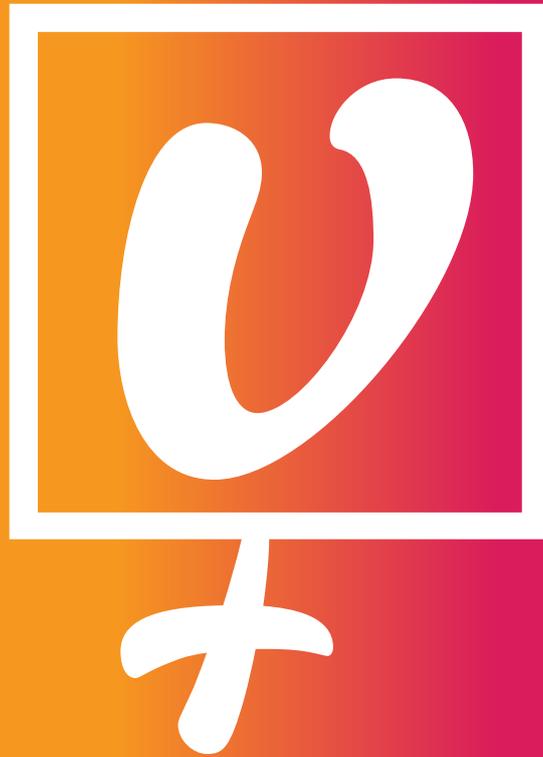


Enquête de  
l'Internationale de l'Éducation



**Rapport de  
l'enquête quadriennale 2024  
de l'Internationale de l'Éducation  
sur l'Égalité et l'Équité de Genre**



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

## A propos des auteurs :

**Sébastien Hine** est consultant en éducation et développement international. Il dispose de 11 années d'expérience en recherche et politiques en matière de genre et d'éducation, d'éducation en contexte d'urgence et de systèmes de données en lien avec l'éducation. Il est diplômé d'un master en Planification de l'éducation, économie et développement international de l'Institute of Education de l'University College de Londres. Il a travaillé pour l'Overseas Development Institute, Save the Children et l'Institut international de planification de l'éducation de l'UNESCO. Il a également été consultant pour de nombreuses ONG et agences des Nations Unies.

**Artur Borkowski** possède plus de 10 ans d'expérience en recherche dans les domaines du développement international, de la réponse humanitaire, et, de l'éducation. Il est titulaire d'un doctorat du King's College de Londres et a travaillé au Bureau de recherche de l'UNICEF, à l'Institut de statistique de l'UNESCO et à l'UNESCO.

## A propos de l'Internationale de l'Education :

L'Internationale de l'Education représente les organisations d'enseignant·e·s et d'employé·e·s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé·e·s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Education regroupe tous les enseignant·e·s et employé·e·s de l'éducation.



Ce travail est sous licence  
[Creative Commons  
Attribution-NonCommercial-  
ShareAlike 4.0 International  
License. \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Rapport de  
l'enquête quadriennale 2024  
de l'Internationale de l'Éducation  
sur l'Égalité et l'Équité de Genre**

# Table des matières

<b>Avant-propos</b>	<b>1</b>
<b>Résumé</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Objectifs de l'enquête 2024</b>	<b>5</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>6</b>
1. Taux de réponse et aperçu des réponses	7
2. Limites	7
<b>Constats 8</b>	
1. Promouvoir l'égalité de genre au sein des syndicats : des progrès constatés mais des enjeux qui demeurent	8
Une prédominance masculine qui perdure aux postes de direction	12
2. Un taux d'adoption des politiques sur l'égalité de genre élevé, mais des progrès restent encore possibles	12
Politiques sur l'égalité de genre	12
Quotas de genre	13
3. Les syndicats adoptent des mesures et initiatives variées pour améliorer l'égalité de genre	14
4. La lutte contre les violences basées sur le genre est une priorité pour les syndicats avec réponses régionales variées	17
La C190, une convention intégrée par plus de la moitié des syndicats	17
Au moins 60 % des répondant·e·s disposent de mesures de lutte contre les violences basées sur le genre, mais les mécanismes de suivi restent rares au sein des syndicats	17
Mesures de lutte contre les violences basées sur le genre au sein des syndicats	18
Mécanismes de suivi des violences basées sur le genre	19
Mesures éducatives de lutte contre les violences et le harcèlement basés sur le genre	19
5. L'éducation transformatrice de genre	22
6. Les mesures des syndicats en faveur des groupes marginalisés	24
7. Comment l'IE peut renforcer son appui aux syndicats	25
<b>Conclusions</b>	<b>27</b>
<b>Recommandations</b>	<b>29</b>
1. Recommandations à l'intention des organisations membres	29
2. Recommandations à l'intention de l'IE	30
<b>Bibliographie</b>	<b>31</b>
<b>Annexe</b>	<b>32</b>
1. Questionnaire	32

## Encadrés

Encadré 1. Les défis à relever pour maintenir les progrès en matière d'égalité de genre au sein des syndicats	9
Encadré 2. Les défis auxquels les femmes font face aux postes de direction	11
Encadré 3. Des initiatives visant à améliorer l'égalité de genre	16
Encadré 4. Des progrès lents en matière de lutte contre les violences basées sur le genre	20
Encadré 5. Les syndicats de l'éducation peuvent initier la mise en pratique d'approches transformatrices de genre dans leur pays ou à l'international	23

## Tableau

Tableau 1. Taux de réponse au questionnaire, par région	7
---	---

## Figures

Figure 1. Proportion des personnes parmi les membres et les plus hautes instances des syndicats s'identifiant comme femmes en 2019 et 2023	8
Figure 2. Proportion des personnes parmi les membres et les plus hautes instances des syndicats s'identifiant comme non binaires ou transgenres en 2019 et 2023	10
Figure 3. Proportion des personnes occupant les postes suivants en 2019 et 2023, par genre	10
Figure 4. Proportion des politiques internes relatives à l'égalité de genre en fonction de leur année de mise en place au sein du syndicat (périodes de cinq ans)	13
Figure 5. Proportion des politiques de quotas de genre en fonction de leur année de mise en place au sein du syndicat (périodes de cinq ans)	13
Figure 6. Proportion des syndicats mettant en œuvre des mesures spécifiques en faveur de l'égalité de genre	14
Figure 7. Proportion des syndicats mettant en œuvre les mesures et initiatives suivantes concernant l'égalité de genre, par région	15
Figure 8. Proportion des syndicats répondants ayant intégré la C190, par région	17
Figure 9. Proportion des syndicats disposant de mesures de lutte contre les violences basées sur le genre	18
Figure 10. Proportion des syndicats mettant en œuvre les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre	18
Figure 11. Proportion des syndicats mettant en œuvre les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre, par région	19
Figure 12. Proportion des syndicats mettant en place les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre dans les établissements éducatifs	21
Figure 13. Proportion de syndicats mettant en œuvre les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement basées sur le genre dans les établissements éducatifs, par région	22
Figure 14. Proportion de syndicats mettant en œuvre une approche transformatrice de genre, par type d'approche	23
Figure 15. Proportion de syndicats mettant en œuvre des activités d'amélioration de l'accès à l'éducation en faveur des groupes marginalisés, par groupe marginalisé	24

## Liste des abréviations

---

- C190 de l'OIT** *Convention n° 190 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement*
- IE** *L'Internationale de l'Éducation*
- LGBTI+** *Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et toute autre personne dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère des normes sociales*
- PAEG** *Plan d'action pour l'égalité de genre*
- SIRPA** *Structure interrégionale des pays arabes*
- VBG** *Violences basées sur le genre*

# Avant-propos

La profession enseignante est largement féminisée dans de nombreuses régions du monde. L'égalité et l'équité des genres sont dès lors fondamentales pour le travail de l'Internationale de l'Éducation pour parvenir à des systèmes d'éducation publique de haute qualité. L'enquête quadriennale de l'IE sur l'égalité et l'équité des genres est l'occasion de faire le point sur le travail de nos organisations membres au cours de ce dernier cycle de Congrès. Grâce à cette enquête, nous pouvons tracer une nouvelle voie à suivre lors de l'élaboration du nouveau Plan d'action pour l'Égalité des Genres pour les cinq prochaines années.

Nous exprimons notre gratitude aux organisations membres pour leur participation à cette enquête et leurs réponses détaillées. Avec plus de 123 réponses, le rapport sur l'égalité et l'équité des genres montre que l'égalité des genres est toujours un domaine de travail important pour nos membres et souligne les efforts continus déployés pour lutter contre les inégalités de genres et pour promouvoir des initiatives et des pratiques équitables au sein du mouvement syndical de l'éducation.

Depuis notre dernier Congrès mondial, la Convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail a révolutionné le travail de l'IE en matière d'égalité des genres. Elle a entraîné des conversations plus approfondies sur la violence et le harcèlement, non seulement dans le monde du travail et dans les systèmes éducatifs, mais aussi dans les syndicats. Les membres de l'IE mettent en œuvre un large éventail d'activités relatives à la violence basée sur le genre, avec d'importantes différences régionales, mais l'importance des réseaux de femmes en tant que moteur de ces activités ne peut passer inaperçue.

Dans certaines régions, il y a eu des reculs, partiellement causés par, mais pas

seulement, la pandémie de COVID-19, aux politiques d'austérité, à la crise économique, aux guerres et aux conflits. Simultanément, depuis notre dernier Congrès mondial, nous avons vu des mouvements anti-genres et anti-féministes bien financés et interconnectés, se répandre dans les régions, alors que les gouvernements de droite et autoritaires utilisent le corps des femmes comme une pièce d'un jeu d'échec politique.

Collectivement, nous ne faisons pas assez pour résoudre le problème de la représentation des genres dans le processus décisionnel des syndicats. Comme l'indique le rapport, les femmes adhèrent aux syndicats, ce qui se traduit par une augmentation numérique du nombre de membres ; toutefois, une augmentation du nombre de membres n'équivaut pas à une augmentation de la participation réelle. Les normes et stéréotypes inéquitables en matière de genre imposent aux femmes de supporter le poids des responsabilités domestiques et une charge mentale sans fin, ce qui se traduit par ce que le rapport appelle la « collision entre vie professionnelle et vie privée ». Ce phénomène a été particulièrement évident et exacerbé lors de la pandémie de COVID-19.

Parallèlement, dans toutes les régions, les femmes ne se voient pas représentées dans les organes décisionnels les plus élevés de leur syndicat. Entre 2010 et 2023, le pourcentage de syndicats ayant atteint la parité hommes-femmes dans leurs organes décisionnels les plus élevés n'a pas évolué. Celles qui obtiennent un siège à la table des négociations sont souvent confrontées à des défis supplémentaires que leurs collègues masculins ne connaissent pas.

Pour avancer, le rapport demande aux syndicats de prendre en compte le rôle des hommes et des garçons dans le travail sur l'égalité des genres. Le fait

de cibler exclusivement les femmes pour les formations et les initiatives en matière d'égalité des genres revient non seulement à négliger le rôle essentiel des hommes dans ces processus, mais aussi à faire peser injustement sur les femmes la responsabilité de la promotion de l'égalité des genres sur le lieu de travail et dans des cadres éducatifs.

Nous encourageons toutes les organisations membres de l'IE à lire ce rapport et à réfléchir à la manière dont l'IE peut faire progresser son travail collectif sur l'égalité et l'équité des genres.



David Edwards  
Secrétaire général

# Résumé

Le présent rapport met en avant les conclusions de l'enquête Égalité et Équité de genre couvrant la période de 2019 à 2023. Il s'agit de la plus récente enquête quadriennale de l'IE sur l'égalité de genre et la diversité. Elle se fonde sur 123 réponses à un questionnaire en ligne envoyé aux membres (taux de réponse de 33 %), ainsi que sur 13 entretiens approfondis avec certains syndicats sélectionnés. Les résultats sont le reflet d'une diversité d'expériences inhérente à une enquête portant sur des organisations du monde entier, basées dans des pays à faible revenu aussi bien qu'à revenu élevé.

La participation des personnes s'identifiant comme femmes, non binaires ou transgenres parmi les membres des syndicats de l'IE et leurs plus hautes instances est en hausse. Cependant, cette progression est lente, limitée voire susceptible de s'inverser. La prédominance des hommes aux postes de direction des syndicats de l'éducation persiste : seuls un quart des secrétaires généraux·les et 40 % des secrétaires généraux·les adjoint·e-s sont des femmes. Ces chiffres n'ont globalement pas augmenté depuis 2010. Les raisons invoquées, pour expliquer la sous-représentation des femmes aux postes de direction, sont les attentes plus élevées vis-à-vis des femmes que des hommes, une charge de travail trois voire quatre fois supérieure qui incombe à de nombreuses femmes (emploi dans l'enseignement, fonction au sein du syndicat, responsabilités familiales et rôle en tant que modèle pour d'autres femmes), ainsi qu'une plus grande surveillance, et des violences plus fréquentes qui dissuadent les femmes de se présenter.

Ces inégalités subsistent malgré le recours croissant à des systèmes de quota et à des politiques formalisées en matière d'égalité de genre depuis dix ans. En effet, 60 % des syndicats répondants disposent de politiques et 52 % de quotas. La plupart de ces mesures ont été établies depuis la dernière enquête quadriennale

sur l'égalité de genre de 2015, ce qui indique un développement progressif des politiques des syndicats répondants. De plus, ces derniers mettent en place différentes mesures et initiatives en faveur de l'égalité de genre. Par exemple, huit répondant·e-s sur dix mènent des activités de formation sur le genre et la non-discrimination dans l'éducation auprès de leurs membres ou développent des mesures visant à améliorer l'égalité de genre dans les organes de prise de décision. Sept répondant·e-s sur dix disposent quant à eux de réseaux ou comités consultatifs sur les questions de genre.

Les violences et le harcèlement fondés sur le genre, à la fois au sein des syndicats et des systèmes éducatifs dans leur ensemble, restent un enjeu pour les membres de l'IE qui abordent la problématique de différentes manières. Par exemple, la moitié des répondant·e-s a intégré la convention no 190 de l'Organisation internationale du Travail relative au droit à « *un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre* » dans leurs politiques syndicales. Par ailleurs, six membres sur dix ont déclaré disposer de mesures de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) au sein du syndicat, sept sur dix de mesures relatives aux VBG dans l'éducation et seulement quatre sur dix ont des mécanismes de suivi des VBG au sein du syndicat. Les membres ont recours à une grande variété d'initiatives pour lutter contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre, notamment des activités de sensibilisation, la collecte de données, l'amélioration des infrastructures et la participation dans l'élaboration des politiques. Toutefois, des progrès sont nécessaires dans près de l'ensemble des pays pour mieux comprendre les VBG physiques et non physiques, à travers l'instauration de dispositifs de suivi et de signalement, mais aussi de mécanismes de prévention.

Six syndicats sur dix ont mis en œuvre des mesures d'éducation transformatrice de genre visant à changer les stéréotypes, les attitudes, les normes et les pratiques au sein de leur système éducatif national. Parmi ces mesures, la moitié se concentrent sur la formation des enseignant·e·s et quatre sur dix sur l'élaboration d'un programme scolaire. Les syndicats ont également développé des initiatives afin de travailler avec divers groupes marginalisés, tels que les étudiant·e·s en situation d'extrême pauvreté, les étudiant·e·s en situation de handicap, les enfants déscolarisé·e·s et les étudiant·e·s en zone rurale reculée. Six répondant·e·s sur dix mènent des activités visant à améliorer l'accès à l'éducation en faveur des étudiant·e·s marginalisé·e·s mais des différences majeures ont été observées d'une région à l'autre.

Dans l'ensemble, les syndicats ont réalisé des progrès en matière d'égalité de genre, en particulier compte tenu des difficultés posées par le contexte mondial, telles que la pandémie de Covid-19 ou le retour à des politiques conservatrices et d'extrême-droite dans certains pays. Cependant, il existe une marge d'amélioration dans tous les domaines de l'égalité de genre et, de manière générale, dans le Plan d'action pour l'égalité de genre.

# Introduction

L'Internationale de l'Éducation (IE) et ses organisations membres mènent diverses actions dans le but de faire progresser l'égalité et l'équité de genre, ainsi que les droits des femmes et des filles aux niveaux local, national, régional et international. Afin de régulièrement dresser le bilan de ces efforts, le Congrès fondateur de l'IE en 1995 a chargé cette dernière de mener, avant chaque congrès mondial, une enquête sur les questions de genre, d'égalité et de diversité. En vue du 10<sup>e</sup> congrès mondial de l'IE en juillet 2024, l'enquête quadriennale sur l'égalité de genre et la diversité se compose de trois enquêtes : la première sur les droits des personnes LGBTI+, la seconde sur l'égalité et l'équité de genre et la troisième sur les droits des personnes autochtones (voir annexe pour la liste complète des termes clés).

Le présent rapport porte sur les conclusions de l'enquête relative à l'égalité et à l'équité de genre pour la période de

2019 à 2023. Il énonce tout d'abord les objectifs et la méthodologie de recherche. Les résultats sont ensuite exposés dans les sections thématiques suivantes :

- Changements dans l'égalité de genre au sein des syndicats ;
- Mise en œuvre de politiques et de quotas en matière d'égalité de genre ;
- Mesures d'amélioration de l'égalité de genre ;
- Violences basées sur le genre ;
- Éducation transformatrice de genre ;
- Groupes marginalisés ;
- Comment l'IE peut renforcer son appui aux syndicats.

Enfin, des conclusions et des recommandations sont formulées à l'attention de l'IE et de ses organisations membres.

## Objectifs de l'enquête 2024

L'enquête vise à fournir une analyse des politiques des syndicats, de leurs priorités en matière de plaidoyer et des défis éducatifs auxquels ils font actuellement face. Cette analyse a pour but de contribuer au travail de l'IE visant à renforcer et protéger les droits des femmes et des filles à travers l'éducation. Dans certains cas, les taux de réponse des enquêtes précédentes étaient relativement faibles, rendant difficiles le suivi et la mesure de l'impact. Dans la continuité de l'enquête quadriennale de 2015, l'enquête 2024 avait pour objectif de :

- faire un lien direct avec les différents plans d'action, en particulier le Plan d'action pour

l'égalité de genre (PAEG) 2020-2023 ;

- évaluer dans quelle mesure les organisations membres ont pu contribuer à leur mise en œuvre aux niveaux national, régional et international ;
- déterminer comment l'IE peut appuyer ses membres dans l'exécution des PAEG.

Les résultats seront présentés aux organisations membres de l'IE lors du prochain Congrès mondial à Buenos Aires, en Argentine, en juillet 2024.

# Méthodologie

Le présent rapport se fonde sur une étude à méthodes mixtes comprenant un questionnaire envoyé à toutes les organisations membres de l'IE (entre le 29 février et le 29 mars 2024) et 13 entretiens avec certaines d'entre elles (menés entre le 8 et le 19 avril 2024).

Le questionnaire a été conçu suivant deux principes :

1. Veiller à ce qu'il soit relativement court et simple de telles sortes que les répondant·e·s n'aient pas à effectuer de longues recherches et puissent le compléter dans un délai raisonnable. Toutefois, ce critère a été mis en balance avec le besoin de couvrir l'ensemble des sujets d'intérêt pour l'IE et ceux traités dans le PAEG 2020–2023. Ce dernier soulignait trois priorités principales : promouvoir la participation et le leadership des femmes dans les syndicats de l'éducation, mettre en place des mesures visant à renforcer une approche intersectionnelle de l'égalité de genre dans et par l'éducation, et favoriser l'émancipation économique des femmes. Le sondage mené dans le cadre de l'enquête comportait 57 questions sur ces sujets, pour un temps de réponse d'environ 40 minutes. Ce délai était plus long qu'en 2015, mais il était essentiel de mettre à jour les données collectées par l'IE lors de la précédente enquête tout en ouvrant le questionnaire aux nouvelles thématiques devenues prioritaires depuis.

2. Associer questions quantitatives et qualitatives afin de faciliter l'analyse des données et leur représentation à travers des graphiques et des

diagrammes, tout en laissant aux répondant·e·s la possibilité de fournir de plus amples informations ou de mentionner des exemples de bonnes pratiques qui pourraient être partagées avec les autres organisations membres.

Le questionnaire a été envoyé au Comité de l'IE sur la condition des femmes afin d'avoir un retour sur sa pertinence et à sa clarté. Il a ensuite été transmis via Customer Voice à l'ensemble des organisations membres. Il est resté disponible en ligne en anglais, en français et en espagnol durant toute la durée du sondage. Le Secrétariat de l'IE et les bureaux régionaux ont encouragé et facilité le remplissage du questionnaire.

Des guides d'entretiens ont été conçus de manière à compléter les résultats du questionnaire. Ils se concentrent sur trois domaines clés identifiés par l'IE : (1) le renforcement de l'égalité de genre au sein des syndicats (y compris au niveau de la direction), (2) les violences basées sur le genre (par exemple, autour de la mise en œuvre de la convention no 190 et de politiques de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre de manière plus générale) et (3) les difficultés rencontrées et l'appui que l'IE pourrait apporter. Le choix des syndicats interrogés a permis de couvrir toutes les régions et des pays à différents niveaux de revenu afin de garantir la représentativité de l'enquête. Trois entretiens ont été menés dans chacune des trois régions suivantes : Afrique, Amérique du Nord et Caraïbes, et Europe, tandis que deux entretiens ont eu lieu en Asie-Pacifique comme en Amérique latine. Les entretiens se sont déroulés en anglais, en français, en espagnol et en kurde.

## 1. Taux de réponse et aperçu des réponses

Sur 373 membres, 123 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 33 %. Ce chiffre correspond à une baisse de la participation en 2024 comparé aux 125 réponses reçues lors de l'enquête PAEG de 2015 (deux syndicats de moins ont répondu). La représentation régionale est inégale : l'Afrique totalise le plus de réponses (45, dont 5 dans la sous-région de la Structure interrégionale des pays arabes – SIRPA) et l'Amérique du Nord et les Caraïbes le moins (11). En matière de taux de réponse régional, l'Amérique latine présente le taux le plus élevé avec 41,2 % et l'Europe le taux le plus bas avec 23 % (voir tableau ci-dessous pour le détail).

Bien que le taux de réponse de l'enquête sur l'égalité de genre soit similaire à celui de l'enquête de 2015 (31 %), 250 organisations membres n'ont pas répondu. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce constat, notamment une certaine « lassitude » vis-à-vis des sondages (ceux sur les droits des peuples autochtones et les droits des personnes LGBTI+ ont été conduits simultanément), ou un manque de temps du côté des personnels et des dirigeant·e·s. Compte tenu du nombre important de syndicats n'ayant pas répondu,

les informations présentées dans ce rapport ne peuvent être considérées comme représentatives des efforts de l'ensemble des organisations membres de l'IE en matière de genre et de la diversité. Elles en offrent un aperçu pour un groupe restreint d'organisations. Parmi les membres ayant répondu, 15 (12 %) ont requis l'anonymat concernant le pays ou territoire concerné et 19 (15,5 %) ont préféré que leur nom ne soit pas mentionné dans la publication. Les organisations et les pays concernés ont été anonymisés en fonction des préférences indiquées par les répondant·e·s. Les participations aux entretiens sont également anonymes. Dans ces cas précis, la région du syndicat anonymisé est alors utilisée plutôt que le pays ou territoire concerné.

## 2. Limites

L'étude comporte plusieurs limites. Tout d'abord, aucune information n'a été collectée concernant les raisons spécifiques pour lesquelles les syndicats ont choisi de ne pas répondre au questionnaire. De même, bien que les entretiens aient cherché à représenter une grande variété de régions et de niveaux de revenu des pays, il se peut que la volonté de participer soit plus forte de la part de syndicats qui estiment avoir plus

**Tableau 1. Taux de réponse au questionnaire, par région**

Région	Réponses reçues	Nombre total de syndicats dans la région	Taux de réponse (%)
Afrique	45	117	38.5
Asie-Pacifique	25	63	39.7
Europe	28	122	23.0
Amérique latine	14	34	41.2
Amérique du Nord et Caraïbes	11	37	29.7

avancé que d'autres sur ces questions et souhaiteraient voir ces progrès mis en avant. Ainsi, un membre interrogé en entretien dans le cadre de cette enquête a indiqué ne pas avoir complété le questionnaire de l'étude concernant les droits des personnes LGBTI+ car il s'agit d'un sujet éminemment sensible dans le contexte dans lequel il se situe. Selon la même logique, le taux de réponse au

sondage sur le genre a pu être influencé par des réticences à répondre de la part de syndicats basés dans des contextes où le genre est un sujet particulièrement délicat. Enfin, les données recueillies dans le cadre du questionnaire et des entretiens sont principalement descriptives et ne permettent pas d'établir un lien de causalité entre les thématiques étudiées.

## Constats

### 1. Promouvoir l'égalité de genre au sein des syndicats : des progrès constatés mais des enjeux qui demeurent

La présente section met en avant les résultats constatés en matière d'égalité de genre et de leadership au sein des syndicats de l'éducation. Elle montre que les progrès dans ce domaine sont limités et qu'une prédominance des hommes subsiste aux postes de direction.

La part des personnes s'identifiant comme femmes, non binaires ou transgenres est en augmentation parmi les membres des syndicats et leurs plus hautes instances. Cependant, ce n'est pas le cas aux postes de direction et les représentant·e·s des syndicats restent majoritairement des hommes.

Globalement, la part des membres s'identifiant comme femmes au sein des syndicats a augmenté au cours de la période entre 2019 et 2023, et on constate une baisse de la proportion de syndicats rapportant des tranches de pourcentages faibles, notamment de 0 à 24 % (voir Figure 1).

En 2019, 20 % des syndicats répondants déclaraient que seuls 0 à 24 % de leurs membres s'identifiaient comme femmes. En 2023, cette proportion était tombée à 12 %. Parallèlement, la catégorie de 50 à 74 % est passée de 26 % des syndicats en 2019 à 28 % en 2023. Les changements les plus remarquables ont été opérés au niveau le plus bas du spectre : 12 syndicats appartenant à la catégorie de 0 à 24 % des membres sont passés à la catégorie de 25 à 49 % en 2023. Toutefois, treize syndicats sont restés dans la catégorie de 0 à 24 %.

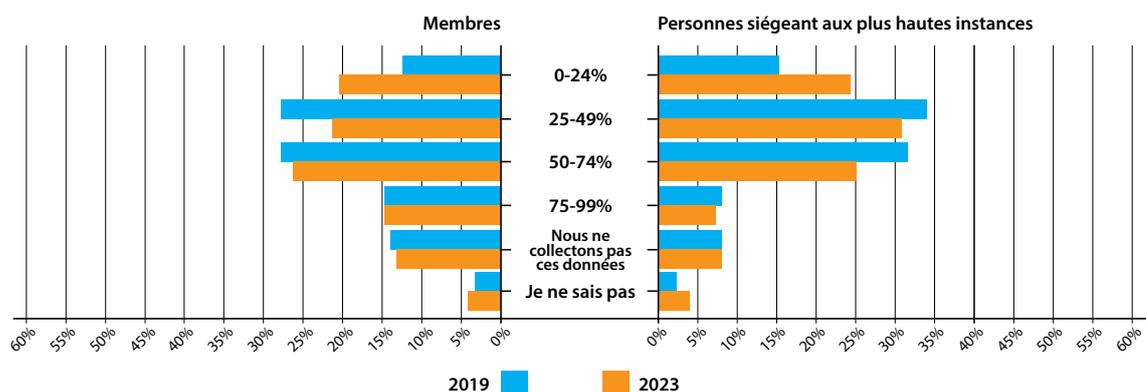


Figure 1. Proportion des personnes parmi les membres et les plus hautes instances des syndicats s'identifiant comme femmes en 2019 et 2023

## Encadré 1 – Les défis à relever pour maintenir les progrès en matière d'égalité de genre au sein des syndicats

Si, comme le démontrent les résultats du sondage, des progrès notables ont été réalisés, les entretiens prouvent également que ces évolutions ne sont ni inéluctables, ni à sens unique. Certains syndicats ont souligné le risque de complaisance associée à l'impression que l'égalité de genre a suffisamment progressé. D'autres ont indiqué que l'influence grandissante de l'extrême droite et mouvements antiféministe, de même que des partis politiques religieux conservateurs, constituaient une menace pour le progrès. Ces deux mouvements peuvent faire pression sur les organisations et les individus dans le but de maintenir voire de revenir à des normes sociales qui restreignent les droits des femmes et des groupes marginalisés en particulier.

*« Certaines femmes veulent nous rejoindre mais leurs maris ne les y autorisent pas [...]. Elles ne sont pas autorisées à participer aux réunions syndicales. »* Zanzibar

Tous les syndicats interrogés en entretien ont mis en avant leurs efforts de promotion du leadership des femmes et de l'égalité de genre plus largement. Toutefois, peu d'entre eux ont impliqué les hommes dans ces activités et plusieurs ont mentionné qu'il s'agit d'une lacune qu'ils entendent combler à l'avenir. Ainsi, il semblerait que les formations, les activités de renforcement des capacités, la sensibilisation et autres initiatives s'adressent aux femmes car ce sont principalement elles qui subissent les discriminations. Cette stratégie présente cependant le risque de concentrer les efforts

sur les symptômes et non sur les causes profondes des inégalités de genre. En ne ciblant que les femmes, les formations et mesures en faveur de l'égalité de genre non seulement négligent le rôle essentiel des hommes, mais font également injustement reposer sur les femmes la responsabilité de promouvoir l'égalité de genre sur le lieu de travail et dans l'éducation.

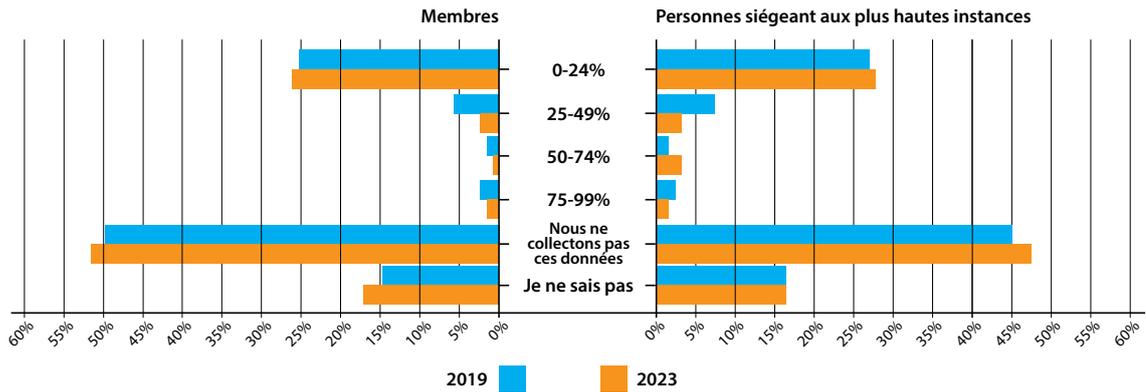
À propos des formations des syndicats : *« Nous avons commis une petite erreur. Nous aurions dû travailler avec les jeunes hommes et femmes. Nous n'aurions pas dû nous concentrer sur les femmes uniquement [...]. Si nous ne sensibilisons pas les hommes, s'ils ne comprennent pas l'importance du genre, ils continueront d'être un obstacle pour les militantes. »* Maroc

Par ailleurs, certains syndicats ont constaté qu'il était de plus en plus difficile d'impliquer les jeunes générations dans les activités syndicales. Cette tendance pose un risque supplémentaire concernant les progrès en matière d'égalité de genre, ainsi que le renouvellement des syndicats. D'autres affirment que les pressions qui pèsent sur l'engagement des jeunes sont de plus en plus importantes, en partie en raison de l'augmentation du coût de la vie qui leur laisse moins de temps pour participer aux activités syndicales.

Plusieurs organisations ont également mentionné le manque de financement qui limite leur capacité à conduire des activités. À Zanzibar, par exemple, le syndicat interrogé a évoqué le coût du transport pour se rendre dans les zones reculées, tandis qu'au Kurdistan, il a rapporté disposer de très peu de moyens pour mener les activités qu'il souhaitait.

Malgré ces évolutions démographiques au niveau des membres, peu de progrès ont été réalisés en faveur de la parité de genre aux postes de direction des syndicats. Ces changements ont également été observés dans la composition des plus hautes

instances des organisations membres. En d'autres termes, et en comparaison avec les enquêtes précédentes, 45 % des syndicats avaient atteint la parité au sein des plus hautes instances en 2010, avec 50 % ou plus de représentation féminine.



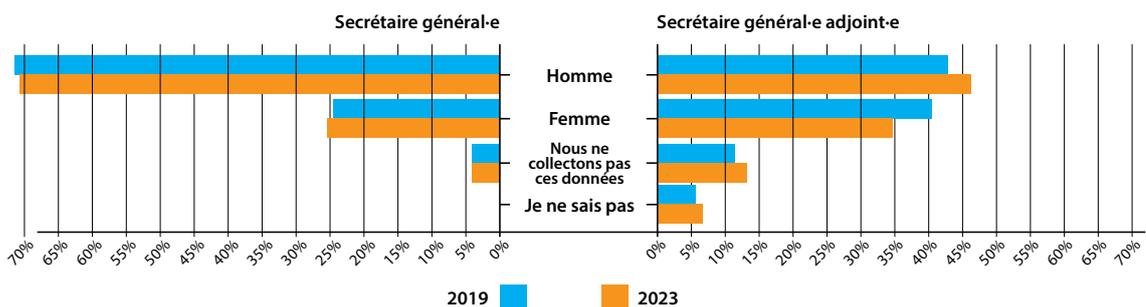
**Figure 2.** Proportion des personnes parmi les membres et les plus hautes instances des syndicats s'identifiant comme non binares ou transgenres en 2019 et 2023

Ce chiffre est passé à 51 % en 2015 avant de descendre à 37 % en 2019 (contre 50 % dont plus de la moitié des membres étaient des femmes) puis de remonter de nouveau à 45 % en 2023 (contre 51 % dont plus de la moitié des membres étaient des femmes). Cela signifie qu'au cours de la période entre 2010 et 2023, il n'y a eu aucune différence pour les syndicats ayant atteint la parité de genre au sein de leurs plus hautes instances. Cette évolution n'a toutefois pas été linéaire.

Les syndicats collectent beaucoup moins de données concernant les membres s'identifiant comme non binares ou transgenres que concernant de la représentation des femmes dans les différentes instances syndicales (figure 2). Plus de 60 % des répondant-e-s ne recueillent aucune donnée relative à la participation des membres s'identifiant comme non binares ou transgenres au sein de leur organisation. En 2019, 69 % des répondant-e-s n'avaient pas d'information à ce sujet ou ne collectaient pas cette donnée, contre 65 % en 2023.

En 2019 toujours, 26 % des syndicats (soit 84 % de ceux qui recueillaient des données) comptaient 0 à 24 % de membres s'identifiant comme non binares ou transgenres. En 2023, ce chiffre est passé à 25 % (soit 72 % des organisations recueillant des données). Une augmentation est toutefois à noter parmi les syndicats dénombrant 25 à 49 % de membres non binares ou transgenres.

Par ailleurs, en 2019, 64 % des syndicats répondants n'avaient pas d'information ou ne collectaient pas de données concernant les personnes s'identifiant comme non binares ou transgenres au sein des plus hautes instances de leur organisation. Ce taux est passé à 61 % en 2023. Parmi les répondant-e-s disposant de données, 28 % comptaient entre 0 et 24 % de personnes s'identifiant comme non binares ou transgenres au sein de leurs plus hautes instances en 2019, contre 27 % en 2023. De plus, 7,4 % des syndicats recensaient entre 25 et 49 % de membre s'identifiant comme non binares ou transgenres au sein de leurs plus hautes instances en 2023, une



**Figure 3.** Proportion des personnes occupant les postes suivants en 2019 et 2023, par genre

nette hausse par rapport à 3,3 % en 2019. Au total, la part des personnes parmi les membres et au sein des plus hautes instances s'identifiant comme non binaires ou transgenres est en augmentation d'après les répondant·e·s. Toutefois, certaines organisations ayant indiqué que plus de la moitié de leurs membres syndicaux·ales et des personnes siégeant aux plus hautes instances sont non binaires ou transgenres, ces résultats doivent être interprétés avec prudence.

### **Une prédominance masculine qui perdure aux postes de direction**

Les syndicats continuent d'être majoritairement dirigés par des hommes. Entre 2019 et 2023, la représentation des femmes aux postes à responsabilité tels que secrétaire général·e ou secrétaire général·e adjoint·e n'a pratiquement pas évolué.

En 2023, 24,6 % des syndicats sont dirigés par une secrétaire générale. Ils étaient 25,4 % en 2019. Ces chiffres correspondent à une baisse par rapport à 2010 (30 %). En ce qui concerne le poste de secrétaire général·e adjoint·e, la situation est légèrement meilleure : 40 % des syndicats déclarent que le poste est occupé par une personne s'identifiant comme femme en 2023, contre 34 % en 2019. Dans l'ensemble, davantage d'organisations ne disposent d'aucune information ou ne recueillent aucune donnée sur le genre de la personne occupant le poste de secrétaire général·e adjoint·e en 2019 (24) et en 2023 (21) que sur celui de la personne occupant le poste de secrétaire général·e (5 en 2019 et 5 en 2023). Ces résultats traduisent le besoin d'élargir les données démographiques collectées concernant les fonctions dirigeantes. Aucune organisation membre ayant répondu au sondage n'est dirigée par une personne non binaire ou transgenre.

Par rapport aux chiffres recueillis dans le cadre de l'enquête de 2015, on constate une baisse légère mais continue de la proportion de femmes

au poste de secrétaire générale depuis 2010, parmi les répondant·e·s. En raison du manque de données comparatives pour les autres postes de direction, il est difficile de déterminer si ce recul fait partie d'une tendance plus globale.

Néanmoins, ces résultats sur le temps long cachent des évolutions au niveau des organisations prises individuellement. Par exemple, neuf syndicats (68 % de ceux qui disposent d'informations concernant le genre pour les deux années) dirigés par un homme au poste de secrétaire général en 2019 étaient dirigés par une femme au même poste en 2023. En parallèle, parmi les syndicats dirigés par une femme secrétaire générale en 2019, 21 (soit 10,5 % du total des syndicats qui disposent d'informations concernant le genre pour les deux années) étaient toujours dirigés par une femme à cette fonction en 2023.

## Encadré 2 – Les défis auxquels les femmes aux postes de direction font face

De nombreux participant·e·s aux entretiens ont souligné la difficulté persistante à atteindre une représentation égale au niveau de la direction des syndicats, et ce, bien que les femmes constituent la majorité du personnel enseignant voire souvent des membres syndicaux·ales également. Selon les résultats de l'étude, des progrès sont visibles en ce qui concerne l'égalité de genre dans les organes de décision, mais ils sont limités lorsqu'il s'agit des postes de direction. Ce constat traduit des difficultés persistantes et nouvelles. La plupart des syndicats interrogés évoquent des attentes plus élevées vis-à-vis des femmes aux postes de direction, faisant référence à une charge de travail trois voire quatre fois supérieure à celle des hommes. Les femmes cumulent en effet l'emploi dans l'enseignement, la fonction au sein du syndicat, les responsabilités domestiques et le rôle de modèle pour d'autres femmes. Par opposition, seules les fonctions syndicale et d'enseignement sont généralement attendues des hommes.

*« La question du partage des responsabilités familiales continue d'être un défi car elles reposent sur les épaules des femmes : s'occuper des enfants et des proches âgé·e·s et malades, la cuisine, le lavage, le repassage, pour n'en citer que quelques-unes. Cela limite le temps que les femmes ont pour d'autres activités. Même lorsqu'il y a une volonté de participer et qu'il y a la capacité, le temps nous limite. »* Mexique

De nombreux syndicats interrogés ont également partagé que la marge d'erreur tolérée est plus basse pour les femmes et que les faux pas qu'elles commettent sont exploités par leurs adversaires. En outre, les réseaux sociaux offrent une plateforme permettant de plus en plus d'amplifier des critiques et violences qui ont toujours existé.

*« Les fonctions dirigeantes ne sont pas un milieu tendre et il faut savoir être coriace. Je connais des femmes qui disent "J'en serais capable, mais je n'ai pas envie de m'imposer ça, ni à ma famille. »* Amérique du Nord et Caraïbes

Les syndicats ont mis en évidence que, se présenter à des élections syndicales augmente la visibilité des candidat·e·s, ainsi que la surveillance dont iels font l'objet. Compte tenu des menaces de violences qu'elles subissent, de nombreuses femmes choisissent des postes de direction internes ou relativement bas sur l'échelle hiérarchique, plutôt que des fonctions impliquant une exposition publique, afin d'éviter d'être surveillées ou menacées.

*« J'ai reçu des commentaires sur mon apparence physique, mon style vestimentaire, ou se demandant si j'étais suffisamment formelle ou politique, d'une manière dont, je sais, les dirigeants masculins de notre syndicat n'ont jamais eu à faire l'expérience. »* Australie

Plusieurs syndicats ont également indiqué que certaines femmes, qui conviendraient pourtant à des postes de direction, manquaient de confiance en elles et n'osaient pas se présenter. Un syndicat a également relevé que, bien que les violences et la pression viennent généralement de la part des hommes, elles peuvent parfois aussi être véhiculées par des femmes elles-mêmes, influencées par le système patriarcal et la misogynie intériorisée.

*« Le patriarcat perpétue le fait d'imposer aux femmes des normes absolument déraisonnables. Les femmes ne sont pas autorisées à commettre des erreurs, ni à être vulnérables de quelque manière que ce soit. »* Australie

Certaines organisations reconnaissent des types de leadership différents. Ainsi, le syndicat allemand de l'éducation (GEW) met en place de plus en plus d'équipes de direction, par exemple sous la forme d'un groupe de trois personnes, plutôt que des individus à la tête de ses comités. Cette stratégie permet de mieux répartir les responsabilités et la charge de travail, d'apporter une diversité d'expertises et de favoriser la participation d'un plus grand nombre de femmes et de jeunes membres aux postes de direction, élargissant de ce fait la définition du leadership.

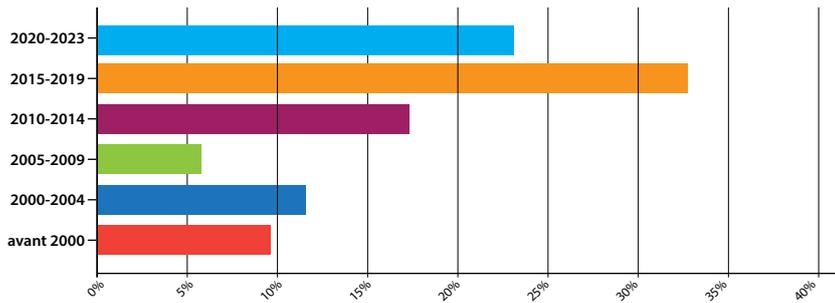


Figure 4. Proportion des politiques internes relatives à l'égalité de genre en fonction de leur année de mise en place au sein du syndicat (périodes de cinq ans)

## 2. Un taux d'adoption des politiques sur l'égalité de genre élevé, mais des progrès restent encore possibles

La présente section se concentre sur les politiques internes relatives aux quotas et à l'égalité de genre mises en place par les syndicats. La majorité des organisations membres ont adopté de telles mesures : 60 % d'entre elles ont rédigé une politique sur l'égalité de genre et 52 % sur les quotas de genre (les autres n'ont soit adopté aucune politique soit ne dispose d'aucune information à ce sujet).

### Politiques sur l'égalité de genre

Parmi les syndicats participant à l'enquête, 74 (60 %) disposent d'une politique interne formalisée sur l'égalité de genre. Pour la grande majorité d'entre eux (97 %), cette politique inclut les personnes s'identifiant comme femmes : pour 76 %, elle inclut les personnes s'identifiant en

tant qu'hommes, 24 % les personnes s'identifiant comme non binaires et 20 % les personnes s'identifiant comme transgenres. De plus, 58 % ont déclaré que cette politique inclut les groupes marginalisés, 34 % qu'elle ne les inclut pas et 8 % ne savent pas. Les groupes marginalisés mentionnés par les syndicats sont notamment les personnes LGBTI+, les peuples autochtones, les groupes ethniques minoritaires, les locuteur-riche-s de langues minoritaires, les minorités religieuses, les personnes en situation de handicap, les personnes migrantes et les castes marginalisées. Une grande part (56 %) de ces politiques ont été mises en place depuis la dernière enquête de l'IE sur l'égalité de genre en 2015.

Plusieurs syndicats ne disposant pas de politique interne ont précisé que celle-ci était en cours d'élaboration. Les autres raisons évoquées pour expliquer l'absence de politique interne sont le manque de volonté politique et la politique nationale.

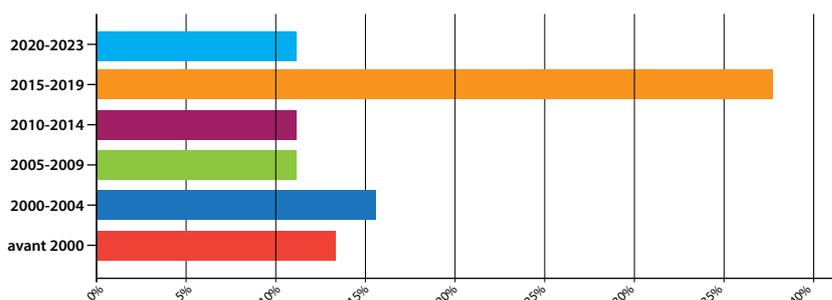


Figure 5. Proportion des politiques de quotas de genre en fonction de leur année de mise en place au sein du syndicat (périodes de cinq ans)

## Quotas de genre

Parmi les syndicats ayant participé à l'enquête, 64 (52 %) ont mis en place une politique de quotas de genre. Dans 98 % des cas, cette politique inclut des mesures concernant les personnes s'identifiant comme femmes, 75 % les personnes s'identifiant comme hommes, 20 % les personnes s'identifiant comme non binaires et 19 % les personnes s'identifiant comme transgenres. Par ailleurs, la part des syndicats disposant d'une politique de quotas de genre est en hausse : ils sont 52 % en 2023 alors qu'ils n'étaient que 40 % en 2015. À l'image des politiques sur l'égalité de genre, celles sur les quotas de genre ont, pour une part importante (49 %), été mises en place depuis la dernière enquête de l'IE sur le genre.

Les syndicats ne disposant pas de systèmes de quotas de genre ont expliqué cette absence notamment par le fait qu'ils ne sont pas légalement autorisés à en mettre en place ou qu'ils souhaiteraient en instaurer mais n'ont pas encore priorisé cette mesure. Pour certaines organisations, de telles

politiques ne sont pas nécessaires. Souvent, elles estiment que leur syndicat a atteint l'égalité de genre ou que davantage de femmes que d'hommes y sont représentées.

*« Nous n'avons jamais eu de difficultés à avoir des femmes dans l'organisation de notre syndicat. Un peu plus de la moitié de nos membres sont des femmes et dans notre conseil d'administration, nos réunions syndicales, etc., dans les instances de notre organisation, nous avons toujours eu plus ou moins autant de femmes que d'hommes. Par conséquent, instaurer des quotas n'a pas été nécessaire pour assurer la représentation des femmes. »*

Finlande

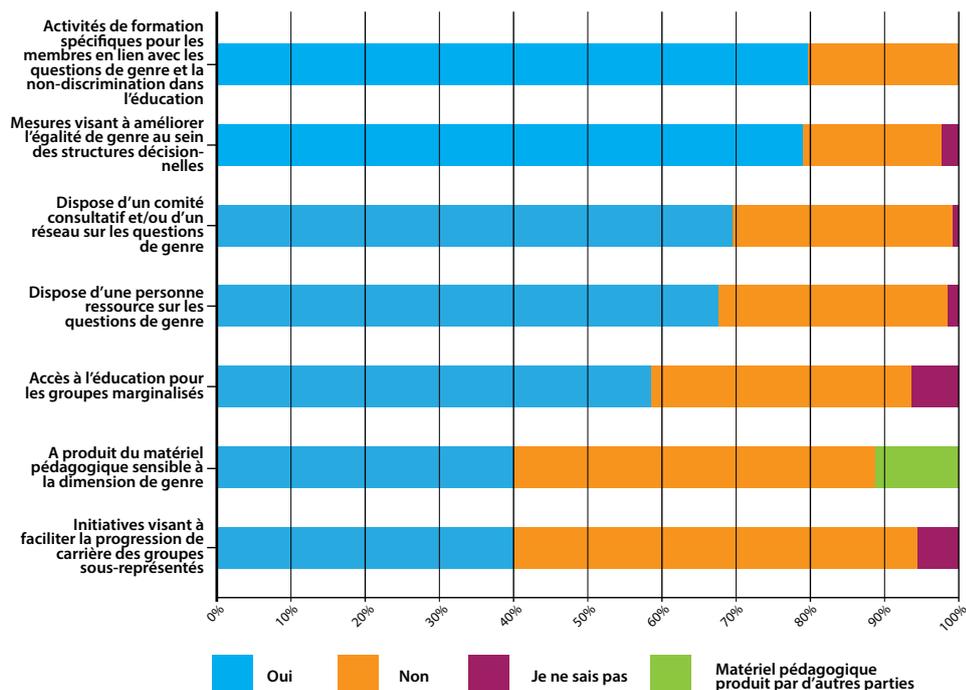


Figure 6. Proportion des syndicats mettant en œuvre des mesures spécifiques en faveur de l'égalité de genre

### 3. Les syndicats adoptent des mesures et initiatives variées pour améliorer l'égalité de genre

Les syndicats mettent en œuvre diverses mesures et initiatives en faveur de l'égalité de genre. Par exemple, 80 % des répondant.e-s organisent à destination de leurs membres des formations sur les questions de genre et la non-discrimination dans l'éducation. Par ailleurs, 79 % d'entre eux déploient des mesures visant à améliorer l'égalité de genre dans les organes de prise de décision et 69 % disposent de comités consultatifs et/ou de réseaux sur les questions de genre. Du matériel pédagogique sensible au genre aborde les sujets de l'égalité de genre, des violences basées sur le genre, du harcèlement sur le lieu de travail, de l'éducation inclusive, des politiques et législations nationales et internationales, ainsi que des droits des personnes LGBTI+.

D'une région à l'autre, la proportion des syndicats mettant en place des initiatives varie considérablement. Au regard des mesures listées ci-dessus :

- en Afrique et en Asie-Pacifique, l'initiative la plus courante est « mettre en œuvre des mesures visant à améliorer l'égalité de genre dans les organes de prise de décision » (respectivement 91 % et 96 % des syndicats) ;
- en Europe et en Amérique latine, l'initiative la plus courante est « organiser des formations à destination des membres sur les questions de genre et la non-discrimination dans l'éducation » (75 % et 93 %) ;
- en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, l'initiative la plus courante est « mettre en place des comités consultatifs et/ou un réseau sur les questions de genre » (71 %).

En outre, les syndicats mènent des recherches sur la manière d'améliorer l'égalité de genre dans les systèmes éducatifs. Parmi les thématiques étudiées figurent la représentation des femmes dans les syndicats de l'éducation, les conditions de travail des femmes dans l'enseignement, le genre dans le matériel pédagogique, le sexisme à l'école (Syndicat de l'Éducation Nationale et UK Feminista, 2017), les violences basées sur le genre à l'école et les enquêtes auprès des membres.

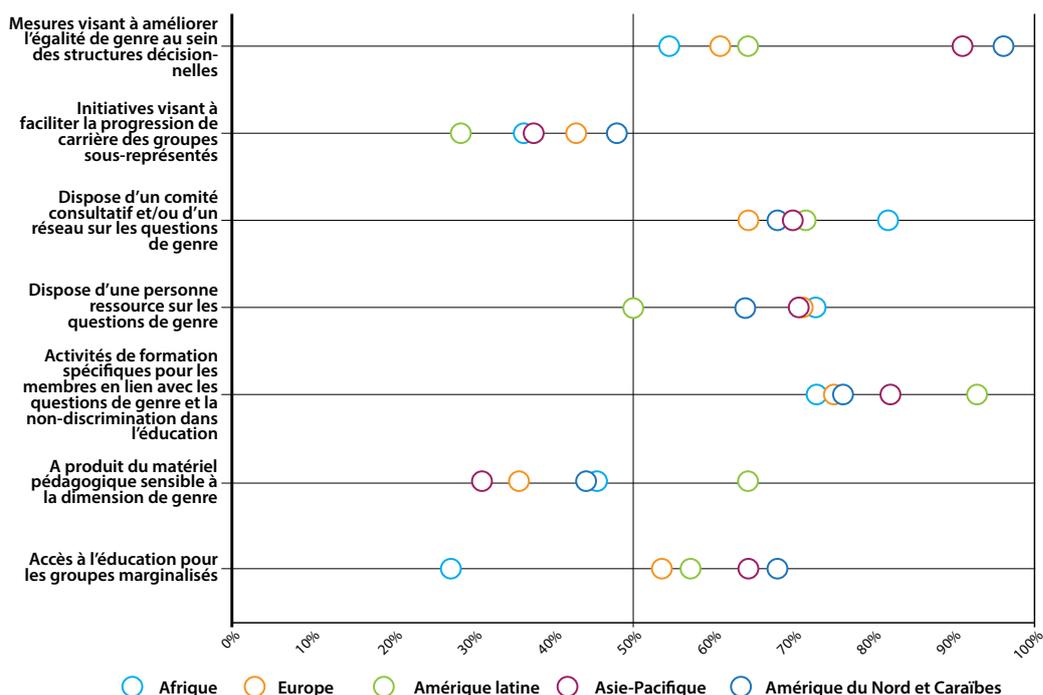


Figure 7. Proportion des syndicats mettant en œuvre les mesures et initiatives suivantes concernant l'égalité de genre, par région

### Encadré 3 – Des initiatives visant à améliorer l'égalité de genre

Au cours des dernières années, les avancées en matière d'égalité de genre constatées dans le secteur de l'éducation ont été le fruit d'initiatives internes comme externes. Les législations et politiques nationales peuvent être un moteur de progrès au sein des syndicats et du système éducatif. C'est pourquoi de nombreuses organisations interrogées ont évoqué le rôle prépondérant qu'elles jouent dans le renforcement de l'égalité de genre.

*« Je ne peux pas imaginer de nouvelles avancées en faveur de l'égalité de genre qui n'impliqueraient pas les syndicats parce que le travail et les conditions de travail sont au cœur de l'égalité de genre. »*

Allemagne

Près de la totalité des syndicats contribuent activement à l'égalité de genre à travers un ensemble d'approches telles que :

- Les conférences, formations, ateliers et séminaires sur une série de sujets concernant l'égalité de genre ;
- Les programmes de leadership et mentorat ;
- Les quotas de genre à différents niveaux de l'organisation ;
- Les campagnes de sensibilisation ;
- La création de postes de responsable genre et/ou de comités sur le genre ou les femmes ;
- Les réseaux de femmes au sein des syndicats ;
- Les conseils de femmes ;

- L'échange de bonnes pratiques avec les syndicats de l'éducation d'autres pays ;
- Le plaidoyer, par exemple en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la C190 de l'OIT ;
- La révision des politiques et audits sur les questions de genre ;
- La mise en œuvre des politiques et lignes directrices ;
- L'intégration de la dimension genre dans toutes les négociations collectives ;
- Le travail sur l'intersectionnalité afin de garantir une plus grande participation et de renforcer le leadership des femmes issues des minorités.

*« La participation des femmes a été facilitée par la structure, l'Organisation des femmes, par l'existence même de cet espace où nous pouvons nous réunir, parler sans crainte et sans hésitations, sans avoir peur d'être interrompues, peur que quelqu'un-e nous questionne ou nous dise quelque chose [...]. Nous parlons librement et prenons les décisions toutes ensemble [...]. »* Amérique latine

Ces efforts sont souvent menés par des groupes de femmes ou organes internes dédiés aux questions de genre au sein des syndicats. Tandis que certaines initiatives bénéficient directement aux membres syndicaux·ales, d'autres visent à influencer le système éducatif dans son ensemble. Des ateliers abordent une grande variété de sujets, allant des compétences en matière de genre et de leadership, à la gestion des finances, de la santé et du stress, en passant par la manière d'agir en ligne et de se mettre en avant en toute sécurité sur les réseaux sociaux.

Les syndicats reconnaissent de plus en plus que même de petites décisions au sein des syndicats peuvent avoir un impact sur l'égalité de genre. C'est pourquoi ils soulignent l'importance d'adopter une approche féministe, de genre et intersectionnelle à travers l'ensemble des opérations, et non uniquement au niveau de la direction.

Le langage utilisé joue également un rôle clé dans la construction du discours sur l'égalité de genre. De nombreux secteurs et organisations font référence à « l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle », en particulier, pour évoquer la charge supplémentaire qu'il est souvent attendu que les femmes assument. Une reformulation de ce concept en termes de « conflit entre la vie privée et la vie professionnelle » peut s'avérer plus constructive. Elle permet de reconnaître la difficulté d'équilibrer des aspects de la vie qui peuvent être incompatibles, plutôt que d'ajouter sur les femmes et les individus la pression supplémentaire de répondre à des attentes irréalistes.

Pour lutter contre les inégalités et discriminations intersectionnelles, le tokénisme, à savoir nommer des individus aux profils diversifiés à des fonctions spécifiques, ne suffira pas. Une démarche plus globale commence par des approches communautaires et structurelles, et contribue à renforcer les capacités de compréhension des inégalités intersectionnelles à tous les niveaux. Parmi les groupes identifiés, on compte les femmes aborigènes d'Australie, les personnes migrantes, les personnes souffrant de problèmes de santé et celles ayant un faible niveau d'études formelles en Allemagne. Le Québec a reconnu la nécessité de concentrer davantage ses efforts sur l'intersectionnalité des inégalités, mais ne dispose actuellement pas de données suffisantes sur ses membres pour pouvoir pleinement s'y atteler.

#### 4. La lutte contre les violences basées sur le genre est une priorité pour les syndicats avec réponses régionales variées

Les mesures mises en place par les membres de l'IE pour lutter contre les VBG sont diversifiées, mais, dans l'ensemble, les organisations s'efforcent de les combattre à la fois au sein des syndicats et au niveau du système éducatif.

##### *La C190, une convention intégrée par plus de la moitié des syndicats*

La convention n° 190 (C190) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) reconnaît le droit de chacun·e à « un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre » (Organisation internationale du Travail, 2024).

Parmi les syndicats répondants, 54 % ont intégré la C190 dans leurs politiques internes, 23 % ne l'ont pas fait et 13 % ne savent pas. Par ailleurs, 9 % d'entre eux (11) n'ont pas connaissance de cet instrument. À l'échelle régionale, la part des syndicats disposant de telles politiques va de 86 % en Amérique latine à 39 % en Europe. Le taux d'organisations n'ayant pas connaissance de la C190 varie, quant à lui, de 13 % en Afrique à 7 % en Europe et 0 % en Amérique latine.

Afin d'intégrer la C190 de l'OIT, les syndicats ont mené un certain nombre d'activités, notamment l'élaboration de politiques internes utilisant le

vocabulaire de la convention, la mise en place de protocoles en cas de violence ou de harcèlement et de systèmes de suivi et de signalement, ainsi que la formation et la sensibilisation à destination du personnel et des membres des syndicats.

« Notre organisation a participé et continue de participer à diverses formations et campagnes de plaidoyer en faveur de la ratification de la convention no 190 de l'OIT et de la recommandation 206. » Sénégal

« Nous avons lancé des actions pour comprendre ce qu'est la C190 et quelles sont fondamentalement les implications positives pour nous, les femmes. Le 8 mars, nous organiserons un rassemblement devant le ministère du Travail afin de demander le lancement de la ratification de la convention. » Paraguay

##### *Au moins 60 % des répondant·e-s disposent de mesures de lutte contre les violences basées sur le genre, mais les mécanismes de suivi restent rares au sein des syndicats*

Les violences basées sur le genre désignent toute violence dirigée contre une personne en raison de son genre, ou qui touche de manière disproportionnée des personnes d'un genre donné. Elles comprennent la violence à l'égard des femmes, et, la violence domestique à l'égard des

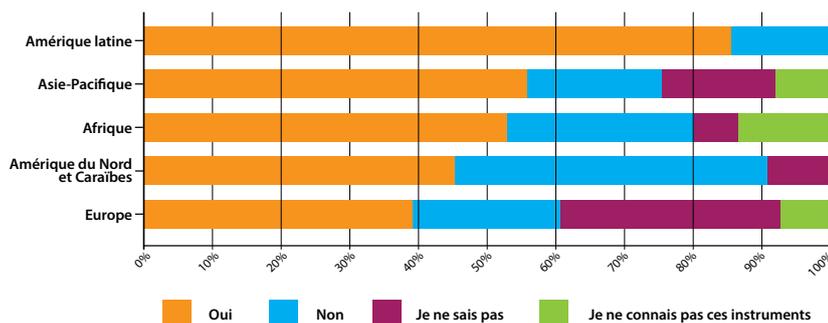
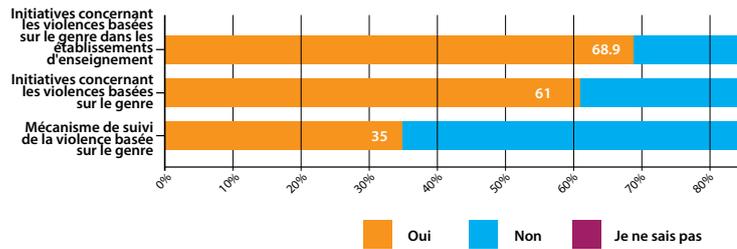


Figure 8. Proportion des syndicats répondants ayant intégré la C190, par région



**Figure 9. Proportion des syndicats disposant de mesures de lutte contre les violences basées sur le genre**

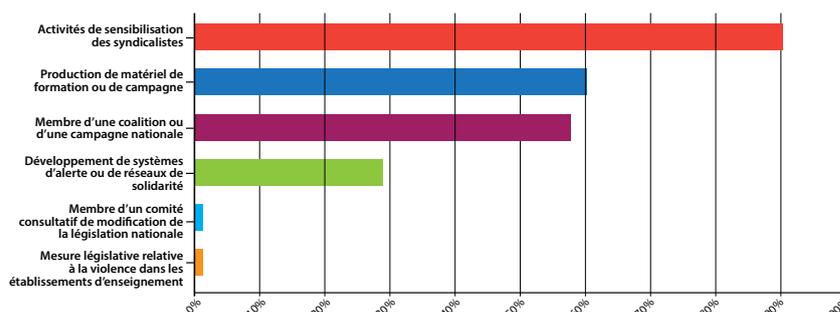
femmes, des hommes, des personnes non binaires et des enfants vivant au sein d'un même foyer. Bien que les femmes et les filles soient les principales victimes de VBG, cette forme de violence cause également de graves préjudices aux familles et aux communautés (Commission européenne, 2024). Les mesures mises en place par les syndicats visant à lutter contre les VBG sont variées, allant de la sensibilisation à la participation aux processus législatifs. Si 61 % des syndicats répondants disposent de mesures de lutte contre les VBG et 68,9 % de mesures relatives aux VBG dans l'éducation spécifiquement, seuls 35 % ont des mécanismes de suivi (une forme de mesure visant à combattre les VBG par le signalement et la transparence) au sein de leur structure.

### Mesures de lutte contre les violences basées sur le genre au sein des syndicats

Sur l'ensemble des syndicats interrogés, 61 % (84) déclarent avoir mis en place des mesures de lutte contre les VBG

au sein de leur structure. À l'échelle régionale, le taux d'organisations disposant de mécanismes de suivi le plus élevé se trouve en l'Amérique latine (79 %, soit 11 syndicats) et le plus faible en Amérique du Nord et dans les Caraïbes (55 %, soit 6 syndicats). Par ailleurs, l'Afrique compte le plus grand nombre d'organisations disposant de tels mécanismes en valeur absolue (33 syndicats, dont 5 dans la sous-région SIRPA).

Parmi les mesures de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre mises en place au sein des syndicats, la plus courante est la sensibilisation auprès des membres (75 syndicats, soit 90 %). À l'inverse, les moins fréquentes sont la mise en œuvre de mesures législatives sur la violence dans les écoles, ainsi que la participation à des comités consultatifs visant à modifier la législation nationale (chacune de ces deux mesures étant mise en œuvre par un seul syndicat). La production de matériel de formation ou de communication est la deuxième mesure la plus courante (50 syndicats, soit 60 %), suivie de la participation à



**Figure 10. Proportion des syndicats mettant en œuvre les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre**

des coalitions ou campagnes nationales (48 syndicats, soit 58 %).

Par ailleurs, on observe des disparités régionales, bien que celles-ci dépendent en grande partie du type de mesure. Par exemple, le taux de syndicats produisant du matériel de formation ou de communication varie entre 33 % en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, et 80 % en Amérique latine. Certaines mesures restent néanmoins très répandues à travers l'ensemble des régions. C'est le cas notamment des activités de sensibilisation auprès des membres des syndicats.

### Mécanismes de suivi des violences basées sur le genre

Alors que seuls 35% (43 syndicats) disposent de mécanismes de suivi de la violence liée au sexe au sein de leur syndicat, il existe des variations significatives entre les régions du monde. 50 % des syndicats d'Amérique latine disposent de mécanismes de suivi (7 syndicats sur 14), contre seulement 25 % en Europe (7 syndicats sur 28). C'est en Afrique que l'on trouve le plus grand nombre de syndicats dotés de tels mécanismes (16, dont 2 dans la sous-région SIPRA).

L'existence de mécanismes de suivi des VBG est fortement corrélée à la mise en œuvre de mesures plus larges

de lutte contre les VBG au sein des syndicats. Parmi les répondant·e·s ayant instauré des mesures de lutte contre les VBG, 45 % ont rapporté disposer de mécanismes de suivi. En revanche, ils ne sont que 11 % parmi les syndicats n'ayant aucune mesure de lutte contre les VBG. Il en va de même pour les organisations ayant intégré la C190 dans leurs politiques internes. Ce constat montre que les mécanismes de suivi vont de pair avec une prise en compte et des mesures de lutte contre les VBG plus larges.

### Mesures éducatives de lutte contre les violences et le harcèlement basés sur le genre

Il existe d'importantes disparités régionales dans la mise en œuvre par les syndicats de mesures de lutte contre les violences et le harcèlement basés sur le genre dans l'éducation : le taux d'organisations dotées de mécanismes de suivi le plus élevé se trouve en Amérique latine (86 %, soit 12 syndicats) et le plus faible en Europe (46 %, soit 5 syndicats). Par ailleurs, l'Afrique compte le plus grand nombre d'organisations disposant de tels mécanismes en valeur absolue (29 syndicats, dont 4 dans la sous-région SIRPA). La part importante de mesures de lutte contre les VBG mises en œuvre en Amérique latine coïncide avec le

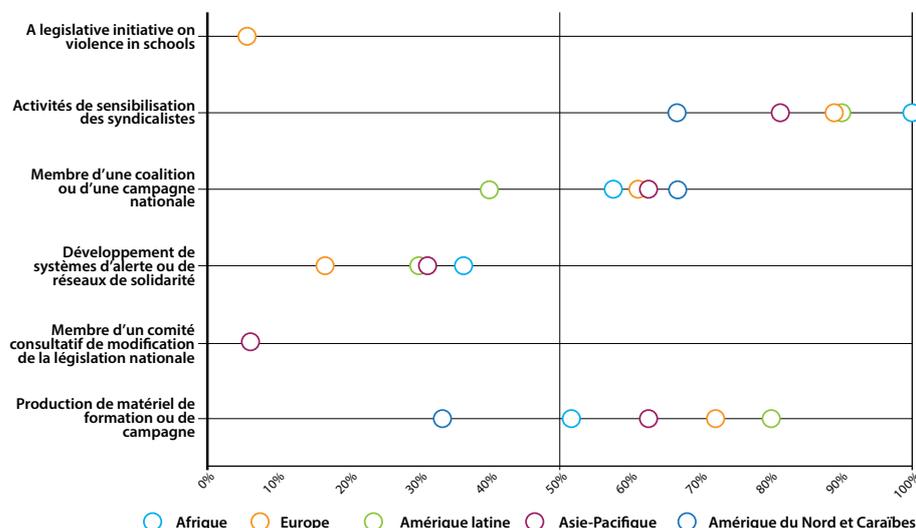


Figure 11. Proportion des syndicats mettant en œuvre les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre, par région

## Encadré 4 – Des progrès lents en matière de lutte contre les violences basées sur le genre

Les violences basées sur le genre restent une question délicate et les entretiens ont montré qu'il est difficile d'obtenir des informations détaillées à ce sujet en raison de contraintes liées à la confidentialité et, plus généralement, de la réticence des syndicats à aborder ouvertement de tels incidents. Les entretiens ont mis en lumière certains progrès et de nombreux défis en matière de lutte contre les violences basées sur le genre au sein des syndicats de l'éducation et des systèmes éducatifs dans leur ensemble. Nombreux·euses participant·e·s ont souligné la nécessité d'adopter une définition plus large des violences basées sur le genre, certains syndicats ne reconnaissant que la violence physique.

Malgré tout, quelques personnes interrogées ont fait part de cas de violences basées sur le genre au sein même de leur organisation. L'une d'entre elles s'est déclarée insatisfaite de la manière dont le syndicat a géré une affaire en particulier, et a soulevé le fait que les protocoles en place étaient obsolètes ou insuffisants pour répondre aux besoins des individus dans de telles circonstances. Bien que certains syndicats aient instauré des mécanismes de suivi et de signalement des VBG sur le lieu de travail, plusieurs ont fait remonter le manque d'incitation à les utiliser, voire les facteurs dissuasifs. Ils ont par exemple cité les menaces pesant sur l'évolution professionnelle ou le regard que la société porte sur la victime. Dans certains syndicats et systèmes éducatifs, ces mécanismes sont soit inefficaces, soit totalement inexistantes.

*« Toutefois, nous ne disposons pas de protocoles clairs nous indiquant comment procéder lorsque la violence est parmi nous, les dirigeants du syndicat. »*

Amérique latine

Les violences cachées ou non reconnues comme telles représentent une difficulté supplémentaire. Un syndicat a rapporté qu'il existe très peu de faits de violence physique basée sur le genre au sein de sa structure et du système éducatif national, et que la

majorité des cas de violence physique est commise par les étudiant·e·s ou les parents à l'encontre des enseignant·e·s. D'autres organisations ont estimé que les efforts de suivi et de signalement portaient plus sur la violence physique que sur les violences et le harcèlement non physiques fondés sur le genre. Pour les syndicats, il est difficile d'agir lorsque la violence est cachée ou non reconnue comme telle, ce qui met le personnel et toutes les personnes impliquées en danger.

D'après un membre de l'IE, si d'importants progrès ont été accomplis en ce qui concerne la compréhension des différentes formes de violences basées sur le genre et que des mécanismes et protocoles stricts de suivi et de signalement ont été élaborés, l'accent doit désormais être mis sur la prévention. Les employeurs devraient être tenus de contribuer activement à prévenir les violences plutôt qu'à simplement y répondre lorsqu'elles ont lieu. Cela pourrait passer par des analyses de risques spécifiques aux violences basées sur le genre, ainsi que par la mise en œuvre de mesures de prévention afin de limiter ces risques.

Plusieurs répondant·e·s ont également reconnu l'impact des VBG qui touchent les enseignant·e·s et le personnel de soutien à l'éducation au sein de leur foyer, ainsi que la responsabilité des syndicats de soutenir leurs membres. Certains pays ont créé un congé payé en cas de violences domestiques. C'est le cas notamment de l'Australie, où un syndicat de l'éducation est parvenu à obtenir ce droit par le biais de la négociation collective. Cette mesure, qui a sauvé des vies dans l'éducation, a été adoptée dans la législation nationale pour l'ensemble des secteurs.

Dans la plupart des pays interrogés, la convention no 190 de l'OIT n'est pas ratifiée ou vient à peine de l'être et doit encore entrer en vigueur. Les syndicats de l'éducation plaident activement en faveur de la ratification ou de la mise en œuvre de cette convention et collaborent souvent avec des syndicats partenaires dans d'autres secteurs ou avec les centrales syndicales au niveau national. Nombre d'entre eux disposent en outre de politiques internes conformes aux normes de la C190 de l'OIT, ce qui donne du poids à leurs efforts de plaidoyer.

« À vrai dire, le 8 mars dernier, nous avons organisé une plénière nationale des femmes à laquelle ont participé plus de 60 femmes déléguées [...] issues des différents départements. Nous avons participé, puis nous avons marché jusqu'au ministère du Travail afin de demander la ratification [et] le lancement du processus de ratification de la convention no 190 [...]. La ministre du Travail elle-même nous a demandé d'aller avec elle, nous a dit qu'elle allait nous recevoir [...]. Finalement, nous sommes entrées un moment [au ministère pour discuter de la pétition]. »  
Amérique latine

« Nous avons mis le sujet sur la table lors du Congrès des syndicats du Zanzibar et nous les avons sensibilisés, nous leur avons parlé de la convention no 190 [...]. Ils sont désormais en train de parler avec le gouvernement afin qu'il la signe et la mette en œuvre. »  
Zanzibar

« Notre syndicat travaille sur des campagnes en faveur de la ratification de cette convention. Nous faisons partie d'une centrale syndicale [fédération de syndicats]. Ensemble, nous menons des campagnes de plaidoyer pour sa ratification auprès des ministres du gouvernement. » Sénégal

taux élevé de syndicats ayant intégré la C190 dans la région (86 %).

Parmi les mesures de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre dans l'éducation mises en place par les syndicats, la plus courante est la sensibilisation auprès des étudiant·e·s (49 syndicats, soit 45 %). À l'inverse, les moins fréquentes sont les activités de sensibilisation au sein des branches et aux niveaux régional et national, ainsi que la participation à des comités consultatifs visant à modifier la législation nationale (chacune des deux mesures étant mise en œuvre par un seul syndicat). La sensibilisation auprès des parents et des chef·fe·s d'établissements

éducatifs arrive en deuxième position (41 syndicats, soit 38 %), suivie de la collecte de données quantitatives et qualitatives concernant les VBG commises sur les éducateur·rice·s (32 syndicats, soit 30 %). Comme pour les mesures de lutte contre le VBG au sein des syndicats, la sensibilisation des membres syndicaux·ales constitue la mesure de lutte contre les VBG dans l'éducation la plus mentionnée par les organisations répondantes.

À cet égard, il existe des disparités régionales importantes. Contrairement aux mesures de lutte contre les VBG au sein des syndicats, aucune mesure n'est largement appliquée dans l'ensemble des régions. Certaines mesures

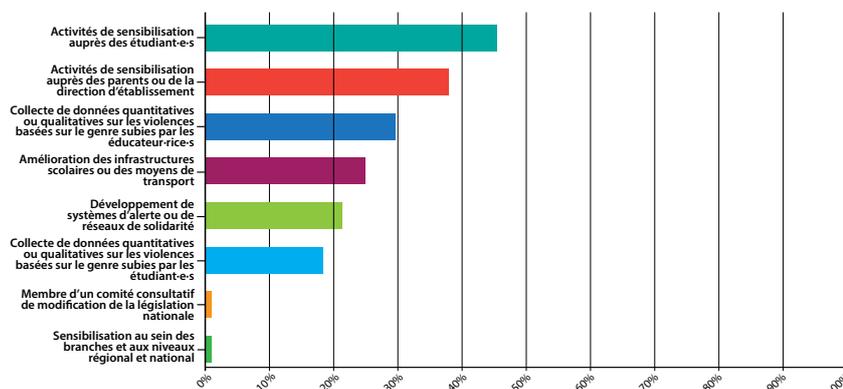
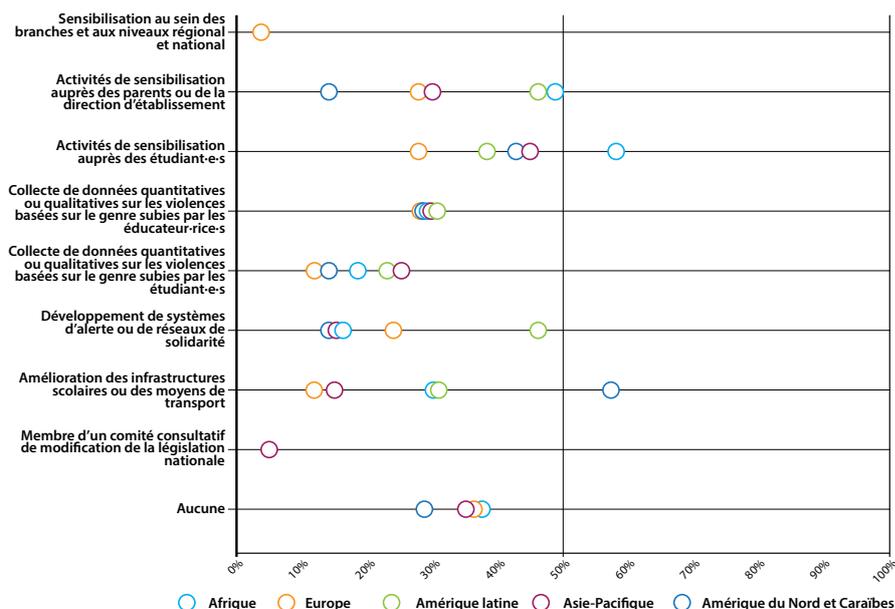


Figure 12. Proportion des syndicats mettant en place les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre dans les établissements éducatifs



**Figure 13.** Proportion de syndicats mettant en œuvre les mesures suivantes de lutte contre les violences et le harcèlement basées sur le genre dans les établissements éducatifs, par région

présentent des écarts de mise en œuvre importants, tandis que d'autres se concentrent autour d'une fourchette restreinte. Par exemple, dans le cas de la sensibilisation auprès des parents et chef-fe-s d'établissements, les taux varient de 14 % en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, à 49 % en Afrique. À l'inverse, la collecte de données quantitatives et qualitatives concernant les VBG commises sur les éducateur-ric-e-s est pratiquée par environ 30 % des syndicats en moyenne, avec des taux oscillants entre 29 % en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, et 31 % en Amérique latine.

inégalités et des systèmes d'oppression (Plan International, Transform Education, UNGEI et UNICEF, 2021). Sur l'ensemble des syndicats, 56 % disposent de mesures relatives aux droits en matière d'égalité de genre ou à l'éducation transformatrice de genre dans les systèmes éducatifs nationaux. Parmi les organisations qui pratiquent l'éducation transformatrice de genre, 37 % le font par l'élaboration de programmes scolaires et 54 % par la formation des enseignant-e-s.

Pour l'ensemble de ces données, il existe des disparités régionales. Par exemple, l'Amérique latine affiche les taux de mise en œuvre les plus élevés pour les trois types de mesures : 71 % des syndicats de la région disposent de mesures relatives aux droits en matière d'égalité de genre ou à l'éducation transformatrice de genre dans les systèmes éducatifs nationaux. Concernant l'éducation transformatrice de genre, 71 % la mettent en pratique à travers l'élaboration de programmes scolaires et 93 % par la formation des enseignant-e-s. À l'inverse, en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, ils sont 27 % à élaborer des programmes scolaires et 18 % à former les enseignant-e-s, soit les taux les plus bas de mise en œuvre de l'éducation transformatrice de genre. Par ailleurs, c'est en Asie-Pacifique qu'on

## 5. L'éducation transformatrice de genre

L'éducation transformatrice de genre vise à mettre à profit l'ensemble des composantes d'un système éducatif – des politiques aux pédagogies en passant par l'engagement communautaire – dans le but de transformer les stéréotypes, les attitudes, les normes et les pratiques par la remise en question des relations de pouvoir, la redéfinition des normes et de la binarité de genre, ainsi que par la sensibilisation aux causes profondes des

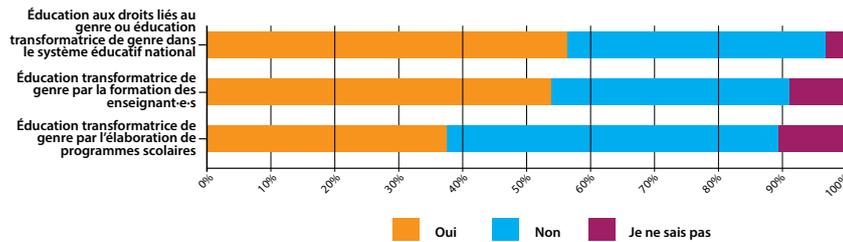


Figure 14. Proportion de syndicats mettant en œuvre une approche transformatrice de genre, par type d'approche

observe le pourcentage de syndicats dotés de mesures relatives aux droits en matière d'égalité de genre ou à l'éducation transformatrice de genre dans les systèmes éducatifs nationaux le plus bas (48 %). Malgré ces disparités régionales, en moyenne, un grand nombre de syndicats mettent en place des mesures d'éducation transformatrice de genre à l'échelle mondiale.

*« Les militant-e-s syndicalistes du CCITTA ont essayé de republier du matériel sensible au genre. Ce matériel aborde un large éventail*

*de sujets liés à l'égalité de genre [...]. Ce matériel est conçu pour être utilisé par l'ensemble de la société et dans toutes les matières afin d'éduquer les individus sur l'importance de l'égalité de genre et promouvoir une société plus inclusive et équitable. » Iran*

*« Depuis neuf ans, nous nous efforçons de promouvoir, au sein du syndicat, l'éducation transformatrice dans l'éducation publique à l'égalité et l'équité de genre. » Amérique latine*

### Encadré 5 – Les syndicats de l'éducation peuvent initier la mise en pratique d'approches transformatrices de genre dans leur pays ou à l'international

Plusieurs syndicats ont souligné que, comparé à d'autres secteurs voire à l'État lui-même, ils jouent souvent un rôle de leaders en matière d'égalité de genre à l'échelle nationale. Les entretiens ont mis en lumière qu'en raison de la forte proportion de femmes travaillant dans l'éducation et, par conséquent, occupant des fonctions au sein de syndicats de l'éducation, ces derniers ont souvent eu à faire face aux questions d'égalité de genre plus tôt que d'autres secteurs. Par conséquent, ils contribuent de manière notable à initier des transformations au niveau des gouvernements en faisant la démonstration de ce qui fonctionne et

en soutenant de tels changements. Les syndicats progressistes ont également pu présenter leurs bonnes pratiques à l'international, influençant ainsi d'autres syndicats de l'éducation dans la région.

*« En tant qu'établissements d'enseignement, je pense qu'il est primordial que nous montrions l'exemple aux autres secteurs sur la manière dont les personnes devraient interagir. » Malte*

Un membre de l'IE interrogé a estimé avoir la responsabilité de soutenir les syndicats de pays plus petits ou à plus faible revenu. Plutôt que de fournir des solutions toutes faites, il propose un appui sous la forme de renforcement des capacités. Par exemple, le syndicat australien de l'éducation agit à travers le Conseil de l'éducation du Pacifique et le Comité régional Asie-Pacifique de l'IE.

« *L'intégration de l'enseignement de valeurs sociales pour lutter contre la culture et les stéréotypes patriarcaux néfastes.* » Afrique du Sud

« *Le syndicat est l'une des principales parties prenantes stratégiques dans l'élaboration des programmes scolaires actuellement en cours à Malte. Nous avons naturellement mis l'accent sur [...] l'égalité de genre en tant qu'élément clé des programmes.* » Malte

## 6. Les mesures des syndicats en faveur des groupes marginalisés

Le terme de « groupe marginalisé » fait référence à un groupe de personnes au sein d'une culture, d'un contexte ou d'une histoire donnée, qui risque d'être soumis à des discriminations multiples en raison du recoupement de caractéristiques ou de motifs personnels distincts tels que le sexe, le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'éducation ou le revenu, ou encore la position géographique (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 2024). Sur l'ensemble

des syndicats interrogés, 59 % mènent des activités visant à améliorer l'accès à l'éducation en faveur des étudiant·e·s marginalisé·e·s (les autres syndicats ne mettent pas en place de telles activités ou ne disposent pas d'information à ce sujet). À l'échelle régionale, ce taux va de 27 % en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, à 68 % en Asie-Pacifique. Les groupes marginalisés les plus ciblés par les syndicats sont les étudiant·e·s en situation d'extrême pauvreté (72 %), les étudiant·e·s en situation de handicap (69 %), les enfants déscolarisé·e·s (65 %) et les étudiant·e·s en zone rurale reculée (48 %). Toutefois, ces chiffres varient considérablement d'une région à l'autre. Par exemple, alors qu'en moyenne 20 % des syndicats disposent de mesures en faveur des étudiant·e·s LGBTI+ à l'échelle mondiale, ils sont 50 % en Amérique latine mais 3,4 % en Afrique.

Les syndicats ont été interrogés sur la manière dont ils impliquent les femmes des groupes marginalisés dans les démarches organisationnelles au sein de leur structure. Parmi ceux qui ont répondu, la plupart ont cité des approches plutôt passives, telles que l'adoption de politiques anti-racistes ou relatives au genre, ou encore de politiques ou approches de non-discrimination. Ils ont souligné que tou·te·s les membres étaient les bienvenu·e·s et invité·e·s à participer. Par ailleurs, il existe peu d'actions

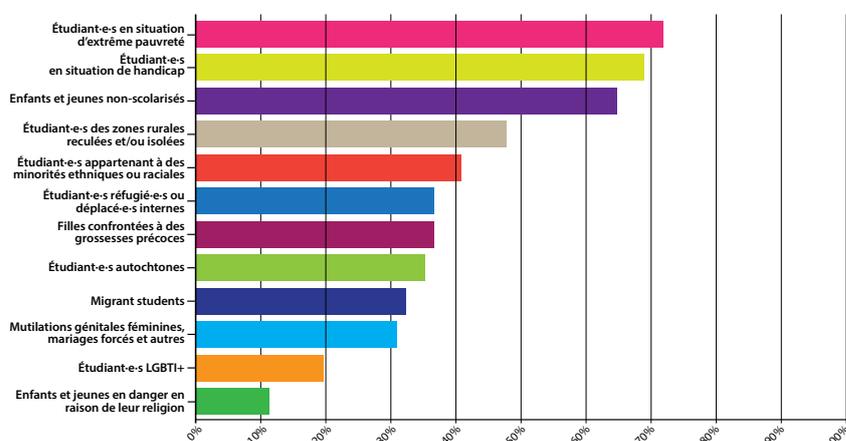


Figure 15. Proportion de syndicats mettant en œuvre des activités d'amélioration de l'accès à l'éducation en faveur des groupes marginalisés, par groupe marginalisé

plus directes : seuls certains syndicats disposent de comités ou responsables dédié·e·s aux différents groupes (lutte contre le racisme, LGBTI+, genre, etc.) et un syndicat a mis en place un système de quota en faveur des groupes marginalisés.

## 7. Comment l'IE peut renforcer son appui aux syndicats

Les syndicats répondants ont été questionnés sur la manière dont l'IE pouvait renforcer la collaboration en matière de genre. Plusieurs suggestions ont émergé : la formation et le renforcement des capacités sur l'ensemble des thématiques abordées dans le présent rapport, le partage de bonnes pratiques et la coordination de la coopération entre syndicats, le plaidoyer, le financement d'activités, l'appui ciblé aux réseaux de femmes, la production d'autres études sur ces sujets ou encore l'élaboration de ressources telles que des guides ou des orientations.

Lors des entretiens, les syndicats ont souligné que le fait que l'IE définisse l'agenda politique permettait de faire avancer leurs propres actions. C'est notamment le cas des restitutions du Comité sur la condition des femmes et des personnes membres de ce comité qui donnent l'exemple. Ils ont également mentionné que la possibilité de réseautage au sein des structures de l'IE était un moyen de comprendre les bonnes pratiques mises en place dans différents contextes. Certaines organisations ont demandé que l'IE coordonne d'autres manières de coopérer avec des syndicats de différents pays et qu'elle organise des formations spécifiques sur les questions d'égalité de genre et de violences basées sur le genre.

Un syndicat a indiqué que, bien que l'IE produise de la documentation pertinente, telle que des guides ou des lignes directrices, ces ressources ne sont pas directement applicables dans le contexte national et la manière dont elles pourraient être adaptées ou contextualisées n'est pas claire.

Compte tenu des contraintes budgétaires dans certains pays, l'IE pourrait également envisager de financer ou de lever des fonds pour des activités, en particulier dans des pays à faible revenu. Elle pourrait également créer des binômes de syndicats dans lesquels un membre de pays à revenu élevé apporterait un soutien à une organisation disposant de moins de ressources.

Par ailleurs, les syndicats répondants ont été interrogés sur les objectifs et stratégies que l'IE pourrait inclure dans le Plan d'action pour l'égalité de genre à l'issue du 10<sup>e</sup> Congrès mondial. Ils ont fait remonter les propositions suivantes :

- Soutenir la recherche menée par les syndicats,
- Poursuivre l'élaboration d'orientations en matière d'inégalités intersectionnelles,
- Développer et organiser des formations et du renforcement de capacités,
- Coordonner le partage de bonnes pratiques entre syndicats et soutenir la coopération régionale,
- Conduire des campagnes de plaidoyer,
- Soutenir davantage les activités venant du terrain,
- Encourager le suivi et l'évaluation de l'impact des politiques et des mesures prises,
- Fournir des ressources financières afin de mener à bien des activités,
- Favoriser la mise en place de systèmes de quotas dans différentes structures syndicales.

D'autres syndicats, enfin, ont reconnu la force du Plan d'action pour l'égalité de genre mais ont noté que davantage de mesures devraient être prises pour aider individuellement chaque syndicat à se l'approprier et à le mettre en œuvre.

*« Étant donné les différents points de départ en matière d'égalité à travers les régions du monde, l'intervention de l'IE, qui consiste à présenter les droits des femmes comme des droits humains et à proposer des plans d'action concrets visant à promouvoir l'égalité de genre dans l'éducation, dans les conditions de travail des personnels de l'éducation et au sein des organisations membres, est une intervention pertinente. À l'avenir, je pense qu'il serait important de maintenir un bon équilibre entre politiques pour l'égalité de genre et promotion de la diversité et de la non-discrimination, et d'adopter une approche intersectionnelle. »*  
Allemagne

*« Je pense que l'IE a déjà un bon plan d'action pour l'égalité de genre. Ce qu'il manque, ce sont des stratégies pour permettre aux membres de se l'approprier et de tenter de le mettre en œuvre au niveau national. »* Sénégal

*« À l'issue du 10e Congrès mondial, il serait bon que l'Internationale de l'Éducation se concentre sur l'appui au plaidoyer, le développement du renforcement de capacités, l'adoption d'une approche intersectionnelle, la défense de politiques sensibles au genre, la recherche, le développement de collaborations et la mise en place de mécanismes de suivi dans le cadre de son Plan d'action pour l'égalité de genre. »* Iran

*« Je pense qu'à l'heure où les politiques en matière d'égalité sont en recul partout dans le monde, il est nécessaire que l'IE renforce le combat pour une égalité réelle. Une organisation présente sur tous les continents devrait être à l'avant-garde dans l'élaboration de stratégies visant à améliorer l'égalité de genre. »* Espagne

# Conclusions

L'enquête Égalité et Équité de genre donne un aperçu crucial de la période s'étalant de 2015 à 2024 et propose des orientations essentielles afin de renforcer les efforts de l'Internationale de l'Éducation. En effet, l'enquête révèle une augmentation de la participation des personnes s'identifiant comme femmes, non binaires ou transgenres parmi les membres des syndicats et leurs plus hautes instances. Toutefois, cette progression demeure lente et susceptible de s'inverser. Les hommes continuent d'être majoritaires aux postes de direction des syndicats de l'éducation. Ainsi, seuls un quart des secrétaires généraux·les et 40 % des secrétaires généraux·les adjoint·e·s des 123 syndicats répondants sont des femmes ; une situation qui n'a pas évolué depuis 2010. Les obstacles auxquels font face les femmes dans l'accès aux fonctions dirigeantes sont pluriels : des attentes toujours plus élevées envers elles que les hommes, une charge de travail multiple (emploi dans l'enseignement, fonction au sein du syndicat, responsabilités familiales et rôle modèle pour d'autres femmes), ainsi qu'une surveillance et des violences accrues qui les dissuadent de se présenter.

Bien que de plus en plus de systèmes de quotas et de politiques formalisées relatives à l'égalité de genre soient mis en place depuis dix ans, des inégalités persistent depuis l'enquête quadriennale sur l'égalité et l'équité de genre de 2015. Les résultats de la présente enquête sont prometteurs et montrent un développement progressif des politiques et la mise en place de diverses mesures par les syndicats répondants dans le but de promouvoir l'égalité de genre. Par exemple, huit répondant·e·s sur trois organisent des formations à destination de leurs membres sur les questions de genre et de non-discrimination dans l'éducation ou mettent en place des

mesures visant à améliorer l'égalité de genre dans les organes de prise de décision. En parallèle, sept sur dix disposent de réseaux et/ou de comités consultatifs sur les questions de genre.

Les syndicats intensifient également leurs efforts de lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre au sein de leur organisation et du système éducatif dans son ensemble. La moitié des répondant·e·s ont intégré, dans leurs politiques syndicales, la convention no 190 de l'OIT relative au droit à « un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre », un outil clé au niveau national. Leurs efforts portent sur une grande variété de mesures telles que des activités de sensibilisation, la collecte de données et la participation au processus d'élaboration des politiques. Cependant, des efforts plus ciblés sont nécessaires pour approfondir la compréhension des VBG physiques comme non physiques et assurer la mise en œuvre et l'évaluation efficaces de mécanismes de prévention holistiques.

Par ailleurs, l'enquête met en évidence que les syndicats continuent de contribuer à la promotion et au développement de l'éducation transformatrice de genre. Ils luttent contre les stéréotypes, les attitudes, les normes et les pratiques, et se concentrent sur la formation des enseignant·e·s et l'élaboration des programmes scolaires. Ils défendent également les droits des groupes marginalisés, tels que les étudiant·e·s en situation d'extrême pauvreté, les étudiant·e·s en situation de handicap, les enfants déscolarisé·e·s et les étudiant·e·s en zone rurale reculée. Cette démarche démontre que nombre de syndicats adoptent déjà une approche intersectionnelle de l'égalité de genre et qu'il peut s'agir d'un domaine à approfondir et à renforcer.

L'égalité et l'équité de genre restent un sujet important sur lequel les syndicats de l'éducation disposent encore d'une marge de progression, notamment au regard des nombreuses difficultés auxquelles ils font face, allant des conséquences de la pandémie de Covid-19, à la montée des mouvements d'extrême droite dans de nombreuses régions du monde, en passant par les guerres et les conflits. Bien que les syndicats aient réalisé des progrès majeurs en matière d'égalité de genre, des améliorations sont encore possibles concernant l'ensemble des aspects du PAEG. Les syndicats restent actifs sur les questions d'égalité de genre et s'engagent en faveur de changements réels pour les femmes dans l'éducation et au-delà. .

# Recommandations

## 1. Recommandations à l'intention des organisations membres

Les recommandations suivantes s'adressent aux syndicats de l'éducation qui souhaitent poursuivre leurs efforts en faveur de l'égalité de genre et des droits des femmes. Elles peuvent être adaptées aux contextes et ressources spécifiques à chaque organisation :

- Mettre en place et/ou développer des politiques et plans d'action en matière d'égalité de genre. Formaliser une politique est une première étape importante qui permet de définir des objectifs en lien avec l'égalité de genre, d'établir des structures et politiques claires et de fournir un cadre pour améliorer de façon concrète la participation de tous les genres dans les structures syndicales.
- Collecter des données ventilées sur la diversité de genre au sein des membres et de la direction des syndicats, ainsi que parmi les participant·e·s aux réunions et événements.
- Envisager le recours à des systèmes de quotas dans une approche intersectionnelle. S'ils ne suffisent pas en tant que tels, les systèmes de quotas peuvent être un moyen efficace d'améliorer l'égalité de genre dans les organes de prise de décision et de direction.
- Créer des structures, forums et/ou espaces adaptés pour que les personnes de tous les genres, hommes inclus, puissent se rencontrer et échanger sur les questions d'égalité de genre au sein des syndicats et du système éducatif dans son ensemble.
- Plaider en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la C190 au niveau national, notamment par la collaboration avec d'autres parties prenantes (par exemple, des syndicats d'autres secteurs ou d'autres acteurs de l'éducation). Dans les pays où la C190 de l'OIT est déjà en vigueur, les syndicats peuvent continuer de suivre sa mise en œuvre.
- Promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif et intersectionnel dans les documents et publications des syndicats.
- Améliorer la reconnaissance et la compréhension de tous les types de violences, y compris les violences et le harcèlement basés sur le genre au sein des syndicats de l'éducation et des systèmes éducatifs, ainsi que les mécanismes de prévention qui existent. Pour ce faire, il convient de :
  - Enrichir la compréhension des VBG sous toutes leurs formes et prioriser l'élaboration par la direction de politiques internes visant à lutter contre les VBG,
  - Renforcer la sensibilisation et la formation obligatoire sur les VBG et autres formes de violence identifiables à travers le prisme du genre et de l'intersectionnalité dans l'ensemble des syndicats, et équiper ces derniers des bonnes pratiques et approches de lutte contre les VBG,
  - Élaborer des mécanismes transparents et fiables de signalement, de réparation et de soutien pour les victimes de tous types de violences avec l'appui d'une aide (juridique) interne ou externe,
  - Mettre en place des protocoles d'analyse des risques et de prévention afin de réduire le nombre d'incidents plutôt que de concentrer tous les efforts sur la réponse en cas d'incident.

## 2. Recommandations à l'intention de l'IE

---

L'Internationale de l'Éducation peut prendre en compte les recommandations suivantes dans la poursuite de son travail en faveur de l'égalité de genre et des droits des femmes :

- Encourager une collaboration plus étroite entre les syndicats, à la fois au niveau régional et international, afin de faciliter le partage de bonnes pratiques et l'apprentissage par les pairs, notamment par le biais de programmes et de ressources de renforcement de capacités spécifiques,
- Développer une approche plus intersectionnelle pour toutes les activités en matière d'égalité et d'équité de genre de l'IE, et promouvoir l'utilisation d'approches intersectionnelles et d'un langage inclusif dans tous les organes, campagnes, politiques, messages de plaidoyer et publications de l'IE,
- Poursuivre les efforts de communication et de plaidoyer en faveur de la ratification de la C190 et appuyer les syndicats de l'éducation dans leurs activités de plaidoyer pour sa mise en œuvre et son intégration dans les politiques nationales,
- Intensifier les efforts politiques et de plaidoyer en lien avec l'éducation des filles et l'éducation transformatrice de genre afin de garantir que ces sujets restent une priorité politique à l'échelle internationale,
- Soutenir le leadership des femmes au sein des syndicats de l'éducation par le maintien et le développement de réseaux régionaux de femmes, l'organisation de réunions régulières, et, la commission d'études concernant les obstacles au leadership féministe dans les syndicats et les stratégies pour les surmonter,
- Renforcer la participation aux niveaux régional et international sur les questions de genre, de VBG, de VBG à l'école, de droits des femmes et d'antiracisme, et assurer la visibilité de l'IE dans ces instances grâce au développement et à la consolidation de partenariats avec des syndicats et des groupes régionaux et internationaux de défense des droits des femmes et de l'égalité de genre,
- Élaborer dans le cadre d'un processus inclusif un nouveau Plan d'action pour l'égalité de genre définissant des priorités claires en matière de politiques et de programme, ainsi que des mécanismes de suivi et évaluation.

# Bibliographie

- Centre de formation d'ONU Femmes. (2024, juin). « *Campus eLearning du Centre de formation d'ONU Femmes : glossaire d'égalité de sexes* ». En ligne sur Centre de formation d'ONU Femmes : <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>
- Commission européenne. (2024, juin). « *What is gender-based violence?* ». En ligne sur Commission européenne : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_fr)
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). (2024, juin). « *Marginalized groups* ». En ligne sur Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) : [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1175?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1175?language_content_entity=en)
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). (2024, juin). « *Woman* ». En ligne sur Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) : [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1286?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1286?language_content_entity=en)
- National Center for Gender Equality. (2024, juin). « *Understanding Nonbinary People: How to Be Respectful and Supportive* ». En ligne sur National Center for Gender Equality : <https://transequality.org/issues/resources/understanding-nonbinary-people-how-to-be-respectful-and-supportive>
- National Center for Transgender Equality. (2024, juin). « *Frequently Asked Questions about Transgender People* ». En ligne sur National Center for Transgender Equality : <https://transequality.org/issues/resources/frequently-asked-questions-about-transgender-people>
- National Education Union et UK Feminista. (2017). *It's just everywhere: A study on sexism in schools – and how we tackle it*. National Education Union et UK Feminista. En ligne sur <https://neu.org.uk/latest/library/its-just-everywhere>
- Organisation internationale du Travail. (2024, juin). « *Violence et harcèlement dans le monde du travail* ». En ligne sur Organisation internationale du Travail : <https://www.ilo.org/fr/themes-0/violence-et-harcelement-dans-le-monde-tu-travail>
- Organisation mondiale de la Santé. (2024, juin). *Santé sexuelle : définitions*. Récupéré sur Organisation mondiale de la Santé : [https://www.who.int/fr/health-topics/sexual-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/fr/health-topics/sexual-health#tab=tab_1)
- Plan International, Transform Education, UNGEI et UNICEF. (2021). *Éducation transformatrice de genre : Réinventer l'éducation pour un monde plus juste et inclusif*. New York: UNICEF. En ligne sur [https://plan-international.org/uploads/2022/01/unicef\\_plan\\_ungei\\_gender\\_transformative\\_education\\_web\\_copy\\_10dec21.pdf](https://plan-international.org/uploads/2022/01/unicef_plan_ungei_gender_transformative_education_web_copy_10dec21.pdf)

# Annexe

---

## 1. Questionnaire

---

Bienvenue !

A travers diverses actions, l'IE et ses organisations membres œuvrent à promouvoir l'égalité et l'équité entre les genres ainsi que les droits des femmes et des filles aux niveaux local, national, régional et mondial. Afin de dresser un bilan régulier de ces efforts, le Congrès fondateur de l'IE, tenu en 1995, a chargé cette dernière de mener des enquêtes sur les questions de genre, d'égalité et de diversité en amont de chaque congrès mondial, tous les quatre ans.

Cette section de l'enquête fournira un aperçu informatif des politiques syndicales, des points de plaidoyer et des défis actuels dans le secteur éducatif permettant la progression du travail engagé par l'IE pour la promotion et la protection des droits des femmes et des filles, et ce, à travers l'éducation. Programmé à Buenos Aires, en Argentine, en juillet 2024, le prochain Congrès mondial de l'IE sera l'occasion de présenter les résultats de cette enquête aux organisations membres de l'IE.

Toutes les informations que vous fournirez dans le cadre de l'enquête seront traitées de manière confidentielle et ne seront en aucun cas divulguées à des tiers. Votre nom et vos coordonnées ne seront recueillis que si vous choisissez de les communiquer. Les résultats seront publiés par l'IE mais sans mentionner le nom et/ou le pays/territoire de votre syndicat, à moins que vous n'y consentiez expressément, votre région sera mentionnée.

Il faudra compter 40 minutes pour compléter l'enquête. Quelques questions porteront sur le nombre total des membres et des personnes s'identifiant comme femme au sein des plus hautes instances décisionnelles de votre organisation. Si vous pensez que vous aurez besoin de consulter vos archives pour répondre aux questions concernées, merci de prendre vos dispositions avant de commencer l'enquête.

Pour toute question, merci de contacter [equality@ei-ie.org](mailto:equality@ei-ie.org).

---

### 1. *Souhaitez-vous participer à l'enquête ?*

---

- Oui
- Non

### Partie 1 : Informations

---

### 2. *De quelle structure régionale votre organisation fait-elle partie ?*

---

- a. Afrique
- b. Asie-Pacifique
- c. Europe
- d. Amérique latine
- e. Amérique du Nord et Caraïbes

---

3. *Si applicable, de quelle structure sous-régionale votre organisation relève-t-elle ?  
Plusieurs réponses sont possibles.*

---

- a. SIPRA: Structure interrégionale des pays arabes
- b. Syndicat des enseignants des Caraïbes
- c. Conseil de l'éducation du Pacifique
- d. Aucun des points ci-dessus ne s'applique

---

4. *Pays ou territoire d'intervention :*

---

---

5. *Acceptez-vous que l'IE fasse référence au pays ou au territoire de votre organisation dans les publications et les présentations des résultats ?*

---

- Oui
- Non, je souhaite que mon le pays ou territoire de mon organisation reste anonyme.

---

6. *Nom de votre organisation :*

---

---

7. *Acceptez-vous que l'IE mentionne le nom de votre organisation dans les publications et les présentations des résultats de l'enquête ?*

---

- Oui
- Non, je souhaite que mon organisation reste anonyme.

## Partie 2 : Contexte politique

### Définitions clés pour la partie 2 :

Le terme « **genre** » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les caractéristiques et les opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision. Le genre s'inscrit dans un contexte socio-culturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socio-culturelle, en particulier la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.

L'**égalité de genre** exige que les femmes, les hommes, les filles, les garçons et

les minorités de genre jouissent de manière égale des biens, des opportunités, des ressources et des récompenses socialement valorisés. Cela signifie que toutes les personnes, quel que soit leur sexe, jouissent du même statut dans la société ; ont les mêmes droits humains ; jouissent du même niveau de respect dans la communauté ; peuvent profiter des mêmes possibilités de faire des choix concernant leur vie ; et ont le même pouvoir pour façonner les résultats de ces choix.

**Groupes marginalisés :** groupes de personnes différents au sein d'une culture, d'un contexte ou d'une histoire donnée, qui risquent d'être soumis à une discrimination multiple en raison du recoupement de caractéristiques ou de motifs personnels distincts tels que le sexe, le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'éducation ou le revenu, ou encore le lieu géographique.

**Non-binaire :** la plupart des personnes – y compris la plupart des personnes transgenres – sont des hommes ou des femmes. Mais certaines ne s'identifient ni strictement « homme », ni strictement « femme », ou s'identifient en dehors des identités strictement « masculine » ou « féminine ».

**Personnes transgenres :** personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance. Le terme « trans » est souvent utilisé comme diminutif de transgenre.

---

**8. *Comment les femmes des peuples autochtones et les femmes d'autres groupes marginalisés et/ou vulnérables sont-elles intégrées ou incluses dans le processus d'organisation de votre organisation ?***

---

---

**9. *Votre organisation a-t-elle intégré la convention n° 190 et la recommandation n° 206 dans ses politiques internes ?***

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je ne connais pas ces instruments

---

**10. *Si oui, quelles ont été les actions menées par votre organisation ?***

---

---

**11. *Votre organisation dispose-t-elle d'une politique établissant un système de quotas par genre en son sein ?***

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**12. *[uniquement en cas de réponse affirmative à la question 11] En quelle année a-t-elle été adoptée ?***

---

---

13. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 11] **Quels sont les genres concernés (plusieurs réponses possibles) ? Personne s'identifiant comme**

---

- Homme
- Femme
- Personne Non-binaire
- Personne Transgenre
- Je ne sais pas

---

14. [uniquement en cas de réponse négative à la question 11] **Pour quelle raison ?**

---

---

15. **Votre organisation dispose-t-elle d'une politique écrite traitant expressément de l'égalité de genre au sein de ses propres structures ?**

---

- Oui
- Non
- Autre
- Je ne sais pas

---

16. [uniquement si vous avez répondu par Autre à la question 15] **Veillez décrire plus en détail.**

---

---

17. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 15] **En quelle année a-t-elle été adoptée ?**

---

---

18. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 15] **Quels sont les genres concernés (plusieurs réponses possibles) ? Personne s'identifiant comme**

---

- Homme
- Femme
- Personne Non-binaire
- Personne Transgenre
- Je ne sais pas
- Autre (précisez) :

---

19. [uniquement en cas de réponse négative à la question 15] **Pour quelles raisons ? Quelles sont les principales difficultés entravant l'élaboration d'une politique en la matière ?**

---

---

20. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 15] **Cette politique couvre-t-elle également les groupes marginalisés (personnes autochtones, minorités, etc.) ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**21. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 20] Veuillez décrire les groupes qu'elle inclut.**

---

---

**22. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 15] Quels sont les objectifs de cette politique ? (Cochez toutes les cases applicables)**

---

- Accroître la représentation féminine au sein des instances dirigeantes du syndicat
- Accroître la représentation féminine au sein de la base d'adhérent.e.s
- Accroître la part de femmes issues de groupes marginalisés au sein des instances dirigeantes du syndicat
- Accroître la part de femmes issues de groupes marginalisés au sein de la base d'adhérent.e.s
- Accroître la part de personnes non binaires et/ou transgenres au sein des instances dirigeantes du syndicat
- Accroître la part de personnes non binaires et/ou transgenres au sein de la base d'adhérent.e.s
- Assurer que la part de femmes occupant des postes de direction syndicale soit proportionnelle à la part de femmes membres
- Assurer que la part de personnes non binaires et/ou transgenres occupant des postes de direction syndicale soit proportionnelle à la part de membres non binaires et/ou transgenres
- Autre, préciser : \_\_\_\_\_

---

**23. Facultatif : si vous souhaitez apporter des précisions à vos réponses dans la Partie 2 : Contexte politique, veuillez utiliser cette espace.**

---

### Partie 3 : Adhésion, leadership et gouvernance

---

**24. Entre 2019 et 2023, quel pourcentage des fonctions suivantes était occupé par des femmes...** [Options pour Je ne sais pas et Nous ne collectons pas ces données à inclure].

---

	2019	2023
Membres de votre organisation		
Personnes siégeant au niveau de la plus haute instance décisionnelle de votre organisation		

---

**25. Entre 2019 et 2023, quel pourcentage des rôles ci-dessous étaient occupés par des personnes non-binaires/transgenre** [inclure les options Je ne sais pas et Nous ne recueillons pas ces données].

---

	2019	2023
Membres de votre organisation		
Personnes siégeant au niveau de la plus haute instance décisionnelle de votre organisation		

---

**26. Au cours des années suivantes, veuillez nous indiquer le genre de la personne occupant les fonctions suivantes ? Personne s'identifiant comme**

---

- Homme
- Femme
- Personne Non-binaire
- Personne Transgenre
- Nous ne collectons pas ces données
- Je ne sais pas

	2019	2023
Secrétaire général·e		
Secrétaire général·e adjoint·e		

---

**27. Votre organisation a-t-elle pris des mesures pour améliorer l'égalité de genre au sein de ses structures décisionnelles ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**28. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 27] De quelles mesures s'agit-il ? (Cochez toutes les cases applicables)**

---

- Sièges réservés aux femmes au sein des instances décisionnelles élues
- Sièges réservés aux femmes au sein des instances décisionnelles et comités non élus
- Campagnes visant à encourager les femmes à briguer des postes au sein des instances décisionnelles
- Campagnes visant à encourager les femmes à se syndiquer
- Sièges réservés aux personnes non-binaires au sein des instances décisionnelles élues
- Sièges réservés aux personnes non-binaires au sein des instances décisionnelles et comités non élus
- Campagnes visant à encourager les personnes non-binaires à briguer des postes au sein des instances décisionnelles
- Initiatives abordant les normes sociales liées au genre et les stéréotypes sexistes
- Dispositions spécifiques visant à faciliter la participation aux réunions (par ex., garde d'enfants)
- Modification des priorités politiques afin de répondre aux préoccupations des genres sous-représentés
- Collecte de données sur la répartition des genres au sein des instances décisionnelles
- Collecte de données sur le genre et autres données au sein des instances décisionnelles des syndicats
- Diffusion de données sur la répartition des genres au sein des instances décisionnelles

- Formation aux techniques de négociation pour les femmes et/ou les groupes marginalisés
- Formation à l'égalité de genre/aux pratiques transformatrices de genre/au leadership féministe au profit de l'ensemble des membres
- Autres (préciser) : \_\_\_\_\_

---

**29. Votre organisation dispose-t-elle d'un comité consultatif/réseau sur les questions de genre ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Autre

---

**30. Votre organisation a-t-elle nommé une ou plusieurs personne-s-ressource-s officielle-s ou un-e ou plusieurs spécialiste-s pour les questions de genre ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**31. [Facultatif : en cas de réponse affirmative à la précédente question] Quel est le rôle/quels sont les rôles de ces personnes ? Où siègent-elles au sein des organisations ? Si vous le souhaitez, pourriez-vous nous communiquer leurs coordonnées ?**

---

---

**32. Facultatif : si vous souhaitez apporter des précisions à vos réponses dans la Partie 3 : Adhésion, leadership et gouvernance, veuillez utiliser cette espace.**

---

## Partie 4 : Activités sur le genre

**Définition clé pour la partie 4 :**

**La violence basée sur le genre (VBG)** désigne toute violence dirigée contre une personne en raison de son genre ou qui affecte des personnes d'un genre donné de manière disproportionnée.<sup>5</sup> Elle peut inclure la violence à l'égard des femmes, la violence domestique à l'égard des femmes, des hommes ou des enfants vivant au sein d'une même unité domestique. Bien que les femmes et les filles soient les principales victimes de VBG, cette forme de violence est également très néfaste pour les familles et les communautés.

---

**33. Votre organisation dispose-t-elle d'un mécanisme de surveillance de la violence basée sur le genre au sein de votre organisation?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**34. Votre organisation est-elle actuellement impliquée dans des initiatives concernant les violences basées sur le genre ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**35. [uniquement en cas de réponse affirmative à la question 34] Quelles sont les activités principales du syndicat de votre organisation sur cette question ?**

---

- Membre d'une coalition ou d'une campagne nationale
- Membre d'une coalition ou d'une campagne régionale ou internationale
- Activités de sensibilisation des syndicalistes
- Production de matériel de formation ou de campagne
- Partenariats avec les autorités locales (services sociaux/forces de police)
- Développement de systèmes d'alerte ou de réseaux de solidarité
- Autre (préciser) : \_\_\_\_\_

---

**36. Depuis 2019, avez-vous mené l'une des activités suivantes pour promouvoir la participation des femmes sein de votre syndicat ? (Plusieurs réponses possibles)**

---

- Outils d'évaluation de l'égalité de genre tels que les audits de genre
- Mécanismes de compilation de données ventilées selon le genre
- Mécanismes de compilation de données ventilées selon la race ou l'appartenance ethnique
- Programmes de mentorat et d'apprentissage en matière de genre
- Programmes en faveur du leadership des femmes
- Activités de recrutement de jeunes femmes
- Garantie d'une participation équilibrée des hommes et des femmes au sein des délégations
- Formation à l'égalité de genre/aux pratiques transformatrices du point de vue du genre/au leadership féministe
- Autre : \_\_\_\_\_

---

**37. Depuis 2019 : votre organisation a-t-elle organisé des activités de formation spécifiques pour ses membres en lien avec les questions de genre et la non-discrimination dans l'éducation ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**38. Si oui, est-ce que l'un des sujets a-t-il été abordé dans la ou les formations ?  
(Sélectionnez toutes les cases applicables)**

---

- La lutte contre la discrimination et/ou contre le racisme en général, y compris les questions de discriminations basées sur le genre
- La formation anti-harcèlement
- Être une femme sur le lieu de travail
- Être une personne non-binaire/transgenre sur le lieu de travail
- Les différentes intersections entre le genre et d'autres types de discrimination (par ex., antécédents migratoires, origine, in/capacité, orientations sexuelles, identité de genre, etc.)
- Formation sur la convention no 190 et la recommandation no 206
- Formation sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- Autre : \_\_\_\_\_

---

**39. Votre organisation a-t-elle produit du matériel pédagogique sensible à la dimension de genre ?**

---

- Oui
- Non
- Non, mais nous fournissons du matériel pédagogique produit par d'autres parties

---

**40. Facultatif [uniquement en cas de réponse affirmative à la précédente question] Pouvez-vous préciser ? Par ex., quels sont les sujets abordés ? Pour quelles leçons le matériel peut-il être utilisé ? \_\_\_\_\_**

---

---

**41. Est-ce que votre organisation travaille-t-elle actuellement sur des initiatives visant à faciliter la progression de carrière des groupes sous-représentés (personnes racisées, minorités religieuses, personnes en situation de handicaps, personnes agénies, etc.) dans le système éducatif ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**42. [uniquement en cas de réponse affirmative à la précédente question] Quelles sont les principales activités entreprises par votre organisation sur cette question ? (Sélectionnez toutes les cases applicables)**

---

- Outils d'évaluation de l'égalité
- Mécanismes de compilation des données désagrégées
- Programmes de mentorat et d'apprentissage
- Programmes en faveur du leadership
- Assurer une participation équilibrée aux délégations
- Formation à l'égalité
- Autre : \_\_\_\_\_

---

**43. Si votre organisation participe actuellement à des initiatives concernant les violences basées sur le genre et le harcèlement dans les établissements d'enseignement, quelles sont les principales activités qu'il entreprend dans ce domaine ? (Sélectionnez toutes les cases applicables)**

---

- Nous ne sommes pas impliquées dans ces initiatives
- Activités de sensibilisation auprès des élèves
- Activités de sensibilisation auprès des parents ou de la direction d'établissement
- Amélioration des infrastructures scolaires ou des moyens de transport
- Développement de systèmes d'alerte ou de réseaux de solidarité
- Collecte de données quantitatives ou qualitatives sur la violence de genre subie par les personnes enseignantes
- Collecte de données quantitatives ou qualitatives sur les basées sur le genre subies par les élèves
- Autre (préciser) : \_\_\_\_\_

---

**44. Facultatif : De quel type de soutien vos membres auraient-ils besoin de la part de leurs employeurs (c'est-à-dire l'école/le ministère de l'Éducation nationale, etc.) qui leur permettraient de lutter efficacement et durablement contre les violences basées sur le genre dans les établissements d'enseignement ?**

---

---

**45. Facultatif : Si votre organisation souhaite participer à une future initiative sur les violences basées sur le genre liées aux établissements d'enseignement, de quelles manières envisagez-vous votre participation ?**

---

---

**46. Facultatif : Votre organisation a-t-elle mené des recherches sur le genre et l'éducation ou sur le genre et les syndicats de l'éducation ?**

---

- Oui
- Non
- Non, mais nous souhaitons le faire dans un avenir proche
- Je ne sais pas

---

**47. Facultatif : si vous souhaitez apporter des précisions à vos réponses à la partie 4 : Activités, veuillez utiliser cette espace.**

---

## Partie 5 : Promouvoir l'égalité des genres au niveau national

**Définitions clés pour la partie 5 :**

L'**éducation transformatrice de genre** cherche à utiliser toutes les parties d'un système éducatif – des politiques aux pédagogies en passant par l'engagement communautaire – pour transformer les stéréotypes, les attitudes, les normes et les pratiques en remettant en question les relations de pouvoir,

en repensant les normes et les binaires de genre et en sensibilisant les gens aux causes profondes de l'inégalité et des systèmes d'oppression.

---

**48. Votre organisation mène-t-elle des activités spécifiques pour appuyer l'éducation aux droits liés au genre ou à l'éducation transformatrice de genre dans le système éducatif national ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**49. [en cas de réponse affirmative à la précédente question] Votre organisation a-t-elle participé à l'une des activités suivantes ? (Sélectionnez toutes les cases applicables)**

---

- Actions de solidarité en soutien aux victimes de violences basées sur le genre
- Campagnes ou plaidoyer en faveur de la participation des femmes sur le lieu de travail
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives à l'égalité salariale et aux retraites
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives au congé de maternité
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives au congé de paternité
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives au congé des personnes proches aidantes
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives au congé menstruel
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives au congé de ménopause
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives aux horaires de travail flexibles
- Campagnes ou plaidoyer en faveur des politiques relatives à l'allaitement
- Campagnes ou plaidoyer pour l'égalité en matière de progression professionnelle
- Campagnes ou plaidoyer en faveur du soutien à l'accès aux structures de garde d'enfants
- Campagnes ou plaidoyer en faveur du soutien à l'accès aux structures de soins aux adultes et aux personnes âgées
- Campagnes de sensibilisation ou actions de plaidoyer mettant en lumière les défis auxquels sont confrontées les personnes non binaires/transgenres
- Campagnes ou actions de plaidoyer contre les violences basées sur le genre dans les établissements d'enseignement
- Campagnes ou plaidoyer contre la violence à l'égard des femmes
- Campagnes ou plaidoyer contre les stéréotypes et les normes sociales néfastes en matière de genre
- Campagnes ou plaidoyer contre les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et les autres formes de harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle sur le lieu de travail ou dans l'environnement d'apprentissage

- Promotion de la convention no 190 et la recommandation no 206
- Politique ou plaidoyer en faveur de programmes d'études, de programmes de formation du personnel enseignant et de matériel d'enseignement et d'apprentissage transformatrice du genre
- Autre

---

**50. Au cours des cinq dernières années, votre syndicat a-t-il coopéré avec l'un des groupes suivants sur les questions de genre : (Sélectionnez toutes les cases applicables)**

---

- Autres syndicats des personnes enseignantes
- Syndicats représentant d'autres professions
- Organisations International de la société civile (ex : Le fond Malala, Gender At Work, etc.)
- Institutions publiques
- Établissements d'enseignement supérieur (publics ou privés)
- Réseau régional de femmes
- Coalition/réseau de la société civile au niveau national
- Autre, préciser : \_\_\_\_

---

**51. Facultatif: Avez-vous des recommandations à adresser à l'Internationale de l'Éducation à propos de ce qui pourrait être utile en termes de coopération, de partenariats ou de collaboration futurs sur les questions de genre ?**

---

---

**52. Votre organisation mène-t-elle des actions en vue d'améliorer l'accès à l'éducation et la participation des élèves issu.e.s de groupes marginalisés ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**53. [en cas de réponse affirmative à la précédente question] Veuillez indiquer quels groupes cibles vous avez inclus : (Sélectionnez toutes les cases applicables)**

---

- Les enfants et jeunes non-scolarisés
- Étudiant.e-s vivant dans une extrême pauvreté
- Étudiant.e-s appartenant à des minorités ethniques ou raciales
- Étudiant.e-s autochtones
- Étudiant.e-s LGBTI+
- Enfants et jeunes en danger en raison de leur religion
- Étudiant.e-s en situation de handicap
- Étudiant.e-s des zones rurales reculées et/ou isolées
- Étudiant.e-s migrant.e-s
- Étudiant.e-s exposé.e-s au risque d'enrôlement armé/soldats
- Enfants et jeunes soumis à un mariage précoce et/ou forcé / Mutilation génitale féminine / Tests de virginité / Repassage des seins et autres formes de pratiques néfastes

- Filles confrontées à des grossesses précoces
- Autre(s) :

---

**54. Depuis 2019, votre organisation a-t-elle contribué à renforcer les approches transformatrices de genre en matière de formation des personnels enseignants?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**55. Depuis 2019, votre organisation a-t-elle contribué à renforcer les approches transformatrices du genre en matière d'élaboration des programmes d'études ?**

---

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

---

**56. Facultatif : si vous souhaitez apporter des précisions à vos réponses à la Partie 5 : Promouvoir l'égalité des genres au niveau national, veuillez utiliser cette espace.**

---

**Partie 6 : Votre opinion**

---

**57. Quelles mesures l'Internationale de l'Éducation devrait-elle intégrer à son prochain Plan d'action pour l'égalité de genre ?**

---

Merci d'avoir complété la Section 2 de l'enquête quadriennale de l'IE sur l'égalité entre les genres et la diversité !

Si vous avez des questions ou si vous souhaitez transmettre d'autres documents ou publications, merci d'écrire à [equality@ei-ie.org](mailto:equality@ei-ie.org).

## **2. Key terms**

---

**Gender** refers to the roles, behaviours, activities, and attributes that a given society at a given time considers appropriate for men and women. In addition to the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, gender also refers to the relations between women and those between men. These attributes, opportunities and relationships are socially constructed and are learned through socialization processes. They are context/ time-specific and changeable. Gender determines what is expected, allowed and valued in a woman or a man in a given context. In most societies there are differences and inequalities between women and men in responsibilities assigned, activities undertaken, access to and control over resources, as well as decision-making opportunities. Gender is part of the broader socio-cultural context, as are other important criteria for socio-cultural analysis including class, race, poverty level, ethnic group, sexual orientation, age, etc (UN Women Training Centre, 2024).

**Gender-based violence (GBV)** is violence directed against a person because of that person's gender or violence that affects persons of a particular gender disproportionately. It can include violence against women, domestic violence against women, men or children living in the same domestic unit. Although women and girls are the main victims of GBV, it also causes severe harm to families and communities (European Commission, 2024).

**Gender equality** requires equal enjoyment by women, men, girls, boys and gender minorities of socially-valued goods, opportunities, resources and rewards. It means that all persons, regardless of their gender, enjoy the same status in society; have the same entitlements to all human rights; enjoy the same level of respect in the community; can take advantage of the same opportunities to make choices about their lives; and have the same amount of power to shape the outcomes of these choices (Plan International, Transform Education, UNGEI, and UNICEF, 2021).

**Gender equity** is the process of being fair to women, men, girls, boys and gender minorities. To ensure fairness, strategies and measures must often be available to compensate for women's, girls' and gender minorities' historical and social disadvantages that prevent women, men, girls, boys and gender minorities from otherwise operating on a level playing field. Equity leads to equality (Plan International, Transform Education, UNGEI, and UNICEF, 2021).

**Gender identity** refers to how an individual feels about their own gender. Individuals may identify as male, female or as something else and their gender identity may or may not be the same as the sex that they were assigned at birth. Everyone has a gender identity and expresses their gender in a unique and personal way (Plan International, Transform Education, UNGEI, and UNICEF, 2021).

**Gender transformative education** seeks to utilize all parts of an education system – from policies to pedagogies to community engagement – to transform stereotypes, attitudes, norms and practices by challenging power relations, rethinking gender norms and binaries, and raising critical consciousness about the root causes of inequality and systems of oppression (Plan International, Transform Education, UNGEI, and UNICEF, 2021).

**Marginalised groups:** Different groups of people within a given culture, context and history at risk of being subjected to multiple discrimination due to the interplay of different personal characteristics or grounds, such as sex, gender, age, ethnicity, religion or belief, health status, disability, sexual orientation, gender identity, education or income, or living in various geographic localities (European Institute for Gender Equality, 2024).

**Non-binary:** Most people – including most transgender people – are either male or female. But some people don't neatly fit into the categories of "man" or "woman," or "male" or "female." For example, some people have a gender that blends elements of being a man or a woman, or a gender that is different than either male or female. Some people don't identify with any gender. Some people's gender changes over time. People whose gender is not male or female use many different terms to describe themselves, with nonbinary being one of the most common (sometimes spelled with a hyphen, as "non-binary"). Other terms include genderqueer, agender, bigender, genderfluid, and more. None of these terms mean exactly the same thing – but all speak to an experience of gender that is not simply male or female. If you're not sure what a word means, you can usually just ask politely (National Center for Gender Equality, 2024).

**Sex** refers to the biological characteristics that define humans as female or male. While these sets of biological characteristics are not mutually exclusive, as there

are individuals who possess both, they tend to differentiate humans as males and females (World Health Organization, 2024).

**Transgender people** are people whose gender identity is different from the gender they were thought to be at birth. "Trans" is often used as shorthand for transgender (National Center for Transgender Equality, 2024).

**Violence against women** is understood as a violation of human rights and a form of discrimination against women and shall mean all acts of gender-based violence that result in, or are likely to result in

- physical harm,
- sexual harm,
- psychological,
- or economic harm
- or suffering to women (European Commission, 2024).

**Women and girls:** People assigned a female sex at birth, or people who defines themselves as a woman or a girl (European Institute for Gender Equality, 2024).



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



**Ce travail est sous licence.**  
**Creative Commons Attribution-**  
**NonCommercial-ShareAlike 4.0**  
**International License. (CC BY-NC-SA**  
**4.0)**

**Vous êtes autorisé à :**

**Partager** — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats

**Adapter** — remixer, transformer et créer à partir du matériel

**Selon les conditions suivantes :**

**Attribution** — Vous devez créditer l'œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'œuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Oeuvre.

**Pas d'Utilisation Commerciale** — Vous n'êtes pas autorisé à faire un usage commercial de cette œuvre, tout ou partie du matériel la composant.

**Partage dans les Mêmes Conditions** — Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'œuvre originale, vous devez diffuser l'œuvre modifiée dans les mêmes conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'œuvre originale a été diffusée.

*Les points de vue, recommandations et conclusions de cette étude sont ceux des auteur·rice·s, sauf mention contraire explicite, et ne sont pas nécessairement approuvés par l'Internationale de l'Éducation. Toutes les précautions raisonnables ont été prises afin de vérifier les informations contenues dans cette publication. Cependant, le matériel publié est distribué sans garantie d'aucune sorte, expresse ou implicite. Ni l'Internationale de l'Éducation, ni aucune personne agissant en son nom ne peuvent être tenues pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information qui y est contenue.*



## Rapport de l'enquête quadriennale 2024 de l'Internationale de l'Éducation sur l'Égalité et l'Équité de Genre



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

### Siège

15 Boulevard Bischoffsheim

1000 Bruxelles, Belgique

Tél +32-2 224 0611

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

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

[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignant-e-s et d'employé-e-s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employé-e-s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation regroupe tous les enseignant-e-s et employé-e-s de l'éducation.



Ce travail est sous licence Creative Commons  
[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International License. \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)