dans les règlements qui régissent l'état civil, les droits civils voire les codes de la famille.

Malgré les efforts et les avancées, le fossé salarial entre les deux sexes persiste

Il y a une série de concepts-clés qui sont utilisés pour déterminer les salaires et rémunérations dans le secteur de l'éducation. Un aspect essentiel consiste à offrir des salaires attractifs pour attirer les jeunes hommes et femmes les

2 "Analyse comparative de la Promotion de l'Egalité de rémunération: modèles et impacts", DECLARATION/WP/49, OIT, Genève, septembre 2006.

plus talentueux et qui envisagent de faire carrière dans le secteur de l'éducation, pour garder les professionnels qui ont de l'expérience et pour faire revenir celles et ceux qui souhaitent réintégrer le marché de l'emploi. Dans ce dernier groupe, il y a de nombreuses femmes qui ont interrompu leur carrière pour assumer leurs charges de famille. S'il y a des inégalités de salaire dans l'enseignement, la rémunération prend une nouvelle importance si on la considère à la lumière de la pénurie croissante d'enseignants et de la mise en garde de l'UNESCO que 18,1 millions d'enseignants seront nécessaires à l'horizon 2015 si l'on veut réaliser l'objectif de l'EPT. Recruter et conserver des enseignants bien qualifiés est effectivement une mission pour les syndicats, une mission qui comprend aussi l'équité salariale et les questions de migration, telles que la « fuite des cerveaux ».

Les principes suivants constituent les bases de l'égalité de rémunération:

- Egalité de rémunération pour un même travail;
- Egalité de rétribution pour des emplois de valeur égale ou comparable, même si le contenu du travail est différent;
- Le salaire inclut le salaire de base, le paiement des heures supplémentaires, les primes et bénéfices, ainsi que le paiement des pensions et prestations, les contributions aux caisses de retraite de la part de l'employé;
- Eliminer les inégalités et la discrimination des systèmes salariaux, les rendre transparents et accessibles pour qu'ils puissent être examinés. En soi, la participation intégrale (et pas seulement la consultation) des organisations syndicales est fondamentale;
- L'existence d'un salaire minimum national permettant de vivre dans des conditions dignes, l'amélioration ou l'élimination des catégories de salaires les plus basses, l'égalité des chances pour la promotion et l'accès aux postes à responsabilités et à un salaire plus élevé;
- L'existence de tout type de discrimination (fondée sur le sexe, l'origine ethnique, nationale ou sociale, l'orientation sexuelle et/ou autre) au moment de décider des niveaux de compensations salariales.

SOURCE: Manuel de formation syndicale IE/ISP sur l'équité salariale, cd-rom, Bruxelles, 2005.

L'égalité de rémunération hommes – femmes constitue une partie d'un ordre du jour de développement plus large. Elle est associée à l'élimination de la pauvreté et à la réalisation du développement durable. L'élimination du fossé salarial fondé sur le sexe dans le domaine de l'éducation, là où il persiste encore, outre qu'elle est socialement justifiée, et parce qu'elle traduit le respect des droits de l'homme et du travail, va promouvoir pour un mieux les conditions de vie et de travail de tous les travailleurs et travailleuses de l'éducation – et pas seulement des femmes – et contribuera d'une manière décisive à l'objectif de concrétisation d'une Education de Qualité pour Tous.

L'égalité de rémunération est un droit du travail fondamental, reconnu par la Convention N° 100 de l'OIT, l'une des conventions les plus ratifiées, avec seulement 16 Etats membres de l'OIT qui ne l'ont pas ratifiée.

Dimension de genre de la migration internationale

Selon le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA), "sur les 5 dernières années, le nombre de personnes qui vivent en dehors de leur pays d'origine a presque doublé. En 2005, ce nombre est passé à 191 millions. Actuellement, les femmes constituent presque la moitié des migrants internationaux avec 95 millions."

En dépit de la contribution des travailleurs de l'émigration à la réduction de la pauvreté dans leur pays d'origine, grâce aux flux d'argent qu'ils renvoient chez eux dans leurs familles, ce n'est que tout récemment que la communauté internationale a commencé à se préoccuper des risques et défis que les migrants et en particulier les femmes doivent relever, et à se rendre compte également de la dimension de genre de la migration.

Dans les pays-hôtes, des millions de femmes immigrées exécutent des tâches essentielles, mais souvent invisibles: elles prennent soin des enfants, des personnes âgées, des malades, elles nettoient des maisons, travaillent dans des ateliers ou des usines qui ne sont pas toujours légalement enregistrés. Et malgré cette contribution à la qualité de vie des autres,

elles touchent des salaires très bas, et sont obligées d'accepter de travailler dans un environnement dangereux. De plus, même si en tant qu'immigrées légales, elles paient des impôts, on leur refuse souvent l'accès à l'enseignement public, ainsi qu'aux services publics de santé ou de sécurité sociale. Les immigrés illégaux ont la vie encore plus difficile: les syndicats prennent de plus en plus leur cas comme une affaire de droits humains fondamentaux, essayant de représenter cette catégorie de travailleurs occupés en grande partie dans l'économie informelle.

L'IE soutient que tous les enfants, à savoir ceux qui travaillent, les réfugiés, les demandeurs d'asile, les immigrés, aussi bien légaux qu'illégaux, doivent avoir accès à un enseignement public de qualité.

En 2006, le Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale des NU sur les migrations et le développement a reconnu explicitement pour la première fois la situation critique des femmes qui émigrent seules ou avec leur famille, en particulier celles qui sont accompagnées d'enfants et de personnes âgées. Il a jugé essentiel que l'on respecte et que l'on réaffirme leurs droits humains, que la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes et l'octroi subséquent de droits à des immigrés constituent des aspects fondamentaux et des exigences préalables de base à un traitement humain de la vague migratoire internationale qui est en forte hausse. Les avantages sont réciproques pour les immigrés et pour les pays tant d'origine que de destination. En tant que tel, il contribuera à une lutte efficace contre l'un des pires volets des migrations internationales: celui du trafic des êtres humains. Les pays ont le droit d'établir des règles précises et claires en matière de migrations. Mais la mise en place de barrières excessives, parfois inutiles et souvent discriminatoires, combinées à des protections des droits de l'homme et du travail inadéquates pour de nombreux immigrés, pénalisant en fait particulièrement les femmes, qui peuvent en conséquence se trouver exposées à la violence et aux abus, ne résout pas le problème de l'immigration clandestine et finit par éroder la stabilisation et la cohésion sociale des pays.

Etat de la ratification des instruments légaux internationaux en ce qui concerne la migration internationale			
	Année d'entrée en vigueur	Nombre de pays	% de pays
Travailleurs migrants			
Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée en 1949) (No. 97)	1952	45	23
Convention de l'OIT No. 143 sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants, 1975 (dispositions complémentaires) (No. 143)	1978	19	10
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles, 1990	2003	34	17
Trafic et traitement illicites des personnes			
Protocole des Nations Unies visant à prévenir, supprimer et punir le trafic des être humains, et en particulier des femmes et des enfants, 2000	2003	97	50
Protocole des Nations Unies contre le trafic de migrants par terre, air et mer, 2000	2004	89	46
Réfugiés			
Convention des NU sur le Statut des réfugiés, 1951	1954	143	73
Protocole relatif au statut des réfugiés, 1967	1967	143	73

Note: Situation au 19 avril 2006³.

3 Organisation des Nations Unies, 2006, *Rapport du Secrétaire Général sur les migrations internationales et le développement* (A/60/871).

L'actuel processus de mondialisation est un autre élément qui affecte la migration, mais, tandis que certains en tirent au plan individuel le bénéfice de la liberté de mouvement, la mondialisation multiplie en revanche les barrières auxquelles les catégories les plus pauvres et les plus vulnérables de la société doivent faire face. L'IE, avec le mouvement syndical, a défendu et continuera à le faire, la nécessité de développer des politiques migratoires qui respectent les droits humains, les droits du travail et les droits syndicaux de migrants. Elle souligne spécifiquement que la pauvreté, l'injustice sociale, les discriminations et l'absence de démocratie comptent parmi les principales raisons qui poussent les gens à émigrer. Il est nécessaire de réduire l'écart entre les riches et les pauvres, d'étendre les possibilités de développement pour tous; et de reconnaître que la migration n'est pas un problème en soi (l'humanité a émigré de tout temps), mais que c'est plutôt un phénomène qui peut receler des aspects aussi bien négatifs que positifs, selon les politiques que l'on aura préconisées pour le gérer.

La direction de l'IE et de ses organisations affiliées ne peuvent ignorer cette question, en particulier la défense des droits des femmes et enfants immigrés à une éducation publique de qualité, sans préjugés, leur permettant de s'épanouir tant au plan personnel que professionnel.



Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

3. Enquête des organisations membres en vue du Rapport triennal sur la promotion des femmes dans les syndicats de l'éducation, le système éducatif et la société, décembre 2006

3.1. Réponses

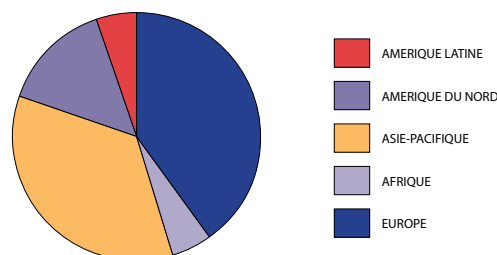
Au vu du nombre de réponses reçues, le présent document ne devrait pas être considéré comme une représentation complète de la situation des femmes au sein des organisations membres de l'IE.

Néanmoins, il peut donner des informations sur les sujets et la diversité des thèmes et défis relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation, les syndicats et la société.

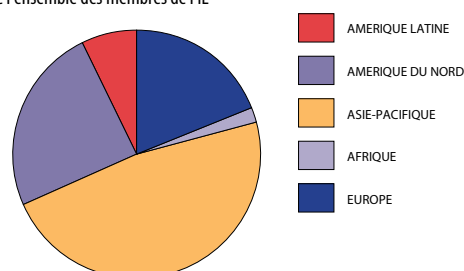
En outre, le présent rapport contribue à la réflexion sur l'objectif d'égalité et la manière de le réaliser dans le système éducatif, les organisations membres de l'IE et la société en général.

Réponses globales:

Par nombre d'organisations membres: 77 sur 384



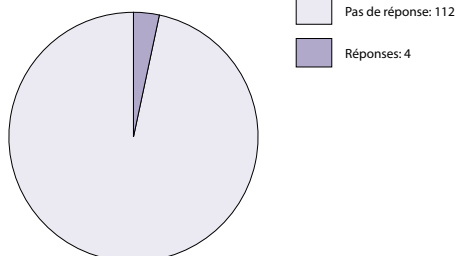
Par affilié individuel en pourcentage de l'ensemble des membres de l'IE



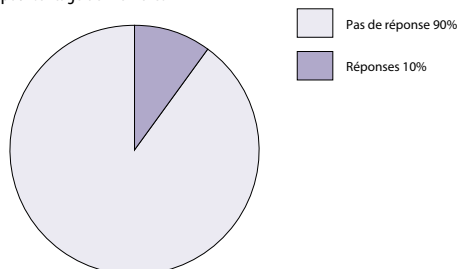
Distribution des réponses reçues par région: par organisation membre et par pourcentage de membres

Afrique – 4/116

Par nombre d'organisations membres

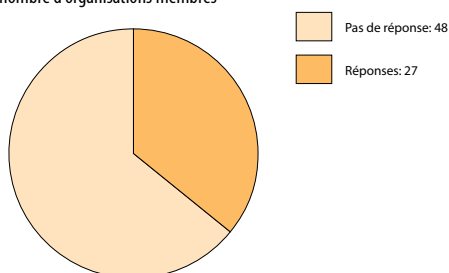


Par pourcentage de membres

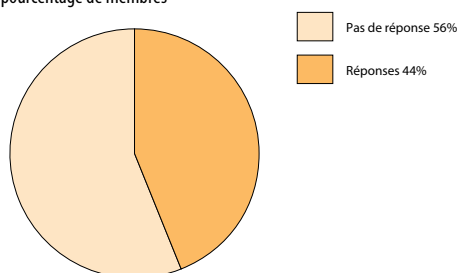


Asie - Pacifique – 27/75

Par nombre d'organisations membres

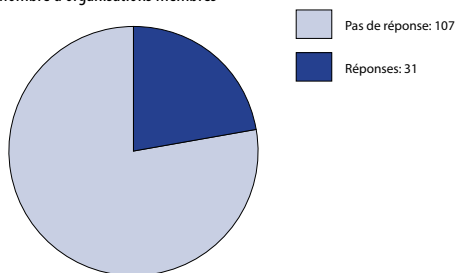


Par pourcentage de membres

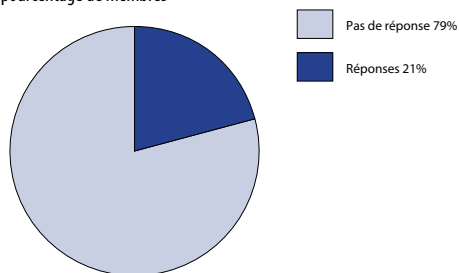


Europe – 31/138 (Europe de l'Ouest – 21, Europe de l'Est – 10)

Par nombre d'organisations membres

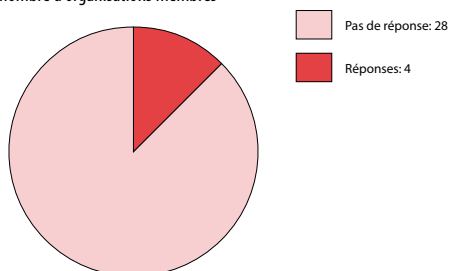


Par pourcentage de membres

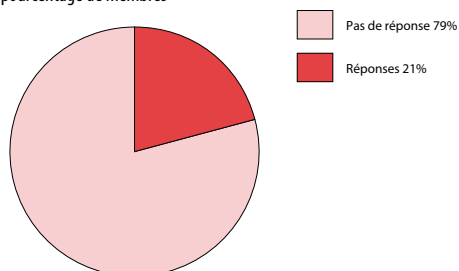


Amérique latine – 4/32

Par nombre d'organisations membres

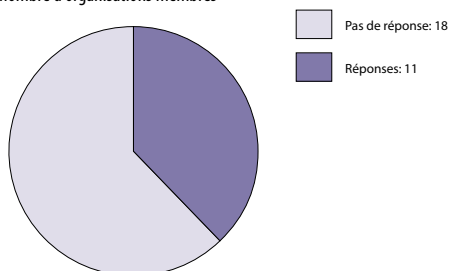


Par pourcentage de membres

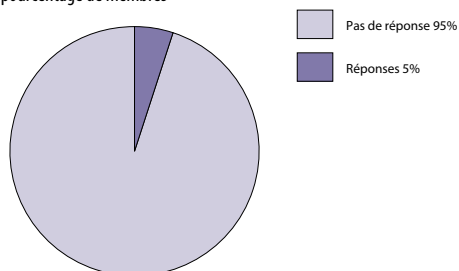


Amérique du Nord et Caraïbes – 11/29

Par nombre d'organisations membres



Par pourcentage de membres



Bien que seulement 18% des organisations membres de l'IE aient répondu à l'enquête, il est important de noter que les organisations qui ont répondu représentent 41% du total des membres individuels de l'IE. Cela peut être perçu comme étant une réponse significative, bien que clairement, le nombre d'organisations membres qui ont répondu ne soit pas totalement représentatif. Cela signifie qu'en général, les organisations les plus grandes ont répondu. Sur une base régionale, seules les réponses des organisations de la région Asie-Pacifique, Amérique du Nord et Caraïbes et Europe peuvent être considérées comme étant tout à fait représentatives. Une fois encore, le nombre d'organisations membres ayant répondu et le nombre de membres représentés ne correspondent pas étroitement, sauf en Europe.

On peut aussi constater que le pourcentage des réponses de 18% est supérieur à celui reçu en 2004, où seulement 14% des organisations qui étaient alors affiliées à l'IE ont répondu au questionnaire envoyé par le Secrétariat, contre 25% en 2001, 39% en 1998 et 24% en 1995.

Il faut de plus observer une augmentation des affiliations à l'IE depuis 1998-2006, lorsque l'enquête a été distribuée. Le nombre total de membres de l'IE a augmenté d'approximativement 28% depuis 1998, avec une augmentation d'environ 35% du nombre d'affiliés. En octobre 2006, le Bureau exécutif a admis 44 nouveaux membres, dont la totalité a reçu l'enquête en décembre 2006 (Afrique: 32; Asie – Pacifique: 7 ; Amérique latine: 4; Amérique du Nord/Caraïbes: 1).

L'enquête a été révisée et reformatée de manière significative par rapport aux versions antérieures. Une base de données permanente a été créée qui permet des enquêtes répétitives et une analyse des tendances dans le futur. De nouvelles questions, par exemple l'éducation des filles, ont été ajoutées et certaines autres questions qui avaient précédemment été posées ont été abandonnées. Manifestement, il faut procéder à une analyse du schéma des réponses en tenant compte des autres révisions de l'instrument, des méthodes de distribution et de la collecte de données qui est plus intégrée dans le travail des membres et des régions.

Le modèle est plus complexe quand les réponses sont analysées par région.

Au niveau régional, il apparaît clairement que nous ne pouvons considérer comme représentatives que les réponses reçues de trois régions:

- Asie - Pacifique: 36% des organisations avec 56% du nombre total des affiliés de la région;
- Amérique du Nord et Caraïbes: 38% des organisations, représentant un nombre de membres estimé à 95% dans la région¹;
- Europe: 22% des organisations représentant 21% des membres dans la région;
- Amérique latine: 13% des organisations, représentant 33% des membres dans la région;
- Afrique: 3% des organisations, représentant 10% des membres dans la région.

Apparemment, la grande catégorie des organisations membres comptant de moins de 100 à plus de 2 millions d'affiliés donne lieu à ces variations. Il est important de noter toutefois que l'enquête a été réalisée par des organisations membres et non par leurs membres à titre individuel.

3.2. Analyse et discussions

3.2.1. Les femmes dans la société et les métiers de l'éducation

Selon un rapport publié en 2006 par l'Institut de Statistiques de l'UNESCO, (UIS) ², la proportion des enseignants ventilés selon le sexe est probablement l'indicateur utilisé le plus souvent pour essayer de définir la répartition par genre dans la profession. Il est certain qu'un seul indicateur ne peut servir de base pour tirer des conclusions ou des politiques déterminantes, mais il semble évident que les disparités en matière de dimension de genre dans le corps enseignant ont des effets considérables sur l'accès des filles et des femmes à l'éducation et sur la pertinence du contenu éducationnel des filles et des femmes.

1 Estimations 2006 de l'IE.

2 Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015. Institut de Statistiques de l'UNESCO, Montréal, 2006.

Beaucoup de choses ont été dites sur les différentes influences qu'un enseignant de sexe féminin ou de sexe masculin peut avoir sur les étudiants et mention a été faite de la manière dont la présence d'une femme enseignante peut encourager les filles à ne pas décrocher et à rester à l'école jusqu'à ce qu'elles aient achevé leur éducation de base. Les données de l'UNESCO tendent à le confirmer en montrant que lorsque la proportion des enseignants de sexe féminin est faible (moins de 20%), on a seulement une proportion de 7 ou 8 filles pour 10 garçons qui poursuivent leur scolarité et restent dans l'enseignement primaire.

Toujours selon l'UNESCO, en 2004, 59% du nombre total des enseignants du primaire et du secondaire étaient des femmes, même s'il y avait des différences considérables entre les régions et les pays. Par exemple, cette même année, 84% des enseignants d'Amérique du Nord et d'Europe de l'Ouest étaient des femmes, alors qu'en Afrique sub-saharienne, cette proportion n'était que de 45% et de 44% en Asie du Sud-est. La proportion globale des femmes enseignantes dans les écoles primaires a oscillé entre 56% et 61% entre 1991 et 2004. Dans les écoles secondaires, la proportion est passée de 45% à 52% durant la même période.

En 2004, 59% du nombre total des enseignants du primaire et du secondaire étaient des femmes

Le Sud et l'Ouest de l'Asie ont connu l'augmentation la plus notable de femmes enseignantes dans les écoles primaires (de 31% en 1991 à 44% en 2004), et ce sont les pays qui avaient initialement les plus faibles proportions de femmes enseignantes qui ont connu les plus fortes augmentations. L'Afghanistan est un bon exemple pour illustrer l'importance qu'il y a de prendre en compte la distribution des enseignants dans le pays. Ici, l'accès des filles à l'école primaire et la possibilité des enseignantes d'enseigner restent toujours limités (en 2004, les femmes représentaient près de 22% du corps enseignant) mais les chiffres changent quand la situation est examinée de plus près. Par exemple, à Kaboul, 78% des enseignants sont des femmes, alors que dans les zones rurales, les enseignantes constituent moins de 10% du total. Peu d'enseignantes osent vivre dans des régions rurales en raison des restrictions imposées par les traditions culturelles et religieuses.

Or, c'est précisément dans ces régions que l'on a plus besoin des femmes pour enseigner, dans la mesure où leur absence de la profession signifie que les filles ne bénéficient pas du modèle du rôle féminin qui semble accroître leur probabilité d'aller à l'école et d'y rester. Dans ce cas-ci comme dans d'autres, les syndicats forts doivent négocier avec le gouvernement une répartition équilibrée des effectifs d'enseignants sur l'entièreté du territoire, répartition qui prenne en compte les besoins des filles et donnent des garanties de sécurité, des garanties contre la violence et assurent aux enseignantes des conditions de travail sans discrimination.

L'enseignement secondaire et supérieur

148 pays ont remis à l'UNESCO des données sur les femmes enseignantes dans l'enseignement secondaire de 1991 à 2004, montrant les changements des proportions d'enseignantes dans ce secteur. En termes de réductions, c'est l'Afrique sub-saharienne qui en a connu les plus importantes. Ainsi par exemple, au Burkina Faso, la proportion est passée de 31% à 11%, et en Guinée de 12% à seulement 6%.

L'enseignement supérieur offre également une image irrégulière selon les régions et les pays. Le dénominateur commun semble être que de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur, le nombre de femmes diminue, particulièrement aux postes de haut niveau. Ainsi, les professionnels de l'éducation se trouvent confrontés à une situation paradoxale: alors que dans les conférences et les forums internationaux, l'importance de l'éducation de base est reconnue, le secteur de l'éducation, comportant précisément le plus de femmes, est celui dans lequel tant les salaires que le prestige tendent à être les plus bas.

Les statistiques de l'UNESCO, qui comparent les salaires des enseignants de sexe masculin et féminin dans les écoles primaires comptant un certain pourcentage de femmes dans la profession dans 45 pays, montrent que lorsqu'il y a des proportions plus élevées de femmes qui enseignent, on a tendance à rencontrer des salaires plus bas. Il y a des exceptions à cette règle, cependant, par exemple en Afrique du Sud, où les salaires sont relativement hauts et où la majorité des enseignants des écoles primaires sont du sexe féminin. Par ailleurs, en Egypte et en Indonésie, les proportions entre hommes et femmes sont quasi égales, mais le salaire initial y est assez bas.

Les réponses reçues des organisations membres de l'IE confirment qu'un petit nombre de répondants font état de disparités salariales. Il est important de souligner que les réponses se réfèrent aux salaires statutaires ou négociés (c'est-à-dire nominaux, pas nécessairement aux salaires réels/actuels) qui sont souvent fixés ou négociés par les autorités. Dans de tels cas, il est difficile de se faire une idée du fossé salarial qui sépare les hommes des femmes. En revanche, une observation détaillée du salaire réel dans les coopératives ou dans des groupes de travailleurs, femmes et hommes, au cours de l'intégralité de leur carrière jusqu'à l'âge de la retraite et prenant en compte des facteurs tels que les catégories et les types de travail assigné, les promotions, les périodes d'interruption de travail, le travail à temps partiel, les subsides et les prêts, entre autres, permet l'examen des fossés salariaux existants.

Bien que les réponses reçues ne représentent qu'une petite proportion du total, elles démontrent l'évidence de l'existence d'un fossé salarial fondé sur le genre.

- Sur 55 pays représentés dans ce rapport, 8 ont rapporté des différences salariales, soit 15% du total des cas. Si nous comptons le total des cas à tous les niveaux de l'éducation (18 cas), il n'y en a qu'un dans lequel les différences salariales favorisent les femmes (Norvège, au niveau préscolaire). Cela apparaît comme une tendance importante, et les 18% pourraient être seulement « la partie émergée de l'iceberg ».
- Si l'on considère que les femmes sont mieux représentées dans les emplois à temps partiel et moins représentées aux postes de direction de haut niveau et que leur présence diminue lorsque l'on passe à des postes davantage rémunérés ou des postes à responsabilités importantes dans le milieu éducatif, on peut avancer l'argument que les femmes touchent des salaires inférieurs, bien que les salaires statutaires/négociés ne puissent pas ouvertement faire l'objet de discrimination entre les genres. Il s'agit là d'une tendance générale qui transcende les religions. Comme le confirme l'Institut de Statistiques de l'UNESCO (UIS): "En général, plus le prestige d'une profession décline, plus la proportion des travailleurs de sexe féminin tend à augmenter, ce qui correspond également à une réduction de salaire. Au contraire, quand les salaires sont plus élevés, la proportion de femmes tend à décliner."³

Les fossés salariaux observés

Dans 15% des pays dont on a reçu des réponses, un fossé salarial favorisant les hommes à différents niveaux de l'éducation peut être observé. Ce chiffre pourrait s'expliquer par la présence accrue de femmes à des postes à temps partiel. En France, par exemple, à l'école primaire, les femmes travaillent à temps plein dans 91% des cas, alors que les hommes occupant des positions à plein temps travaillent dans 98,5% des cas. 23.765 femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 1.100 hommes. Cela pourrait expliquer pourquoi les chiffres relatifs au salaire mensuel rapportent un montant de 2.236 US\$ pour les hommes et de 2.110 US\$ pour les femmes. La même tendance se vérifie pour l'enseignement secondaire, où l'on fait état d'un fossé salarial assez important (2.567 US\$ par mois pour les hommes, contre 2.488 US\$ par mois pour les femmes). Ici, 3% des hommes dans l'enseignement secondaire travaillent à temps partiel, contre 12% de femmes. En Finlande, la différence mensuelle de 50 US\$ entre les hommes et les femmes dans l'enseignement secondaire s'explique par le fait qu'il y a une proportion nettement plus grande de femmes qui travaillent à temps partiel. Au Canada, un grand nombre de femmes travaillent à temps partiel, et la différence de salaire est due au plus grand nombre d'années sans interruption de carrière des hommes. En Nouvelle-Zélande, on enregistre un fossé salarial d'à peu près 1000 US\$ par an dans l'enseignement primaire. Cependant, seuls 10% du nombre total d'hommes travaillent à temps partiel, contre environ 23% de femmes.

A ce jour, il y a toujours un besoin de politiques et de programmes pour encourager l'égalité d'emploi des femmes et pour surmonter la faible représentation des femmes aux postes supérieurs de prise de décisions. Afin d'atteindre ces objectifs, les gouvernements devraient développer et mettre en oeuvre de meilleures stratégies d'embauche et de maintien d'emploi qui assurent l'égalité entre les hommes et les femmes. Des mesures telles celles énumérées ci-dessous pourraient être envisagées:

- La fixation de quotas;
- Des programmes de direction, spécialement pour les femmes;
- Des programmes scolaires et motivants et
- Des mesures visant à garantir l'équité salariale et à assurer un environnement de travail favorable aux femmes, dénué de violence et de discrimination basées sur l'identité sexuelle.

3 Op cit. Ut supra.

3.2.2. Les femmes dans les syndicats de l'éducation

Politiques syndicales pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La majorité des organisations qui ont répondu à l'enquête ont mentionné l'existence de politiques spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, comme la fixation de quotas, de postes de direction réservés, de directives tendant à favoriser un équilibre entre les hommes et les femmes et l'accomplissement de la parité entre hommes et femmes non seulement aux postes élus mais également aux postes d'employés syndicaux embauchés.

Les réponses semblent indiquer que:

1. La négociation collective avec une perspective de genre a sans aucun doute gagné du terrain, mais les améliorations ne sont toujours pas suffisantes. Il y a un besoin constant:

Formation spécifique pour les femmes, notamment en matière d'acquisition de compétences pour la négociation;
Équipes de négociation incluant plus de femmes; et
Négociateurs de sexe féminin avec un rôle dirigeant et non pas simplement subsidiaire;
Soutien pour l'arrivée d'un négociateur à la table avec des propositions claires et de solides arguments qui sont essentiels tant pour les négociateurs de sexe masculin que de sexe féminin.

2. L'application d'une politique de quotas a augmenté (près de 40% des syndicats disposent de politiques officielles, et 33% disposent de telles politiques dans leurs plans d'action) et cela porte ses fruits, particulièrement dans les pays en voie de développement où la politique a été appliquée.

Les quotas par eux-mêmes ne sont pas suffisants pour garantir l'égalité des genres et la responsabilisation des femmes. D'un autre côté, quelques organisations ont vu le retour ou la continuité des débats sur l'opportunité et/ou l'efficacité des quotas. Ainsi, il est intéressant de mentionner ce qu'en dit l'UNICEF dans son dernier rapport "The State of the World's Children 2007" (La situation des enfants dans le monde 2007).

Les quotas ont entraîné des changements spectaculaires dans la participation politique des femmes dans le monde entier. Selon l'Union Interparlementaire, suite à l'introduction des quotas, le Rwanda, par exemple, est passé de la 24ème place en 1995 à la 1ère en 2003, et le Costa Rica a avancé de la 25ème place en 1994 à la 3ème en 2006. L'Afghanistan, auparavant déclassé parce que les femmes se voyaient refuser le droit de vote sous le régime des Talibans, se situe maintenant à la 25ème position. Des statistiques similaires se vérifient pour divers pays comme l'Argentine, le Burundi, l'Irak, le Mozambique et l'Afrique du Sud⁴.

Alors pourquoi pas dans les syndicats de l'éducation ? Même si ce serait bien de dire qu'on n'en a pas besoin, ce n'est clairement pas encore le cas.

3. Des progrès ont également été réalisés dans l'intégration de la perspective de genre dans le syndicat.

Les pourcentages suivants des organisations ayant répondu indiquent qu'elles ont mis en application l'éducation syndicale en matière de dimension de genre, comme ci-dessous:

	Politique syndicale	Plans d'action
Pour les femmes	58%	45%
Pour les affiliés syndicaux	47%	41%

Cependant, il y a des insuffisances en ce qui concerne les données sur l'adhésion syndicale suivant le sexe, et il est par conséquent nécessaire ou désirable de conduire de plus amples investigations sur les activités syndicales des hommes ou pour les femmes.

4 The State of the World's Children 2007. "Women and Children: The Double Dividend of Gender Equality." UNICEF, New York, Décembre 2006.

Les pourcentages suivants des organisations ayant répondu montrent qu'elles ont mis en application des instruments de recherche dans:

	Politique syndicale	Plans d'action
Analyse des données par l'identité sexuelle	35%	24%
Investigations spécifiques sur l'égalité et la dimension de genre	31%	29%

4. L'existence de dispositions syndicales permettant aux femmes et aux hommes de prendre part aux réunions syndicales sur un pied d'égalité, ainsi que l'offre de garde des enfants, continuent à être considérés dans de nombreux pays comme une revendication spécifiquement féminine et non globalement syndicale. Résultat, il n'y a pas égalité de participation.

Ci-dessous les pourcentages des organisations ayant répondu qui rapportent l'existence de dispositions relatives à la garde des enfants lors des réunions syndicales:

Politique syndicale	Plans d'action	Décidés – Pas encore mis en oeuvre
26%	20%	10%

5. La mise en place de structures spécifiques, qu'elles soient appelées comités, secrétariats, départements des femmes ou d'égalité des genres semble avoir pris une croissance notable, bien qu'il faille enregistrer une baisse du nombre de femmes aux réunions préparatoires de comités (pré-caucus).

Les organisations répondantes (en pourcentage) ci-dessous indiquent qu'elles ont inclus les dispositions suivantes dans leur plan d'action:

	2001	2004	2007
Création de commissions syndicales de femmes	N/R	26%	44%
Programmes spécifiques pour les femmes	17,5%	23 %	38%
Réunions préparatoires de comité de femmes avant Congrès	40 %	56 %	28%
Budgets spécifiques pour les activités relatives à l'égalité des genres	N/A	46 %	42 %

6. Les rôles assignés aux comités des femmes varient selon la région et l'état d'avancement vers l'adoption d'un concept de genre – c'est-à-dire l'adoption d'une perspective de genre pour le syndicat dans sa politique, sa structure, son programme et ses activités.

En Asie-Pacifique, la majorité des comités se concentrent sur leurs actions pour traiter des questions considérées comme spécifiquement 'féminines', bien qu'elles incorporent de plus en plus souvent des thèmes émergents, tels que les conséquences du VIH/SIDA pour les femmes, la traite des filles et des garçons et les différentes manières dont les hommes et les femmes sont affectés par les catastrophes naturelles (particulièrement lors du tsunami qui a très fortement touché la région).

En Afrique, les organisations se soucient également de la création de compétences et de la formation pour les femmes, mais ici aussi, les activités tendent à revenir à «l'agenda féminin».

C'est probablement en Amérique latine et aux Caraïbes que les organisations ont le plus souvent incorporé des thèmes liés à la mondialisation, à la libéralisation commerciale, à la privatisation des services publics et à leurs conséquences pour les femmes. L'accent tend également à être mis sur une approche stratégique plus régionale.

En Europe et en Amérique du Nord, la tendance est que les comités de femmes concentrent moins leurs actions sur les activités spécifiques aux femmes et plus sur l'intégration de la dimension de genre. En Europe, le Comité d'Égalité inclut des hommes et son ordre du jour inclut – sans toutefois s'y limiter – la dimension de genre.

7. En ce qui concerne le travail effectué par les comités de femmes, les thèmes suivants apparaissent:
- Le développement de campagnes en faveur d'une législation du travail améliorée/plus large ou d'avantages accrus, comme le congé de maternité/parental; les changements visant à rendre plus transparents les systèmes de promotion moins sujets à des préjugés fondés sur le sexe;
 - La promotion de politiques et de pratiques syndicales non-sexistes;
 - La conception et la mise en œuvre de programmes pour les femmes; et
 - Une analyse basée sur la dimension de genre des politiques et des directives syndicales, et du matériel éducatif produit par les syndicats, des documents et des publications.

Afrique (3% des organisations membres ayant répondu, 10% de la totalité des affiliés de la région) Cette région connaît une croissance notable du nombre de comités de femmes: les réponses reçues montrent que 40% des organisations ont intégré dans leurs statuts l'existence d'un organe de ce type, bien que parfois ils ne sont pas complètement mis en application. En 2004, seuls 25% des répondants ont mentionné ces organes dans leurs réponses. Pour la première fois, il a été fait mention de la désignation de quelques ressources pour les femmes dans les ressources générales des syndicats. Des thèmes comme l'équité salariale ou la 'féminisation' accrue de la crise du VIH/SIDA réclament l'attention des femmes et les engagements des syndicats africains. Cependant, l'Afrique continue à être la région dans laquelle les difficultés sont les pires, avec peu de ressources économiques et peu de personnes chargées de conduire des activités sur les questions relatives aux femmes.

Asie-Pacifique (réponses de 36 % des organisations membres, 56% de l'ensemble des membres régionaux) Les organisations confirment une tendance déjà remarquée précédemment dans les rapports triennaux. Les méthodes visant à encourager la participation des femmes dans les activités syndicales se sont généralisées, et il existe des plans d'action spécifiques. Cette région possède le plus ancien réseau de femmes actives. Des actions menées par les Réseaux d'Enseignantes ont sans doute abouti à de grands succès dans toute l'IE. Cependant, il reste encore à compléter la négociation collective avec une perspective de genre et à incorporer plus de femmes dans les équipes de négociation. Selon les réponses, les femmes représentent près de 40% des postes occupés et commencent également à avoir une présence importante au sein des comités de finances.

Europe (22% des organisations membres ayant répondu, 21% de l'ensemble des membres régionaux). Les pourcentages suivants des organisations ayant répondu déclarent que les dispositions mentionnées ci-dessous sont présentes:

	Politique syndicale	Plans d'action
Comités des Femmes	45%	26%
Soins aux enfants durant les réunions syndicales	19%	13%
Budget spécifique pour les programmes relatifs aux femmes	16%	26%
Assemblées ou caucus des femmes avant les congrès ou les conférences	23%	13%

Amérique latine (13% des organisations membres ayant répondu, 29% de l'ensemble des membres régionaux). Depuis 2004, il semble qu'il y ait eu une augmentation des mesures visant à créer une sensibilité plus grande quant à la dimension de genre, et à la prise de conscience, spécialement sur l'équité salariale. Il faut également mettre en exergue le nouveau projet initié par le Bureau régional, *Stratégie régionale pour l'égalité avec une perspective de genre*, dont l'un des objectifs fondamentaux est d'encourager l'incorporation des femmes aux plus hauts niveaux administratifs des syndicats.

Amérique du Nord et Caraïbes (38% des organisations membres ayant répondu, 95% de l'ensemble des membres régionaux)

Les pourcentages suivants des organisations répondantes déclarent que les dispositions mentionnées ci-dessous existent bien:

	Politique syndicale	Plans d'action
Comités des Femmes	73%	45%
Services de garde d'enfants durant les réunions syndicales	27%	18%
Budget spécifique pour les programmes relatifs aux femmes	64%	45%
Assemblées ou caucus préparatoires avant congrès ou conférences	45%	36%

Seuls 18% des répondants ont confirmé qu'ils suivaient leurs adhésions en tenant compte de la dimension de genre et que 36% menaient des recherches sur des thèmes qui intéressent ou affectent spécifiquement les femmes.

Les femmes dans les structures syndicales de l'éducation

Les femmes représentent la majorité des membres de l'IE. Cependant, en termes de visibilité, en ce qui concerne la participation ouverte et les positions dans la prise de décisions, les données montrent une image irrégulière, dans laquelle il y a eu d'importantes avancées mais aussi quelques régressions.

Malgré les avancées notées, le 'plafond de verre' qui limite les femmes à occuper des postes de direction continue à affecter un grand nombre de femmes dans toutes les sphères. Dans de nombreux cas, des barrières à la promotion proviennent de règles non écrites, de préjugés implicites et de demandes et d'exigences qui ne sont pas appliqués de manière égale aux femmes et aux hommes. Dans certains pays, il existe toujours des obstacles basés sur des traditions, et sur des croyances religieuses ou culturelles qui menacent les aspirations des femmes et leur capacité à obtenir des postes de direction.

Selon les réponses reçues, la disponibilité de postes de direction réservés aux femmes est rapportée dans les pourcentages suivants des organisations répondantes (international):

Dans la politique syndicale	Plans d'action syndicaux	Négociation collective
33%	31%	10%

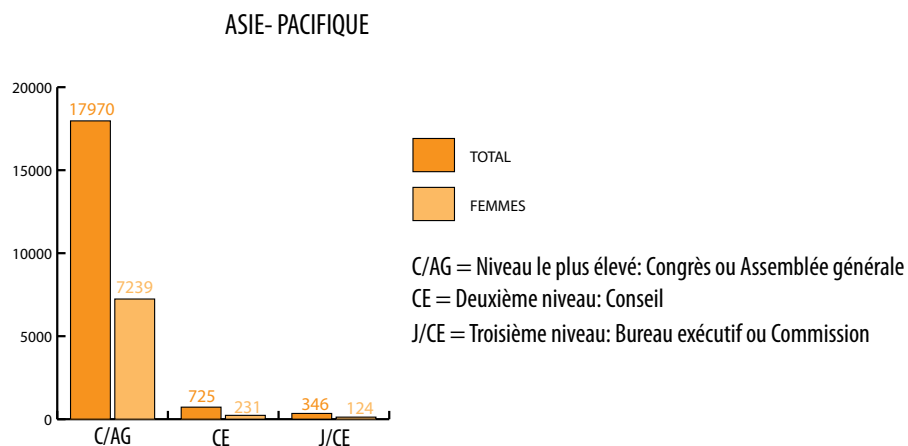
Ainsi, ces données tendent à confirmer les tendances vues dans d'autres études et rapports, particulièrement publiés par l'OIT (Activités sectorielles) en 2001 et 2004.⁵ Ces rapports mettent l'accent sur l'existence de normes de comportement et d'attitudes qui continuent à freiner l'avancement des femmes et entravent leur accès aux niveaux supérieurs de prise de décisions. L'une de ces normes de comportement est le manque ou la participation insuffisante des hommes aux responsabilités familiales. La conciliation du travail à l'extérieur et de la famille repose principalement sur les épaules des femmes. D'un autre côté, comme le note le rapport OIT *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in management, Update 2004*⁶, "Les stratégies qui facilitent l'avancement des femmes aux postes de prise de décisions requièrent un engagement de haut niveau pour changer la culture existante d'une organisation". En clair, l'employé a également une responsabilité.

Il est encore important de noter les différences entre les régions et les pays. En Afrique, par exemple, les femmes occupent peu de postes de haut niveau, mais davantage au niveau des conseils nationaux ou de bureaux exécutifs.

5 "Breaking through the Glass ceiling: women in management", Linda Wirth, Genève 2001, Bureau pour l'égalité des genres, OIT

6 "Breaking through the Glass ceiling: women in management", Update 2004, Genève 2001, Bureau pour l'égalité des genres, OIT

Dans la région Asie - Pacifique, les femmes occupent à près de 40% des postes de haut niveau. Environ 30% des postes de deuxième ou de troisième niveau de prise de décision sont occupés par des femmes.



En ce qui concerne la participation des femmes dans les comités, comités de finances, équipes de négociation collective, ou autres, comparé aux comités de femmes où il y a le plus grand nombre de représentants de sexe féminin, la situation que l'on peut esquisser à partir des réponses données est la suivante:

- En Asie - Pacifique, il y a une bonne participation, particulièrement en Australie et en Nouvelle-Zélande, bien que les femmes occupent moins de la moitié des postes.
- En Amérique du Nord, les organisations qui ont répondu confirment que les femmes occupent la moitié des postes décrits ci-dessus.
- L'Europe est la seule région dans laquelle les femmes et les hommes sont membres des comités d'égalité des genres. C'est également la région qui rapporte les taux les plus élevés de participation de femmes dans les équipes de négociation collective.
- En Amérique latine, il semble qu'il y ait eu une augmentation dans la représentation des femmes dans les comités financiers.
- En Afrique, les femmes constituent moins de 10% des membres de ces structures.

Politiques d'égalité des genres parmi les organisations européennes ayant répondu:

	Dans la politique syndicale	Dans les plans d'action	Dans la négociation collective
Pourcentages	23%	19%	6%
Postes de direction réservés aux femmes	19%	16%	-----
Autres postes réservés aux femmes	13%	6%	3%
Action affirmative dans l'emploi	13%	10%	6%
Mesures pour augmenter la participation dans les activités éducatives	23%	10%	10%

Durant la période de 2004-2007, les organisations membres de l'IE ont accordé beaucoup d'attention à la situation des femmes dans le domaine de l'éducation en Europe centrale et de l'Est (CEE), mais cela ne veut pas dire que les objectifs d'égalité aient été complètement réalisés en Europe de l'Ouest. Il est particulièrement important de mettre en exergue le travail réalisé par le Comité paneuropéen pour l'égalité qui a montré lors de réunions successives les problèmes auxquels font face les travailleurs de l'éducation de sexe féminin dans la CEE:

1. Les difficultés d'intégrer la dimension de genre dans la politique syndicale générale;
2. La persistance du 'plafond de verre' pour arriver à des positions de dirigeant;

3. Les conséquences pour les femmes (y compris les enseignants) des conflits armés qui ont affecté la région;
4. L'importance de mettre en place un front basé sur les syndicats contre les groupes politiques ou religieux qui cherchent à reléguer les femmes à leur rôle traditionnel;
5. La nécessité grandissante de politiques syndicales et de stratégies pour incorporer les jeunes femmes dans la profession; et
6. L'importance d'étendre une éducation basée sur la dimension de genre pour les femmes avec de nouveaux arguments et stratégies.

3.3. Feedback à l'IE: Promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes

3.3.1. Priorités suggérées pour l'IE 2007 – 2010:

1. Autonomisation des femmes

- Travailler avec les organisations membres pour défendre tous les aspects relatifs à l'égalité des genres, d'abord au sein des syndicats, puis au niveau international.
- Etendre et soutenir la construction d'un réseau des femmes: aux niveaux mondial, régional, sub-régional, national.
- Intégrer une perspective de genre, via des programmes et des politiques, dans la loi, l'emploi, l'éducation et dans les syndicats.

2. Ressources économiques et financières

- **Egalité de genre dans les syndicats**
 - Egalité dans la représentation à tous les niveaux de participation et de prise de décisions.
 - Politique, programme et activités pour soutenir l'intégration de l'égalité des genres.
 - Structure et finances pour soutenir l'intégration de l'égalité des genres .
- **Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)**
 - Lier la pauvreté / les questions relatives aux femmes aux OMD
 - Traiter les questions relatives à l'égalité des genres dans chacun des objectifs

3. Egalité d'emploi

- Discrimination, harcèlement sur le lieu de travail
- Formation sur les questions liées à l'emploi
- Egalité salariale et opportunités d'emploi
- Réformes des pensions

4. Education et discrimination

- Education des filles - Accès et maintien des filles dans les écoles primaires et secondaires
- Santé et éducation à la prévention contre le VIH/SIDA.
- Violence à l'égard des femmes et des filles. Mettre fin à l'impunité de la violence contre les femmes et les filles à l'école, sur les lieux de travail et à la maison.

5. Défis et questions émergentes

- Migration: dimension de genre, fuite des cerveaux, trafic des femmes et des enfants
- Conflits armés
- Catastrophes naturelles

3.3.2. Actions/Activités pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes:

1. Information

- Information sur les droits des femmes
- Programmes de conscientisation de la dimension de genre
- Encourager le partage des expériences; augmenter la prise de conscience
- Forums et utilisation des médias pour souligner l'importance du rôle des femmes dans la société / des hommes dans l'élaboration des politiques

2. Campagnes

- Conciliation de la vie professionnelle et familiale – Convention 156; équilibre entre la vie professionnelle et privée
- Financement de l'égalité des genres

3. Lobbying et plaidoyer

- Constituer un groupe de pression puissant pour la promotion de la dimension de genre dans l'éducation et les réformes sociales
- Œuvrer à l'éducation préscolaire pour tous les enfants
- Audit de genre dans les syndicats
- Égalité salariale
- Réformes des pensions

4. Formation

- Direction syndicale

5. Recherche

- Identifier les barrières-clés limitant les femmes dans la vie publique.

6. Organisation des femmes dans les syndicats

- Les femmes en tant que déléguées syndicales, décideuses et dirigeantes
- Réseau de femmes dirigeantes parmi les affiliés
- Convoquer une réunion mondiale, avec 2 représentantes par région, sur l'inclusion des filles et l'égalité des genres (NB: La convocation d'une conférence mondiale a été adoptée par le Bureau exécutif en octobre 2006 pour inclusion dans le programme et le budget. Cette conférence devrait traiter de thèmes tels que les réseaux, la condition des femmes, l'éducation des filles, le VIH/SIDA, et devrait se tenir durant la période entre le 5ème et le 6ème Congrès mondial.)

7. Développement et coopération

- Financement de l'égalité des genres et d'un budget tenant compte des questions d'égalité.

Actions spécifiques / Activités:

Plaidoyer et lobbying

- Renforcer l'organisation et la participation des femmes dans la prise de décisions politiques
- Offre de services publics (santé, soins et garde d'enfants et des personnes âgées pour les femmes)
- Perspective de genre dans le cadre des droits humains
- Formation professionnelle pour accroître l'équité salariale
- Plaidoyer auprès de l'UNESCO pour promouvoir les droits des femmes et soulever la question de la féminisation de la profession d'enseignant

Formation

- Générer plus d'interactions via des sessions de formation à différents niveaux, y compris au niveau du Congrès

- Une éducation aux droits humains pour promouvoir la conscientisation en matière de dimension de genre
- Développement des instruments et des compétences comme les programmes d'organisation et de gestion
- Créer pour les femmes des opportunités de devenir dirigeantes syndicales
- Créer des mécanismes pour soutenir les femmes occupant des postes de prise de décisions
- Mise en application des Conventions des NU comme le CEDAW
- Mise en application des Conventions et des Déclarations-clés de l'OIT

Information

- Partager les bonnes pratiques et les modèles
- Mettre en question les pratiques discriminatoires, les perceptions, les convictions, les attitudes
- Analyse régulière de la manière dont les publications et les sites web relatifs à l'éducation brossent le portrait des femmes dans le secteur de l'éducation
- Compiler et disséminer les instruments utiles pour les programmes de coopération au développement de l'IE

Campagnes

- Les femmes occupant des postes de prise de décisions
- Anti-discrimination
- VIH/SIDA et égalité des genres

Recherche

- Documenter les questions à exploiter pour soutenir ce travail, comme les barrières auxquelles les femmes se trouvent exposées dans l'éducation
- Développer des indicateurs spécifiques et des données de comparaison
- Analyse des budgets nationaux

Mise en réseau et constitution d'alliances

- Développer des stratégies pour la mise en réseau avec les groupes de pression de femmes adéquats
- Identifier les acteurs-clé

3.3.3. Collaborer avec les affiliés pour aboutir à l'égalité des genres dans les syndicats - Soutenir les affiliés pour mettre en application les politiques liées aux questions relatives à la dimension de genre par:

Des programmes d'action

- Mise en réseau: étendre l'intégration des femmes à tous les niveaux de la prise de décisions;
- Campagnes pour éliminer les barrières qui entravent l'égalité des femmes;

La création de capacités

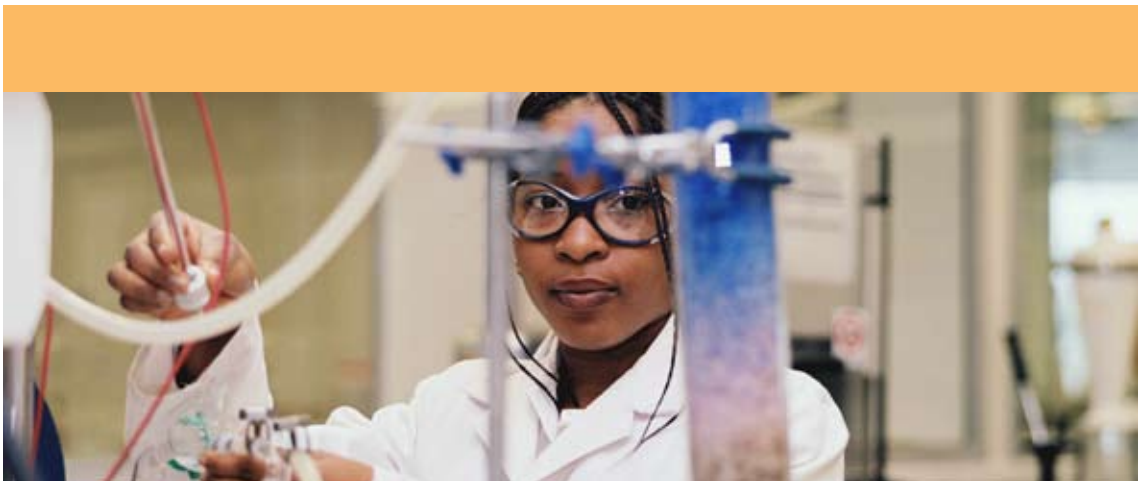
- Les groupes de femmes; les femmes dirigeantes; le rôle des femmes dans les syndicats de l'éducation
- Parrainer et superviser des programmes et des activités pour les femmes
- Encourager la participation des femmes dans le syndicat, le développement politique et la direction
- Construction du syndicat pour inclure une perspective de genre dans tous les domaines.

L'IE encourage les organisations membres à:

- Promouvoir la participation des femmes en leur donnant des espaces lors de conférences, de réunions
- Développer les structures de femmes au sein des syndicats
- Identifier les sources majeures de discrimination à l'égard des femmes
- Inclure la perspective de genre
- Soulever la question de la féminisation de la profession enseignante
- Informer les hommes sur les séminaires, les formations et les développements côté femmes
- Pourvoir à la communication et à la formation

L'IE soutient les organisations membres en:

- offrant des opportunités éducatives aux organisations membres sur l'égalité des genres ;
- offrant des connaissances pratiques sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des genres et de clauses de langage dans les conventions collectives ;
- donnant des ressources et un soutien technique pour le développement de matériel, de formations et de projets visant à promouvoir les questions/intérêts relatifs aux femmes.



Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

4. Recommandations à l'intention du Comité Permanent des Femmes (SWC)

L'enquête: Instrument, distribution et réponses:

- Maintenir la périodicité du Rapport avec les Congrès mondiaux de l'IE
- Continuer le processus de révision pour assurer une validité accrue et plus d'aisance quant à la réalisation de l'enquête, en format, en délai et en mode; maintenir l'utilisation de la base de données et une option de réponse en ligne.
- Analyser les modèles de réponses et identifier les barrières pour les membres dans la réalisation de l'enquête afin d'augmenter le taux de réponses.
- Davantage intégrer l'enquête dans le travail des régions. Considérer l'ajout d'une composante régionale (conjointement avec les régions) et une composante internationale, avec une distribution possible par le biais des réunions régionales régulièrement prévues. Cela signifie que l'enquête serait menée durant un laps de temps beaucoup plus long, et pourrait inclure des études de cas.
- Chercher des moyens complémentaires de collecte de nouvelles données et d'utilisation des données existantes.

Travail en cours:

- Augmenter les efforts de collaboration avec les membres et les Fédérations Syndicales Internationales pour accomplir les OMD en matière d'égalité des genres et d'éducation des filles
- Continuer à promouvoir l'égalité des genres par le biais de l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats de l'éducation et plus largement dans le mouvement syndical; encourager les candidatures des femmes aux postes de direction
- Construire et maintenir des réseaux nationaux, sous-régionaux, régionaux et internationaux pour responsabiliser les femmes et renforcer les syndicats de l'éducation, en utilisant les moyens électroniques disponibles
- Renouveler les efforts pour aboutir à l'équité salariale, en travaillant conjointement avec d'autres organisations et les Fédérations Syndicales Internationales
- Développer un plan pour faire avancer la ratification et la mise en œuvre de la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité.
- Continuer à soulever la question de la dimension de genre en ce qui concerne le VIH/SIDA dans le cadre de la campagne EFAIDS.
- Mettre en exergue la Journée Internationale de la Femme le 8 mars en tant que programme de travail conjoint des Fédérations Syndicales Internationales et dans la communication avec les membres.
- Assurer le suivi des réformes des NU, 51ème UNCSW (Commission des NU sur le statut des femmes), et préparer la 52ème UNCSW, qui a comme thème le financement de l'égalité des genres.

Priorités spécifiques:

- Tenir une conférence mondiale sur la condition des femmes, établir des réseaux et traiter de l'éducation des filles durant la prochaine période de travail
- Développer un plan d'action de suivi pour la nouvelle résolution sur la dimension de genre de la migration internationale, si elle est adoptée par le 5ème Congrès, avec une attention spéciale pour les questions relatives à la traite des femmes et des enfants

- Eliminer toutes formes de discrimination en se concentrant sur la discrimination à l'encontre des femmes et des filles
- Se concentrer sur le financement de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes aux niveaux national, régional et mondial
- Assurer le suivi de la décision du Bureau exécutif de procéder à un audit de genre au sein de l'IE
- Enquêter sur les réformes de pensions dans le cadre de la thématique essentielle de l'équité salariale et des revenus tout au long de la vie
- Soulever les questions liées à l'emploi qui ne sont pas incluses ci-dessus
- Renouveler les efforts des syndicats pour aborder le problème de la violence à l'encontre des femmes et des filles, y compris le rôle des hommes dans ces efforts.



Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société

5. Glossaire

Politique d'action affirmative: se réfère à une préférence donnée à un groupe désavantagé (en l'occurrence les femmes) lors de l'embauche ou dans d'autres situations.

CEART: Comité conjoint d'experts de l'OIT/UNESCO sur la mise en application des recommandations concernant le corps enseignant.

CEDAW: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (adoptée en 1979; entrée en vigueur en 1981): Le premier document international juridiquement contraignant interdisant la discrimination à l'égard des femmes et obligeant les gouvernements à prendre des mesures affirmatives pour promouvoir l'égalité des femmes.

Discrimination: acte ou politique de traitement non favorable basé sur des stéréotypes et des préjugés.

Discrimination de genre: Négation des opportunités et des droits ou octroi d'un traitement préférentiel aux individus en fonction de leur appartenance à un sexe déterminé.

Egalité des genres: Élimination de toutes les formes de discriminations basées sur le genre de sorte que les filles et les femmes, les garçons et les hommes jouissent des mêmes opportunités et avantages.

Intégration de la dimension de genre: Intégration logique de la dimension de genre dans le développement et la mise en application des politiques, des plans, des programmes et des projets à tous les niveaux, y compris au niveau national, des communautés, des écoles et des salles de classe.

Fossé salarial lié à la dimension de genre: Référence aux différences et au fossé général sur le plan du salaire moyen des hommes et des femmes, avec les femmes gagnant en moyenne moins que les hommes.

Plafond de verre: terme utilisé pour refléter les inégalités qui prévalent dans la société. Il est utilisé pour décrire les barrières invisibles créées par les préjugés culturels, sociaux, religieux et organisationnels qui entravent l'accès des femmes à des postes de prise de décisions.

Intégration d'une perspective de genre: Processus d'évaluation des implications liées à la dimension de genre dans toute action planifiée, y compris la législation, les politiques et/ou les programmes ayant comme objectif de faire bénéficier les femmes et les hommes des mêmes avantages et de réaliser l'égalité des genres (NU A/52/3, 18 sept. 1997).

Équité salariale: Moyen d'éliminer la discrimination basée sur le genre dans le système de fixation des salaires. Elle est parfois appelée "salaire égal pour un travail de même valeur". Les femmes qui prestent un travail qui nécessite des niveaux identiques de compétences ou de responsabilités et qui sont engagées dans des conditions similaires ou comparables devraient être rémunérées comme les hommes.

6. Bibliographie

L'état des enfants du monde 2007: Les femmes et les enfants - le double dividende de l'égalité des genres (The State of the World's Children 2007. "Women and Children. The Double Dividend of Gender Equality", UNICEF, New York, décembre 2006.

Traverser le plafond de verre: Femmes dans la gestion (Breaking through the Glass ceiling: women in management), Linda Wirth, Genève 2001, Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, OIT

Traverser le plafond de verre: Femmes dans la gestion (Breaking through the Glass ceiling: women in management), Mis à jour 2004, Genève 2001, Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, OIT

Professeurs intitulés et qualité éducative: Surveillant des besoins globaux de 2015 (Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015), Institut de statistique de l'UNESCO, Montréal, 2006.

Tendances mondiales de l'emploi des femmes- 2007 (Global Employment Trends for Women 2007), OIT, Genève, mars 2007.

Les femmes 2005 du monde: Progrès dans les statistiques (The World's Women 2005: Progress in Statistics), Bureau de statistiques de NU, New York, 2006.

Analyse comparative de la promotion de l'équité salariale: modèles et impacts (Comparative analysis of Promoting Pay Equality: models and impacts) - DÉCLARATION/WP/49, OIT, Genève, septembre 2006.

Manuel de l'IE sur l'équité salariale (EI Pay Equality Manual), Bruxelles, 2005.

UNFPA: État de la population 2006 du monde: Un passage à l'espoir: Femmes et migration internationale (The State of World Population 2006 report: A passage to hope: women and International Migration), UNFPA, 2006.

Le rapport du Secrétaire général sur la migration internationale et le développement (The Secretary General's report on International Migration and Development) - A/60/871). Nations Unies, 2006.

Rapport mondial sur l'égalité au travail: relever les défis (Global Report on Equality at Work: Tackling the Challenges, OIT, Genève, mai 2007.

Rapport des NU sur la situation sociale mondiale (UN Report of the World Social Situation), 2005.

Rapport du Conseil australien des syndicats – CAS de mars 2007 (Australian Council Trade 2007 Report – ACTU), mars 2007.

7. Annexes

Un rapport technique complet est disponible sur demande on-line sur le site <http://www.ei-ie.org/rights>

7.1. Structures décisionnelles de l'IE

Bureau exécutif

Article 10 des statuts de l'IE:

c) «Le Bureau exécutif se compose de vingt-six (26) membres, à savoir:

(i) Le (la) Président(e) et cinq (5) vice-président(e)s;

(ii) Le Secrétaire général;

(iii) dix (10) membres, dont deux pour chaque région et

(iv) neuf (9) membres;

(vi) au moins trois (3) membres du groupe comprenant le Président et les vice-présidents et un membre au moins pour chaque région seront des femmes»

1.2.2. Le Comité de la promotion des femmes

Conformément à l'Article 15 des statuts de l'IE:

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.

Le Comité de la promotion des femmes sera composé des femmes du Bureau exécutif. Le (la) Président(e) sera élu(e) par le Comité. Le Bureau exécutif déterminera ses objectifs et ses procédures.

Personnel de l'IE assistant le Comité:

Jan Eastman – Secrétaire générale adjointe (depuis mai 2006)

Marta Scarpato – Coordinatrice, Égalité et droits syndicaux (jusqu'à 2006)

Rebeca Sevilla – Coordinatrice, Égalité et droits syndicaux

Monique Foulhoux – Coordinatrice, Éducation et emploi

Nicholas Richards – Coordinateur, Coopération au développement

Wouter van der Schaaf – Coordinateur, Campagnes

Christina Drews – Assistante professionnelle

7.2. Décisions du Bureau exécutif relatives à l'égalité

25ème réunion du Bureau exécutif de l'IE - 12-14 avril 2005

Le Bureau a approuvé les recommandations du Comité de la promotion des femmes qui stipulent que:

tous les programmes de l'IE, y compris l'éducation au travail, les programmes de formation professionnelle, et les programmes visant à prévenir le VIH/SIDA, devraient se voir accorder une attention supplémentaire en matière de dimension de genre.

L'IE et les autres Fédérations Syndicales Internationales devraient jouer un rôle actif dans la Conférence des NU portant sur les

Objectifs du Millénaire pour le Développement + 5 pour assurer que les droits, les préoccupations et les propositions des femmes venant de syndicats de l'éducation ne soient pas négligés.

26ème réunion du Bureau exécutif de l'IE - 21-23 février 2006

L'IE va continuer à soutenir fortement la campagne actuelle visant à accomplir les OMD par le biais de:

- une action coordonnée par les unités du Secrétariat dans la mise en application des programmes de l'IE;
- une coopération étroite avec la GCE et la G-CAP;
- un contact régulier avec le coordinateur exécutif des NU, ainsi qu'avec la Banque mondiale et d'autres agences;
- des informations aux organisations membres, avec des suivis de la part des NU et des partenaires de campagnes, et
- des propositions pour des actions sur le terrain, comme la désignation «d'ambassadeurs scolaires pour les OMD».

L'IE va se concerter avec l'OIT pour recevoir des informations relatives à l'audit de genre en vue de réaliser un tel audit à l'IE. L'IE va également prendre contact avec l'OIT pour souligner l'importance et la priorité qui devraient être données à la Convention 100 sur l'Égalité de rémunération, et encourager les organisations membres à rassembler des données pertinentes sur l'équité salariale dans la mesure où elle affecte leurs membres.

La Présidente du Comité de la promotion des femmes de l'IE devrait faire partie de la délégation officielle de l'IE à la Commission des NU sur la Promotion des Femmes qui se tient annuellement à New York.

27ème réunion du Bureau exécutif de l'IE 25-27 octobre 2006

Le Bureau a mandaté le Secrétariat pour établir une mailing liste électronique pour les membres du Comité de la promotion des femmes, afin de faciliter la communication entre les réunions.

Le Bureau a accepté la recommandation selon laquelle le Caucus des femmes, lors du 5ème Congrès mondial, devrait inclure une présentation par un orateur invité, et que Carolyn Hannan soit pressentie.

Le Bureau a demandé que l'IE mène un audit de genre en 2008, et qu'un plan spécifique et un tableau chronologique pour l'audit soient présentés au Bureau exécutif en mars 2007.

Le Bureau a décidé cela parce que le Rapport mondial va se concentrer sur la non-discrimination; l'IE devrait collaborer avec d'autres organisations internationales pour coordonner un événement connexe à la Conférence internationale du Travail de l'OIT sur la non-discrimination et l'égalité de rémunérations.

Le Bureau a décidé que l'IE fasse de la question des filles et du VIH/SIDA une priorité au sein de ses programmes et activités, et encourage les organisations membres à faire de même au niveau national et au sein de comités de femmes et des réseaux.

En relation avec la Commission des NU sur la Promotion des Femmes, le Bureau a demandé:

- a) Que l'IE informe les organisations membres de la prochaine Commission des NU sur la Promotion des Femmes (26 février – 9 mars 2007) et sur son thème "L'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des filles", et encourage la participation tant au sein de l'IE qu'au niveau national.
- b) Que l'IE cherche un soutien parmi les membres syndicaux coopérants pour inclure dans sa délégation un représentant de chaque région pour la Commission des NU sur la Promotion des Femmes 2007.

Que, vu la focalisation de la Commission 2007 des NU sur la Promotion des Femmes sur le thème des filles, l'IE prenne en main l'organisation d'un événement conjoint avec l'ISP et la CISL/CMT (devenues depuis la Confédération syndicale internationale, CSI).

En relation avec le cinquième Congrès mondial, le Bureau a décidé que:

- a) Les résolutions du cinquième Congrès en incluent une sur l'équité salariale;
- b) Les résolutions du cinquième Congrès en incluent une sur la dimension de genre de la migration internationale.

En ce qui concerne la participation au cinquième Congrès mondial, le Bureau a décidé que:

L'IE veille à ce qu'en accord avec les organisations membres, la date du Caucus des femmes soit mise en évidence et que les femmes qui participeront au cinquième Congrès mondial soient encouragées à participer à ce caucus.

Pour cela, dans la mesure du possible, un financement sera donné pour permettre aux délégués assistés par l'IE d'arriver au Congrès avant le Caucus des Femmes;

La communication aux organisations membres prévoit qu'il y aura des sièges désignés pour les postes de responsables et de membres du Bureau exécutif, elle indiquera le nombre de postes vacants, et encouragera les femmes à se porter candidates aux fonctions.

L'IE doit activement encourager toutes les organisations membres à inclure un équilibre des genres parmi leurs délégué(e)s ayant le droit de vote.

Considérant le caractère triennal du Programme et du Budget pour 2008-2010, le Bureau a décidé que:

L'IE devrait convenir d'une conférence mondiale sur l'équité salariale et l'autonomisation des femmes; une telle conférence pourrait inclure des thèmes tels que les réseaux, le statut des femmes, l'éducation des filles, le VIH/SIDA et se tiendrait dans la période entre les 5ème et le 6ème Congrès (2007–2010);

Le Comité de la Promotion des Femmes devrait considérer une proposition plus détaillée de recommandation au Bureau exécutif en 2007.

28ème réunion du Bureau exécutif des 27-29 mars 2007

Le projet de Programme et de Budget 2008-2010 (2011) a été adopté, étant entendu qu'un mandat devra être donné aux responsables pour travailler avec le personnel de l'IE et prendre en considération les observations soulevées par le Bureau exécutif lors de la 28ème réunion.

Les remarques portent sur les points suivants:

- Il y a des préoccupations quant aux réductions des programmes en matière d'égalité et des publications en comparaison avec le Programme et le Budget 2005-2007.
- Le document relatif au Programme et au Budget devrait être conçu pour être plus facile à utiliser.
- Il faut réfléchir à d'autres moyens de financer les 400.000 euros nécessaires à la mise en application des programmes dans les pays STAN (Asie centrale) et MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord).
- Il devrait y avoir une plus grande clarté quant au coût réel d'une réunion du Bureau exécutif.
- Le Programme et le Budget devraient clairement stipuler que le programme d'activités sera mené en tant que programme conjoint sous l'égide du Conseil des Fédérations Syndicales Internationales.

Le plan d'action de la participation de l'IE à la 52ème session de la Commission des Nations Unies sur la Promotion des Femmes a été adopté. Le Bureau exécutif va proposer au Congrès des projets de résolutions sur l'équité salariale et sur la dimension de genre de la migration internationale. Le Secrétariat va contacter l'OIT, examiner les implications de la conduite d'un audit de l'IE sur la dimension de genre et faire un rapport au Bureau exécutif en novembre 2007.

Le rapport sur la participation de l'IE à la 51ème Session des Nations Unies de la Commission sur la Promotion des Femmes a été reçu.



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

5, Bd du Roi Albert II
1210 Bruxelles, Belgique
Tél +32 2 224 06 11
Fax +32 2 224 06 06
headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org



Cinquième Rapport triennal
sur la promotion des femmes
dans l'éducation,
les syndicats et la société