

-Canada – CTF/FCE-

Dans le courant du mois de mai, l'Unité de coopération au développement de l'IE s'est rendue dans les bureaux de la CTF/FCE au Canada afin d'examiner l'évolution de divers projets de coopération au développement. La CTF/FCE, conjointement avec d'autres organisations coopérantes membres de l'IE, met en œuvre des programmes de coopération en Asie, en Afrique, dans les Caraïbes et en Amérique latine. Le programme de bourses de formation John Thompson entamera une nouvelle phase de formation de dirigeants syndicaux en Asie, et se trouve en plein processus d'évaluation en Afrique. En ce qui concerne la mise en œuvre de ce programme dans les Caraïbes, de plus amples informations sont disponibles dans la Section Caraïbes de ce Bulletin.

-Géorgie-

Les 17, 18 et 19 mai dernier, un séminaire-atelier de formation à l'attention de dirigeants nationaux et régionaux a été organisé à Tbilissi, en Géorgie. Le coordinateur de la coopération au développement de l'IE, Nicolas Richards, a coordonné les activités de ce séminaire-atelier, dont l'objectif était de promouvoir les activités de l'ETWUG dans les écoles et les districts scolaires de la Géorgie. Cette activité s'est réalisée grâce à la collaboration des enseignants du groupe britannico-irlandais de coopération (ASTI et INTO en Irlande, EIS en Écosse).

-Argentine-

L'organisation suédoise Lärarförbundet et l'Unité de coopération au développement de l'IE ont tenu des réunions à Buenos Aires sous la direction de la CTERA. L'objectif de ces réunions était d'élaborer la suite des plans de coopération destinés aux dirigeants des syndicats qui font partie de cette confédération d'enseignants.

-Irak et Kurdistan-

Afin d'approfondir les relations avec les syndicats d'enseignants en Irak (ITU) et au Kurdistan (KTU), la Fédération américaine des enseignants (AFT) et l'IE ont tenu, au cours du mois de juin dernier, une réunion de planification à Amman, en Jordanie. Ces deux syndicats, qui représentent aujourd'hui quelque 352.000 enseignants dans tout le pays, progressent dans les tâches d'organisation et de représentation des travailleurs de l'éducation de ce pays durement frappé. Ces réunions ont pour objectif de déterminer les besoins en matière de coopération et de connaître les objectifs des deux syndicats. Le syndicat du Kurdistan (nord de l'Irak) est une organisation qui agit en toute indépendance depuis douze ans. Quant au syndicat irakien (centre et sud de l'Irak), il se trouve actuellement dans une phase de réorganisation après la tenue de son premier congrès au mois d'août 2003.



-Ukraine-

VPONU, le syndicat d'enseignants de la Fédération des organisations syndicales libres d'Ukraine, affilié depuis peu à l'Internationale de l'Éducation, a invité l'Unité de coopération au développement de l'IE à tenir des réunions de planification dans les villes de Kyrgrad et de Kiev au mois de juin. En conséquence de ces réunions et à la suite de celles tenues avec les dirigeants

syndicaux des enseignants de plusieurs villes ukrainiennes, il a été décidé d'approfondir le travail au cours du mois d'octobre 2004 au moyen de séminaires-ateliers de formation à l'attention de soixante dirigeants syndicaux d'enseignants de tout le pays.

-Programme de bourses J. M. Thompson, FCE/FCE (Canada)-

Le programme de bourses John Thompson s'est déroulé au Canada et a réuni six participants venus des Caraïbes, lesquels ont bénéficié d'une formation avancée pendant deux semaines, fin avril et début mai 2004.

Ces responsables syndicaux feront partie d'une équipe de formateurs qui est en cours de création aux Caraïbes. Ils seront amenés à diriger des formations axées sur les domaines d'expertise définis, au sein de leurs syndicats nationaux ainsi que dans leur région respective. Il s'agit du troisième groupe de dirigeants syndicaux ayant reçu une formation avancée dans les six domaines dégagés, notamment sur le plan du développement professionnel.

-Programme du réseau femmes des Caraïbes-

Durant la période examinée, les comités de femmes de nombreux syndicats d'enseignants caraïbes ont soumis des propositions de projets en faveur de la formation des hommes et des femmes dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

Ces comités de femmes participent à des formations nationales dans le cadre du suivi de la formation de haut niveau donnée aux femmes dirigeantes des Caraïbes. En avril 2004, trois femmes supplémentaires ont été élues à la présidence de leur syndicat. Mme Vernest Mark (Antigua-et-Barbuda), Mme Avril Crawford (Guyane) et Mme Karen Best (Barbade). Elles ont ainsi rejoint Mme Celia Nicholas (Dominique) et Mme Celestine John (Anguilla).

-Programme VIH/SIDA aux Caraïbes-

À la suite du séminaire qui s'est tenu en Guyane en janvier 2004, bon nombre de syndicats d'enseignants ont mené des actions en matière de sensibilisation au VIH/SIDA.

Faites-nous connaître vos projets, programmes et suggestions. Il est très important pour l'équipe de coopération au développement d'être en contact permanent avec les membres de l'Internationale de l'Éducation.

nicolas.richards@ei-ie.org
antonina.arbona@ei-ie.org
juliane.rethorst@ei-ie.org



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>



Stratégies, communication et développement de la coopération au sein de l'Internationale de l'Éducation

Renforcement de l'action syndicale au nom du droit à l'éducation et des droits des enseignants

-Stratégies-

Ce mandat contient, entre autres points, la politique à suivre en matière de coopération au développement de l'IE. Les projets, programmes et actions de coopération se sont progressivement adaptés aux réalités nationales et régionales en promouvant, notamment, le renforcement des syndicats d'enseignants. Cette action a longtemps été axée sur les membres des syndicats - sur leurs droits et les stratégies pour y accéder, pour renforcer ces derniers et en faire profiter un nombre sans cesse croissant d'enseignants. Des progrès significatifs ont ainsi été réalisés dans divers pays. En même temps, des situations excluant le domaine éducatif de l'action syndicale ont vu le jour. En conséquence, ce qui était urgent a pris le pas sur ce qui était important. Souvent il est arrivé que les politiques éducatives d'un pays n'entrent pas dans les discussions, la planification ou la formation des syndicats parce qu'il semblait que les ressources n'étaient pas suffisantes pour cette tâche. Ainsi, et de manière involontaire, celle-ci restait entre les mains des gouvernements dans la plupart des cas.

Aujourd'hui plus que jamais, la coopération au développement devrait intégrer une vision inclusive: si les citoyens d'un pays ne peuvent avoir accès à un enseignement public de qualité, les enseignants de ce même pays ne peuvent bénéficier des droits qui leur reviennent en tant que travailleurs. Pour un enseignement public de qualité, il faut des enseignants qualifiés qui jouissent d'un droit de formation et de mise à jour constante de leurs connaissances et qui soient à même de se concentrer sur leur profession, leurs besoins fondamentaux étant couverts de façon minime. C'est cette vision du travail d'enseignant qui est promue par l'IE.

L'amélioration qualitative de l'enseignement implique, en tant que fondement essentiel et inhérent, l'amélioration substantielle de la qualité de l'éducation et de la capacité syndicale à

contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation d'un pays donné. Nous pourrions perpétuellement continuer à former des enseignants, mais il sera difficile d'aller de l'avant s'il n'existe pas un lien entre ces éléments et un projet éducatif inclusif et démocratique. Tels sont les critères appliqués à divers projets bilatéraux et multilatéraux promus par la communauté coopérante de l'IE. On peut trouver des projets porteurs de cette orientation en Europe de l'Est, en Asie et en Amérique latine. Il existe même des projets qui étaient uniquement axés sur l'amélioration de la gestion des syndicats (en termes de services rendus aux affiliés) et qui ont, désormais, intégré cette vision plus large et plus globale. Il s'agit de créer des politiques éducatives visant à promouvoir la qualité de l'enseignement, le plein accès de tous les enfants, garçons et filles, à cet enseignement et leur scolarisation, ainsi que l'amélioration des conditions de travail et salariales des enseignants.

Le plan stratégique du programme Éducation Pour Tous se fonde sur ces critères. Au-delà des onze pays qui participent au programme spécifique actuellement développé par l'IE (avec le soutien de la centrale syndicale néerlandaise FNV), tous les syndicats membres de l'IE devraient élaborer leurs plans stratégiques à moyen et à long terme en se basant sur ce cadre d'action. Ainsi les revendications professionnelles et salariales s'inscriront dans un plan plus large: celui de la qualité de l'enseignement et de la démocratisation du savoir.

-Communication-

Pour que cette stratégie soit efficace au sein de la communauté coopérante de l'IE, il convient, entre autres points, d'améliorer la communication de manière substantielle. Jusqu'à ce jour, on entendait par communication l'objet, le lieu et les partenaires avec lesquels nous mettions en œuvre les projets et les programmes de coopération. Cette pratique est, néanmoins, loin d'être partagée par tous ceux qui encouragent la coopération au sein de l'IE. Si nous voulons que les services que nous rendons aux affiliés de nos syndicats et que la coordination de la coopération au développement puissent être plus efficaces, nous devons échanger des analyses régulières sur la mise en œuvre de nos projets.

(...)

Évaluation de la coopération en Amérique Latine

Au cours de cette année, nous entamerons en Amérique latine un processus d'évaluation visant à analyser l'impact de l'aide financière d'Utdanningsforbundet, Norvège en faveur des syndicats d'enseignants affiliés à l'Internationale de l'Éducation opérant au Paraguay, au Pérou, au Guatemala, au Honduras, au Salvador et au Nicaragua.

L'objectif est d'évaluer la manière dont tous les acteurs impliqués ont géré cette coopération, à quel niveau que ce soit. L'évaluation comprendra donc l'examen de la performance des organisations bénéficiaires, ainsi que la gestion de l'Internationale de l'Éducation en sa qualité d'organisation promotrice de la coopération, et celle d'Utdanningsforbundet qui la finance.

Globalement, il a été décidé avec l'accord de toutes les parties d'évaluer dans quelle mesure les moyens reçus dans le cadre de la coopération ont eu des retombées positives se traduisant par le renforcement de la structure des syndicats d'enseignants. L'idée de départ est la suivante: si les organisations affiliées reçoivent une aide de la coopération internationale en vue de favoriser leur développement et leur autonomie, l'on est en droit d'attendre qu'au bout d'un certain temps ces organisations se soient effectivement renforcées.

Ainsi, à l'issue de l'évaluation, nous espérons avoir un bilan qualitatif de l'impact de la coopération sur les syndicats d'enseignants actifs dans les pays précités. Nous comptons également profiter de cette occasion pour initier un processus de réflexion, d'analyse et de décision débouchant sur une redéfinition de la finalité et des objectifs de la coopération internationale, du moins pour l'ensemble des organisations susmentionnées.

Stratégies, communication et développement de la coopération au sein de l'Internationale de l'Éducation

(...) Dans le cadre de notre activité, nous avons tendance à faire, à évaluer et à refaire. Nous courons après les projets, souvent en raison du projet lui-même et sans un cadre stratégique qui lui donne un sens dans le temps et dans l'espace social dans lequel il se développe. Conformément à l'une des conclusions principales de notre réunion annuelle de 2003, une des actions que nous devons améliorer est la communication. Nous devons nous tenir informés tout en ouvrant l'espace pour traiter les informations, les analyser et pouvoir fixer des objectifs de travail. De même, il serait profitable pour nos programmes de pouvoir partager les évaluations que nous élaborons régulièrement non pas tant au niveau des résultats qu'à celui des tendances qui s'en dégagent.

Il a été dit et répété à maintes reprises qu'en cette ère de communication instantanée, l'information est synonyme de pouvoir. Pour l'Unité de coopération au développement de l'IE, c'est uniquement le cas si cette information vise la formation des syndicats et des syndicalistes désireux d'améliorer les conditions de travail et salariales de leurs affiliés et soucieux d'élaborer et de proposer des politiques qui garantissent le droit de chaque citoyen à un enseignement public de qualité.

Une des questions fondamentales à prendre en considération dans la stratégie d'analyse envisagée pour cette évaluation consiste à se demander quel a été le réel impact politico-organisationnel généré par le financement octroyé par la coopération internationale aux syndicats d'enseignants et si cette aide a permis une consolidation de leur structure.

Une autre grande question à se poser dans le cadre de cette évaluation porte sur la politique organisationnelle qu'ont adoptée ces syndicats préalablement à l'affectation des ressources accordées par la coopération. Ce point sera également analysé vis-à-vis des organisations internationales ayant pris part au processus.

Le dernier point concerne la duplication des projets. Il sera important de déterminer en compagnie des organisations bénéficiaires si la duplication des projets approuvés – que ce soit à l'initiative de la coopération internationale ou à la demande des organisations bénéficiaires – s'est avérée une stratégie profitable, notamment en termes de renforcement des syndicats.



Nous désirons aborder ce problème – en examinant les cas concrets – pour voir si cette situation a conduit les organisations à se concentrer sur les exigences formelles

des projets, au détriment de l'impact politico-organisationnel que les aides financières octroyées par la coopération sont susceptibles de générer.

Travailler au développement d'une politique organisationnelle syndicale ou soutenir des démarches souvent entreprises uniquement pour entretenir le lien international avec la coopération ou pour encourager les initiatives de la coopération – qui parfois relèvent plus d'un phénomène de mode et sont par conséquent inefficaces –, voici quelques-unes des préoccupations qui feront l'objet de l'évaluation proposée.

La coopération au développement en Afrique

Enjeux et défis

Etre affiliée de l'Internationale de l'Éducation c'est appartenir à une grande famille, celle du monde de l'Éducation dont les ramifications se retrouvent dans les cinq continents avec des micro-syndicats tel que le SYNESED de Djibouti (121 membres) et des giga-syndicats comme la NEA des USA qui compte plus de deux millions de membres.

En dépit de la différence des effectifs, de la diversité culturelle, il s'y exerce une solidarité agissante dans la poursuite des objectifs communs : la défense des droits humains et syndicaux, l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants et du personnel de l'Éducation et la Promotion de l'Éducation Publique de qualité pour Tous.

L'un des grands bénéficiaires de cette solidarité est sans conteste le continent africain. Au fil des années, les organisations nationales d'enseignants en Afrique ont tissé des liens de coopération, de solidarité, de partenariat avec leurs homologues du Nord. Cette coopération multiforme va de l'appui institutionnel (construction de siège, équipement, frais de fonctionnement) au renforcement des capacités en passant par le transfert des technologies.

La coopération au développement a contribué à faire de certains syndicats d'enseignants en Afrique des organisations professionnelles fortes, bien structurées, crédibles, ayant une audience à la fois nationale et internationale. A côté de ceux-là, il existe, et malheureusement ce sont les plus nombreux, des syndicats aux pratiques rudimentaires, dont les exécutifs gèrent vaille que vaille et bénévolement leur organisation.

L'irrégularité des salaires, la suppression des cotisations à la source, le déni du droit à la négociation collective ont eu pour résultante la non rentrée des cotisations, minimisant l'action syndicale dont le rendement est à la hauteur des moyens.



Par ailleurs, la récession économique, les conflits armés, les régimes non démocratiques qui perdurent dans certains pays accentuent la pauvreté et la misère que les syndicats sont censés combattre. Pour ces syndicats, la seule issue de secours reste la coopération au développement dont ils deviennent dépendants. Dès lors, au lieu d'une coopération bien planifiée, articulée autour des besoins réels des bénéficiaires, s'instaure une coopération de clientélisme. Les dirigeants syndicaux dans l'optique de la survie de leur organisation sont enclins à accepter tout projet sensé leur apporter un cash flow.

Les projets ou programmes opportunistes souvent adjugés à la loterie se succèdent sans un réel impact sur le groupe cible. Au lieu des résultats escomptés, on enregistre le plus souvent le désintérêt et des adhérents et des partenaires. Cette situation crée et entretient des déséquilibres qui vont sans cesse grandissants entre les organisations dites « crédibles » et celles dites « non viables » ou « en crise ».

Si la coopération au développement doit contribuer au renforcement des organisations nationales d'enseignants, à assurer une démocratie tant interne qu'externe, à réduire, voire enrayer la pauvreté, en un mot à engendrer un progrès social, il importe que les acteurs mettent tout en œuvre pour un partenariat plus juste et plus fructueux.

La coopération au développement devrait dépasser un cadre bilatéral, abattre les cloisons de l'héritage colonial, sauter les clivages linguistiques et les considérations politiques. Les activités de coopération devraient pouvoir s'intégrer dans un cadre logique élaboré de façon consensuelle par les organisations coopérantes du Nord et du Sud et dont la coordination serait assurée par l'IE. Une vision à long terme devrait constituer la trame de tout projet de coopération en Afrique dont les bénéficiaires auront pour obligation d'assurer la durabilité et l'autonomie.

Asie-Pacifique

Égalité hommes-femmes et activités du réseau des femmes de la SAARC

Une des principales préoccupations de la sous-région sud-asiatique concerne l'égalité entre les hommes et les femmes. Non seulement dans la société en général mais également au sein des organisations d'enseignants, les femmes sont moins bien représentées et occupent peu de postes de direction. Les femmes sont privées de nombreux droits fondamentaux, y compris du droit à l'éducation. L'éducation des filles constitue l'une des priorités des organisations d'enseignants.

Au Pakistan, les femmes ne jouissent pas des mêmes privilèges que les hommes dans le monde du travail. Peu de femmes sont embauchées et elles sont obligées d'assumer des horaires plus longs. Au Sri Lanka, environ 10 000 filles subissent chaque année des abus sexuels mais seulement 100 cas sont signalés en raison du manque de sensibilisation. Au Népal, les femmes n'ont obtenu que très récemment des droits en termes d'autorité parentale et d'avortement. Une loi récente confère ces droits aux femmes mais le processus de conscientisation et de mise en œuvre de ces dispositions se heurte à des difficultés.

En Inde, toutes les 42 minutes une femme est harcelée sexuellement sur son lieu de travail mais 75% des entreprises ne disposent pas

de commission des plaintes. Les plaintes sont traitées de façon inhumaine et non professionnelle. Au Bangladesh, chaque année quelque 20 000 femmes et enfants sont exploités clandestinement, malgré une vigilance permanente vis-à-vis de ce trafic.

Les activités de coopération au développement axées sur l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment celles menées par l'intermédiaire du réseau des femmes de la SAARC, visent à lutter contre ces fléaux et à promouvoir la parité entre les sexes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations. Le pouvoir accru des organisations sur ce terrain permet également à ces dernières de mieux résoudre certains problèmes des enseignants, tout en renforçant la liberté du mouvement syndical et la démocratie.

Plusieurs activités organisées en collaboration avec la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants se sont déroulées en Inde, au Népal et au Sri Lanka. En Inde, l'AIFTO a tenu deux séminaires en novembre 2003 et en février 2004 sur le thème des droits civils et a publié des guides consacrés à la "santé des femmes" et à la "sensibilisation juridique". Un atelier s'adressant aux femmes occupant des postes de direction a été organisé du 1er au 3 avril 2004 dans le but de développer leurs compétences afin qu'elles puissent mieux relever les défis auxquels elles sont confrontées sur leur lieu de travail et en dehors. L'AIACHE a tenu une assemblée publique en novembre 2003 marquant 16 jours d'activisme contre la violence liée au genre et, en collaboration avec

la police de Delhi, elle a proposé une formation à l'autodéfense du 20 janvier au 5 février 2004. L'AIPTF a mené une série d'enquêtes concernant la protection de la maternité au travail dans différents États de l'Inde et a lancé des campagnes de vulgarisation en faveur de cette protection. Le réseau des femmes de l'AIPTF a entrepris plusieurs activités interétatiques sur les thèmes des "droits civils" et de "l'amélioration des compétences". De nombreuses initiatives jalonnent toute l'année 2004 dédiée au thème d'une "éducation de qualité pour tous".

Un atelier de sensibilisation à l'échelon national concernant la Convention n° 183 de l'OIT a eu lieu au Népal en février dernier afin de marquer le lancement de différentes campagnes destinées à allonger le congé de maternité de 60 jours à 14 semaines. Un autre atelier consacré au développement des compétences s'est tenu le 4 février 2004 afin de former les femmes cadres aux techniques de négociation collective et de promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction.

Au Sri Lanka, les activités se sont concentrées sur un renforcement de la coopération entre les affiliés de l'IE, surtout sur le plan de l'égalité hommes-femmes. Des amendements statutaires ont été apportés en vue d'augmenter le nombre de femmes dirigeantes et d'instituer des comités de femmes au sein des organisations.