

**EDC**



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación

Le Programme

**EPT-SIDA**

de l'IE/OMS/EDC



# CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT SCOLAIRE SÛR POUR TOUS



**MANUEL  
PRATIQUE À  
L'USAGE DES  
ENSEIGNANTS**

[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)



Internationale de l'Éducation



Education Development Center, Inc.  
(Centre pour le développement de l'éducation)

**CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT  
SCOLAIRE SÛR POUR TOUS:  
MANUEL PRATIQUE  
À L'USAGE DES ENSEIGNANTS**

Copyright © 2007 par l'Internationale de l'Éducation.

Tous droits réservés. Toute reproduction partielle ou complète ou transmission de cet ouvrage peut être réalisée avec l'autorisation préalable des auteurs.

Contact: [headoffice@ei-ie.org](mailto:headoffice@ei-ie.org)



## REMERCIEMENTS

Ce manuel pratique a été rédigé par Scott Pulizzi, Laurie Rosenblum, et Mora Oommen du Centre pour le développement de l'éducation (EDC), Département de la Santé et du Développement de programmes globaux.

Les auteurs de cet ouvrage ont travaillé en étroite collaboration avec le personnel de l'Internationale de l'Éducation (IE).

L'IE et EDC bénéficient, dans le cadre du programme EPT/SIDA, du soutien du Ministère néerlandais des Affaires étrangères/Coopération au développement international (DGIS).

L'IE souhaite également remercier Mme Véronique Miccolis pour la traduction de ce présent document vers le français dont l'anglais est la langue originale.

### L'IE ET EDC SOUHAITENT REMERCIER LES PARTENAIRES SUIVANTS POUR LEUR CONTRIBUTION AU CONTENU DE CE MANUEL DE RESSOURCES PRATIQUES:

- Syndicat national des enseignants de Namibie (NANTU)
- Organisation nationale des enseignants professionnels d'Afrique du Sud (NAPTOSA)
- Syndicat démocratique des enseignants d'Afrique du Sud (SADTU)
- Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT)
- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, les sciences et la culture (UNESCO)
- Organisation mondiale de la santé (OMS)
- Syndicat national des enseignants de Zambie (ZNUT)
- Association des enseignants du Zimbabwe (ZIMTA)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Préface</b> .....	4
<b>Résumé exécutif</b> .....	5
<b>Informations principales</b> .....	7
Introduction	
L'impact négatif des rôles de genre dominants	
Vision d'une école qui promeut l'équité et l'égalité de genre	
Engager des actions sur ces questions	
Comment mener des activités dans les domaines d'action prioritaires ?	
<b>Le Développement de politiques syndicales</b> .....	19
Éléments clés pour le développement d'une politique syndicale	
Elaborer un Code de conduite ou Code d'éthique professionnelle	
<b>La Recherche</b> .....	23
L'Audit de l'établissement scolaire: un outil pertinent en faveur de l'égalité de genre	
Autres domaines de recherche à approfondir	
Mise en application des résultats de l'audit	
<b>Le Plaidoyer</b> .....	33
Le plaidoyer : un outil déterminant	
Auditoires cibles et partenariats	
Elaborer un message clair et précis	
Technique du message triangulaire	
<b>La Formation</b> .....	37
Informations clés concernant la formation	
Formation sur la sensibilisation aux questions de genre	
Formation sur le rôle des « spectateurs - témoins » dans le cadre d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse	
<b>La Publicité</b> .....	47
Éléments clés d'une campagne de publicité	
Canevas d'un Plan d'action Publicité	
<b>Ressources</b> .....	51
Liste des ressources utilisées dans le cadre de l'élaboration de ce manuel pédagogique	
Liste d'instruments mondialement reconnus qui fournissent une compréhension commune des questions relatives à l'égalité de genre, et qui contribuent à la consolidation des engagements pris dans ce domaine	

## PRÉFACE

Dans la plupart des pays du monde, les enfants et les adolescents passent chaque année plus de 1000 heures à l'école. Celle-ci est un endroit où on apprend à lire, à écrire et à compter. Mais l'école est aussi une institution d'enseignement au rôle plus large, qui dépasse celui de la simple transmission de connaissances. L'école est un environnement où les jeunes font l'apprentissage des relations sociales, des normes, des valeurs, et apprennent à discerner ce qu'on peut faire et ne peut pas faire. En d'autres termes, l'école est l'endroit où des professionnels travaillent avec des jeunes, leur transférant des connaissances, des aptitudes et des comportements, et ce de manière responsable.

L'école est aussi l'environnement où les étudiants font l'apprentissage de leur identité sexuelle, des relations entre filles et garçons, entre garçons et garçons et entre filles et filles. C'est un processus de découverte de 'qui suis-je dans ma relation avec les autres', et l'école y joue un rôle important.

Le problème de l'identité sexuelle est étroitement lié à la question de l'égalité des genres, et de la sécurité dans les écoles et institutions d'enseignement. Ces questions sont elles-mêmes pertinentes pour la profession enseignante et posent la question de la qualité des éducateurs. Il est évident que les syndicats d'enseignants et leurs membres tout autour du monde sont confrontés quotidiennement à ces questions.

Il est donc nécessaire que les syndicats impliquent l'ensemble de leurs membres dans une discussion sur ces sujets, et développent des politiques sur la question de l'identité sexuelle, l'égalité des genres et la sécurité dans les établissements scolaires.

L'Internationale de l'Éducation (IE), ses affiliés et ses partenaires du programme EPT/SIDA (le Centre pour le développement de l'éducation – EDC et l'Organisation Mondiale de la Santé - OMS) ont reconnu l'importance de satisfaire le besoin des syndicats d'enseignants de pouvoir aborder sérieusement ce problème. A cet effet, un manuel pratique a été développé et testé, qui examine comment les rôles sexuels peuvent influencer la santé et le mode de vie. Il offre une vision pour les syndicats et les écoles.

Ce manuel propose principalement une série d'outils qui aideront les enseignants et les syndicats à mener des activités qui garantissent la sécurité pour tous les genres, et promeuvent l'équité et l'égalité. Il fournit également une information complémentaire sur des activités déjà menées dans ces domaines.

Tout comme d'autres initiatives prises par l'IE, ses affiliés et ses partenaires, ce manuel est basé sur une approche complète incluant les cinq domaines de travail : recherche, développement de politique, formation, plaidoyer et publicité.

En utilisant ce manuel, l'IE et ses affiliés vont contribuer à des discussions d'importance cruciale sur le genre, l'identité, l'équité et la sécurité, et vont ainsi contribuer à construire un environnement scolaire globalement sûr pour tous les genres.

Fred van Leeuwen  
Secrétaire général de l'IE

Cheryl Vince Whitman  
Vice Présidente de l'EDC



## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

### Construire un environnement scolaire sûr pour tous: Manuel pratique à l'usage des enseignants et de leurs syndicats

L'Internationale de l'éducation, le Centre pour le développement de l'éducation et l'Organisation mondiale de la santé ont développé ce manuel pratique en vue d'aider les enseignants et leurs syndicats à instaurer un environnement scolaire sain et sûr pour les élèves de tout âge. L'objectif est de se dresser contre les stéréotypes négatifs et les inégalités associés au genre dans tous les aspects de la vie scolaire en vue de les modifier et de promouvoir les mêmes opportunités aux filles et aux garçons, afin que chacun développe une identité de genre saine et mène à terme une éducation de base de qualité.

Le manuel met en exergue la manière dont les rôles de genre dominants peuvent avoir une influence négative sur la santé et le mode de vie des individus. Ce manuel offre aussi une vision pour les établissements scolaires en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes, et il fournit des informations de fond concernant les actions à mettre en œuvre pour répondre efficacement à ces questions. Les sections de ce manuel examinent les moyens d'instaurer l'égalité et l'équité de genre en milieu scolaire par le biais des cinq domaines d'actions prioritaires des syndicats suivants:

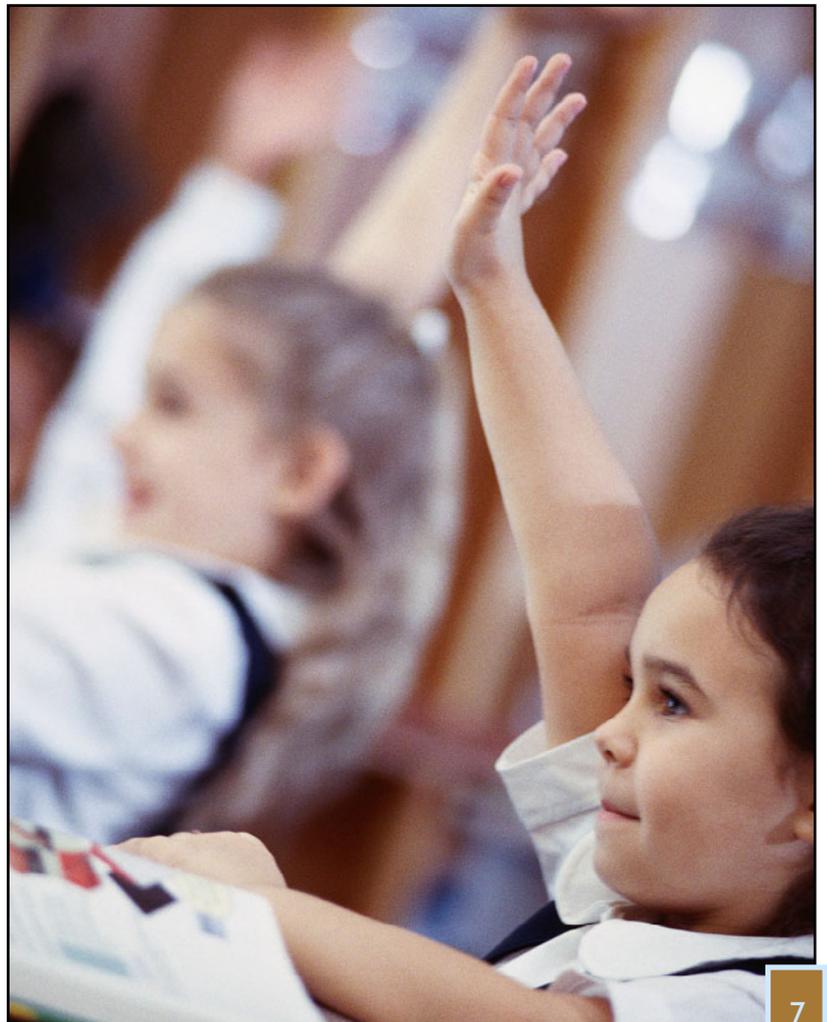
- **Le développement de politique syndicale:** cette section met l'accent sur la formulation d'un code de conduite à l'intention des enseignants qui constitue une étape décisive dans la construction et le maintien d'un environnement scolaire sécurisant. Ceci et d'autres changements de politique démontrent le leadership des syndicats et un engagement à grande échelle qui touchera tous les enseignants et élèves.
- **La recherche:** l'outil présenté dans cette section permet de procéder à un audit approfondi de l'établissement scolaire, en l'examinant sous tous ses angles pour déterminer où apporter des améliorations pour éliminer les stéréotypes associés au genre et promouvoir l'égalité des sexes. Des démarches sont proposées pour l'utilisation des résultats en vue de créer un changement au sein des établissements scolaires grâce au plaidoyer, au développement de politique, à la formation et à la publicité.
- **Le plaidoyer:** propose des informations sur l'engagement des gouvernements et des établissements scolaires en faveur d'un changement de politique.
- **La formation:** propose des activités pour les enseignants et les élèves pour accroître leur sensibilisation aux questions de genre et au rôle des « spectateurs-témoins » dans des situations de violence interpersonnelle dangereuse pour qu'ils deviennent plus actifs dans la création d'environnements scolaires sûrs et sains. Finalement, cette section se concentre sur le développement de compétences pour que les enseignants puissent toucher leurs élèves.
- **La publicité:** propose des outils pour diffuser des informations aux membres des syndicats ainsi qu'au public en général, notamment avec des messages clés sur les questions de genre et le travail des syndicats en vue de promouvoir l'égalité et l'équité de genre en milieu scolaire.

La mise en œuvre, de façon cohérente, de ces activités/outils rendra les syndicats et les enseignants capables de créer des changements qui conduiront aux mêmes opportunités pour les filles et les garçons afin qu'ils puissent bénéficier d'une éducation leur permettant d'optimiser pleinement leur potentiel.





# INFORMATIONS PRINCIPALES



## INFORMATIONS PRINCIPALES

### Introduction

La famille et l'école sont les deux principaux lieux où les enfants et les adolescents font l'apprentissage des rôles assignés aux hommes et aux femmes dans leur culture. C'est également là qu'ils développent leur identité de genre. Ces « rôles de genre » ont une influence considérable sur les comportements de chaque individu ainsi que sur les relations entre hommes et femmes. Dans la plupart des cultures, les disparités de pouvoir fondées sur des rôles de genre dominants entretiennent et renforcent l'inégalité entre les sexes au sein des établissements scolaires et sur le lieu de travail. Ces inégalités sont également une incitation pour certains hommes à exercer une dominance sur les femmes et à limiter les opportunités qui s'offrent à elles et leur capacité à s'affirmer. De telles circonstances peuvent alors favoriser une escalade de la violence faite aux femmes et augmenter leur risque de contracter le virus du VIH.

Le **“genre”** renvoie aux rôles, relations, attitudes, valeurs et comportements ainsi qu'au pouvoir et à l'influence que la société attribue aux hommes et aux femmes en fonction de leur sexe. En revanche, le terme **“sexe”** fait référence aux caractéristiques biologiques qui différencient les hommes des femmes. En dépit des limitations imposées par les rôles de genre dominants assignés aux hommes et aux femmes dans une culture donnée, ces rôles tout comme les relations entre hommes et femmes peuvent s'exprimer de multiples manières. Le **“genre”** étant une construction sociale qui s'acquiert, il peut varier en fonction des cultures, des individus ou au sein d'une même culture. Les rôles de genre peuvent aussi changer en fonction des circonstances ou au fil du temps et ils peuvent être affectés par l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion, la classe sociale ou l'environnement géographique, économique et politique.

**“L'identité sexuelle”** renvoie à la perception qu'un individu a de lui-même en tant qu'homme ou femme dans un contexte particulier et au ressenti qu'il éprouve face à cette réalité. Le processus qui consiste à développer une identité sexuelle, s'enclenche dès l'âge de deux ans. Il inclut notamment l'apprentissage des rôles assignés aux hommes et aux femmes, des comportements et des pratiques acceptables en fonction du sexe d'une personne ainsi qu'une compréhension de la valeur sociale et économique associée aux agissements des hommes et des femmes. Ce processus renvoie aussi au choix de l'individu concernant les rôles qu'il souhaite personnellement s'attribuer. Les rôles de genre influent sur la manière de penser et d'agir de l'individu, sur l'image qu'il a de lui-même et de ses compétences ainsi que sur les opportunités qui lui sont offertes. Être en accord avec son identité sexuelle permet à la personne de faire en toute confiance, des choix éclairés en termes de rôles, de pratiques et de comportements liés au genre. Cela renforce également la capacité de l'individu à optimiser pleinement son potentiel.

Dans de nombreuses cultures, les rôles de genre et leur impact sont tellement enracinés qu'ils passent inaperçus et ne sont nullement remis en cause. Dans les rares cas où ces rôles considérés comme « traditionnels » sont contestés, toute tentative de changement s'avère être une tâche impossible voire, malvenue. Il est pourtant essentiel de se dresser contre ces rôles traditionnels en vue d'élargir l'éventail d'options à disposition de chaque individu et d'optimiser ses chances de réaliser son plein potentiel. Cette perspective concorde parfaitement avec une des approches du syndicalisme, qui soutient les initiatives visant à changer et à remettre en question ce qui semble apparemment immuable.

L'école a un rôle crucial à jouer pour enseigner, forger et affirmer les rôles de genre. L'environnement scolaire est un facteur déterminant dans le développement des rôles et identités de genre, dans leur sanction et leur consolidation. Les opportunités offertes aux élèves, la considération des apprenants envers leurs pairs et la manière dont les enseignants traitent leurs élèves et collègues, constituent autant d'éléments influencés par les rôles de genre prédominants au sein d'une société.

Le renforcement des inégalités entre les sexes, et le manque de respect constant à l'encontre des filles et des femmes dans les établissements scolaires, peuvent aboutir à une domination masculine. Celle-ci sera alors susceptible d'inciter les hommes à abuser des inégalités de pouvoir existant entre eux et les femmes et d'attiser la violence physique, sexuelle et verbale fondée sur le genre. Au final, une telle situation est nuisible pour l'ensemble des élèves – filles et garçons confondus- et entraîne une baisse de leurs résultats scolaires.

L'école peut aussi être un lieu où les rôles de genre prédominants sont remis en question et remaniés, afin que les élèves soient plus libres de développer leur propre identité et de définir la manière dont ils souhaitent assumer leurs rôles de genre. A cet effet, les syndicats d'enseignants ont un rôle décisif à jouer en vue de remettre en cause les rôles prédominants, de promouvoir des rôles de genre positifs et de contribuer au développement d'une identité de genre saine pour tous les élèves.

L'élaboration d'un code de conduite ou code d'éthique professionnelle<sup>1</sup> constitue un point de départ essentiel pour aborder les questions relatives au genre en milieu scolaire. En effet, la violence et le harcèlement sexuel comptent parmi les manifestations les plus flagrantes des inégalités liées au genre. Les femmes en sont d'ailleurs le plus souvent victimes, en raison de leur condition de subordination dans la plupart des cultures. Bien que ces codes de conduite soient d'une importance capitale, il est néanmoins tout aussi crucial de s'attaquer aux racines profondes de la violence fondée sur le genre ainsi qu'à toutes les autres inégalités qui y sont associées. Les outils proposés dans ce manuel se rapportent essentiellement à des codes de conduites destinés aux syndicats d'enseignants. Toutefois, leur portée s'étend bien au delà de ce cadre d'action car ils abordent une série de questions tenant au genre et qui ont cours en milieu scolaire, un lieu où les jeunes font l'apprentissage des rôles et comportements de leur culture.

Ce manuel propose un ensemble d'outils, dont l'objectif est d'aider les syndicats à instaurer au sein des établissements scolaires un environnement d'apprentissage égalitaire, qui offre les mêmes opportunités aux filles et aux garçons, afin que chacun développe une identité de genre saine et mène à terme une éducation de base de qualité. Le but est donc de se dresser contre les stéréotypes négatifs et les inégalités associées au genre dans tous les aspects de la vie scolaire en vue de les modifier. Il s'agit également de promouvoir l'égalité des chances pour tous les élèves et d'encourager le développement de relations saines entre eux.

Cette section du manuel fournit des informations utiles concernant la problématique du genre en milieu scolaire. Elle met en exergue la manière dont les rôles de genre dominants peuvent avoir une influence négative sur la santé et le mode de vie des individus. Ce manuel offre aussi une vision pour les établissements scolaires en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes, et il fournit des informations de fond concernant les actions à mettre en œuvre pour s'attaquer efficacement à ces questions. Les sections suivantes de ce manuel, dans lesquelles figurent un ensemble d'outils pédagogiques, examinent les moyens d'instaurer l'égalité et l'équité de genre en milieu scolaire par le biais des cinq domaines d'action prioritaires des syndicats : le développement de politiques, la recherche, le plaidoyer, la formation et la publicité.

## L'impact négatif des rôles de genre dominants

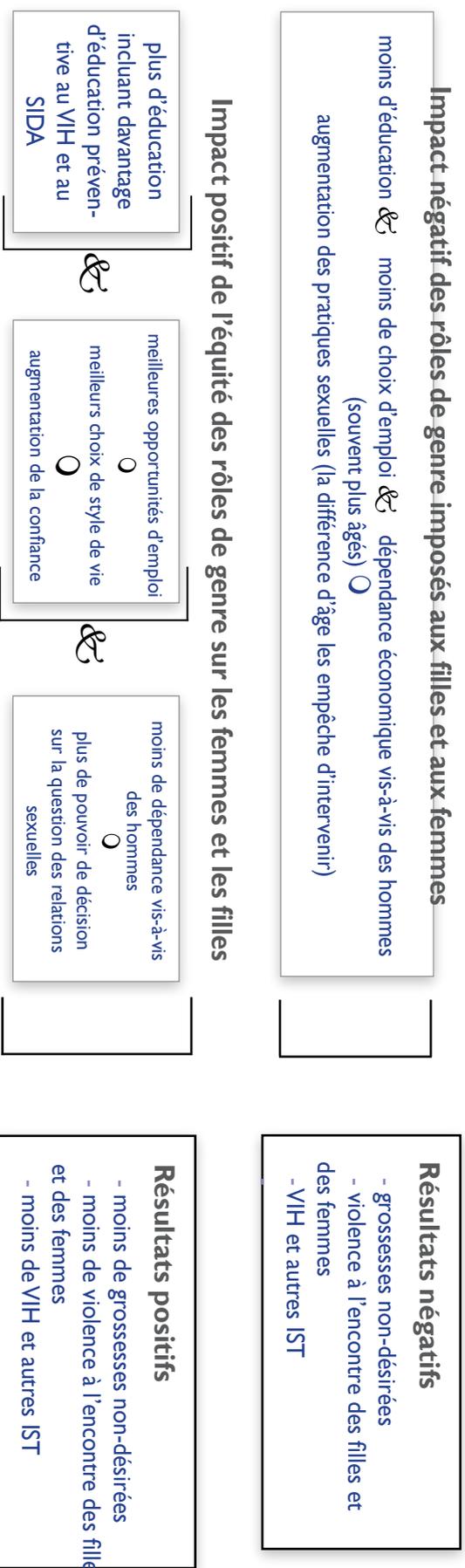
Les rôles de genre ont un impact déterminant sur les rapports entre les hommes et les femmes ainsi que sur la dynamique de pouvoir qui existe entre eux. Les inégalités de pouvoir fondées sur le sexe engendrent des inégalités d'ordre économique, favorisent la dépendance, le manque de communication et sont aussi source d'inégalité en matière de prise de décision et de violence. Tous ces facteurs ont également une incidence sur la vulnérabilité d'un individu face à l'infection au VIH. En outre, les inégalités liées aux rôles de genre peuvent être un frein à la réalisation du potentiel réel d'une personne, et ce pour cause d'accès inégal à l'éducation pour les filles et les garçons, mais aussi en raison du manque de confiance en sa propre capacité à atteindre des objectifs. En raison de ces inégalités, certaines personnes - dont une majorité de femmes - renoncent à aller à l'école ou obtiennent de piètres résultats scolaires, ce qui les pousse à mettre un terme à leur éducation de base.

## L'impact négatif des rôles de genre imposés sur les femmes qui s'y conforment

Les rôles de genre qui alimentent la dominance masculine et les inégalités qui en découlent, ont contribué à desservir les femmes en termes d'éducation, d'accès à l'information et aux ressources, de revenu, ainsi que concernant leurs droits et leur pouvoir décisionnel. Par exemple, plus les femmes ont un accès limité à l'éducation, plus leurs chances de pouvoir s'assumer financièrement sont restreintes. Cela peut alors entraîner une dépendance économique vis-à-vis des hommes (envers un mari ou des « sugar daddies », personnes plus âgées qui « financent » les jeunes filles qui répondent à leurs avances, recours à un travail lié au sexe). Cette dépendance financière peut aussi entraver la ca-

<sup>1</sup> Un code de conduite peut être appelé « code d'éthique professionnelle ». Dans ce manuel, le terme « code de conduite » est donc aussi utilisé pour faire référence à un « code d'éthique professionnelle ».

**Figure 1 : les filles, les femmes et les rôles de genre**



Les rôles assignés aux hommes et aux femmes et validés par leur culture - tels la dominance masculine, l'agressivité et la subordination des femmes- rendent la tâche difficile à ces dernières lorsqu'il s'agit de s'affirmer et de se protéger. La pression exercée sur elles en vue de les maintenir vierges jusqu'au mariage, passives et ignorantes, détourne les filles et les jeunes femmes de toute éducation relative à la sexualité et accentue leur vulnérabilité face aux comportements à risque, tels que les rapports sexuels non protégés. Les jeunes garçons sont, quant à eux, encouragés à multiplier les expériences sexuelles avec plusieurs partenaires et considèrent parfois le préservatif comme une atteinte à leur masculinité et à leur virilité.

Cette inégalité de pouvoir existant entre les sexes rend les jeunes femmes particulièrement vulnérables aux rapports sexuels forcés. Les traditions culturelles qui soutiennent certaines conduites masculines, entraînent avec elles une normalisation de la violence des hommes à l'encontre des femmes. Les filles et les jeunes femmes sont éduquées de manière à penser qu'elles doivent obligatoirement subir les rapports sexuels sans pouvoir exercer un quelconque contrôle sur ce type de relations ni même les négocier. Dès lors, leur capacité à influencer sur leur propre sexualité - notamment sur le choix du lieu, du moment et de la personne avec qui avoir des relations sexuelles - est grandement compromise et en cas de refus, elles risquent d'être victimes d'abus.

Les filles et les jeunes femmes sont fragilisées face au VIH par la violence fondée sur le genre, qu'elle s'exerce concrètement ou qu'elle ne soit qu'une menace, car elle leur ôte toute possibilité de contrôle pendant les relations sexuelles, y compris dans le cas de rapports protégés. Les femmes exercent un contrôle limité sur les décisions relatives à l'usage d'un préservatif ou d'un autre moyen contraceptif sûr. En outre, les rapports sexuels violents peuvent endommager l'appareil génital féminin et renforcer la probabilité de transmission du VIH. Les jeunes filles sont tout particulièrement vulnérables à ce type de violence, en raison de l'imaturité de leur l'appareil génital et reproductif.

L'épidémie de VIH a elle-même contribué à intensifier certaines inégalités liées au genre en renforçant la position à risque occupée par les filles et les jeunes femmes. Ainsi, les hommes plus âgés cherchent des partenaires plus jeunes, moins susceptibles d'être infectées au VIH. Or, comparés à des hommes plus jeunes, il est plus probable que ces hommes d'âge mûr soient déjà séropositifs. En outre, les familles affectées par le VIH et le SIDA seront plus à même de marier leurs filles prématurément à un homme âgé afin d'accéder à la sécurité économique et financière. De telles pratiques concourent non seulement à fragiliser les filles et les jeunes femmes face au risque d'infection au VIH, mais elles les forcent aussi à mettre subitement un terme à leur éducation.

capacité des femmes à négocier des pratiques sexuelles plus sûres avec leur(s) partenaire(s). De plus, les hommes dont elles dépendent étant généralement plus âgés, ils sont aussi plus à même d'être déjà infectés au VIH. Tous ces facteurs combinés (dépendance économique, augmentation de pratiques sexuelles à risques et différence d'âge) concourent grandement à renforcer la vulnérabilité des jeunes filles face au VIH ou à toute autre IST.

En revanche, lorsque les filles et les femmes ont accès à l'éducation, elles reçoivent aussi une éducation relative à la prévention du VIH et augmentent leurs chances de trouver un emploi convenable. Elles acquièrent alors plus de confiance en elles, renforcent leur capacité à mettre en pratique les messages de prévention au VIH qu'elles ont reçus. Cette combinaison d'éléments élargit alors leurs options concernant les modes de vies auxquels elles peuvent aspirer, contribue à leur garantir plus d'indépendance vis-à-vis des hommes et accroît leur pouvoir de décision sur la question des relations sexuelles.

Ainsi, s'inscrire à l'école et aller au terme de son éducation de base, constituent des facteurs décisifs pour accroître l'égalité des genres et réduire la vulnérabilité des femmes et des filles face à la violence, aux grossesses non désirées et à l'infection au VIH. Toutefois, en raison de stéréotypes de genre profondément enracinés, lorsque que les femmes et les filles commencent à afficher une plus grande réussite scolaire, les hommes qui, dans certaines cultures ne considèrent pas l'éducation comme un enjeu masculin, ont recours à la dominance physique pour prouver leur identité de genre. Une telle attitude donne alors lieu à une recrudescence des phénomènes d'intimidation, de harcèlement et de violence à l'encontre des filles.

## Orientation sexuelle et identité de genre

**Note:** Cette section traite des questions relatives à l'orientation sexuelle, dont l'homosexualité et la bisexualité. Bien que l'homosexualité et la bisexualité soient considérées comme des pratiques illégales dans certains pays, ce sont des composantes décisives de toute discussion ayant trait à l'identité de genre et au développement d'une identité saine. Ces deux thèmes bénéficient du soutien politique de l'Internationale de l'Éducation (IE), qui considère que toute discrimination fondée sur l'orientation ou l'identité sexuelle est inacceptable. L'IE a adopté, en 1998, une Résolution sur la « Protection des droits du personnel d'enseignement gay et lesbien » et a également créé en 2003, un forum en faveur des droits des gays, lesbiennes, bisexuels et transsexuels.

L'orientation sexuelle est une question qui peut affecter l'identité de genre et la manière dont les hommes et les femmes incarnent leurs rôles de genre. Une majorité d'individus est hétérosexuelle, ce qui signifie que les hommes sont attirés par les femmes et les femmes par les hommes. Dans de nombreuses cultures, cette forme d'orientation sexuelle est la seule jugée acceptable. Pourtant, il existe dans la plupart des cultures, un nombre significatif de personnes qui s'identifient comme homosexuels, en raison de leur attirance pour les hommes - s'ils sont eux même de sexe masculin (gays)- ou envers les femmes -si la personne est elle-même de sexe féminin (lesbiennes)-. En outre, certains individus -hommes ou femmes- sont bisexuels, c'est-à-dire qu'ils ressentent à la fois une attirance pour les hommes et les femmes. En dépit du fait que l'homosexualité et la bisexualité soient considérées comme des pratiques illégales dans certains pays, il est essentiel de prendre pleinement conscience que les recherches effectuées dans le domaine de la sexualité humaine ont montré que ces pratiques représentent des choix sains, en termes d'orientation sexuelle.

Dès lors, ces choix ne doivent aucunement être assimilés à des troubles sexuels, ces derniers ne constituant en effet pas des options salutaires en termes de sexualité car ils nuisent à autrui autant qu'à la personne concernée. Parmi les exemples représentatifs de ce type de choix, on trouve les pédophiles (adultes qui abusent sexuellement d'enfants) et les obsédés sexuels qui laissent leur obsession contrôler leur vie, ce qui à terme peut porter atteinte à autrui.

Dans une société aux stéréotypes figés, où les formes d'orientation sexuelle autres que l'hétérosexualité ne sont pas acceptées, il peut se révéler difficile pour les gays, les lesbiennes ou les bisexuels de s'accepter et d'arriver à exprimer qui ils sont réellement, y compris concernant leur identité sexuelle et les rôles de genre qu'ils soutiennent. Il est aussi

moins probable que des personnes ainsi réfrénées parviennent à réaliser leur plein potentiel. C'est pourquoi, en vue de garantir un développement optimal des potentialités de chaque élève, il est essentiel d'aborder les questions relatives au genre dans les établissements scolaires, en tenant compte de toutes les identités de genre et sexuelles représentées. Par son action en faveur des droits de tous les individus, indépendamment de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle, l'IE soutient ce point de vue.

## **Discrimination à l'encontre des hommes et des femmes qui s'écartent de l'orientation sexuelle et des rôles de genres dominants, qui prévalent dans leur culture**

Il est possible de vivre son identité de genre de multiples façons, même si les rôles imputés aux hommes et aux femmes et considérés comme acceptables dans la plupart des cultures, sont généralement limités. Les hommes et les femmes peuvent en effet, choisir d'adopter les rôles, relations, attitudes, valeurs et comportements qui correspondent à l'un ou l'autre sexe. Toutefois, en optant pour des rôles différents de ceux établis et validés par leur culture, ils risquent de faire l'objet de discrimination ou d'être victime de violence.

Ainsi, dans les cultures où l'on attend des hommes qu'ils manifestent leur dominance en multipliant les relations sexuelles avec des partenaires féminines, un homme qui ne se conformerait pas à cette attente, pourrait subir des intimidations de la part des autres hommes. Dans de nombreuses cultures, les hommes sont ridiculisés ou harcelés s'ils se montrent efféminés, s'ils s'habillent comme des femmes (travestis), s'ils sont attirés par d'autres hommes ou s'ils forment des groupes de soutien exclusivement composés d'hommes en vue de stimuler le développement de rôles alternatifs pour eux et leurs pairs. Il en est de même si les hommes sortent du cadre des rôles de genres prédominants, considérés comme culturellement acceptables. Ainsi, en vue de s'assurer que les garçons et les jeunes hommes se conforment aux attentes de leur culture en termes de domination masculine, des groupes de pairs se chargent de surveiller et de sanctionner leur comportement.

Poussés par l'homophobie (peur des personnes homosexuelles ou bisexuelles ou préjugés à leur rencontre), les hommes qui se sentent menacés par d'autres hommes qu'ils perçoivent comme efféminés, peuvent adopter un comportement masculin encore plus stéréotypé afin de s'assurer qu'ils ne sont pas eux-mêmes perçus comme homosexuels. Des hommes présumés efféminés ou gays, peuvent aussi afficher une « surmasculinité » (c'est-à-dire adopter des comportements typiquement et exagérément masculins) en vue de mettre un terme à toute suspicion les concernant. Ce type d'attitude peut conduire à une augmentation du pouvoir et du contrôle exercé sur les femmes, voire quelquefois sur les hommes, et peut entraîner une escalade des comportements violents.

En adoptant des comportements attribués exclusivement aux hommes, les femmes peuvent être victimes de harcèlement notamment si elles affichent une forte personnalité, qu'elles sont indépendantes ou qu'elles accèdent à des postes décisionnaires. Être attirée par d'autres femmes ou former des groupes de soutien exclusivement composés de femmes, en vue de stimuler le développement de rôles alternatifs pour elles et leurs pairs, peut également être source de discrimination et de violence à l'encontre des femmes.

Les personnes qui s'identifient comme transgenres - c'est-à-dire des hommes ou des femmes dont l'identité de genre est en conflit avec celle traditionnellement attribuée aux personnes du même sexe - sont particulièrement vulnérables à la discrimination et à la violence. De nombreux individus qui se considèrent comme transgenres, vivent la moitié du temps voire plus en concordance avec le genre auquel ils s'identifient. Certains peuvent aussi avoir recours à un traitement médical ou subir une intervention chirurgicale dans le but de résoudre les conflits intimes auxquels ils sont confrontés.

## **Vision d'une école qui promeut l'équité et l'égalité des genres**

Les établissements scolaires doivent élaborer des politiques et des programmes qui garantissent un environnement d'apprentissage exempt de toute forme de harcèlement et de violence. L'école doit s'attaquer aux conceptions stéréotypées et négatives des rôles de genre et aux inégalités entre les sexes, en vue d'apporter des changements effectifs sur ces questions. En outre, il est essentiel que les établissements scolaires soutiennent l'égalité de genre et participent à la promotion d'une identité de genre saine. Tous les efforts consentis en ce sens, nécessitent tant l'engagement des hommes que celui des femmes.



« L'égalité de genre » fait référence au fait que les hommes et les femmes sont en droit de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix, sans avoir à subir les contraintes imposées par des stéréotypes ou des rôles de genre figés et rigides. Les femmes et les hommes disposent des mêmes droits, ont les mêmes obligations et doivent bénéficier d'opportunités égales pour atteindre un même objectif. Par exemple, pour que l'égalité soit respectée au sein d'un établissement scolaire, il faut que le rapport fille/garçon, en termes d'inscriptions, de taux d'achèvement de la scolarité et d'alphabétisation, reflète la parité.

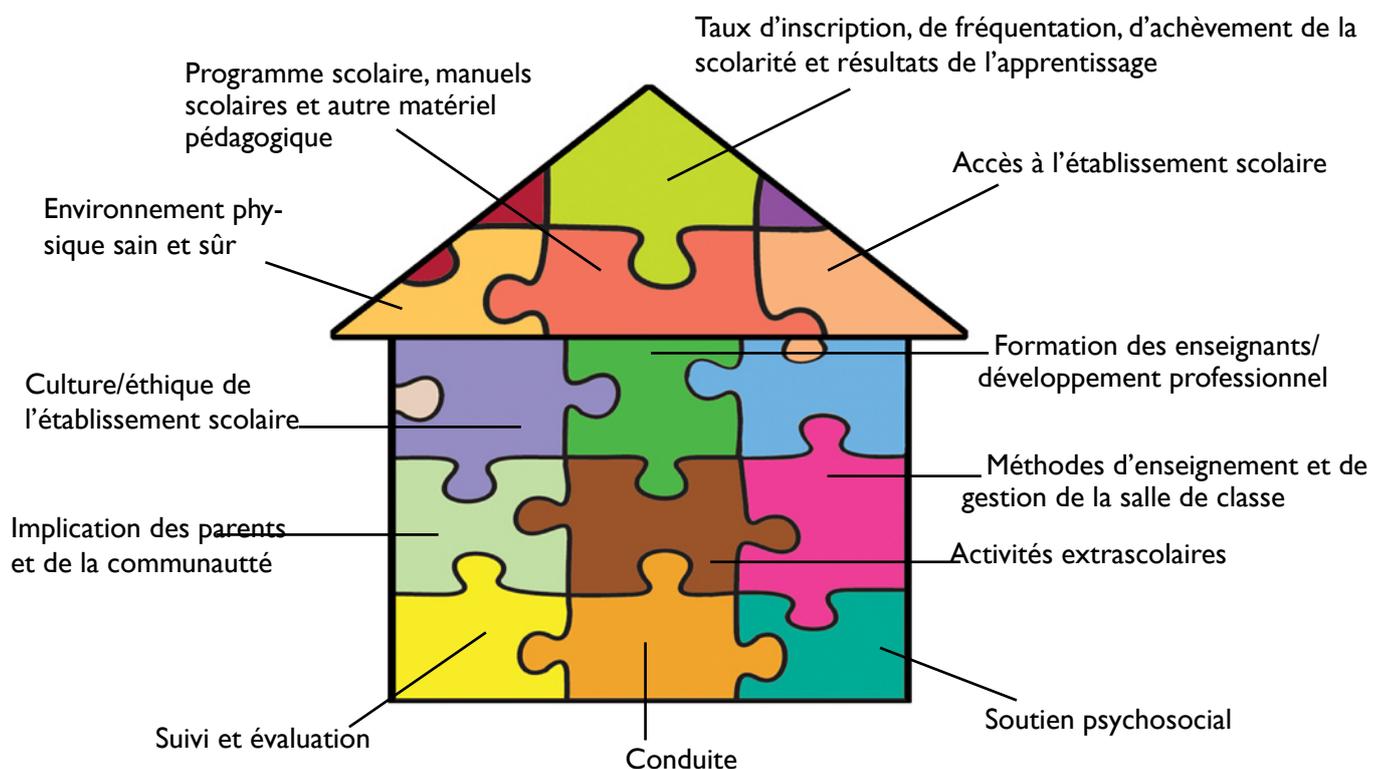
Toutefois, eu égard aux obstacles qui se posent à eux en fonction de leur sexe, les élèves filles et garçons n'ont pas forcément des besoins identiques. Ainsi, il peut parfois s'avérer nécessaire de traiter les élèves différemment, pour que l'égalité de genre aboutisse.

« L'équité de genre » permet d'instaurer l'égalité de genre et de s'assurer que les hommes et les femmes bénéficient d'un traitement juste et équitable en accord avec leurs besoins respectifs. L'objectif n'est pas de les rendre identiques, mais de fournir à chacun des opportunités de réussite équivalentes et comparables. Ainsi, cela peut passer par l'octroi de ressources supplémentaires en vue de sensibiliser les élèves- garçons ou filles- et leur famille ou par des bourses d'études destinées aux filles afin d'accroître leur nombre dans les établissements scolaires.

### Mesures à l'intention des établissements scolaires en faveur de la promotion de l'égalité de genre et du développement d'une identité de genre saine:

- Promouvoir des exemples positifs d'hommes et de femmes accomplis, afin de contrecarrer l'image rigide et réductrice véhiculée par les modèles dominants.
- Promouvoir des rôles de genres qui soutiennent l'égalité entre hommes et femmes et le développement de relations saines entre les deux sexes.
- Encourager chacun à honorer indépendamment de son sexe biologique, un large choix de valeurs, de qualités et de rôles dits « masculins » et « féminins » ou toute combinaison possible de ces éléments.

Figure 2<sup>2</sup>: éléments d'un établissement scolaire qui promeut l'équité et l'égalité des genres



<sup>2</sup> Adapté de The Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2003). *Safe and Sound: An Educational Leader's Guide to Evidence-based Social and Emotional Learning (SEL) Programs*. Disponible à [www.CASEL.org](http://www.CASEL.org).

- Aider les individus à se forger une identité de genre personnelle, avec laquelle ils se sentent en accord et en confiance et qui leur permette d'engager des relations saines avec autrui (c'est-à-dire, des relations dénuées de tout comportement pouvant nuire à la personne concernée ou aux autres).
- Encourager les individus à respecter les choix d'autrui en matière d'identité de genre.
- Promouvoir des attitudes, des valeurs, des comportements, des relations ainsi que des compétences et aptitudes à se prendre en charge (life-skills) relatives aux questions de genre, qui soient saines ; et créer un environnement favorable au renforcement des capacités de tous les étudiants – hommes et femmes- dont chacun pourra bénéficier sur un pied d'égalité et qui lui permettra d'optimiser pleinement son potentiel.
- Promouvoir les compétences psychosociales et interpersonnelles qui peuvent aider tous les élèves à prendre des décisions éclairées et à les communiquer efficacement.
- Encourager les apprenants, hommes et femmes, à se respecter mutuellement, à travailler en partenariat et à s'apporter un soutien réciproque pour affirmer leurs droits. Cela inclut également de solliciter les hommes afin qu'ils s'allient aux femmes, en vue de lutter contre la discrimination dont elles sont victimes.
- Encourager les élèves à faire des choix portant sur une large palette d'opportunités de cours, d'activités extrascolaires ou de perspectives de carrière, identique pour tous.

**Les questions de genre sont présentes dans tous les aspects de la vie scolaire. Ainsi, pour garantir une pleine égalité de genre à l'école, il est primordial de tenir compte de toutes les facettes de l'environnement scolaire. Cela comprend notamment:**

- L'ensemble des éléments qui, au sein d'un établissement scolaire, contribuent à renforcer, chaque jour un peu plus, les stéréotypes en termes de genre négatifs et préjudiciables.
- Les moyens de mettre en œuvre des changements, afin de garantir l'équité de genre à l'école, durant toute la scolarité des élèves.

**Les établissements scolaires doivent prendre en considération les éléments suivants:**

- Accès à l'école
- Environnement physique
- Culture de l'école
- Programme scolaire
- Matériel pédagogique
- Méthodes d'enseignement et d'évaluation
- Services de soutien et de conseil
- Politiques et règles en vigueur
- Relations avec les parents d'élèves et la communauté
- Procédures d'évaluation des progrès réalisés en faveur de l'égalité de genre

Le chapitre de ce manuel consacré à la Recherche, présente un outil pratique intitulé : *Audit de l'établissement scolaire*, dont la structure permet d'examiner ces questions en profondeur ainsi que d'autres éléments connexes, détaillés sous chaque domaine d'action.

Dans certains cas, l'environnement syndical joue également un rôle décisif et voici donc quelques points cruciaux à considérer, en lien avec les questions de genre: l'accès au syndicat et son implication, la culture syndicale, les services de soutien et de conseil, les politiques et règles en vigueur, les relations avec l'école, les parents d'élèves et la communauté, les procédures visant à évaluer les progrès relatifs à l'équité de genre.

## Engager des actions sur ces questions

Un travail significatif a été réalisé dans de nombreux pays, en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes. La question de la discrimination faite aux femmes a également sa place à l'échelle internationale. Voici quelques instruments mondialement reconnus qui fournissent une compréhension commune des questions relatives à l'égalité de genre et qui contribuent à la consolidation des engagements pris dans ce domaine:

- **Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)** : ces objectifs ont été formulés en 1990 et doivent être réalisés d'ici à 2015. L'objectif 3 des OMD est : "Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes".
- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**: elle fut adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies.
- **Cadre d'action de Dakar sur l'Education Pour Tous**: il fut adopté en 2000 pour traiter des questions relatives aux inégalités liées au genre dans le secteur de l'éducation. Les objectifs clés du Cadre d'action sont d'éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici à 2015 et d'instaurer l'égalité dans ce domaine, en veillant notamment à assurer aux filles l'accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité avec les mêmes chances de réussite que les garçon.
- **Déclaration d'engagement de l'UNGASS sur leVIH/SIDA**: cette déclaration adoptée en 2001 traite, entre autres, de la question de la vulnérabilité des filles et des femmes face au VIH et au SIDA.
- **Recueil de directives pratiques du Bureau international du travail sur leVIH/SIDA et le monde du travail**: il fut adopté en 2001. Le principe 3 de ce recueil stipule qu' "une plus grande égalité dans la relation hommes/femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/SIDA".
- **Convention relative aux droits de l'enfant**: adoptée en 1989 par l'Assemblée générale de Nations Unies, elle aborde les questions de genre dans le contexte des droits des enfants, y compris le droit à l'éducation.

Dans sa **Déclaration sur l'éthique professionnelle**, l'IE soutient la Convention relative aux droits de l'enfant, dont les principes sont également applicables à l'éducation. Il en va de même pour le **Programme EPT/SIDA** de l'IE (sur l'Education pour tous et la prévention du VIH/SIDA en milieu scolaire ) qui œuvre en vue de prévenir de nouvelles infections au VIH parmi les enseignant-e-s et les élèves par le biais du développement de politiques, du plaidoyer, d'interventions de sensibilisation en milieu scolaire ainsi que de l'élaboration de codes de conduite afin de garantir un environnement scolaire sûr, sécurisant et respectueux du genre.

Tous ces instruments ont ouvert la voie à la mise en œuvre d'un large éventail d'interventions initiées par les gouvernements, les Nations Unies et les ONG, dont notamment des programmes de prévention contre la violence fondée sur le genre, des programmes ayant trait à la santé maternelle, des initiatives relatives à l'éducation des filles, des cadres d'actions légaux ainsi que des interventions axées sur l'indépendance économique.

Au niveau de l'école, l'une des manifestations les plus flagrantes de l'inégalité entre les sexes est la violence fondée sur le genre. Celle-ci englobe à la fois la violence verbale, physique, émotionnelle, les abus sexuels ainsi que toute forme de harcèlement perpétré par des enseignant-e-s, d'autres personnels d'éducation ou par des élèves. Les jeunes filles en âge scolaire semblent constituer un groupe particulièrement à risque face à cette violence. D'après l'Organisation mondiale de la Santé, plus d'un tiers des adolescentes déclarent que leur premier rapport sexuel a eu lieu sous la contrainte. C'est parfois même dans l'enceinte de l'école que se déroulent ces expériences. A l'échelle internationale, la violence exercée sur les femmes âgées de 15 à 44 ans est la cause de plus de décès et d'invalidité que le cancer, le paludisme et les accidents de la route. C'est la raison pour laquelle de nombreux programmes centrés sur la question du genre en milieu scolaire, ont également choisi d'accorder une place prépondérante à la question de la violence fondée sur le genre ainsi qu'à celle de la création d'écoles non-sexistes.

La violence est majoritairement perpétrée à l'encontre des femmes. De fait, les programmes relatifs à l'inégalité entre les sexes étaient, jusqu'à récemment, surtout axés sur les besoins spécifiques des femmes. Pourtant, les hommes aussi sont vulnérables face à la violence et il faut donc tenir compte de leurs besoins. Une école respectueuse du genre, est « un lieu où les garçons et les filles disposent des mêmes opportunités d'apprentissage et où chacun se sent psy-

chologiquement, socialement et physiquement en sécurité et à l'abri de toute menace, de toute coercition sexuelle ou de toute autre exaction »<sup>3</sup>. Au sein d'un établissement scolaire, cette définition est applicable à tous les échelons.

Ce manuel de ressources pédagogiques contribue à prévenir la violence fondée sur le genre et à maintenir un environnement scolaire sûr. Mais il va également au-delà de cet objectif. En effet, ce manuel aide aussi les enseignant-e-s et leurs syndicats à construire des établissements scolaires favorables au développement d'une identité de genre saine, à l'égalité des chances pour tous et à un accès équitable pour les filles et les garçons, à un large éventail d'options en vue de pleinement optimiser le potentiel de chaque élève.

## Comment mener des activités dans les domaines d'action prioritaires ?

Ce manuel de ressources pédagogiques fournit des informations destinées à soutenir les enseignant-e-s et leurs syndicats, dans la mise en œuvre d'activités relatives aux cinq domaines d'action prioritaires (le développement de politiques, la recherche, le plaidoyer, la formation et la publicité). Le but de ces activités est de permettre aux syndicats de créer un environnement scolaire sécurisant, sain et égalitaire où chacun dispose des mêmes opportunités d'apprentissage et de chances de réussite égales. Cet environnement doit aussi procurer aux enseignant-e-s un cadre de travail qui garantisse à tous des opportunités d'enseigner identiques, en fonction de leurs compétences. Les actions menées dans ces cinq domaines clés (et qui sont abordés en détail ci-après) peuvent être porteuses de changements décisifs concernant les questions de genre en milieu scolaire.

**Le développement de politiques syndicales** est essentiel en vue d'inciter les syndicats à formuler par écrit des principes solides et détaillés qu'ils s'engagent à mettre en application, plutôt que de simples déclarations et slogans généralistes. Dans ce manuel, la section consacrée au développement de politiques syndicales met particulièrement l'accent sur l'élaboration d'un code de conduite à l'intention des enseignant-e-s. Un tel outil est en effet capital en vue de maintenir un environnement scolaire sûr et sécurisant. L'Audit de l'établissement scolaire est l'outil principal présenté dans la section « Recherche » de ce document. L'identification des besoins grâce à l'audit permettra aux syndicats de définir des politiques concernant d'autres problématiques connexes, qui se posent aussi en milieu scolaire.

**La recherche** : l'Audit de l'établissement scolaire est présenté dans ce manuel comme un outil particulièrement pertinent pour rassembler des données. Il permet en effet de prendre en considération tous les aspects de l'environnement d'apprentissage, en vue de définir les domaines où des améliorations sont nécessaires afin d'éliminer les stéréotypes de genre et de promouvoir efficacement l'égalité entre les sexes. Les résultats obtenus peuvent alors être utilisés pour initier des changements au sein de l'établissement scolaire, notamment par le biais du plaidoyer, du développement de politiques ou de la formation. Ce chapitre consacré à la Recherche, fournit également des suggestions concernant les autres types de données qu'il peut être pertinent de rassembler ainsi qu'une liste de mesures à mettre en œuvre, à la lumière des résultats de l'audit.

**Le plaidoyer** : les efforts de plaidoyer permettent aux syndicats d'enseignants de devenir des acteurs incontournables auprès du gouvernement et des établissements scolaires et d'amorcer des changements en faveur du développement d'un environnement scolaire sûr et sain pour tous les élèves et l'ensemble du corps enseignant. Les résultats obtenus dans le cadre de l'Audit vous permettront de déterminer les problématiques en faveur desquelles engager en priorité des efforts de plaidoyer. La section consacrée au « Plaidoyer » vous fournira des informations sur la manière de toucher efficacement votre auditoire cible, par le biais de messages clairs, précis, et qui poussent à l'action, y compris en matière de développement de programmes et de politiques.

**La formation** est un moyen pertinent pour sensibiliser les enseignant-e-s et les élèves aux questions de genre, dont l'égalité et l'identité de genre. La formation peut également servir à éduquer les élèves et les enseignant-e-s sur les rôles de chacun, dans la construction d'un environnement scolaire sain et sécurisant. Ces rôles peuvent aller de la simple intervention en vue de désamorcer un conflit, à une implication plus active dans le cadre du développement de politiques syndicales ou d'efforts de plaidoyer spécifiques.

**La publicité** est un moyen essentiel qui permet de communiquer aux membres syndicaux et au public des informations relatives au travail du syndicat. Un public bien informé constitue une base solide pour générer un soutien en faveur des efforts consentis par le syndicat, dans les domaines du plaidoyer, du développement de politiques ou concer-

<sup>3</sup> Définition issue du document en anglais de Nan Stein, Deborah L. Tolman, Michelle V. Porche, et Renee Spencer. (2002) intitulé: 'Gender Safety: A New Concept for Safer and More Equitable Schools'. *Journal of School Violence*, 1(2): 35-50.

nant tout autre changement relatif à l'école. Le chapitre dédié à la « Publicité », vous fournira de plus amples détails sur les moyens de donner de la visibilité au travail engagé par votre syndicat en vue de construire des établissements scolaires sûrs et sains.

Une étape décisive et prioritaire pour aborder les questions de genre à l'école, consiste à formuler un code de conduite ou code d'éthique professionnelle, à l'intention des enseignant-e-s et des élèves en vue d'établir des règles de base relatives à la sécurité. Il est ensuite suggéré de procéder à l'Audit, afin d'aider les établissements scolaires à déterminer les mesures complémentaires à mettre en œuvre pour promouvoir efficacement l'égalité entre les sexes et la sécurité au sein de l'école.

L'analyse des résultats de l'Audit peut servir de point de départ aux écoles, pour énoncer les thèmes et les domaines d'action prioritaires sur lesquels elles souhaitent particulièrement se concentrer. L'étape suivante peut consister à approfondir les actions relatives au plaidoyer et au développement de politiques, en vue d'initier les changements nécessaires. Le volet consacré à la formation pourra intervenir à ce stade, afin d'encourager davantage de membres syndicaux et de personnels d'éducation à s'impliquer dans cette dynamique de changement.

D'autre part, les actions concernant la publicité peuvent être menées assez tôt dans le but de communiquer aux membres syndicaux les résultats de l'Audit de l'établissement scolaire. Enfin, le rassemblement de données devrait aussi avoir sa place dans des étapes plus avancées du processus, en particulier dans le cadre du suivi et de l'évaluation des quatre autres domaines d'action.

Les questions relatives au genre ont un impact significatif sur le processus d'apprentissage. De fait, elles doivent faire partie intégrante du calendrier et des activités régulières des syndicats. Peu importe l'ordre dans lequel les domaines d'actions sont abordés. L'essentiel est de les considérer comme un groupe d'outils interdépendants et cohérents qui permettent d'œuvrer efficacement à la réalisation de l'objectif principal, à savoir : la création d'un environnement scolaire sûr et sain.

Ainsi, une campagne pourrait porter sur une question de genre spécifique, que l'Audit aurait fait émerger, ce qui peut inclure les questions relatives aux politiques. Elle consisterait alors à élaborer une action ciblée et coordonnée, composée de plusieurs activités, dont le plaidoyer et la publicité. La formation des membres syndicaux sur les composantes clés d'une campagne, peut servir non seulement à les éduquer sur ces points mais aussi à les impliquer dans l'ensemble des efforts consentis.

En intégrant les cinq domaines d'action en tant qu'unité cohérente et interdépendante dans leurs campagnes, les syndicats peuvent mettre à profit des outils complémentaires les uns des autres et renforcer ainsi leur capacité à instaurer le changement.





# LE DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES SYNDICALES



# LE DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES SYNDICALES

## Éléments clés pour le développement d'une politique syndicale

Une politique est une position institutionnelle portant sur une demande ou une question spécifique. Chaque syndicat dispose d'une procédure de mise en application des politiques qui lui est propre. Cette procédure comprend généralement une forme de processus démocratique et une contribution des parties prenantes concernées ainsi qu'un vote organisé de l'échelon local à l'échelon national. L'Internationale de l'Éducation (IE) utilise les contributions fournies par ses membres pour développer ses politiques. De plus, la fédération sert de relais pour diffuser des informations concernant les politiques de ses organisations membres.

Formuler des politiques ne sert à rien si celles-ci ne sont pas suivies d'une mise en application effective. Dès qu'une politique est élaborée et approuvée, il faut s'assurer de sa visibilité auprès des membres du syndicat, considérer le soutien qu'elle génère et veiller à sa bonne mise en application (pour de plus amples informations, reportez-vous au chapitre consacré à la publicité). La planification et l'octroi de ressources constituent également des éléments déterminants dans la mise en œuvre effective d'une politique.

Il est possible d'élaborer divers types de politiques relatives au genre et destinées aux écoles. Celles-ci peuvent être formulées à l'échelon national, syndical ou par les établissements scolaires. En outre, on peut envisager la mise en œuvre, au sein d'un même établissement scolaire, de plusieurs politiques traitant d'une problématique analogue. Un syndicat d'enseignants a également la possibilité de développer une politique propre à son organisation, qui sera plus approfondie et plus spécifique que celle élaborée aux niveaux national ou institutionnel. Cette politique s'adressera à tous les membres syndicaux, indépendamment du fait qu'ils soient ou non enseignant-e-s. Le développement d'une telle politique devient alors un moyen pertinent pour le syndicat d'affirmer sa capacité à faire preuve de leadership.

Cette section met l'accent sur la formulation d'un code de conduite à l'intention des enseignant-e-s. Un tel outil constitue une étape décisive dans la construction et le maintien d'un environnement scolaire sécurisant. Ainsi, la formulation d'un code de conduite devrait constituer le point de départ de toute intervention sur les questions de genre.

D'autres types de politiques peuvent également être développés au niveau des établissements scolaires ou du syndicat. Tel est le cas par exemple, des politiques élaborées à la lumière des résultats de l'Audit de l'établissement scolaire, un outil d'évaluation présenté en détail dans la section « Recherche » de ce manuel. Ainsi, ces politiques peuvent porter sur la sécurité physique et sanitaire de l'environnement scolaire, sur la culture et l'éthique de l'établissement, sur les méthodes d'apprentissage et la gestion des classes ou encore sur les services de conseil et de soutien psychologique. Les politiques ayant trait au programme scolaire ou au matériel pédagogique seront plus probablement abordées par les instances gouvernementales et par le biais d'actions de plaidoyer spécifiques.

## Elaborer un Code de conduite ou Code d'éthique professionnelle<sup>4</sup>

La **Déclaration sur l'éthique professionnelle** de l'IE fut adoptée en 2004, lors du 4<sup>ème</sup> Congrès mondial de l'IE. Cette résolution présente des principes généraux concernant la conduite professionnelle des enseignant-e-s et personnels d'éducation et aborde également les questions de la discrimination et des abus sexuels. Ce manuel de ressources pédagogiques vient donc consolider l'action initiée par l'IE et examine des moyens de mettre en exergue de manière plus explicite et systématique, les questions relatives au genre - dont l'inégalité, la violence et les abus - dans un code de conduite à l'intention des enseignant-e-s. Ce document fait également référence à l'obligation morale de toute personne qui serait témoin d'une situation de violence ou d'abus.

**La pertinence d'un code de conduite destiné au secteur de l'éducation sera assurée, si ce code remplit les fonctions suivantes:**

- Clarifier ce à quoi correspond l'éthique dans la profession enseignante
- Etablir des principes directeurs concernant les normes relatives à la conduite professionnelle
- Aider à la création d'un environnement où les comportements en conformité avec l'éthique sont la règle
- Prévenir toute forme de comportement non-éthique
- Soutenir les enseignant-e-s dans l'évaluation et l'analyse de leurs décisions

<sup>4</sup> Un code de conduite peut être appelé "code d'éthique professionnelle". Dans ce manuel, le terme code de conduite est donc aussi utilisé pour faire référence à un "code d'éthique professionnelle".

Les codes de conduite dans le secteur de l'éducation varient considérablement d'un pays à un autre. Dans certains cas, ils sont formulés à l'intention des personnels des établissements scolaires, alors que dans d'autres, ils s'appliquent uniquement aux enseignant-e-s. Comme pour toute autre politique syndicale, les codes de conduites sont définis par le gouvernement, les syndicats d'enseignants et/ou par les établissements scolaires. Un syndicat peut toutefois élaborer un code de conduite qui lui est propre et qui sera plus détaillé et plus spécifique que ceux qui développés à l'échelon national ou institutionnel.

Les instances dirigeantes du syndicat, les administrateurs des établissements scolaires, les parents d'élèves ainsi que les leaders de communautés peuvent contribuer de manière significative à l'élaboration, la révision ou la mise en œuvre d'un code de conduite. Il est donc primordial d'associer tous ces acteurs à ce processus. Cela vous permettra ainsi de gagner leur adhésion en faveur de votre code de conduite et vous garantira leur soutien au moment de la mise en application.

### **Dans de nombreux codes de conduite, plusieurs sections sont consacrées aux relations entre les enseignant-e-s et chacun des groupes mentionnés ci-dessous:**

- Elèves
- Collègues
- Autorités éducatives/administration
- Professionnels de l'enseignement
- Parents d'élèves
- Membres de la communauté

Tous les éléments clés relatifs à l'égalité de genre, à la violence et aux abus doivent figurer dans les sections consacrées aux relations enseignant-e-s/ élèves et collègues.

Vous trouverez ci-après une liste de thèmes phares à prendre en considération lors de l'élaboration de votre code de conduite. Si votre syndicat dispose déjà d'un code de conduite, révisez-le en tenant compte de la liste qui vous est proposée. Procédez ensuite aux modifications nécessaires en vue d'améliorer votre code actuel. Si vous n'avez pas encore adopté de code de conduite, utilisez les informations ci-dessous pour vous aider à formuler des déclarations relatives aux questions concernant l'égalité de genre, la violence et les abus. Assurez-vous que votre code reflète les préoccupations et besoins spécifiques des enseignant-e-s de votre syndicat et des établissements scolaires.

### **Éléments clés à considérer en vue de leur inclusion dans votre code de conduite:**

- Conduite que doivent adopter les enseignant-e-s à l'égard des élèves et collègues de travail (y compris les personnels d'autres établissements scolaires et les parents d'élèves):
  - S'abstenir de toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la culture, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, les caractéristiques physiques, le handicap, le statut familial ou marital, l'âge ou le statut socio-économique d'une personne.
  - Se dresser contre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination et plaider en faveur de l'égalité des chances pour tous.
  - Traiter tous les élèves et collègues avec respect et dignité et défendre leurs droits.
  - S'abstenir de commettre des actes de violence, d'abus, d'intimidation, de harcèlement ou des brimades, que ces actes soient de nature verbale, émotionnelle, physique ou sexuelle.
  - Avoir recours à des moyens pacifiques pour résoudre les conflits.
  - Dénoncer et signaler tout comportement inapproprié, discriminatoire ou abusif, que vous soyez ou non personnellement affecté (e) par ce comportement.

Dénoncer une situation violente ou dangereuse au moment où elle se présente, de manière à pouvoir la désamorcer avant qu'elle ne dégénère. En outre, il est important de signaler tout comportement inapproprié, discriminatoire ou abusif, qu'il implique directement ou non une personne physique. Même si la plupart des individus sont plutôt des témoins d'incidents violents que des agresseurs ou des victimes, ils ont néanmoins un rôle à jouer dans ces situations. Si une personne dispose de renseignements concernant un incident imminent, qui a actuellement lieu ou qui s'est déjà déroulé et qu'elle ne fait rien pour le signaler, elle a malgré tout une responsabilité dans cette situation. L'agresseur peut en effet, interpréter le silence du témoin comme une marque d'approbation ou de soutien en faveur de sa conduite. Cela peut alors l'inciter à adopter des comportements agressifs à l'égard d'autrui ou le conforter dans ces agissements. En outre, le fait d'être détaché du conflit, permet aux "spectateurs-témoins" d'avoir une vision plus globale de la situation et des options envisageables pour la résoudre. Les enseignant-e-s en particulier, ont l'obligation morale de participer activement à la création d'écoles sûres et respectueuses de l'égalité de genre.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Texte issu de la publication en anglais: *Aggressors, Victims, and Bystanders: Thinking and Acting to Prevent Violence* de Ronald G. Slaby, Renée Wilson-Brewer et Kimberly Dash. (1994), Newton, MA: Centre de développement pour l'éducation (EDC).

- Conduite que doivent adopter les enseignant-e-s à l'égard des élèves:
  - Aider chaque élève à réaliser son plein potentiel et à accroître sa confiance en lui/elle.
  - Consentir tous les efforts nécessaires en vue de promouvoir le bien-être des élèves et de les protéger de tout danger pouvant porter préjudice à leur santé, leur apprentissage ou leur sécurité.
  - Ne pas intentionnellement humilier les élèves ou leur faire honte.
  - Ne pas infliger de punition corporelle.
  - Ne pas utiliser la coercition ou demander des faveurs aux élèves pour justifier de l'attribution de bonnes notes.
  - S'abstenir de solliciter, d'encourager ou d'avoir des relations sexuelles sous quelque forme que ce soit avec un-e élève.
  - Ne pas exploiter les élèves ou avoir recours à leurs services à des fins personnelles. Cela comprend notamment l'interdiction de se servir des élèves pour leur faire accomplir des corvées de cuisine, de ménage ou d'autres tâches plus lourdes.

Le code de conduite devrait clairement stipuler quelles sont les procédures applicables, conformément à la politique et à la législation en vigueur dans le pays, dans le cadre de la dénonciation de toute violation des règles établies, de la protection des personnes qui dénoncent des violations ainsi qu'en termes de pénalités encourues pour chaque infraction.

**Les étapes ci-dessous sont essentielles en vue de garantir une mise en application efficace du code de conduite que votre syndicat vient de formuler:**

- Diffuser le code dans tous les établissements scolaires qui emploient des membres des syndicats.
- Donner de la visibilité à votre code auprès des parents d'élèves et de la communauté (pour plus d'informations, veuillez vous reporter au chapitre consacré à la publicité).
- Former les enseignant-e-s à votre code de conduite (pour plus d'informations, veuillez vous reporter au chapitre consacré à la Formation) et créer des opportunités en vue de discuter du contenu de ce code.
- Mettre le code en application en dénonçant et en examinant toutes violations, en punissant les auteurs de ces violations et en apportant un soutien aux victimes.

Vous pouvez également plaider auprès de votre gouvernement en faveur du développement et de la mise en œuvre d'un code de conduite national, à l'intention des enseignant-e-s ou du secteur de l'éducation dans son ensemble. Une telle démarche pourra contribuer à renforcer la portée du code de conduite élaboré par votre syndicat.

Boys:	52
GIRLS:	58
TOTAL	110

# LA RECHERCHE



## LA RECHERCHE

### L'Audit de l'établissement scolaire: un outil pertinent en faveur de l'égalité de genre

Les questions de genre sont présentes dans tous les aspects de la vie scolaire. Les programmes, les manuels scolaires ainsi que l'ensemble du matériel pédagogique représentent les hommes et les femmes dans des rôles différents et exposent leurs dissemblances dans leur manière d'interagir.

La question du genre peut influencer la formation des enseignant-e-s ainsi que leur manière d'enseigner ou de gérer une classe. Si au sein de l'établissement scolaire, si les hommes et les femmes n'apparaissent pas dans des rôles variés, certains élèves n'auront aucun modèle de rôle de genre auquel se référer. Les facteurs qui affectent l'accès à l'éducation, aux disciplines enseignées et aux activités extrascolaires peuvent contribuer à créer des inégalités entre les sexes. Toutes ces questions pèsent sur le climat général qui règne au sein d'un établissement scolaire et influent sur le comportement et l'estime de soi des élèves ainsi que plus largement, sur leur sécurité.

Afin de permettre à chaque élève de réaliser son plus haut potentiel, toutes les facettes de l'environnement scolaire doivent être prises en compte. Il est également primordial d'identifier les domaines à améliorer, en vue d'éliminer les stéréotypes liés au genre et de promouvoir l'égalité entre les sexes. L'outil présenté dans cette section permet de procéder à un audit approfondi de l'établissement scolaire, en l'examinant sous tous ses angles. L'objectif de cet outil est de dépasser les conclusions généralement fournies dans les rapports formels de vie scolaire et d'apporter des informations qui reflètent les réalités auxquelles sont quotidiennement confrontées les écoles.

Les questions présentées dans le tableau ci-après aident à rassembler des données objectives sur l'environnement scolaire. Les questions analytiques ont été élaborées pour permettre aux enseignant-e-s et aux syndicats d'engager une réflexion sur l'impact des résultats obtenus, sur les obstacles à la mise en œuvre de tout changement ainsi que sur les actions que peuvent engager les enseignant-e-s et leurs syndicats en vue d'améliorer une situation. Il peut s'avérer pertinent, d'associer les parents à la réalisation de l'audit, à l'analyse des résultats et à l'élaboration des actions à entreprendre. Les questions relatives au genre font également partie intégrante du fonctionnement d'un syndicat et de fait, il est tout à fait possible d'adapter ce type d'audit pour un usage au sein d'une organisation syndicale.

Il faudra parfois procéder à certains ajustements de cet outil, afin d'en garantir une utilisation pertinente à tous les niveaux de l'établissement scolaire. Veuillez noter qu'il peut exister au sein d'un même niveau- préalablement défini par l'établissement scolaire- plusieurs niveaux additionnels. C'est le cas par exemple du niveau «école primaire», qui englobe aussi les niveaux «élémentaires» et «supérieurs». Dans ce cas, il sera peut-être nécessaire d'adapter l'audit afin qu'il reflète les différences entre les niveaux, notamment en termes de programmes et de méthodes d'enseignement.

Si, dans le contexte propre à votre organisation, il vous semble plus opportun d'aborder certaines sections spécifiques plutôt que de vous lancer directement dans l'ensemble de l'audit, n'hésitez pas à entreprendre d'abord les actions se rapportant aux sections concernées. Vous pourrez vous concentrer plus tard sur les questions restantes.

### Taux d'inscription, de fréquentation, d'achèvement de la scolarité et résultats de l'apprentissage

Pour chaque niveau d'étude, trouvez des informations sur les questions suivantes:	Filles	Garçons
• Quels sont les taux d'inscription des filles et des garçons ?		
• Quels sont les taux de fréquentation des filles et des garçons ?		
• Quels sont les taux d'achèvement de la scolarité des filles et des garçons ?		
• Si cela s'applique à votre établissement, combien de filles et de garçons, font le choix de tel(le) ou tel(le) matière/domaine enseigné(e) ?		
• Combien de filles et de garçons vont au bout de leur apprentissage, dans chaque matière/domaine ?		
• Quels sont les taux de réussite/d'échec des filles et des garçons pour l'ensemble des matières/domaines ?		

### Questions analytiques:

- Quelle est, pour chacun des points mentionnés ci-dessus, la différence entre les taux se rapportant aux élèves filles et ceux relatifs aux garçons ?
- A quoi pouvez-vous imputer cette différence ?
- Quelles mesures peut-on engager pour mettre un terme à ces différences ?

### Accès à l'école

Note: Certaines institutions ainsi que des chercheurs, suggèrent la mise en œuvre d'un "apprentissage flexible" en vue d'accroître l'accès des filles à l'éducation. En théorie, l'apprentissage flexible permet aux filles de faire un choix entre le travail et les tâches domestiques d'une part et l'école d'autre part. Il s'agit là d'une approche non conventionnelle, qui promeut une éducation non formelle, dont la qualité est de deuxième ordre comparé à l'enseignement dispensé dans le cadre de l'éducation formelle. Cet audit a été élaboré pour permettre de renforcer le système formel d'éducation publique, en vue de garantir l'accès à une éducation publique de qualité pour tous. L'apprentissage flexible ne fait donc pas partie des options considérées à cette fin.

Cherchez des informations pour répondre aux questions suivantes:	Oui	Non
• Existe-t-il des mécanismes en vigueur, qui facilitent le retour à l'école des jeunes mères de famille, y compris l'accès à des programmes en faveur de la petite enfance ?		
• Existe-t-il des programmes ou des bourses spécifiquement dirigés à l'intention des filles afin de les encourager à retourner à l'école ou d'aider leurs parents à les y envoyer ?		
• Existe-t-il des mécanismes ou des programmes destinés aux enfants orphelins ou vulnérables ?		

### Questions analytiques:

- Ces efforts contribuent-ils à accroître, de manière probante, l'égalité d'accès à l'éducation pour les filles et les garçons ?
- Le cas échéant, quels sont les obstacles rencontrés et comment peut-on les surmonter afin de garantir le succès des efforts consentis ?
- S'il n'existe actuellement aucun mécanisme/programme en place, quels sont les obstacles à leur élaboration et que pouvons-nous faire pour développer de tels mécanismes/programmes ?

### Un environnement physique sûr et sain

Cherchez des informations pour répondre aux questions suivantes:	Oui	Non
• Les bâtiments et la cour de l'établissement sont-ils bien entretenus ?		
• Y a-t-il des endroits de l'établissement qui ne sont pas sûrs ?		
• S'il existe des endroits qui ne sont pas sûrs ou bien entretenus, qu'est-il prévu pour les améliorer ?		
• Les filles et les garçons disposent-ils de toilettes séparées ?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Si oui, sont-elles propres et dénuées de tout graffiti ?</li> <li>○ Si non, la construction de toilettes séparées est-elle prévue et un plan d'action a-t-il été formulé en vue de garantir la propreté de cet espace ?</li> </ul>		
• Votre budget comprend-il une provision financière, destinée à garantir la salubrité et la sécurité au sein de l'établissement scolaire, sur le long terme ?		
• Existe-t-il actuellement des systèmes en vigueur pour que les établissements scolaires soient des lieux sûrs et sains ?		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Si oui, par qui sont-ils fournis ? Entourez toutes les réponses qui conviennent.</li> <li style="padding-left: 40px;">- Gouvernement</li> <li style="padding-left: 40px;">- Elèves</li> <li style="padding-left: 40px;">- Parents d'élèves</li> <li style="padding-left: 40px;">- Autorités locales</li> </ul>		
• Existe-t-il des politiques relatives à la violence fondée sur le genre ?		
• Existe-t-il des politiques relatives aux drogues ?		
• Existe-t-il des politiques relatives aux armes ?		

L'environnement physique est considéré comme faisant partie de l'environnement scolaire global. Il regroupe tous les aspects caractéristiques d'un établissement scolaire, à savoir les bâtiments, les espaces autour de ceux-ci, les salles de classe vides, les salles des professeurs et leurs logements sur place, les dortoirs, les sanitaires et les espaces de jeux. L'environnement physique inclut également les routes et points d'accès à l'établissement scolaire, les arrêts de bus, les têtes de taxis ainsi que les bois/forêts ou autres espaces verts alentours. Les politiques relatives au port d'armes, à la possession de drogue ou à la violence fondée sur le genre sont également incluses dans cette section de l'audit.

### Questions analytiques:

- Si des problèmes ont été identifiés mais qu'aucun plan d'action n'a été énoncé pour y pallier, quels sont les obstacles au changement ?
- Comment dépasser ces obstacles et mettre en œuvre les changements nécessaires ?

## Culture de l'établissement scolaire/ethos

Cette partie couvre les "règles non-écrites" concernant l'interaction entre tous les membres de la communauté scolaire. Le véritable challenge pour les écoles est de s'assurer que ces règles soient le plus explicite possible.

Cherchez des informations pour répondre aux questions suivantes:	Oui	Parfois	Non
• L'établissement scolaire encourage-t-il une culture/ethos de respect et de dignité où les garçons et les filles sont traités de manière égale ?			
• Existe-t-il des politiques et des programmes de formation en faveur de la promotion d'une telle culture ?			
• Est-il possible pour les hommes et les femmes de participer sur un pied d'égalité aux diverses fonctions de l'établissement scolaire: par ex, trouve-t-on des enseignants et des enseignantes à tous les niveaux d'enseignement, y compris à des postes décisionnaires et en qualité de personnel de soutien ?			
• Dans le cadre de leurs activités, les élèves sont-ils regroupés selon des critères autres que celui du genre ?			
• Le matériel graphique exposé dans l'établissement scolaire est-il dénué de tout préjugé sexiste ?			
• Ce matériel graphique présente-t-il des modèles de rôles positifs ?			
• Les enseignant-e-s possèdent-ils les compétences nécessaires pour modifier la culture de l'établissement ?			

### Questions analytiques:

- De quelle manière les enseignant-e-s et autres personnels d'éducation contribuent-ils à renforcer les stéréotypes négatifs ?
- De quelle manière les enseignant-e-s et autres personnels d'éducation servent-ils de modèles de rôles positifs ?
- Les efforts consentis en faveur de la promotion d'une culture de respect et de dignité sont-ils probants ?
  - Si non, pour quelles raisons ?
  - Quelles actions pourraient être engagées afin que ces efforts soient fructueux ?
- S'il n'existe aucun moyen de promouvoir une culture de respect et de dignité, quels en sont les véritables freins et comment les éliminer ?

## Programme scolaire, manuels scolaires et autre matériel pédagogique

Note: Pour vous permettre de répondre aux quatre points mentionnés ci-dessous, veuillez consulter des exemples de matériel pédagogique type, fréquemment utilisé dans l'établissement scolaire concerné.

Cherchez des informations pour répondre aux questions suivantes:	Oui	Parfois	Non
• Les programmes scolaires et le matériel pédagogique utilisé sont-ils exempts de tout stéréotype lié au genre ?			
• Les programmes scolaires et le matériel pédagogique projettent-ils une image positive aux élèves des rôles attribués aux femmes et aux hommes ?			

• La terminologie et les images utilisées sont-elles représentatives? (par exemple, les hommes et les femmes sont-ils évoqués en nombre égal et bénéficient-ils d'un statut égal dans leur représentation ?)			
• Y-a-t-il des informations concernant des contributions spécifiques faites par des hommes et des femmes à la société ?			
• Existe-t-il des mécanismes en vigueur, dans le but de remettre en question les préjugés basés sur le genre identifiés dans les programmes et dans le matériel pédagogique de l'établissement scolaire ?			
• Les enseignant-e-s corrigent-ils les déséquilibres concernant les préjugés liés au genre qui apparaissent dans le programme ou les manuels scolaires, et ce même s'ils ne disposent pas de ressources nécessaires à l'achat de nouveaux manuels scolaires ?			
• Existe-t-il un programme et du matériel pédagogique qui abordent les questions des préjugés liés au genre et de l'égalité entre les sexes ?			
• Existe-t-il un programme ou du matériel pédagogique centrés sur l'acquisition de compétences et d'aptitudes à la vie courante (« life-skills ») qui promeut l'égalité de genre et qui inclut aussi les domaines d'interventions suivants : les compétences relationnelles et relatives à la communication, l'affirmation de soi, les comportements coopératifs et non-violents et la résolution de conflits ?			
• Les filles et les garçons ont-ils un accès égal à toutes les matières ?			
• L'orientation professionnelle présente-t-elle des modèles non biaisés et encourage-t-elle l'égalité des chances entre les élèves filles et garçons ?			
• La distribution du matériel pédagogique se fait-elle de manière équitable entre les élèves filles et garçons ?			

### Questions analytiques:

- Pour les questions auxquelles vous avez répondu par "non", quels sont selon vous les obstacles au changement ?
- Comment dépasser ces obstacles et mettre en œuvre les changements nécessaires ?

## Formation des enseignant-e-s et développement professionnel

Les thèmes ci-dessous sont-ils abordés ?	Oui	Non
• Les préjugés liés au genre		
• La discrimination fondée sur le genre		
• La violence fondée sur le genre		
• Comment s'attaquer aux préjugés, à la discrimination et à la violence fondés sur le genre ?		
• Rôle des spectateurs-témoins (individu qui est témoin d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse mais qui n'en est lui-même ni l'agresseur ni la victime)		
• Méthodes d'enseignement et de facilitation exemptes de tout stéréotype sexiste, qui permettent aux enseignant-e-s de faire de la classe un lieu respectueux de l'égalité entre les élèves		
• Moyens à mettre en œuvre en vue d'éduquer les enseignant-e-s sur les questions ayant trait aux préjugés fondés sur genre, à l'égalité de genre ainsi qu'aux compétences et connaissances de la vie courantes		
• Politiques et procédures en faveur de l'égalité de genre et procédés de mise en application		

### Questions analytiques:

- Parmi les thèmes qui n'ont pas été abordés, quels sont, selon vous, les obstacles à leur inclusion ?
  - Dans le cadre de la formation initiale ?
  - Dans le cadre de la formation continue ?
- Quelles actions pouvons-nous engager en vue de dépasser les obstacles identifiés et de garantir l'inclusion de ces thèmes ?
- L'environnement de formation des enseignant-e-s est-il sensible et ouvert aux questions relatives au genre ?

## Méthodes d'enseignement, de facilitation et de gestion de la classe

Cherchez des informations pour répondre aux questions suivantes:	Oui	Parfois	Non
• Les enseignant-e-s s'emploient-ils à promouvoir l'égalité de genre dans les domaines suivants ?			
○ Opportunités égales pour tous, à participer à toutes les activités proposées et à s'exprimer en classes			
○ Structure des groupes et répartition physique des élèves dans la classe			
○ Distribution des devoirs, y compris le travail scolaire et les tâches liées à l'entretien de la classe			
○ Attentes et espoirs concernant les résultats, les attitudes, la participation et le comportement des élèves			
○ Attention accordée aux élèves : en termes de temps et sous quelle forme ?			
○ Remarques positives			
○ Remarques négatives et action disciplinaire infligée			
○ Renforcement de l'égalité entre les élèves			
○ Encouragement à continuer à se former, par des études, ou par une formation professionnelle			
○ Critères d'évaluation des progrès des élèves			
• Une attention particulière est-elle accordée aux filles en vue de compenser les inégalités auxquelles elles ont déjà été confrontées ?			
• Les filles bénéficient-elles d'un soutien particulier dans le but de les inciter à poursuivre leurs études et d'opter pour des carrières professionnelles dans des secteurs où les femmes ne sont traditionnellement pas représentées ?			
• Une attention particulière est-elle accordée aux filles en vue de les aider à accroître leur estime de soi, à avoir une image positive d'elles-mêmes et à acquérir confiance en elles ?			

### Questions analytiques:

- Si, parmi certains domaines mentionnés ci-dessus, le principe de promotion de l'égalité de genre n'est pas appliqué, quels sont selon vous les obstacles à sa mise en œuvre ?
- Si des élèves- filles ne bénéficient d'aucun encouragement ou d'aucune attention spécifique, comment peut-on expliquer l'absence d'un tel soutien ?
- Quelles actions pouvons-nous entreprendre pour dépasser ces obstacles et encourager les enseignant-e-s à promouvoir l'égalité de traitement entre les filles et les garçons ? De plus, comment apporter un soutien spécifique et une attention particulière aux élèves, en cas de besoin ?

## Activités extrascolaires

Cherchez des informations pour répondre aux questions suivantes:	Oui	Non
• L'égalité en matière de chances, de ressources et de reconnaissance s'applique-t-elle à tous les types d'activités extrascolaires, y compris dans les domaines suivants:		
○ Le sport		
○ Les arts		
○ Les institutions gouvernementales		
○ Les activités culturelles		
○ Les jeux, y compris les jeux indigènes		
○ Les clubs		
• Existe-t-il des programmes spécifiques visant à encourager la participation des filles et des femmes dans des activités traditionnellement considérées comme « masculines » ?		

### Questions analytiques:

- Dans les domaines où le principe d'égalité de genre n'est pas appliqué, quels sont selon vous les obstacles à sa mise en œuvre ?
- S'il n'existe aucun programme spécifique à l'intention des filles, quelles sont selon vous les raisons empêchant la mise en œuvre de tel(s) programme(s) ?

- Quelles actions pouvons-nous entreprendre pour dépasser ces obstacles et encourager l'égalité de traitement entre les élèves –filles et garçons- à l'école ainsi que le développement de programmes spécifiquement destinés aux filles, en cas de besoin ?

## Soutien psychosocial, y compris des services de soutien et de conseil

Renseignez-vous sur les points suivants:	Oui	Non
• Existe-t-il des services de soutien psychologique et de conseil à disposition de tous les membres de la communauté éducative ?		
• Les personnes - ou leur famille- qui sont victimes de harcèlement et de violence peuvent-elles être efficacement orientées vers des services d'assistance médicale ou légale ?		
• Les orphelins, les élèves vulnérables et les élèves ayant des besoins spécifiques bénéficient-ils d'un soutien adapté ?		
• Les enseignant-e-s ont-ils les compétences de base nécessaires sur ce qu'il faut faire, quand et comment procéder en vue d'orienter les victimes vers des services adéquats ?		
• L'établissement scolaire dispose-t-il de liens privilégiés ou de relations de travail avec les départements du gouvernement en charge des services sociaux communautaires, tels que la sécurité sociale ?		

### Questions analytiques:

- Dans les cas où de tels services ne sont pas proposés, quels sont selon vous les obstacles à leur mise en œuvre ?
- Quelles actions pouvons-nous entreprendre pour dépasser ces obstacles, et obtenir des établissements scolaires que de tels services soient proposés par leurs soins ?

## Conduite

Renseignez-vous sur les points suivants:	Oui	Non
• Existe-t-il des codes de conduite en vigueur à l'intention des enseignant-e-s ?		
• Existe-t-il des programmes de formation à l'intention des enseignant-e-s concernant ces codes de conduite ?		
• Existe-t-il des codes de conduite en vigueur pour les élèves ?		
• Existe-t-il des programmes de formation à l'intention des élèves concernant ces codes de conduite ?		
• Les codes de conduites destinés aux élèves et aux enseignant-e-s sont-ils largement rendus publics ?		
• Existe-t-il des politiques et des procédures concernant:		
o Le traitement des réclamations/plaintes		
o L'implication de tous les acteurs concernés		
o L'investigation des incidents, tels que les moqueries, l'intimidation, le harcèlement et les actes de violence		
o Le rôle du «spectateur-témoin» dans le cadre d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse		
o La protection des personnes, en cas d'allégation à leur encontre		
o La protection des personnes qui signalent un incident		
o La résolution des incidents, y compris des mesures disciplinaires appropriées pour l'agresseur (à l'exclusion des punitions corporelles)		

### Questions analytiques:

- Si des codes de conduite et des politiques relatives à ces codes existent, sont-ils appliqués et efficaces ?
- Le cas échéant, quelles actions pouvons-nous faire pour accroître leur efficacité ?
- S'il n'existe aucun code de conduite ou politiques en vigueur, quels sont les obstacles qui entravent leur élaboration ?
- Quelles actions pouvons-nous entreprendre pour surmonter ces obstacles et veiller à ce que les établissements scolaires développent de tels codes et politiques ?

## Impact de la violence

Renseignez-vous sur les points suivants:	Nombre
• Quelle est le nombre de signalement de cas de violence envers les élèves filles ?	
• Quelle est le nombre de signalement de cas de violence envers les élèves garçons ?	

### Questions analytiques:

- Quelle est la différence entre le nombre de victimes recensées parmi les filles et les garçons ?
- D'où cette différence provient-elle ?
- Que faire pour y mettre un terme ?
- Quelles actions pouvons-nous entreprendre pour venir à bout des moqueries, de l'intimidation, du harcèlement et des abus sexuels dans leur ensemble ?

### Implication des parents et de la communauté

Renseignez-vous sur les points suivant:	Oui	Parfois	Non
• Le langage utilisé dans les communications dirigées aux parents et à la communauté est-il dénué de tout stéréotype sexiste et de tout préjugé fondé sur le genre ?			
• Les parents et la communauté sont-ils informés des initiatives menées par l'établissement scolaire en matière d'égalité de genre ?			
• Les membres de la communauté – hommes et femmes- sont ils impliqués à part égale dans les programmes de l'établissement scolaire et dans ses activités ?			
• Les parents et la communauté sont-ils associés à la planification, la promotion et la mise en application des initiatives relatives à l'égalité de genre, menées par l'établissement scolaire ?			

### Questions analytiques:

- Pour les domaines dans lesquels des insuffisances ont été relevées en termes de communication et de participation, quels sont selon vous les obstacles ayant concouru à cette situation ?
- Quelles actions pouvons-nous entreprendre afin de dépasser ces obstacles et de s'assurer que les établissements scolaires mettent en œuvre les changements nécessaires ?

### Suivi et évaluation de l'égalité de genre dans les établissements scolaires

Renseignez-vous sur les points suivants:	Oui	Non
• Un processus de suivi est-il en place, afin de contrôler l'application de méthodes adéquates en faveur de l'égalité de genre ?		
• Existe-t-il un processus par le biais duquel les enseignant-e-s et élèves peuvent aborder, sans crainte d'éventuelles répercussions à leur endroit, des thèmes et questions émergentes, délicates et complexes en vue de favoriser la mise en œuvre de changements ?		
• La question de l'égalité de genre fait-elle partie du processus d'évaluation du programme scolaire ?		
• Existe-t-il un processus destiné à évaluer l'étendue et l'aboutissement du travail engagé en faveur de l'égalité de genre, au sein de l'établissement scolaire ?		
• Les syndicats d'enseignants sont-ils impliqués dans le processus de suivi et d'évaluation ?		

### Questions analytiques:

- Si de tels processus existent, sont-ils efficaces ?
- Le cas échéant, que pouvons-nous faire pour accroître leur efficacité ?
- Dans les cas ci-dessus où de tels processus n'existent pas, quels sont les freins à leur mise en œuvre ?
- Quelles actions pouvons-nous entreprendre pour éliminer ces obstacles et s'assurer que les établissements scolaires mettent en œuvre de tels processus ?

## Autres domaines de recherche à approfondir

Vous trouverez ci-après des domaines d'action complémentaires, à intégrer dans vos activités de recherches:

- **Rassemblez du matériel déjà existant sur les questions relatives à l'égalité de genre en milieu scolaire** afin de vous aider dans vos initiatives en matière de développement de politiques, de plaidoyer, de formation et de publicité. Vous pouvez commencer par consulter la liste de Ressources clés proposée à la fin de ce manuel.
- **Renseignez-vous sur des initiatives, activités ou événements réguliers ou ponctuels** en lien avec les questions d'égalité dans les établissements scolaires et qui se dérouleraient dans votre quartier, votre région ou votre pays. Ces informations seront particulièrement utiles pour les membres de votre syndicat qui souhaiteraient prendre part à ces événements, mais également dans le cadre d'actions de publicité et de plaidoyer que les syndicats envisageraient d'entreprendre pour l'occasion.
- **Trouvez des sources de financement** pour vous aider à soutenir les programmes des syndicats et des établissements scolaires ayant trait aux questions d'égalité de genre.
- **Instaurez un cadre de suivi et d'évaluation** afin de vous assurer que les efforts consentis par les syndicats et les écoles en faveur des questions d'égalité de genre aboutissent comme ils le devraient et ont effectivement l'impact escompté. Veuillez vous reporter à la section consacrée à l'Audit de l'établissement scolaire, afin de définir les domaines auxquels appliquer ce cadre de suivi et d'évaluation.

## Mise en application des résultats de l'Audit

Une fois toutes les informations recueillies pour l'Audit, passez en revue les résultats avec d'autres enseignant-e-s ainsi qu'avec des parents d'élèves. Engagez une discussion sur les questions analytiques et commentez les résultats, afin de déterminer l'éventuelle corrélation pouvant exister entre les différents thèmes abordés.

**Puis, débatttez des points suivants:**

- Que pouvez-vous faire, à votre niveau, et avec d'autres enseignant-e-s, pour aborder certaines des problématiques que l'audit a fait ressortir ?
- Quelles sont les actions à engager en vue d'instaurer un changement au niveau de l'établissement scolaire : par ex, plaidoyer auprès des administrateurs d'écoles ?
- Quelles sont les actions à engager au niveau des gouvernements locaux et nationaux ?

**L'étape suivante consiste à classer les problématiques par ordre de priorité:**

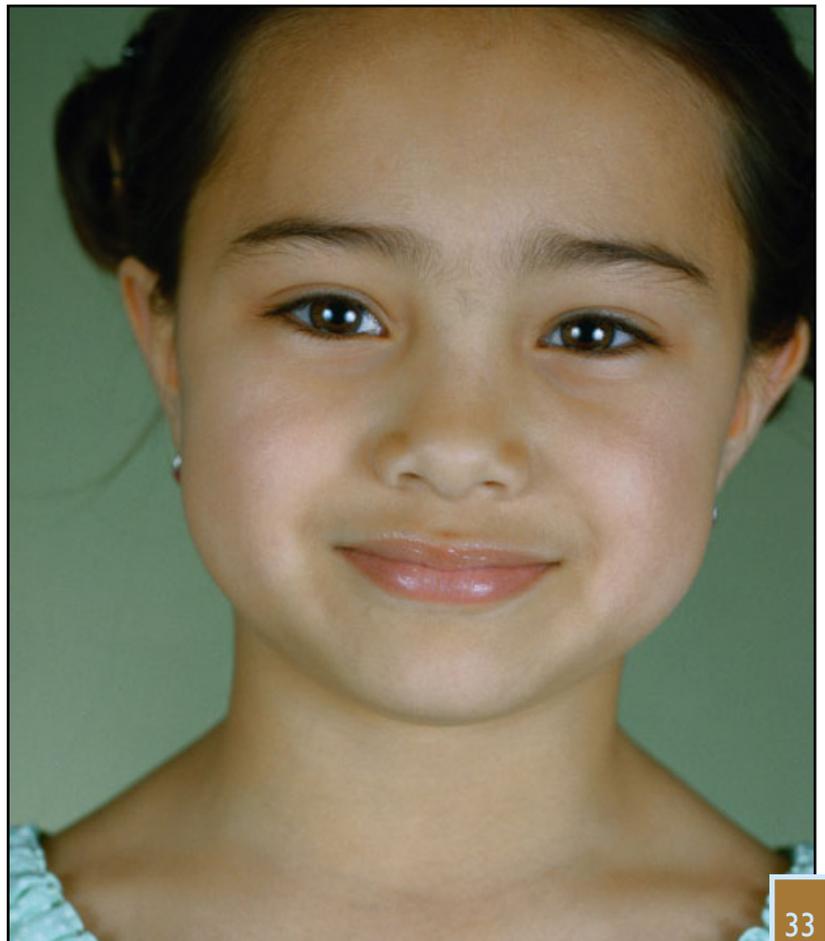
- Quels sont les éléments les plus importants en faveur desquels engager une action ?
- Comment procéder ? (par exemple: votre objectif primaire est-il d'améliorer le programme et les manuels scolaires en éliminant tous les stéréotypes sexistes et négatifs qui y figurent ou en y ajoutant des visuels et une terminologie plus positive ? Souhaitez-vous formuler des codes de conduite à l'intention des enseignant-e-s et des élèves ?)
- Quelles sont les problématiques que vous pouvez de manière réaliste, aborder simultanément ?
- Comment pouvez vous organiser les enseignant-e-s de votre école afin qu'ils soient immédiatement à pied d'œuvre pour mener ces actions ?

Si vous envisagez d'élaborer des politiques ou des codes de conduite ou que vous souhaitez engager des actions de plaidoyer, de formation ou de publicité, veuillez vous reporter aux chapitres consacrés à chacun de ces domaines d'action, pour y trouver plus d'informations.





# LE PLAIDOYER



## LE PLAIDOYER

### Le plaidoyer : un outil déterminant

Le plaidoyer permet aux membres du syndicat de s'impliquer activement dans la mise en œuvre de changements relatifs aux questions d'égalité et de sécurité, au sein des établissements scolaires. Plaider en faveur d'un changement de politique - une démarche parfois appelée « lobbying »- consiste pour le syndicat à intervenir auprès du gouvernement. Les actions de plaidoyer peuvent également servir à faire passer des messages auprès des écoles et du public. En outre, il peut parfois exister un lien entre le champ d'action du plaidoyer et celui de la publicité. Le plaidoyer est un processus continu qui permet d'engager des initiatives adaptées, en s'appuyant sur les revendications et demandes d'un auditoire cible.

Il est particulièrement pertinent pour les syndicats d'enseignants de baser leur efforts de plaidoyer sur les questions prioritaires dont l'Audit a montré qu'elles n'étaient pas encore abordées de l'établissement scolaire (voir la section sur la Recherche de ce manuel). L'Audit traite de questions telles que l'accès à l'école, les résultats de l'apprentissage, l'environnement physique, la culture de l'établissement scolaire, le programme et le matériel pédagogique, la formation des enseignant-e-s, les méthodes d'enseignement ainsi que la gestion de la classe, les activités extrascolaires, les services de soutien psychosocial et de conseil, la conduite et l'implication des parents et de la communauté.

### Auditoires cibles et partenariats

L'Audit de l'établissement scolaire aura permis à votre syndicat d'une part, d'identifier les domaines pour lesquels engager des actions et d'autre part, de définir le type de changement à apporter. Une fois passée cette étape, il vous faudra déterminer avec qui collaborer pour mettre en œuvre ces initiatives. Les efforts de plaidoyer concernant les questions de genre en milieu scolaire, s'adresseront vraisemblablement à des auditoires composés d'administrateurs d'établissements, de gouvernements locaux et nationaux ainsi que d'organisations impliquées dans les questions de genre. A ce stade, il conviendra de vous familiariser avec les intérêts, les besoins, les motivations, les croyances et les attitudes propres à chacun de vos auditoires cibles. Ainsi, les gouvernements s'intéressent aux actions qui ont le plus d'impact sur leurs électeurs et qui leur permettent du même coup, d'être favorablement mis en avant d'un point de vue politique. Les syndicats sont particulièrement attentifs aux exigences de leurs membres. Quant aux écoles, elles mettent l'accent sur les besoins spécifiques de leurs élèves et enseignant-e-s.

Il vous faudra aussi déterminer avec qui collaborer, en vue de toucher efficacement chacun de vos auditoires cibles. Alors que vous organiserez les enseignant-e-s dans les écoles, vous devrez également être actif au sein même du syndicat dans le but de générer un soutien de la part de ses dirigeants et de former des coalitions avec d'autres départements. En outre, le travail de plaidoyer du syndicat peut gagner en efficacité grâce à des partenariats et des coalitions avec des groupes et organisations impliqués dans les questions de genre, en particulier ceux présents dans le secteur de l'éducation. Plus vous obtiendrez d'appui de ces groupes et organisations, plus votre syndicat consolidera sa position et disposera de ressources accrues pour mener à bien son action. Lorsque vous travaillerez avec d'autres organisations, veillez toutefois à maintenir votre propre calendrier.

### Elaborer un message clair et précis

Afin de toucher efficacement un auditoire cible, il est important de faire passer des messages clairs qui tiennent compte des préoccupations, des besoins, des intérêts, des croyances, des valeurs et des motivations de cet auditoire. La portée et l'efficacité de votre message dépendra de vos réponses aux deux questions suivantes :

- Qu'apporte concrètement le thème abordé aux interlocuteurs auxquels vous vous adressez ?
- Quel intérêt trouveront vos interlocuteurs à s'y intéresser ?

Voici quelques conseils pour rendre votre message compréhensible et pertinent pour votre auditoire cible :

- Clarifiez le thème à aborder. Présentez-le dans un contexte qui souligne les inégalités de genre et insistez sur l'importance de construire un environnement scolaire sain. Soyez explicite concernant les changements que vous souhaitez promouvoir, les raisons pour lesquelles de tels changements sont importants et précisez à qui ils profiteront.
- Concentrez-vous sur les points essentiels de votre action et composez un message simple. S'il est trop complexe,

vos interlocuteurs seront désorientés et désintéressés..

- **Elaborez un message persuasif et percutant.** Adoptez un degré d'urgence que votre auditoire pourra trouver justifié. Assortissez votre message de données concrètes et mettez l'accent sur les conséquences négatives qu'entraînerait une absence d'action sur la problématique abordée. N'hésitez pas à évoquer les cas de violence fondée sur le genre recensés dans votre établissement scolaire et à mettre en exergue les répercussions dommageables de ces actes sur les élèves
- **Présentez des données incontestables et fiables.** Contrebalancez l'effet des chiffres en insistant sur le côté réaliste et humain de ces questions. Pour cela, servez-vous d'exemples de situations vécues par les élèves et les enseignants de votre école.
- **Utilisez un vocabulaire percutant et des images évocatrices** que votre auditoire cible pourra facilement visualiser
- **Évitez l'utilisation de jargon et de données complexes.** Si besoin, reformulez les données et les informations de manière à les rendre compréhensibles pour vos interlocuteurs.
- **Concentrez-vous sur les intérêts spécifiques du public ciblé,** au regard de la problématique abordée. Commencez par évoquer des éléments connus de tous et qui recueillent déjà l'adhésion de votre auditoire. Utilisez ensuite ces éléments pour illustrer combien un changement permettra d'aboutir à une situation bénéfique pour tous.
- **Soyez prêts à aborder dans votre argumentaire des stéréotypes sexistes et négatifs,** et auxquels votre auditoire adhère peut-être. Préparez-vous à expliquer en quoi ces stéréotypes sont particulièrement préjudiciables
- **Veillez à inclure au moins deux ou trois appels à l'intention de votre auditoire,** qui commenceront ainsi : « J'ai besoin que vous /il faut que vous ..... ». Ces appels permettront de donner à votre auditoire des indications précises sur les actions à mettre en œuvre, en vue de défendre la cause que vous venez de présenter.

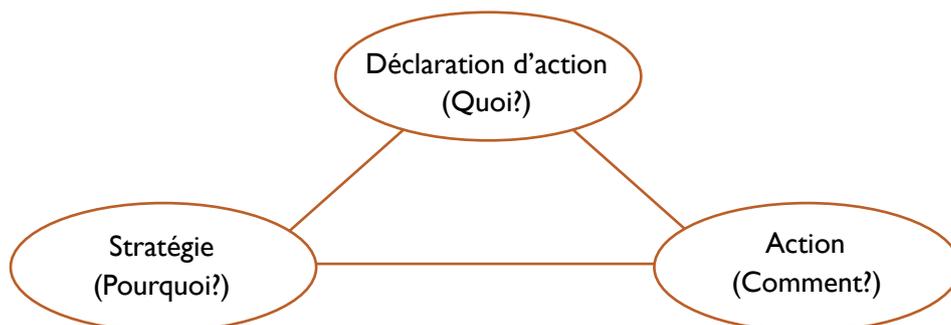
## Technique du message triangulaire<sup>6</sup>

Le contenu des messages de plaidoyer sera d'autant plus pertinent s'il se limite à trois points principaux qui permettent d'apporter des réponses précises aux questions suivantes : quoi, pourquoi et comment. Il est possible de visualiser ces trois éléments sous la forme d'un « message triangulaire »

- **Déclaration d'action:** Quoi : quelle action souhaitez-vous mettre en œuvre, en vue d'accroître l'égalité de genre et la sécurité au sein de votre établissement scolaire ? La déclaration devra être formulée de manière claire et précise et se concentrer sur une seule action à la fois. Utilisez un diagramme de message triangulaire distinct, pour chaque question que vous souhaitez aborder.
- **Stratégie:** Pourquoi suggérez-vous la mise en œuvre d'une telle action ? Enumérez les raisons incontournables de cette décision, de manière à ce que l'information soit facilement assimilable pour votre auditoire.
- **Action:** Comment votre auditoire cible peut-il contribuer à résoudre la problématique évoquée ? Quelle démarche vous souhaitez-vous que votre auditoire adopte ? Établissez un plan d'action étape par étape, qui soit réaliste et précis.

Ces questions ont un lien direct avec la problématique pour laquelle vous allez consentir des efforts de plaidoyer. Par conséquent, veillez à y apporter des réponses concises mais explicites.

Figure 3



<sup>6</sup>Adapté du document en anglais de Cheryl Vince Whitman, *Advocating for School Health: Presenting an Effective Case to Decision-Makers*, un atelier de promotion de la santé à l'école présenté à l'UIPES en 2001, dans le cadre de la réunion des Mega pays (pays les plus peuplés).

Les deux exemples de messages proposés ci-dessous et relatifs à l'égalité de genre et à la sécurité en milieu scolaire ont été élaborés à partir de la technique du message triangulaire.

### Exemple 1: Plaider au sein des établissements scolaires en faveur de l'application de Codes de conduite à l'intention des enseignant-e-s et des élèves.

Les codes de conduites sont élaborés par des enseignant-e-s, des administrateurs, des élèves ainsi que des gouvernements nationaux et locaux. Toutefois, afin de garantir l'impact de ces codes, il est essentiel qu'ils soient mis en application au niveau des écoles. C'est la raison pour laquelle les efforts de plaidoyer doivent être dirigés à l'intention des administrateurs d'établissements scolaires et éventuellement du gouvernement local.

#### Déclaration d'action (Quoi ?)

Mettre en œuvre les codes de conduite à l'intention des enseignant-e-s et des élèves.

#### Stratégie (Pourquoi ?)

- Pour être effectifs, les codes de conduite à l'intention des enseignant-e-s et des élèves doivent être appliqués.
- La mise en œuvre de ces codes de conduite contribue au maintien d'un environnement scolaire sécurisant.
- Si l'environnement scolaire n'est pas sécurisant, certains élèves cesseront de fréquenter l'école, ce qui freinera non seulement leur apprentissage mais entravera aussi leur relation avec les autres élèves.

#### Action (Comment ?)

- En proposant des actions à l'intention des enseignant-e-s et des élèves dans les domaines de la publicité et de la formation. Ces actions centrées sur les codes de conduite, mettrons particulièrement en exergue l'importance d'appliquer de tels codes, les conséquences (sanction disciplinaire) en cas d'infraction aux règles de ces codes ainsi que le rôle des « spectateurs-témoins » de faits de violence.
- En élaborant une politique visant à protéger les personnes qui dénoncent des violations du code de conduite en vigueur.
- En menant des investigations approfondies et en prenant des mesures disciplinaires adéquates, à l'encontre de tout enseignant-e ou élève qui transgresse les règles des codes de conduite.

### Exemple 2: Plaider auprès du gouvernement en faveur de modifications du programme scolaire et des manuels pédagogiques.

Dans de nombreux pays, ce sont les gouvernements nationaux ou parfois locaux qui sont chargés de procéder à toutes les modifications relatives au programme scolaire et au matériel pédagogique utilisé dans les écoles.

#### Déclaration d'action (Quoi ?)

Apporter des modifications au programme scolaire et aux manuels pédagogiques afin de garantir qu'ils sont dénués de tout stéréotype lié au genre et qu'ils projettent des modèles de rôles positifs, tant féminins que masculins.

#### Stratégie (Pourquoi ?)

- Les établissements scolaires sont un des principaux lieux où l'on acquiert des rôles de genre et des stéréotypes.
- Le programme scolaire et les manuels pédagogiques en vigueur affichent des stéréotypes de genre restrictifs qui tendent à limiter les aspirations des élèves concernant leurs perspectives d'avenir et qui ne mettent en valeur aucun modèle de rôle positif.
- En vue de réaliser leur plein potentiel, les élèves doivent disposer de modèles de rôles positifs et doivent être libres de choisir les rôles qui en tant qu'individu leur correspondent le mieux.

#### Action (Comment ?)

- En passant en revue le programme scolaire et les manuels pédagogiques utilisés, dans le but de déterminer quels sont les stéréotypes sexistes et les modèles de rôles positifs qui y sont présentés.
- En apportant des modifications au programme scolaire et aux manuels pédagogiques actuels ou en les remplaçant par de nouveaux outils.
- En dispensant une formation aux enseignant-e-s sur la mise en œuvre effective du nouveau programme scolaire, ou sur l'utilisation adéquate du matériel pédagogique révisé.



# LA FORMATION



## LA FORMATION

### Informations clés concernant la formation

La formation est un moyen déterminant de sensibiliser les enseignant-e-s aux questions de genre. Cet outil leur permet de prendre pleinement conscience des rôles qu'ils ont eux-mêmes à jouer dans la création d'un environnement scolaire sain, sécurisant, et attentif à la problématique du genre. Il est particulièrement indiqué de procéder à l'Audit de l'établissement scolaire (voir section sur la Recherche) avant d'entamer toute activité de formation. En effet, l'audit vous permettra d'identifier clairement les besoins en formation propres à votre situation.

Deux activités de formation sont proposées dans cette section. Elles s'adressent principalement à tous les personnels d'éducation, y compris les enseignant-e-s, les administrateurs d'établissements scolaires et autres personnels de soutien. Ces activités, intitulées : Sensibilisation aux questions de genre et Le rôle des « spectateurs-témoins » d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse, peuvent être menées indépendamment l'une de l'autre ou conjointement, au cours d'une formation d'une journée.

### Formation sur la sensibilisation aux questions de genre

**Formateurs:** Dirigeants syndicaux et enseignant-e-s

**Objectifs de l'activité:**

- Sensibiliser aux questions relatives au genre et aux rôles de genre - notamment l'égalité entre les sexes et le développement d'une identité sexuelle saine - et aider les participants à clarifier leur propre opinion sur ces questions
- Encourager une réflexion critique de la part des participants, les inciter à reconnaître les influences sociales, les attitudes et les croyances pesant sur les rôles de genre et la manière dont ces éléments affectent individuellement les personnes ainsi que les relations entre hommes et femmes. Amener les participants à prendre conscience du fait que les rôles de genre et les stéréotypes sexistes sont des constructions sociales et qu'ils peuvent donc être modifiés
- Aider les participants à considérer des moyens de mettre en pratique ce qu'ils ont appris et de faire personnellement la différence sur ces questions:
  - en étant attentif à la manière dont ils se comportent avec autrui
  - en participant à la construction d'un environnement scolaire sain et sécurisant, notamment en s'associant au processus de développement de politiques et aux efforts de plaidoyer consentis par leur syndicats
  - en encourageant au sein de l'école la promotion du respect des droits humains et de valeurs qui y sont attachées

**Méthodes:** Activité de "brainstorming", discussions, travail en petits groupes

**Matériel:**

- Deux tableaux à feuilles mobiles
- Marqueurs
- Audit de l'établissement scolaire

**Durée:** 1 ½ heure

### Bienvenue, présentations et définitions (10 minutes)

Message aux participants: « Au cours de cette formation, nous allons explorer les stéréotypes liés au genre et l'impact qu'ils ont sur nous et sur la nature de nos relations avec les autres. Nous allons réfléchir ensemble aux actions que nous pouvons mener dans nos écoles afin d'initier le changement et faire en sorte que ces stéréotypes ne constituent pas des obstacles pour nos élèves et ne les empêchent aucunement de réaliser leur plein potentiel ».

Énoncez quelques concepts clés sur ce thème:

- Le **“genre”** renvoie aux rôles, relations, attitudes, valeurs et comportements ainsi qu’au pouvoir et à l’influence que la société attribue aux hommes et aux femmes en fonction de leur sexe. En revanche, le terme « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques qui différencient les hommes des femmes. Tout au long de leur croissance, les enfants et les adolescents font l’apprentissage des rôles de genre considérés comme acceptables dans leur culture. Ces rôles de genre affectent profondément les comportements et les relations entre les hommes et les femmes. L’école est un lieu déterminant pour enseigner, forger et affirmer les rôles de genre..
- **L’identité sexuelle** renvoie à la perception qu’un individu a de lui-même en tant qu’homme ou femme dans un contexte particulier. Le processus qui consiste à développer une identité sexuelle, s’enclenche dès l’âge de deux ans. Il inclut notamment l’apprentissage des rôles assignés aux hommes et aux femmes, des comportements et des pratiques acceptables en fonction du sexe ainsi qu’une compréhension de la valeur sociale et économique liée aux comportements des hommes et des femmes. Ce processus renvoie aussi au choix de l’individu concernant le rôle qu’il souhaite personnellement s’attribuer. Les rôles de genre que l’individu adopte, influent sur sa manière de penser et d’agir ainsi que sur l’image qu’il a de lui-même et de ses compétences. Ces rôles de genre déterminent également les opportunités qui lui sont offertes. .
- Un **stéréotype** est une position généralisée et rigide portant sur un groupe d’individus ou un type d’évènement, qui suscite un jugement qui est, ou n’est pas, avéré et/ou approprié. Les **stéréotypes de genre** ont trait à toutes les généralisations se rapportant à la manière dont les hommes et les femmes sont censés agir, penser et se comporter les uns envers les autres..
- **Le patriarcat** fait référence à une société dirigée par des hommes, dans laquelle ces derniers occupent une place prépondérante, comparé aux femmes. Les sociétés patriarcales ont tendance à promouvoir des rôles de genre figés, dont les répercussions peuvent être particulièrement nuisibles pour les femmes.
- **La répartition du travail** est généralement fondée sur les rôles de genre applicables dans une société donnée. Ainsi, dans de nombreux établissements scolaires, les hommes tendent à occuper des postes de haut niveau alors que les femmes sont plus généralement employées en tant que personnels de soutien. Pour les filles, ce type de répartition du travail n’est pas la projection d’un modèle de rôle positif, susceptible d’encourager leur accession à des postes à responsabilité.
- **La religion et la culture** affichent généralement une opinion tranchée concernant les rôles et responsabilités dévolus aux hommes et aux femmes. Ainsi, ces deux éléments affectent de manière significative le mode de vie des individus. En effet, chaque religion et chaque culture nourrit une opinion qui lui est propre, sur un certain nombre de sujets. Cette vision influe sur la nature profonde des relations entre hommes et femmes notamment en termes de pouvoir, de domination de l’un ou l’autre sexe, de sexualité, de moralité et d’homophobie.

### Activité: Exploration des stéréotypes de genre (10 minutes)

Prenez deux tableaux à feuille mobiles. En haut du premier tableau, inscrivez: « Se comporter en homme » et faites un dessin schématisé d’un homme. En haut de l’autre tableau, inscrivez: « Se comporter en femme » et faites un dessin schématisé d’une femme.

Demandez aux participants: « Que signifie se comporter en homme ? Quels sont les mots ou les attentes spécifiques qui vous viennent à l’esprit ? ». Inscrivez les réponses obtenues sous le pictogramme représentant l’homme.

Puis demandez aux participants: « Que signifie se comporter en femme ? Quels sont les mots ou les attentes spécifiques qui vous viennent à l’esprit ? ». Inscrivez les réponses obtenues sous le pictogramme représentant la femme.

Note: Vous pouvez aussi formuler vos questions différemment, par exemple: « Quels sont les caractéristiques et les comportements attendus des hommes dans la société ? » « Quels sont les caractéristiques et les comportements attendus des femmes dans la société ? »

### Discussion (20 minutes)

Expliquez aux participants que la liste qu’ils viennent d’établir, représente les caractéristiques, comportements et rôles dont les hommes et les femmes doivent faire l’apprentissage en grandissant dans notre culture et qu’ils sont

ensuite censés reproduire.

Posez-leur les questions suivantes:

- Où avez-vous appris ces rôles de genre ?
- Qui nous enseigne ces stéréotypes ? (les parents, les enseignant-e-s, les frères et sœurs, les amis) ?
- Par le biais de quel type de sport, de divertissement (TV, films, magazines) ou de publicité nous inculque-t-on ces stéréotypes ?

Engagez une discussion sur les réponses obtenues.

Posez-leur ensuite les questions suivantes:

- Quelle est la part de ces stéréotypes de genre dans le traitement inégal des hommes et des femmes ?
- Que se passe-t-il si nous ne nous conformons pas à l'image ou au comportement attendu de nous, en fonction du rôle de genre qui nous est assigné ?
- Quels noms ou insultes reçoivent les hommes ou les femmes qui s'écartent des stéréotypes de genre ?
- Que ressent-on si l'on ne se conforme pas à ces stéréotypes et que ce type d'insultes est proféré à notre égard ?  
 Quelle sera l'influence d'une telle situation sur notre comportement ?

Engagez une discussion sur les réponses obtenues. Si les participants ne font pas d'eux-mêmes ce commentaire, expliquez-leur que les personnes qui ne correspondent pas aux stéréotypes n'ont généralement pas une bonne image d'elles-mêmes et tentent alors de « surcompenser » en adoptant un comportement encore plus stéréotypé. Certains individus vont même au-delà et réagissent de manière démesurée, en adoptant un comportement nuisible pour eux ou les autres. Ainsi, certains hommes exerceront une domination exagérée sur les femmes et adopteront des comportements particulièrement nuisibles à l'égard de femmes qui auraient une attitude exagérément soumise.

## Explications (10 minutes)

Message aux participants:

- Plusieurs possibilités s'offrent à un individu concernant sa manière de vivre en tant qu'homme ou femme, et cela, en dépit des limitations dictées par les rôles de genre prédominants assignés aux hommes et aux femmes dans une culture donnée. Le « genre » étant une construction sociale qui s'acquiert au fur et à mesure que l'enfant grandit, les rôles de genre peuvent varier selon les cultures, les individus ou au sein d'une même culture. Ils peuvent aussi changer en fonction des circonstances ainsi qu'au fil du temps et peuvent être affectés par l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion, la classe sociale ou l'environnement géographique, économique et politique.
- Les rôles stéréotypés sont destructeurs car ils nourrissent l'inégalité de traitement entre hommes et femmes. Ils entravent notre capacité à faire des choix personnels, déterminent à notre place, nos intérêts ou nos envies et nous dictent comment vivre nos vies. Il nous est alors impossible de réaliser notre plein potentiel. De plus, dans la plupart des cultures les disparités de pouvoir fondées sur des rôles de genre dominants, entretiennent et renforcent les inégalités entre les sexes en matière d'éducation et de salaire. De tels écarts peuvent favoriser une escalade de la violence et accroître le risque de transmission du virus du VIH..
- Veillez toutefois à garder à l'esprit qu'il n'y a rien de négatif à ce que les hommes adoptent des comportements typiquement masculins et les femmes, des comportements typiquement féminins et ce, tant que l'individu est capable de prendre ses propres décisions concernant ses actions, qu'il n'est pas tenu de se conformer à des rôles de genre rigides et figés ou que le comportement de cette personne ne nuit pas à autrui..

## Discussion: En quoi les questions de genre affectent-elles l'environnement scolaire ? (10 minutes)

Informez les participants que vous allez maintenant vous concentrer sur l'environnement scolaire. Expliquez-leur que vous souhaitez mettre en exergue les éléments qui contribuent à la construction d'un environnement d'apprentissage sain, la manière dont les questions de genre affectent cet environnement ainsi que l'impact du rôle des enseignant-e-s

dans ce domaine. Ne manquez pas d'insister sur le fait que les enseignant-e-s et les communautés ont les moyens d'être à l'initiative de changements décisifs au sein des établissements scolaires.

Demandez aux participants:

- Selon vous et dans une perspective de genre, que représente un environnement scolaire sain ?
- Pourquoi pensez-vous qu'il soit important de construire un environnement scolaire sain ?
- Comment les enseignant-e-s peuvent-ils contribuer à la création d'un tel environnement ?

Engagez une discussion sur les réponses obtenues.

### Activité: L'Audit de l'établissement scolaire (30 minutes)

Cette activité est adaptée d'une part aux établissements participants ayant déjà procédé à l'Audit, et d'autre part à ceux qui ne l'ont pas encore effectué.

L'Audit de l'établissement scolaire n'a pas été réalisé:

- Répartissez les participants en petits groupes de 4-5 personnes.
- Distribuez à chacun des groupes, une section de l'Audit. Accordez ensuite 10 minutes aux groupes, pour engager une discussion centrée sur les questions figurant dans la section qui leur a été remise. Puis, interrogez les participants sur le point suivant: « Comment procéderiez-vous pour rassembler les données requises dans chaque case et à votre avis, quels seront les résultats obtenus ? » Demandez-leur également de réfléchir ensemble à la question analytique.
- Regroupez les participants et invitez chaque sous-groupe à présenter les éléments clés mis en exergue au cours des discussions préalablement engagées.

L'Audit de l'établissement scolaire a été réalisé:

- Répartissez les participants en petits groupes de 4-5 personnes.
- Distribuez à chacun des groupes les résultats correspondant à deux sections de l'Audit et invitez-les à engager une discussion sur ces données, pendant 10 minutes. Encouragez-les à réfléchir, au vu des résultats collectés, sur la manière dont ils pourraient personnellement (ou d'autres personnels d'éducation) participer à la mise en œuvre des changements identifiés.
- Regroupez les participants et invitez chaque sous-groupe à présenter les éléments clés mis en exergue au cours des discussions préalablement engagées

### Conclusion (5 minutes)

Selon que l'établissement scolaire aura ou pas réalisé son audit, vous formulerez une conclusion adaptée à la situation:

- L'établissement scolaire n'a pas encore réalisé l'audit, mais est sur le point de le faire : formulez une conclusion en vue de générer l'enthousiasme des participants pour l'audit à venir et encouragez-les à s'impliquer dans sa réalisation, de toutes les manières possibles.
- L'établissement scolaire n'a pas encore effectué l'audit et n'envisage pas de le faire : demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils pourraient plaider auprès des administrateurs de leur établissement et du gouvernement local, pour qu'un tel audit soit réalisé.
- L'établissement scolaire a déjà réalisé l'audit : demandez aux participants d'engager une discussion sur les moyens de promouvoir les changements mis en exergue par l'audit et de garantir leur application..

Globalement, accentuez le rôle crucial des enseignant-e-s concernant la manière d'aborder les questions de genre en milieu scolaire. Insistez également sur l'importance capitale de leur participation, en vue de construire un environnement scolaire sain et sécurisant et de permettre ainsi d'optimiser le potentiel de chaque élève.

## Formation sur le rôle des « spectateurs-témoins » dans le cadre d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse

**Formateurs:** Dirigeants syndicaux et enseignant-e-s

**Objectifs d'apprentissage:**

- Développer une meilleure compréhension des participants concernant les différents types de violence interpersonnelle, le lien entre ces violences et les questions de genre ainsi que le rôle des « spectateurs – témoins » confrontés à une situation de violence interpersonnelle dangereuses
- Permettre aux participants d'engager une réflexion et une discussion sur leur propre réaction s'ils étaient eux-mêmes les « spectateurs-témoins » d'une situation de violence interpersonnelle dangereuses
- Se préparer à intervenir en tant que « spectateur-témoin » d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse

**Méthodes:** Activité de « brainstorming », discussion en petits groupes, jeu de rôle

**Matériel:**

- Tableau à feuilles mobiles
- Marqueur
- Quatre mises en situation distinctes et leurs réponses, sur feuilles séparées

**Durée:** 1 ½ ~ 2 heures

### Bienvenue, présentations et définitions (10 minutes)

Message aux participants: « Dans cette formation nous allons examiner les différents rôles que chacun d'entre nous endosse, lorsque de conflits impliquant des individus autres que nous- mêmes mais qui mettent notre propre sécurité en danger. Nous avons tous un rôle à jouer dans l'escalade ou le désamorçage de ce type de situation ».

Énoncez quelques concepts clés en lien avec ce thème:

- **Le « genre »** renvoie aux rôles, relations, attitudes, valeurs et comportements ainsi qu'au pouvoir et à l'influence que la société attribue aux hommes et aux femmes en fonction de leur sexe. Le terme « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques qui différencient les hommes des femmes. En dépit des limitations dictées par les rôles de genre prédominants assignés aux hommes et aux femmes dans une culture donnée, la dimension de genre peut se manifester de multiples manières. Le « genre » étant une construction sociale qui s'acquiert au fur et à mesure que l'enfant grandit, les rôles de genre peuvent varier selon les cultures, les individus ou au sein d'une même culture. Ils peuvent aussi changer en fonction des circonstances ainsi qu'au fil du temps et peuvent être affectés par l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion, la classe sociale ou l'environnement géographique, économique et politique.
- **La violence fondée sur le genre** fait référence à la violence impliquant des hommes ou des femmes, mais exercée la plupart du temps à l'endroit des femmes et résultant du statut subordonné de la femme dans la plupart des cultures. Elle inclut - sans y être exclusivement limitée - la violence verbale, émotionnelle, physique ou sexuelle. Elle reste souvent le fruit de l'inégalité existant entre les rôles de genre et la répartition inégale du pouvoir entre hommes et femmes dans une société donnée.
- Un **agresseur** est un individu qui nuit à un autre individu.
- Une **victime** est la personne qui subit personnellement un dommage.
- Un **« spectateur-témoin »** fait référence à toute personne présente sur la scène d'un incident de violence interpersonnelle dangereux, sans toutefois en être l'agresseur ou la victime. Dans une telle situation, le rôle du « spectateur-témoin » n'est pas totalement neutre.

## Activité de « brainstorming » (5 minutes)

Organisez une activité de « brainstorming » avec l'ensemble du groupe, en vue de recenser tous les types de situations dangereuses qui pourraient survenir entre deux individus ou plus, et d'établir un profil de personnes avec qui ce type de situation pourrait avoir lieu. Inscrivez les réponses obtenues sur un tableau à feuilles mobiles afin que chacun puisse les voir.

Assurez-vous que les comportements suivants sont inclus dans la liste dressée par les participants : harcèlement moral, émotionnel et physique, moqueries, intimidation, violence et abus sexuels. Veillez également à ce que soient mentionnés les incidents dangereux impliquant les personnes suivantes : élèves, enseignant-e-s et autres personnels d'éducation, petit(e)-ami(e) et membres de la famille.

## Mises en situation et questions pour les discussions (25 minutes)

Répartissez les participants en quatre petits groupes. Expliquez-leur que chaque groupe disposera d'une description d'une situation de violence interpersonnelle dangereuse et qu'il recevra aussi une réponse attribuée à un « spectateur-témoin » de cette situation. Distribuez une feuille « déclaration » et une feuille « réponse » par groupe et invitez chaque groupe à engager une discussion de 10 minutes, sur les éléments dont ils disposent.

### Groupe 1

**Déclaration:** « Si j'apprenais qu'un-e des mes collègues a des relations sexuelles avec un-e élève », je dirais:

**Réponse:** « Ce genre de choses arrive et je n'y peux rien »

Questions pour la discussion:

1. Que vous évoque cette déclaration ?
2. Si, en tant que « spectateur-témoin », vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de votre collègue abuseur ?
3. Si, en tant que « spectateur-témoin » de la situation, vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de l'élève abusé ?

### Groupe 2

**Déclaration:** « Si je surprénais un de mes collègues masculin en train de faire des avances à une collègue », je dirais:

**Réponse:** « Ceci n'est pas une attitude correcte. Toutefois, il ne m'appartient pas d'intervenir car cette situation ne me concerne pas »

Questions pour la discussion:

1. Que vous évoque cette déclaration ?
2. Si, en tant que « spectateur-témoin », vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de votre collègue harceleur ?
3. Si, en tant que « spectateur-témoin » de la situation, vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de la collègue harcelée ?

### Groupe 3

**Déclaration:** « Si je voyais une de mes collègues harceler un autre collègue parce qu'il est encore vierge », je dirais:

**Réponse:** « Cette situation n'est pas acceptable et je vais intervenir pour y remédier »

Questions pour la discussion:

1. Que vous évoque cette déclaration ?
2. Si, en tant que « spectateur-témoin », vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de votre collègue harceleur ?
3. Si, en tant que « spectateur-témoin » de la situation, vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de votre collègue harcelée ?
4. Quelles actions pourriez-vous mettre en œuvre ?

## Group 4

**Déclaration:** « Si je voyais quelqu'un battre son/sa petit(e) ami(e) », je dirais:

**Réponse:** « Cette situation n'est pas acceptable et je vais intervenir pour y remédier »

Questions pour la discussion:

1. Que vous évoque cette déclaration ?
2. Si, en tant que « spectateur-témoin », vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de votre collègue agresseur ?
3. Si, en tant que « spectateur-témoin » de la situation, vous êtes d'accord avec cette déclaration, en quoi votre opinion peut-elle affecter le comportement de votre collègue agressé(e) ?
4. Quelles actions pourriez-vous mettre en œuvre ?

Regroupez les participants et procédez, pendant 10 minutes environ, à un débriefing des discussions ayant eu lieu dans chaque groupe. Rappelez aux participants que les situations abordées par chaque groupe étaient différentes mais qu'elles se plaçaient toutes du point de vue d'un « spectateur-témoin » de cette situation. Les « spectateurs-témoins » sont souvent plus nombreux que les agresseurs ou les victimes et rien ne les oblige à rester inactifs dans de telles situations. En fait, en s'abstenant de toute intervention, les « spectateurs-témoins » participent même d'une certaine manière à l'incident car pour les agresseurs leur immobilisme est synonyme d'assentiment. Il est toutefois possible d'initier un changement, en dotant les « spectateurs-témoins » des capacités nécessaires pour réagir et intervenir dans ce type de situation.

**Figure 4:**

### “SPECTATEUR-TÉMOIN” QUI REGARDE SIMPLEMENT

Quand un “spectateur-témoin” se tient à l'écart et regarde, l'agresseur continuera probablement à s'en prendre à la victime.



### “SPECTATEUR-TÉMOIN” QUI RÉAGIT



Quand un “spectateur-témoin” réagit pour stopper l'agression, l'agresseur arrêtera probablement de s'en prendre à la victime.

Note: ces silhouettes représentent des hommes et des femmes dans les trois rôles.

### Suggestion pour inciter le « spectateur-témoin » à intervenir<sup>7</sup> (5 minutes)

Message aux participants: « Lors de toute intervention, les témoins doivent tenir compte de deux points essentiels : (1) leur propre sécurité et (2) comment désamorcer une situation de violence plutôt que de contribuer à son escalade. Si les témoins sont plus nombreux que les agresseurs, ils peuvent s'appuyer sur la force de groupe générée par

la présence d'autres personnes, afin de privilégier une intervention pacifique plutôt que violente ».

Prenez connaissance des points suivants concernant la **démarche à suivre lors de toute intervention**:

- Gardez votre calme.
- Annoncez clairement et calmement votre position.
- Écoutez et tentez de comprendre les points de vue de la victime et de l'agresseur.
- Abordez le problème de manière à prévenir l'incident ou à y mettre un terme et cherchez à faire retomber la tension.
- Faites passer des messages positifs.
- Considérez l'humour pour vous aider à diminuer la tension.
- Identifiez les problèmes ainsi que les solutions envisageables, avec la victime et l'agresseur.
- Proposez des alternatives et tentez d'arriver à un compromis.

Message aux participants : « Lors de toute intervention et en vue de faire tomber la tension qui pèse sur la situation, concentrez-vous sur le langage corporel, les expressions faciales, le ton de la voix ainsi que les mots utilisés par les personnes impliquées mais également par vous-mêmes ».

### Jeu de rôles (45–50 minutes)

Demandez aux participants de reformer leurs groupes et de préparer un jeu de rôles d'environ 5 minutes qui reflète la situation qu'ils ont abordé dans l'exercice précédent. Chaque groupe devra utiliser les mêmes **déclarations de faits et réponses** qu'au préalable et chaque mise en scène, devra compter au moins, un agresseur, une victime et deux « spectateurs-témoins ». Accordez aux différents groupes, 10 minutes de préparation pour élaborer le canevas de leur jeu de rôles.

Demandez à chaque groupe d'**interpréter son jeu de rôle**, en commençant par le groupe 1 et en terminant par le groupe 4 (durée : 20–25 minutes au total).

Consacrez les 15 dernières minutes de cette formation, à une **discussion de groupe** pour permettre aux participants de comparer les quatre situations et les différentes réponses qui leur ont été présentées. Dans les cas spécifiques où des « spectateurs-témoins » sont intervenus, veuillez considérer les questions suivantes :

- Que pensez-vous de la manière dont les protagonistes ont géré le problème ?
- Pensez-vous qu'ils l'aient résolu ?
- Quelle(s) autre(s) action(s) les témoins auraient-ils pu mettre en œuvre ?
- En quoi les « spectateurs-témoins » devraient-ils agir différemment, la prochaine fois ?

### Conclusion (10 minutes)

Insistez sur le rôle décisif des « spectateurs-témoins » dans la prévention des actes de violence et de tout autre comportement dangereux. Expliquez aux participants que tout le monde au sein d'un établissement scolaire (élèves, enseignant-e-s et autres personnels d'éducation) doit être capable d'intervenir lorsqu'il se trouve en position de « spectateurs-témoins » d'une situation de conflit. Pour cela il est nécessaire de fournir aux enseignant-e-s et élèves une formation adéquate en la matière. Il convient également d'élaborer des politiques et des codes de conduites à l'intention des enseignant-e-s et des élèves, qui incluent des mesures en faveur de l'intervention des témoins, notamment l'application d'un système de dénonciation anonyme.

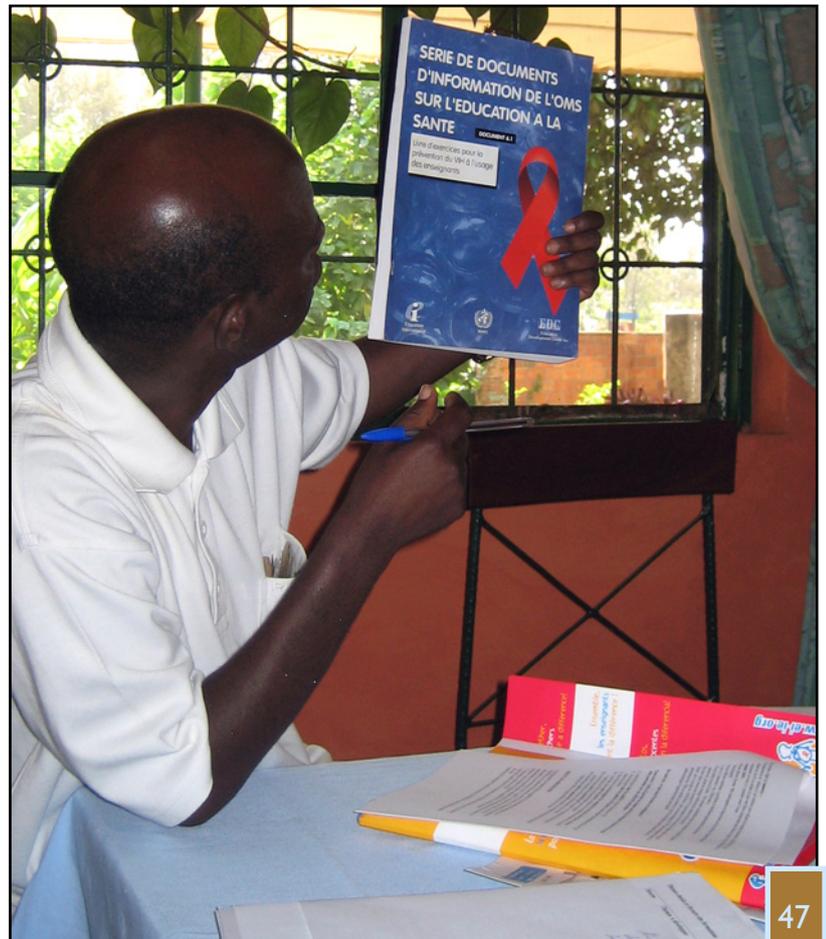
Enfin, concluez cette activité en proposant une brève discussion sur la question suivante: « Quelles actions spécifiques pourrions-nous mettre en œuvre au sein de notre école en vue d'encourager des « spectateurs-témoins » à intervenir ? »

<sup>7</sup>Texte issu de la publication en anglais de Ronald G. Slaby, Renée Wilson-Brewer, and Kimberly Dash. (1994): Aggressors, Victims, and Bystanders: Thinking and Acting to Prevent Violence. Newton, MA: Centre de développement pour l'Éducation (EDC)





# LA PUBLICITÉ



## LA PUBLICITÉ

### Éléments clés d'une campagne de publicité

La publicité constitue un outil incontournable en vue de sensibiliser un auditoire et d'en modifier les attitudes, croyances et comportements. Il s'agit également d'un moyen déterminant pour diffuser des informations aux membres syndicaux et au public en général, concernant le travail du syndicat dans les domaines de la recherche, du développement de codes de conduite et autres politiques connexes, du plaidoyer et de la formation. Les messages de publicité doivent être clairs, percutants et réguliers afin qu'ils aient un impact significatif sur l'audience ciblée. En outre, les images sont des supports aussi pertinents que les textes. Ainsi, il est capital de promouvoir l'égalité de genre en veillant à ce que les hommes et les femmes soient représentés de manière paritaire, d'un point de vue visuel ainsi qu'en tant que porte-paroles. En vue d'accroître l'efficacité et la portée de toute campagne de publicité, celle-ci doit résulter d'un effort coordonné et s'appuyer sur l'utilisation de supports et de méthodes de communication variés.

### Méthodes

- Assurez-vous que toutes les communications émanant de votre syndicat ne contiennent aucuns stéréotypes sexistes et qu'elles plaident en faveur de l'égalité des chances et de relations positives entre hommes et femmes. Passez en revue tout le matériel graphique existant afin de vous assurer qu'il est conforme à ces standards.
- Veillez à une répartition égalitaire du rôle des porte-paroles syndicaux – hommes et femmes – lors d'évènements publics et respectez la parité hommes-femmes dans tous les visuels figurant dans vos publications.
- Elaborez du matériel graphique nouveau et organisez des évènements pour donner de la visibilité au travail engagé par le syndicat ou l'établissement scolaire sur les questions relatives au genre.
- Lorsque cela est possible, privilégiez l'utilisation de la langue locale pour tout le matériel graphique élaboré, en particulier pour vos affiches et tracts.

### Contenu

- Concepts relatifs aux stéréotypes de genre, aux préjugés, à la discrimination, à l'égalité et à l'équité.
- L'importance de construire un environnement scolaire sécurisant, sain, porteur de valeurs positives.
- Une déclaration émanant des instances dirigeantes du syndicat concernant l'importance des questions relatives au genre, à l'égalité entre les sexes et à la création d'un environnement d'apprentissage sûr et sain.
- Le code de conduite du syndicat.
- L'importance du rôle des « spectateurs-témoins ».
- Les politiques syndicales relatives aux questions de genre.
- Les résultats de l'Audit de l'établissement scolaire.
- Les efforts de plaidoyer consentis par le syndicat sur les questions de genre.
- Tout nouveau programme ayant trait aux besoins spécifiques des élèves filles et à la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons.
- Comment les membres syndicaux peuvent-ils s'impliquer sur ces questions et mener une action commune.

### Slogans/Messages

«Enseignant-e-s et élèves: ensemble pour l'égalité de genre»

«Enseignant-e-s et élèves: construisons ensemble des établissements scolaires respectueux du genre»

« Participez à l'éradication de la violence fondée sur le genre»

«Rejoignez la campagne en faveur d'écoles respectueuses du genre»

«Rejoignez la campagne en faveur de l'égalité de genre»

«Nous avons tous les mêmes droits»

«STOP à la violence fondée sur le genre, MAINTENANT!»

## Auditoire cible

Les deux principaux groupes qui constituent votre auditoire cible sont: (1) les enseignant-e-s, les élèves, les administrateurs, ainsi que les personnels d'éducation de l'établissement scolaire, et (2) le gouvernement, les parents d'élèves ainsi que l'ensemble de la communauté en dehors de l'établissement scolaire.

## Types de publicité

### A l'intention des établissements scolaire

- Affiches ou tracts dans les établissements scolaires et dans les bureaux des syndicats
- Prospectus ou dépliants à disposition dans les bannettes des enseignant-e-s ainsi que dans d'autres points stratégiques de l'école (bibliothèque, cafétéria, gymnase, bureau du/de la conseiller-ère d'orientation) et dans les bureaux des syndicats
- Notes figurant sur les fiches de paie
- Articles publiés dans les journaux ou bulletins du syndicat
- Circulaires internes des établissements scolaires
- Calendriers
- Banderoles

### A l'intention de l'ensemble de la communauté, en dehors du milieu scolaire :

- Spots radiophoniques et télévisés et programmes participatifs impliquant les auditeurs/le public
- Articles de presse et lettres ouvertes
- Affiches
- Tableaux d'affichage dans les édifices religieux
- Orateurs et représentations théâtrales à l'occasion d'évènements spécifiques
- Pins, crayons, stylos, porte-clés, tasses, tee-shirts

## Types d'évènements

- Journée internationale de la femme, 8 mars
- Journée mondiale contre le SIDA, 1er décembre
- Journée mondiale des enseignants, 5 octobre
- Semaine mondiale d'action pour l'éducation pour tous, en avril
- Journée commémorative de la santé et de la sécurité au travail, 28 Avril
- Fête du travail, 1er mai
- Journée des droits de l'homme, 10 décembre
- Fête de l'indépendance
- Tous les jours fériés nationaux
- Discours de présentation du budget alloué à l'éducation
- Réunions annuelles syndicales
- Carnavals
- Evènements culturels
- Evènements sportifs
- Clubs/associations au sein de l'école
- Evènements organisés par les établissements scolaires le week-end
- Séminaires, débats, symposiums, conférences, ateliers, pièces de théâtre,
- Cérémonies commémoratives avec bougies/lampions

Considérez l'organisation de campagnes de sensibilisation qui se dérouleraient sur toute une semaine, comme par exemple une Semaine de sensibilisation aux agressions sexuelles ou une Semaine d'action sur l'égalité de genre. Ces évènements pourraient se répéter tous les ans dans le but de sensibiliser les élèves sur le soutien administratif à leur disposition, en matière de prévention du viol et de promotion de l'égalité des genre. A ces occasions, de multiples activités impliquant des élèves, pourraient être envisagées.

## Canevas d'un Plan d'action Publicité

Servez-vous du tableau ci-dessous pour engager une réflexion et définir un plan d'action concernant les activités de communication de votre syndicat en faveur des questions de genre et de l'importance de l'égalité entre les sexes. Le fait de coordonner plusieurs activités dans le cadre d'une campagne de publicité ciblée, pourra contribuer à renforcer l'efficacité globale des efforts consentis dans ce domaine. Pour chacun des événements que vous envisagez d'entreprendre, remplissez l'intitulé et la date de l'évènement, l'auditoire cible, le type de publicité à utiliser, les « messagers » (personnes qui créent et transmettent les messages) et le contenu/ les messages clés que vous souhaitez faire passer. Afin de vous aider à démarrer ce travail, une première ligne vous est donnée à titre d'exemple.

Evènement & date	Auditoire cible	Types de publicité	Messages à transmettre	Messageur	Slogan/Messages clé
Journée mondiale des enseignants, 5 octobre	Grand public, membres syndicaux, personnels d'éducation	Affiches, dépliants, pins, orateurs, sports radio	Egalité des chances entre hommes et femmes en général et en particulier au sein des établissements scolaires pour les élèves et tous les employés	Dirigeants syndicaux, enseignants, administrateurs	« Rejoignez la campagne en faveur de l'égalité de genre ! » « Les enseignant-e-s défendent l'égalité de genre »

Veillez noter que la diffusion de matériel publicitaire peut constituer un procédé récurrent ou ponctuel pour marquer un évènement spécifique. Vous pouvez par exemple opter pour la diffusion d'un « spot » sur les ondes radio deux fois par semaine pendant six mois ou bien mettre des dépliants à disposition de manière permanente, dans les salles des professeurs.

# RESSOURCES

## RESSOURCES

### Liste des ressources utilisées dans le cadre de l'élaboration de ce manuel pédagogique

ActionAid International. (2006). The Impact of Girls' Education on HIV and Sexual Behaviour; Girl Power, Education and HIV Series 01. Disponible en anglais, à l'adresse <http://www.actionaid.org>

ActionAid International. (janvier 2007). Making the Grade: A Model National Policy for the Prevention, Management, and Elimination of Violence Against Girls in School. Disponible en anglais, à l'adresse : [http://www.actionaid.org/wps/content/documents/making\\_grade.pdf](http://www.actionaid.org/wps/content/documents/making_grade.pdf)

Addressing School-Related Gender-Based Violence (SRGBV) in Education: A Workshop for USAID Staff, Partners and Stakeholders. Co-sponsorisé par Management Systems International (<http://www.msiworldwide.com>) et USAID (<http://www.usaid.gov>), 4–5 décembre 2006, Washington, D.C.

Bonner Foundation. (n.d.). Deepening Gender Awareness. Disponible en anglais, à l'adresse : [http://www.bonner.org/resources/modules/modules\\_pdf/BonCurGender2Deepening.pdf](http://www.bonner.org/resources/modules/modules_pdf/BonCurGender2Deepening.pdf)

Bonner Foundation. (n.d.). Gender Awareness: An Introductory Workshop. Disponible en anglais, à l'adresse [http://www.bonner.org/resources/modules/modules\\_pdf/BonCurGender1Awareness.pdf](http://www.bonner.org/resources/modules/modules_pdf/BonCurGender1Awareness.pdf)

Canada Nepal Gender in Organizations Project. (2005). Module #1, Gender Awareness. Training Package #1, Interpersonal Growth and Gender in Groups. Disponible en anglais, à l'adresse : <http://www.cngo.org.np/pub/trainingpack.php>

Gender Links. (2003). Gender and Images in Southern Africa. Disponible en anglais, à l'adresse : [http://www.gender-links.org.za/page.php?p\\_id=166](http://www.gender-links.org.za/page.php?p_id=166)

Hallak, J., & Poisson, M. (n.d.). Ethique et corruption dans l'éducation : Codes de conduite dans le secteur de l'éducation. Institut international de planification de l'Education, UNESCO. Disponible à l'adresse: <http://www.unesco.org/iiep/fre/focus/etico/conduct1.htm>

Réseau Education-Médias (2007). Les stéréotypes sexuels- Exploration

Document disponible à l'adresse : [http://www.media-awareness.ca/francais/ressources/educatif/activities/secondaire\\_1-2/representation\\_sexes/exploration\\_stereotypes\\_sexuels.cfm](http://www.media-awareness.ca/francais/ressources/educatif/activities/secondaire_1-2/representation_sexes/exploration_stereotypes_sexuels.cfm)

Rivers, K., & Aggleton, P. (n.d.). Gender and the HIV Epidemic: Adolescent Sexuality, Gender and the HIV Epidemic. Programme des Nations Unies pour le développement, Programme relatif au VIH et au développement. Disponible en anglais, à l'adresse: <http://www.undp.org/hiv/publications/gender/adolesce.htm>

Ministère de l'apprentissage de la Saskatchewan, Centre de ressources du programme vert (1991). Gender Equity: Policy and Guidelines for Implementation. Site en français mais document disponible en anglais uniquement, à l'adresse: [http://www.sasked.gov.sk.ca/curr\\_inst/iru/gender.shtml](http://www.sasked.gov.sk.ca/curr_inst/iru/gender.shtml).

Subrahmanian, R. (2005). Gender Equality in Education: Definitions and Measurements. International Journal of Educational Development, 25(4), 395–407.

UNESCO et le Centre de développement pour l'Education (EDC)- (2005). Leading the Way in the Education Sector: Advocating for a Comprehensive Approach to HIV and AIDS in the Caribbean. Newton, MA: Centre de développement pour l'Education.

Fonds des Nations Unies pour les femmes, Région Est et Asie du Sud-Est (UNIFEM)

(n.d.) . Masculinity and Gender-Based Violence. Gender Fact Sheet No. 5. Disponible en anglais, à l'adresse: <http://www.unifem-eseasia.org/resources/factsheets/UNIFEMsheet5.pdf>

Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW)- (2004). Glossaire de genre. Disponible à l'adresse: <http://www.un-instraw.org/fr/index.php?option=content&task=view&id=37&Itemid=76>

## Liste d'instruments mondialement reconnus qui fournissent une compréhension commune des questions relatives à l'égalité de genre, et qui contribuent à la consolidation des engagements pris dans ce domaine:

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail- (2001), Bureau international du travail. Disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf>

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. - (1979), Assemblée générale des Nations. Disponible à l'adresse : <http://www.ohchr.org/french/law/cedaw.htm>

Convention relative aux droits de l'enfant - (1989), UNICEF. Disponible à l'adresse: <http://www.unicef.org/french/crc/>

Cadre d'action de Dakar sur l'Education Pour Tous - (2000), UNESCO. Disponible à l'adresse: [http://www.unesco.org/education/efa/ed\\_for\\_all/dakfram\\_fr.shtml](http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/dakfram_fr.shtml)

Déclaration de l'IE sur l'éthique professionnelle (2004). Internationale de l'Education. Disponible à l'adresse: <http://www.ei-ie.org/worldcongress/fr/resolutions01.html>

Objectifs du Millénaire pour le développement. (1990). Projet Objectifs du Millénaire des Nations Unies. Disponible à l'adresse: <http://www.un.org/french/millenniumgoals/index.shtml>  
[http://www.un.org/french/millenniumgoals/goal\\_3.html](http://www.un.org/french/millenniumgoals/goal_3.html)

Déclaration d'engagement de l'UNGASS sur le VIH/SIDA. (2001). Session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/SIDA. Disponible à l'adresse : <http://www.un.org/french/ga/sida/conference/aress262f.pdf>



**EDC**

CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT  
SCOLAIRE SÛR POUR TOUS:  
MANUEL PRATIQUE  
À L'USAGE DES ENSEIGNANTS