

3^e Conférence mondiale des femmes de l'Internationale de l'Éducation

Marrakech, Maroc

5-7 février 2018

*Trouver sa voie dans le labyrinthe :
femmes, éducation et leadership*

COMPTE-RENDU DE LA CONFÉRENCE



Sommaire

I. Trouver sa voie dans le labyrinthe : femmes, éducation et leadership.....	<u>3</u>
Objet de la conférence.....	<u>5</u>
Format de la conférence.....	<u>5</u>
Participation.....	<u>6</u>
II Conclusions de la Conférence.....	<u>7</u>
Intervenants des séances plénières.....	<u>8</u>
Communication sur Internet et les réseaux sociaux.....	<u>11</u>
III Actes de la Conférence.....	
1^{er} jour – Femmes, syndicats, éducation & leadership.....	<u>12</u>
2^e jour – Trouver sa voie dans le labyrinthe.....	<u>19</u>
3^e jour – De l'autre côté du labyrinthe.....	<u>28</u>
IV. Déjeuner-Discussion des jeunes participantes.....	<u>33</u>
V. L'échange entre femmes	<u>34</u>
VI. Ce que les gens on dit sur la conférence.....	<u>35</u>

I. Trouver sa voie dans le labyrinthe : femmes, éducation et leadership

Il est amplement démontré que les obstacles empêchant les femmes d'accéder à des fonctions dirigeantes sont un phénomène mondial. Ainsi, dans le monde du travail, on retrouve un nombre disproportionné de femmes à des postes de niveau subalterne et de moindres responsabilités, et ce dans tous les secteurs¹. Bien que dans de nombreux pays, il n'existe plus d'obstacles immuables et absolus empêchant les femmes d'occuper des postes à responsabilités dans différents domaines de la vie publique, elles sont pourtant encore trop souvent entravées dans leur avancement professionnel, surtout pour l'accès aux fonctions dirigeantes. Cette constatation vaut autant pour le secteur privé que le secteur public.

Ces obstacles ont longtemps été désignés par l'expression « plafond de verre » mais, de plus en plus, les chercheurs préfèrent plutôt parler d'un « labyrinthe complexe »² à l'intérieur duquel les femmes doivent se frayer un chemin pour réussir à devenir leaders et « décideuses ». Ce labyrinthe présente de nombreux obstacles et voies sans issue, et pousse les femmes à atteindre des postes à responsabilités par des voies détournées. De plus, lorsqu'une femme parvient à contourner ou à surmonter un obstacle, cela ne signifie pas pour autant que la voie est définitivement ouverte pour les autres. Au contraire, les femmes se retrouvent souvent contraintes de négocier sans cesse les obstacles pour pouvoir conserver leur fonction dirigeante car la promotion verticale au sein des entreprises reste difficile pour les femmes, y compris dans les établissements d'enseignement.

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement à la profession d'enseignant, il est manifeste que même si notre profession est très féminisée aux plus bas niveaux de ce secteur dans la plupart des pays du monde, les postes à hautes responsabilités dans le domaine de la direction et de la gestion pédagogiques restent occupés par des hommes. Et bien que, dans de nombreux pays, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons, on ne constate pas pour autant une augmentation du nombre de femmes à des fonctions dirigeantes dans le domaine de l'éducation.

¹ Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice (5th ed.)*. Los Angeles, Californie : Sage Publications.

² Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007a). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, Massachusetts : Harvard Business School Press.

En ce qui concerne le leadership au sein des syndicats d'enseignants, l'étude quadriennale 2014 de l'Internationale de l'Éducation (IE) sur l'égalité de genre au sein des syndicats d'enseignants affiliés à l'IE a montré que le nombre de femmes secrétaires générales et présidentes a diminué au cours des quatre années qui se sont écoulées entre les études de 2010 et 2014³.

La 3^e Conférence mondiale des femmes de l'Internationale de l'Éducation a porté sur les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à des postes à responsabilités, et sur le vécu de femmes leaders dans le secteur de l'éducation et les syndicats d'enseignants. Au cours de ces trois jours, les participantes ont notamment abordé les questions suivantes : qu'a-t-il été fait pour permettre aux femmes d'accéder à des fonctions dirigeantes dans l'éducation et les syndicats d'enseignants, et que reste-t-il à accomplir ? Quels types de compétences les femmes doivent-elles acquérir pour devenir de bonnes dirigeantes ? Quelles stratégies peuvent-elles mettre en place pour se frayer efficacement un chemin dans « le labyrinthe du leadership » ? Quelle est la réalité des enseignantes syndicalistes et quelles sont leurs aspirations pour l'avenir ?

La Conférence a offert aux femmes des organisations membres de l'IE un espace de rencontre autour de la raison d'être du leadership. La Conférence a fourni un forum pour échanger des idées, des informations et des expériences quant à la façon dont les femmes réussissent à contourner et à surmonter les obstacles afin de jouer des rôles importants et d'accéder aux postes à plus hautes responsabilités dans les syndicats d'enseignants et dans l'éducation.



³ Le rapport 2018 sur le genre et le leadership au sein des organisations membres de l'IE pour la période 2014-2018 sera publié au printemps 2019.

La Conférence s'est déroulée au Palmeraie Conference Center du Palmeraie Palace à Marrakech, au Maroc, du 5 au 7 février 2018.

Objet de la Conférence

Comme pour les deux précédentes conférences mondiales des femmes de l'IE (qui ont eu lieu en 2011 et 2014), cette troisième Conférence :

- A procuré aux femmes membres de syndicats d'enseignants un espace de rencontre autour de la question pertinente du leadership ;
- A offert une plateforme pour l'échange d'idées, d'informations et d'expériences quant à la façon dont les femmes réussissent à contourner et/ou à surmonter les obstacles pour accéder aux postes de direction et de prise de décision dans les syndicats d'enseignants et dans l'enseignement ; et
- A encouragé les participantes à faire part de leurs stratégies pour remettre en question les normes et les stéréotypes de genre, qui alimentent le parcours du combattant que les femmes doivent traverser pour devenir des leaders dans les syndicats et le secteur de l'éducation.

Format de la Conférence

Pour cette conférence, il a été décidé de limiter le nombre de séances plénières avec une allocution d'ouverture le premier jour, suivie de tables rondes introductives les deuxième et troisième jours. Le reste de la conférence s'est déroulé sous la forme de réunions en plus petits comités donnant lieu à des débats, des discussions thématiques et des sessions d'apprentissage interactives, dont voici une rapide présentation :

- ✓ *Débats parallèles* : deux intervenantes exprimaient des avis divergents sur un sujet donné et les membres de l'auditoire pouvaient leur poser des questions, donner leur avis et également voter (avec l'application dédiée de la conférence) pour l'argument leur semblant le plus convaincant ;
- ✓ *Discussions thématiques* : utilisation de la méthode du *bocal*, associant écoute active, discussion en face à face, interventions fréquentes de l'auditoire, ainsi que la possibilité pour les différentes intervenantes de prendre la parole à tout moment de la discussion ;

- ✓ *Sessions d'apprentissage interactives* : présentation des aspects essentiels de la pratique du leadership et de ceux plus pragmatiques de la *fonction* de leader. Les intervenantes ont présenté les compétences, conseils et stratégies susceptibles d'aider les femmes occupant déjà des postes à responsabilités, ou destinées à devenir les leaders de demain. Les participantes ont été invitées à « s'exercer à pratiquer » les différentes compétences présentées par les intervenantes.

Participation

273 participantes provenant de 69 pays ont pris part à la conférence :

Région	Participantes	Pays
Afrique	54	15
Asie Pacifique	22	7
Caraïbes	8	6
Europe	126	30
Amérique latine	17	6
MENA	29	3
Amérique du Nord	17	2
Total	273	69

II. Conclusions de la Conférence

Les grandes priorités suivantes s'appuient sur les difficultés récurrentes qui ont été identifiées par les participantes à la conférence en termes de leadership des femmes dans les syndicats d'enseignants et dans l'éducation (voir ci-dessous pour une présentation plus détaillée des actes de la conférence). Les priorités visent essentiellement les mesures pouvant être mises en place par les syndicats d'enseignants :

- ✓ **Si cela n'a pas déjà été fait, créer des réseaux de femmes au sein du syndicat. Ils constituent des espaces de confiance au sein desquels les femmes peuvent se soutenir mutuellement, mais également acquérir des compétences et développer leurs connaissances en matière d'égalité des genres dans le syndicalisme ;**
- ✓ **Permettre aux plus jeunes femmes de bénéficier du mentorat et de l'accompagnement de femmes ayant elles-mêmes réussi à se « frayer un chemin dans le labyrinthe » ;**
- ✓ **Il conviendrait que l'Internationale de l'Éducation élabore des directives sur le mentorat intergénérationnel à l'intention des syndicats d'enseignants ;**
- ✓ **Les hommes et les femmes devraient collaborer à la promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats et dans l'éducation. Les hommes qui soutiennent le leadership des femmes, et plus particulièrement ceux qui occupent des fonctions de leadership, doivent joindre l'acte à la parole et pas se contenter de faire de beaux discours ;**
- ✓ **Il faudrait que les syndicats instaurent des structures pour les jeunes adhérentes, et leur accorder les crédits nécessaires, afin de veiller à assurer la visibilité de leurs préoccupations et de leur permettre de participer aux activités du syndicat à tous les niveaux.**

III. Intervenants des séances plénières

L'**allocution d'ouverture** de la Conférence a été prononcée par la Présidente de l'IE, Susan Hoggood, et les **remarques de bienvenue** par M. Abdellatif Miraoui, Président de l'Université Cadi Ayaad de Marrakech, au nom du Ministre de l'Éducation nationale (qui était appelé au Parlement et ne pouvait donc être présent). Les remarques de bienvenue au nom des trois organisations locales membres de l'IE (la SNE-CDT, la SNE-FDT et le SNESuP - Maroc) a été assurée par Mme Fatima Echaabi, Vice-Secrétaire générale du Syndicat National de l'Enseignement Supérieur (SNESuP).



Susan Hoggood, Présidente de l'IE



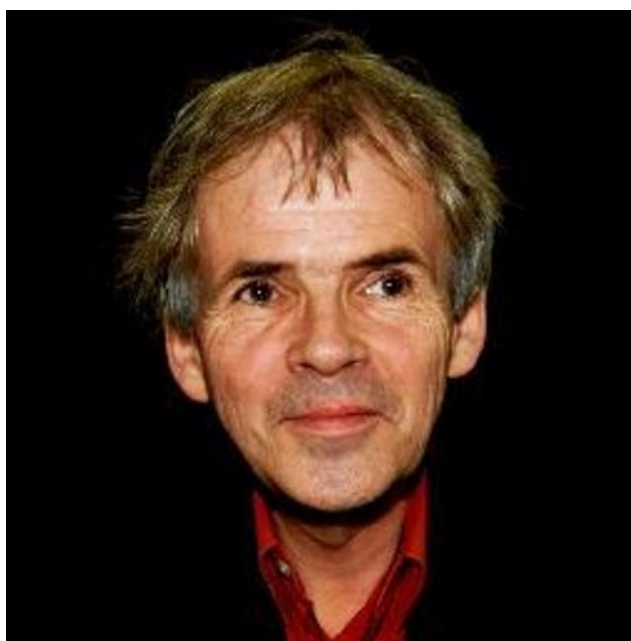
Abdellatif Miraoui, Président de l'Université Cadi Ayaad de Marrakech ; Fatima Echaabi, Vice-Secrétaire générale du SNES-UP - Maroc

L'**intervenante principale** du premier jour de la conférence était Mme Ulrike Lunacek, ancienne Vice-présidente du Parlement européen et chef de file des Verts autrichiens lors des dernières élections générales autrichiennes à l'automne 2017.



Ulrike Lunacek

Le Secrétaire général de l'IE, M. Fred van Leeuwen, a prononcé en ouverture du deuxième jour de la conférence un discours intitulé « **EI@25 : le mouvement international des syndicats de l'éducation et l'égalité des genres** ».



Fred Van Leeuwen, Secrétaire général de l'IE

Les deuxième et troisième jours de la conférence ont débuté par les séances plénières suivantes, avec la présence d'invités extérieurs (2^e jour) et de dirigeants d'organisations membres de l'IE (3^e jour) :

2^e jour : Table ronde en plénière - Genre, pouvoir et leadership



De gauche à droite : Zohra Lhioui (professeure d'université, SNeSUP - Maroc), Susan Hopgood (Présidente de l'IE), Haldis Holst (Secrétaire générale adjointe de l'IE – modératrice de la table ronde), Nora Fyles (Chef du secrétariat, Initiative des Nations Unies en faveur de l'éducation des filles - UNGEI), Katja Iversen (Présidente et directrice générale, Women Deliver)

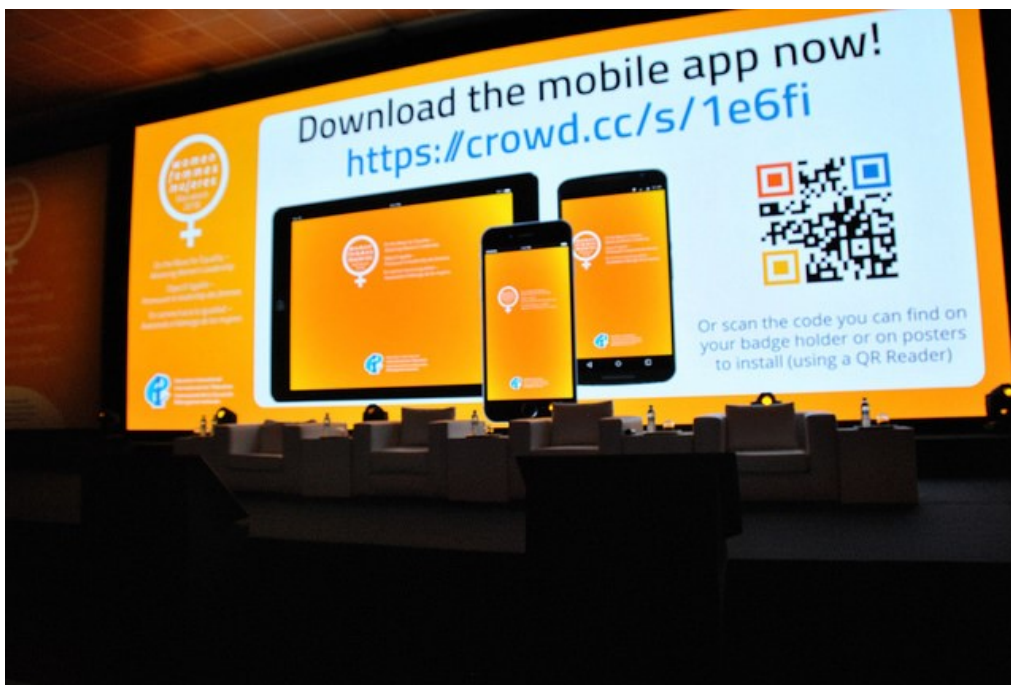
3^e jour : Table ronde en plénière – #MeToo : voix du mouvement des syndicats de l'éducation



De gauche à droite : Dianne Woloschuk (Présidente, Comité sur le statut des femmes de l'IE, CTF/FCE, Canada), Johanna Jaara Astrand (Présidente, Lararforbundet, Suède), Alexandra Cornea (FSLE, Bulgarie), Elena Smith (Secrétaire générale, BNTU, Belize), Ratanang Baleseng (BTU, Botswana), Ruby Ana Bernado (ACT, Philippines), Maria Belen Sotelo (CONADU, Argentine)

Communication sur Internet et les réseaux sociaux

- ✓ Les séances plénières de la conférence ont été diffusées en streaming sur la chaîne YouTube de l'IE et suivies par 424 personnes dans 62 pays⁴.
- ✓ Une application a été développée spécialement pour la conférence et lancée quelques jours avant son ouverture.
- ✓ Les contenus multimédias relatifs aux actes de la conférence ont également été publiés sur le site Web de l'IE pendant la conférence⁵.
- ✓ 646 409 personnes ont été touchées via leur compte Twitter avec les hashtags #womenlead #unionwomen, #unite4ed et #eiwwc3.



⁴ Veuillez cliquer sur les liens ci-dessous pour visionner les enregistrements en streaming sur la chaîne YouTube de l'IE : <https://www.youtube.com/watch?v=zhGeJWe7bHU>; https://www.youtube.com/watch?v=61d_2T7VKyM; <https://www.youtube.com/watch?v=ZzbOP2oBO84>; <https://www.youtube.com/user/EduInternational/videos>

⁵ Veuillez cliquer [ici](#), [ici](#), [ici](#) et [ici](#) pour consulter ces contenus postés ou vous rendre sur le site www.ei-ie.org.

ACTES DE LA CONFÉRENCE

- 1^{ER} JOUR -

FEMMES, SYNDICATS, ÉDUCATION ET LEADERSHIP



Le **discours liminaire** d'**Ulrike Lunacek** le premier jour de la Conférence (intitulé *Vouloir, revendiquer et occuper l'espace : de l'état de leader et autres récits*) a donné le ton et placé la barre très haut pour la suite de la conférence. Se fondant sur son propre vécu de dirigeante du parti des Verts en Autriche et de Vice-présidente du Parlement européen pendant près de 10 ans, Mme Lunacek a mis en exergue trois impératifs essentiels que les femmes doivent prendre en compte pour occuper des positions de leadership (dans les syndicats, en politique et en général).

Tout d'abord, il est important que les femmes leaders **osent revendiquer** des positions de leadership, même si cela peut les effrayer. Ce n'est toutefois pas une simple question d'audace ou de courage individuel : ces postes doivent être accessibles aux femmes, ce qui suppose dans de nombreux cas, d'avoir recours aux quotas. Ceux-ci constituent un instrument structurel important pour augmenter le nombre de femmes occupant des fonctions dirigeantes. Mme Lunacek a également déclaré que les espaces réservés aux femmes demeurent importants, compte tenu de l'écart persistant entre le nombre d'hommes et de

femmes occupant des postes à hautes responsabilités. Ces espaces permettent aux femmes de se soutenir mutuellement et d'élaborer des stratégies collectives.

Deuxièmement, le souhait de devenir un leader ne pouvant en aucun cas être imposé, les dirigeantes et futures dirigeantes doivent **en avoir vraiment envie**. Cette forte motivation peut découler d'un sentiment d'injustice poussant la personne à poser sa candidature et à prendre l'initiative de remédier à une situation. Troisièmement, un leader doit **incarner sa fonction** et ne jamais oublier qu'il/elle est considéré(e) comme une personnalité publique et doit donc se comporter en conséquence.

Pour faire le lien avec le thème de la Conférence, Mme Lunacek a fait remarquer que les femmes sont souvent bien seules lorsqu'elles tentent de se frayer un chemin dans le « labyrinthe du leadership », car elles ne savent jamais si elles croiseront quelqu'un pour les orienter ou les épauler. Il incombe donc aux dirigeants qui déclarent soutenir le leadership des femmes d'**agir concrètement**, et de ne pas se limiter à de simples phrases creuses ou banalités. Les dirigeants masculins favorables au leadership des femmes devraient intégrer leur soutien à leur propre comportement et état d'esprit. Ils doivent par ailleurs être prêts à accepter que des femmes occupent des postes à un niveau hiérarchique identique, voire supérieur. Comme l'a dit Mme Lunacek : « Nous avons besoin d'alliés masculins qui souhaitent véritablement faire évoluer les choses concrètement sans se contenter faire de beaux discours ! »

Débats parallèles

Les débats parallèles ont suivi un format classique, avec une intervenante s'exprimant en faveur d'une proposition ou d'une déclaration et une seconde présentant les arguments contraires.

Quatre débats ont été organisés en parallèle. Nous vous présentons ci-dessous les grandes lignes et les questions prioritaires rapportées en séance plénière par les rapporteuses des différents débats :

« **On naît leader, on ne le devient pas** »

- Un leader est une sorte de « guide ». Ainsi, quiconque souhaitant occuper un poste de direction doit être capable d'établir et de maintenir des voies de communication avec un large éventail d'interlocuteurs. Les leaders doivent avoir de l'assurance.

- Les leaders doivent avoir à cœur d'œuvrer pour représenter et faire progresser le bien-être des autres. Ils mettent leur leadership au « service des autres ».
- De nombreuses dirigeantes actuelles possèdent ces compétences qu'elles développent, ce qui montre que le vieil adage selon lequel « On naît leader, on ne le devient pas » n'est pas une vérité absolue.
- Il est important que les femmes occupant actuellement des postes de direction accompagnent et soutiennent la future génération de jeunes femmes leaders, aussi bien dans le secteur de l'éducation que dans les syndicats.

« Un bon leadership n'est pas forcément la même chose qu'un leadership fort »

- Le leadership peut être à la fois « bon » et « fort » si nous pouvons plus clairement définir et mettre en pratique les aspects positifs d'un leadership fort.
- Un leadership bon et fort se définit par la capacité à avoir une vision, à être une source d'inspiration pour les autres, à les soutenir, à encourager le développement de nouveaux leaders, à motiver et à encourager les autres.
- L'approche participative est l'élément essentiel d'un leadership fort.
- Un leadership fort ne signifie pas tyranniser ou harceler les autres. Comme dit l'adage, « *mieux vaut la carotte que le bâton* ». Entendons par là que les dirigeants forts sont ceux qui sont à l'écoute des autres, apprennent des autres et collaborent avec eux.
- Le leadership n'est pas seulement contextuel, il est également situationnel. Un leadership fort et un bon leadership vont de pair et ne doivent pas être considérés comme antinomiques.

« Il est temps de passer d'un modèle de leadership directif à un modèle collaboratif »

- Les mouvements de femmes ne se sont pas encore suffisamment imposés ni ne sont prêts pour adopter les modèles de leadership collaboratif car une approche collaborative nécessite de réfléchir de manière collective avant toute prise de décision.
- On compte de nombreux exemples probants de leadership directif dans l'histoire des mouvements de femmes.

- Dans un modèle de leadership collaboratif, la participation des différents leaders peut être inégale et la réussite de la démarche repose sur la constitution d'un groupe de personnes désireuses de travailler et de diriger ensemble.
- Un modèle de leadership collaboratif présente trois grands intérêts :
 - o Un leadership partagé incluant à la fois des hommes et des femmes est le signe d'un sens plus fort de l'égalité.
 - o Il favorise un plus grand sens des responsabilités et contribue à améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
 - o Même s'ils sont chronophages, les vastes processus de consultation peuvent mener à de véritables changements durables.
- La conclusion est que les syndicats d'enseignants devraient associer les modèles de leadership directif et collaboratif.

« Nous avons besoin de quotas pour que les femmes puissent accéder aux fonctions dirigeantes et y rester »

- Les quotas corrigent les inégalités historiques, renforcent la diversité et réduisent les discriminations.
- Ils peuvent contribuer à faire évoluer les barrières invisibles ou involontaires ainsi que les préjugés.
- Un système de quotas peut déboucher sur des mesures purement symboliques, faisant qu'une femme occupant des fonctions dirigeantes doit surtout sa place à la nécessité de respecter le quota. Nous avons donc besoin de changements systémiques, ce qui suppose des mesures politiques et législatives allant bien plus loin que la seule mise en place de quotas.
- « Aux femmes qui déclarent ne pas souhaiter être le 'fruit d'un quota', je réponds : combien d'hommes occupent leur fonction simplement parce qu'ils sont des hommes, et non pas parce qu'ils sont les meilleurs ? Nous avons besoin des quotas pour pouvoir faire évoluer les normes de genre ! »

Discussions thématiques parallèles

Des discussions thématiques se sont tenues en parallèle l'après-midi du premier jour de la conférence. Une modératrice présentait le thème et animait la discussion en utilisant « la méthode du bocal », qui consiste à faire assoir un groupe de personnes (le poisson) dans un cercle intérieur (le bocal) pour discuter d'un thème qu'elle suggère. En parallèle, le plus grand groupe des autres participantes s'installe en formant un grand cercle autour du bocal pour suivre la conversation qui s'y déroule. Seules les personnes assises dans le petit cercle sont autorisées à participer à la conversation. Les personnes du grand cercle peuvent ensuite se joindre à la conversation en prenant place dans le bocal. A chaque fois qu'une personne rejoint le premier cercle (on dit alors qu'elle « saute dans le bocal »), une autre doit quitter la conversation et rejoindre le grand cercle.



Voici les grandes lignes et les questions prioritaires rapportées en séance plénière par les rapporteuses de ces différentes discussions thématiques menées selon la « méthode du bocal » :

« Les jeunes femmes et le leadership »

- Il faudrait que les syndicats créent des réseaux et des plateformes pour permettre aux jeunes femmes de participer à tous les niveaux du syndicat, et qu'ils mettent en œuvre des programmes leur permettant de développer et d'améliorer leurs compétences et connaissances.
- Il faudrait que les femmes leaders plus expérimentées accompagnent la jeune génération de leaders.
- Il faudrait que les syndicats mettent tout en œuvre pour veiller à ce que les jeunes enseignantes qui débutent dans le métier se familiarisent avec les activités des syndicats, et cela même en tout début de formation.

- Le renouvellement syndical est essentiel pour veiller à ce que les jeunes enseignants, et plus particulièrement les jeunes enseignantes, continuent à s'y intéresser.
- Il faudrait que les syndicats encouragent et organisent des échanges intergénérationnels entre femmes syndicalistes.

« Les hommes à l'appui du leadership des femmes »

- Il conviendrait que les syndicats procèdent régulièrement à des audits et des auto-évaluations en se posant les questions suivantes : « Qu'avons-nous mis en place dans notre syndicat en ce qui concerne les questions de genre ? », « Comment avons-nous favorisé des espaces d'échanges pour garantir la participation des hommes comme des femmes ? ».
- Une bonne pratique que les syndicats devraient adopter est la mise en place de comités en charge des questions de *genre* en lieu et place des comités hommes ou femmes. Si ces comités existent, il faudrait qu'ils soient en outre dirigés par des femmes.
- Il faudrait que les syndicats instaurent des stratégies pour accroître la visibilité des femmes, par exemple en intégrant davantage de jeunes femmes et en leur offrant un mentorat pour les encourager à occuper des fonctions dirigeantes au sein des syndicats.

« Préparer les élèves au leadership »

- La relation entre les syndicats et les établissements de formation des enseignants devrait être renforcée dans toutes les régions.
- Il faudrait que les syndicats préconisent la révision des programmes scolaires et des supports pédagogiques afin qu'ils montrent des femmes et des hommes occupant des fonctions dirigeantes. Ceci permettrait de rompre le cycle du renforcement des normes et des stéréotypes de genre véhiculés dans l'éducation.
- On devrait enseigner très tôt aux filles qu'elles peuvent devenir des leaders.
- Il incombe aux enseignantes de montrer l'exemple.
- Il serait souhaitable que les filles apprennent à gérer l'oppression masculine et que les garçons apprennent à se servir de leur privilège de masculinité pour faire davantage place aux femmes.
- Il faudrait encourager les élèves filles à « prendre leur part du gâteau » au lieu de l'offrir aux autres.

« Le réseautage et le leadership des femmes »

- Le réseautage est essentiel pour promouvoir la participation des femmes à tous les niveaux du syndicat : a) en tant que lieu de soutien mutuel ; et b) lieu de formation aux thématiques directement associées à la question de l'égalité des genres, mais également aux questions de politique et de syndicalisme.
- Il convient que les syndicats soutiennent les réseaux de femmes pour leur permettre de continuer à élaborer des stratégies visant à s'attaquer aux inégalités structurelles entre les hommes et les femmes au sein des syndicats, et à garantir que la notion de genre soit généralisée dans tous les aspects du travail, du leadership et de la prise de décisions dans les syndicats d'enseignants.
- Il est important que les réseaux de femmes syndicalistes instaurent des alliances avec les mouvements de femmes au sens large dans leurs contextes respectifs, afin d'accentuer l'importance de la lutte en faveur de l'égalité dans nos sociétés.



- 2^e JOUR -

- TROUVER SA VOIE DANS LE LABYRINTHE -

Le Secrétaire général de l'IE, **Fred Van Leeuwen**, a débuté la deuxième journée de la Conférence avec deux histoires de femmes qui se sont vues refuser l'accès à l'instruction en raison de leur condition de réfugiées. Il a expliqué comment cette grave injustice avait nourri sa propre indignation alors qu'il était jeune professeur, puis plus tard en tant que responsable syndical. Son intervention « **EI@25 : le mouvement international des syndicats de l'éducation et l'égalité des genres** » a permis de rappeler que dès la création de l'IE il y a 25 ans, le rôle des syndicats d'enseignants a toujours été essentiel dans la promotion de l'égalité des femmes.

Il a évoqué l'influence récente de l'IE sur l'élaboration et la formulation d'un objectif portant spécifiquement sur l'éducation parmi les dix-sept objectifs de développement durable (ODD 4). Il a également remarqué les nombreux sacrifices des femmes responsables syndicales et enseignantes, certaines ayant même perdu la vie pour défendre les droits syndicaux et l'éducation des filles. M. Van Leeuwen a conclu en déclarant que la force et la vision collectives constituent le meilleur moyen d'assurer l'égalité de genre.



Table ronde - « Genre, pouvoir et leadership »



La [séance plénière du deuxième jour de la conférence](#) a été modérée par **Haldis Holst**, Secrétaire générale adjointe de l'IE, en la présence des panélistes suivantes : **Nora Fyles**, Chef du secrétariat de l'Initiative des Nations Unies en faveur de l'éducation des filles ([UNGEI](#)), la Présidente de l'IE **Susan Hopgood**, **Katja Iversen**, Présidente/Directrice générale de [Women Deliver](#) et **Zohra Lhioui**, professeure d'université et ancienne membre du bureau exécutif national de l'organisation membre de l'IE SNeSUP - Maroc.

Il a été demandé aux panélistes d'associer le thème de la conférence, à savoir le leadership des femmes, à l'acquisition et l'exercice du pouvoir, en se fondant sur leurs propres expériences professionnelles et les pratiques en vigueur dans leurs régions.

Lors de la conférence, différentes définitions et dimensions du pouvoir ont été évoquées :

- Le pouvoir direct, c'est-à-dire le pouvoir d'imposer. C'est le type de pouvoir exercé par les « hommes armés » et les structures patriarcales ;
- Le pouvoir en tant que capacité à influencer le cours des événements et à parvenir au changement souhaité ;
- Le pouvoir représentatif enraciné dans les processus démocratiques, tels que l'affiliation et les élections ;
- Le pouvoir qui désigne ce que peuvent nous enseigner nos modèles et nos héros ;

- Le pouvoir tel que les femmes tendent à l'exercer, c'est-à-dire non pas un jeu avec un gagnant et un perdant, mais un processus par lequel tout le monde sort gagnant.

Les panélistes ont également suggéré plusieurs stratégies essentielles que les leaders peuvent mettre en place pour veiller à exercer leur pouvoir de manières positives :

- ✓ Remettre en question les structures et les systèmes biaisés ;
- ✓ Impliquer davantage de femmes, et plus particulièrement les jeunes femmes ;
- ✓ Travailler de manière collaborative ; toujours se demander « Avec qui pouvons-nous réaliser ce travail ? » ;
- ✓ S'assurer que les personnes que vous cherchez à influencer disposent des preuves et des informations nécessaires pour étayer votre argument ou votre position ;
- ✓ Concernant les syndicats : pour que les femmes aient du pouvoir au sein des syndicats (et pas seulement en tant que leaders), nous devons veiller à ce qu'ils leur fassent une place, ce qui nécessite de s'attaquer aux problèmes qui les préoccupent, aussi bien à l'intérieur du syndicat qu'en dehors. Les syndicats doivent procurer aux femmes un espace de rencontre où elles peuvent discuter des priorités et définir les stratégies permettant de faire figurer ces priorités à l'agenda du syndicat ;
- ✓ Enfin, le pouvoir est la meilleure façon de promouvoir la diversité, la démocratie, les droits des femmes et les droits humains. Il appartient à chacun d'entre nous d'agir au quotidien pour un monde socialement et économiquement juste pour tous.

Principaux outils de leadership : sessions parallèles



Au cours des sessions parallèles qui se sont déroulées le deuxième jour de la conférence, les animatrices étaient chargées de présenter les facteurs essentiels à la réussite en tant que leaders, et elles ont partagé leurs « conseils » tirés de leurs propres expériences et pratiques. Les rapporteuses ont été invitées à « faire la démonstration de » ou à « mettre en scène » ce qu'elles avaient appris au cours des sessions lors de leur présentation en séance plénière.

Voici les grandes lignes et les questions prioritaires présentées en séance plénière par les rapporteuses de ces différentes sessions :

« **Prise de parole en public** »

- Avant toute prise de parole en public, la préparation est essentielle. Alors avant de parler en public, réfléchissez au lieu où vous allez le faire, aux personnes à qui vous allez vous adresser, à ce qu'elles souhaitent entendre et à l'image que vous souhaitez donner de vous-même.
- Une prise de parole en public réussie dépend de la bonne exécution du discours. Pour cela, au moment de vous lever pour prendre la parole, prenez quelques instants pour « sentir » la scène et trouver la position physique dans laquelle vous vous sentez bien.
- N'oubliez pas le message que vous souhaitez faire passer. Parlez lentement, suffisamment fort et rappelez-vous que les gens ne se souviennent que des choses qui ne sont pas répétées *trois fois* !

- Ne sous-estimez pas l'importance de faire des pauses.
- Évaluez toujours votre performance afin de continuer à vous améliorer à chaque nouvelle prise de parole en public.

« **Mentorat** »

- Le mentorat entre femmes est la première étape pour constituer une masse critique de femmes qui seront amenées à diriger les syndicats dans le cadre d'un renouvellement durable.
- Grâce au mentorat, les mentors peuvent partager leurs connaissances et leurs expériences quant à leurs activités au sein de leur syndicat.
- Les mentorées acquièrent de l'assurance et bénéficient d'un accompagnement.
- Le mentorat repose sur une relation de confiance mutuelle, de compréhension et d'apprentissage, à la fois formelle et informelle, structurée et servant un objectif.
- Il conviendrait que l'IE élabore des directives sur le mentorat entre femmes à l'intention des organisations membres.

« **Communication et réseaux sociaux** »

Une rapporteure a pris un selfie des participantes à la conférence plénière, qu'elle a ensuite diffusé en direct sur Twitter, et une seconde a tweeté en direct la mise en commun :

- La présence sur les réseaux sociaux est importante pour les syndicalistes du secteur de l'éducation car c'est un formidable outil d'organisation et de communication.
- Les réseaux sociaux permettent aux femmes d'échanger entre elles, ainsi qu'avec les leaders politiques et sociaux et d'autres faiseurs d'opinion.
- Il faudrait que les syndicats mettent au point une formation pour permettre aux femmes de se retrouver dans le labyrinthe des réseaux sociaux.

« Donner l'exemple : équilibrer travail et bien-être »

- Les femmes leaders doivent trouver un juste équilibre entre vie de famille, vie professionnelle et vie syndicale.
- Sur un plan individuel, les femmes devraient :
 - o Apprendre à établir des priorités et à prendre soin d'elles, de leur santé physique *et* mentale ;
 - o Se protéger en s'entourant de personnes de confiance qui peuvent les soutenir ;
 - o Se libérer du sentiment de culpabilité et apprendre à faire preuve d'« égoïsme » dans le bon sens du terme, c'est-à-dire penser à elles et à leurs besoins, et prendre du temps pour elles ;
 - o Donner l'exemple en comprenant la différence entre ce qu'elles sont capables d'accomplir de façon réaliste et ce qu'on attend d'elles.
- Sur un plan collectif, les syndicats d'enseignants devraient :
 - o Instaurer des partenariats avec d'autres acteurs de la société civile pour faire avancer leurs initiatives en matière de syndicat, d'éducation et de justice sociale ;
 - o Introduire des quotas afin d'augmenter le nombre de femmes dans les syndicats et dans les instances directives des syndicats, car une plus grande présence des femmes dans les syndicats et à des fonctions dirigeantes contribuera à mettre en évidence les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, et donc à les régler plus facilement ;
 - o Renforcer la sensibilisation aux raisons pour lesquelles il est nécessaire de remédier aux problèmes de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, et selon quelles modalités ;
 - o Revoir la culture interne des syndicats et les modes de travail ;
 - o Promouvoir les méthodes de travail collaboratives pouvant être bénéfiques pour tous.

« Identifier et combattre les biais involontaires »

- Les préjugés sont inhérents au comportement humain et les biais *involontaires* constituent la cause première de l'enracinement de l'inégalité des genres.
- Les préjugés involontaires désignent l'attitude ou les stéréotypes affectant la compréhension, les actes et les décisions d'une personne de manière inconsciente, basées sur l'effet cumulé de tout le vécu auquel elle a été exposée tout au long de sa vie.
- C'est un phénomène automatique, involontaire et *inconscient*.

- Il est important de s'attaquer au problème des préjugés involontaires car ils influent sur la façon dont on communique et traite les autres. Ils peuvent en outre occasionner des barrières empêchant certains groupes et certaines personnes d'accéder aux opportunités.
- La reconnaissance des préjugés involontaires peut conduire à l'activisme transformationnel, c'est-à-dire faire en sorte que les gens aient conscience de leur comportement et leur permettre de faire évoluer leurs préjugés en faisant le travail de changement personnel nécessaire pour que le travail de changement extérieur soit possible.
- Nous pouvons identifier les préjugés involontaires au sein des syndicats et dans les établissements scolaires en s'intéressant aux structures qui facilitent les pratiques et les attitudes bien ancrées et discriminatoires envers les femmes.



Le leadership professionnel des femmes : sessions parallèles

Les animatrices des sessions parallèles axées sur le leadership professionnel ont présenté les principales difficultés associées au leadership des femmes dans chaque secteur et apporté des exemples pertinents de mesures prises par leur syndicat dans le but de faire progresser le leadership professionnel des femmes dans le secteur de l'éducation.

Voici les grandes lignes et les questions prioritaires présentées en séance plénière par les rapporteuses de ces différentes sessions :

Personnel de soutien à l'éducation

- Dans de nombreux contextes, le personnel de soutien à l'éducation compte majoritairement des femmes qui sont confrontées à une précarisation de l'emploi et à l'inégalité des salaires du fait de leur condition de femmes.
- Un des grands défis pour les syndicats d'enseignants consiste à identifier des stratégies qui permettront aux enseignants et au personnel de soutien à l'éducation de voir les liens entre leurs combats respectifs, car l'action collective est toujours plus efficace.

Éducation de la petite enfance

- L'éducation de la petite enfance concerne les années les plus importantes de toute la scolarité mais c'est également, dans de nombreux pays, le cycle scolaire le plus négligé du système éducatif, qui est bien souvent confié à des opérateurs privés fonctionnant avec peu ou pas de réglementation étatique.
- Les personnes travaillant dans l'éducation de la petite enfance sont bien souvent exploitées : elles sont mal payées, soumises à une forte précarité de l'emploi et faiblement syndiquées.
- Renforcer l'appui des gouvernements à l'éducation de la petite enfance et veiller à ce qu'une éducation de la petite enfance obligatoire et financée par les fonds publics, et dotée de programmes de qualité soit intégrée dans le système éducatif public.
- Proposer une formation de qualité aux enseignants de la petite enfance et au personnel de soutien, en y intégrant une formation à la diversité (inclusion sociale, tolérance, rôles sexospécifiques et diversité culturelle).

Enseignement secondaire

- Il faudrait que les établissements d'enseignement secondaire cherchent à identifier des femmes susceptibles d'assumer des rôles de leadership, et encouragent leur développement professionnel.
- Il faudrait que les syndicats encouragent le mentorat et soutiennent les femmes souhaitant se faire élire à des fonctions dirigeantes.

Enseignement supérieur et recherche

- Il faudrait élaborer des directives visant à renforcer la représentation des femmes dans l'enseignement supérieur, et plus particulièrement aux

fonctions dirigeantes. Les syndicats devraient faire intégrer ces directives dans les conventions collectives.

- Lobbying et collaboration avec des partenaires de la société civile partageant les mêmes valeurs afin de lutter contre les niveaux élevés de sexisme auxquels sont confrontées les femmes universitaires.
- Il conviendrait que les hommes et les femmes collaborent afin de faire avancer la question de l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Il est nécessaire de se pencher davantage sur la question de la violence, du harcèlement et des abus liés au genre dans les établissements d'enseignement supérieur afin d'aider les étudiants ainsi que le personnel enseignant à mieux identifier, signaler et soutenir les victimes.
- Il faudrait également multiplier les initiatives visant à permettre aux syndicats de l'enseignement supérieur de constituer des réseaux, de collaborer et de partager leurs expériences/stratégies pour résoudre les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans les secteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Enseignement et formation professionnels

- Il est important que les jeunes femmes puissent avoir des modèles exemplaires de femmes enseignant dans la formation professionnelle et se destinant à cette profession. Il est essentiel de proposer une orientation professionnelle de qualité dans les établissements scolaires.
- Il faudrait que les syndicats d'enseignants collaborent plus étroitement avec les ONG et la société civile pour accroître les opportunités de formation et d'emploi des jeunes femmes ayant des qualifications professionnelles.

- 3^e JOUR -
- DE L'AUTRE CÔTÉ DU LABYRINTHE-

Table ronde –

#MeToo : voix du mouvement des syndicats de l'éducation



Le dernière table ronde en plénière qui a eu lieu le troisième jour de la conférence, intitulée **##MeToo : voix du mouvement des syndicats de l'éducation**, a été modéré par Dianne Woloschuk, Présidente du Comité sur le statut des femmes de l'IE. Elle était composée des panélistes suivantes : Johanna Jaara Astrand (Présidente, Lararforbundet, Suède), Ratanang Baleseng (BTU, Botswana), Ruby Ana Bernado (ACT, Philippines), Alexandra Cornea (FSLE, Bulgarie), Elena Smith (Secrétaire générale, BNTU, Belize) et Maria Belen Sotelo (CONADU, Argentine).

Ce dernier panel a visiblement ému et bouleversé les participantes. Deux panélistes ont raconté avoir été victimes d'abus sexuels et expliqué comment cela avait eu un impact retentissant sur leur vie.

Elles ont également évoqué l'importance d'éduquer les hommes afin qu'ils comprennent pourquoi le harcèlement sexuel et la violence sexuelle sont des pratiques à bannir qui nuisent à nos sociétés. Leurs témoignages soulignent à quel point il est important de soutenir les victimes, en les écoutant et en les

croisant, et en leur apportant un appui par rapport aux traumatismes qu'elles ont vécu.

Les trois autres panélistes ont expliqué comment leurs syndicats avaient réagi face à l'ampleur du mouvement et de la campagne #MeToo comme suit :

- Proposition d'une loi sur la protection des enseignants contre la violence dans les établissements scolaires ; signature d'un accord avec la police nationale pour appuyer une campagne de lutte contre la violence familiale ; organisation de réunions avec les parents pour débattre de ces problèmes (Bulgarie).
- Faire pression sur le gouvernement pour rendre illégal le harcèlement sexuel au travail ; ateliers de renforcement des capacités pour habiliter les femmes de façon à les aider à trouver le courage pour parler des violences sexuelles et les dénoncer ; organisation de forums destinés aux hommes pour discuter des façons d'empêcher tant d'hommes de commettre des actes de violence ; collaboration avec d'autres organisations pour mettre fin aux violences sexuelles (Botswana).
- Révision des statuts des syndicats, des conventions collectives et des plans pour s'assurer qu'ils promeuvent les droits et la prospérité économique des femmes ; création de bureaux de femmes dans les écoles ; participation à l'initiative *One Billion Rising* pour mettre un terme aux violences faites aux femmes et à la marche solidaire annuelle à l'occasion de la Journée internationale des femmes (le 8 mars) ; lobbying en faveur du renforcement des droits des femmes dans la législation nationale (Philippines).
- Création d'un réseau d'entraide pour les femmes dans les organisations syndicales ; création d'un site Web dédié pour les adhérentes, mettant à leur disposition une assistance et des directives sur les procédures existantes de signalement des cas de violence sexuelle et de harcèlement ; financement de mesures similaires dans différents secteurs de l'éducation ; co-signature avec une organisation étudiante d'une lettre ouverte appelant à bannir le harcèlement sexuel dans les établissements scolaires ; travail avec d'autres acteurs de la société civile pour briser la culture du silence (Suède).

Ed Chats

Les Ed Chats qui se sont tenus en parallèle ont réuni les participantes s'intéressant aux domaines d'action prioritaires de l'IE, et les ont conduites à s'interroger sur la façon dont les femmes, au sein de leurs syndicats, pourraient jouer un rôle moteur pour veiller à ce que ces thématiques continuent à figurer à l'ordre du jour des syndicats. Les Ed Chats se sont déroulés sous différents formats, dont un panel, une conversation appliquant la méthode du bocal et un atelier.

Genre, leadership et la commercialisation de l'éducation [Panel]

Trois panélistes ont présenté les travaux en cours dans leurs pays respectifs dans le cadre de la campagne de lutte mondiale de l'IE contre la privatisation et la commercialisation de l'éducation.

En Ouganda, l'organisation membre de l'IE, l'Uganda National Association of Teachers (UNATU), travaille en étroite collaboration avec l'IE pour remettre en question l'entreprise privée d'éducation *Bridge International Academies*. Aux Philippines, le processus de marchandisation de l'éducation est déjà bien entamé, surtout avec le réseau des écoles EIPEC. L'association affiliée à l'IE, l'Association of Concerned Teachers (ACT), travaille activement à contrer cette tendance. En Uruguay, les membres de l'organisation membre de l'IE FUMTEP (*Federación Democrática de Maestros y Funcionarios de Educación Primaria*) alertent et dénoncent la privatisation croissante d'un système d'enseignement public solide dans le passé.

Les panélistes ont insisté sur l'importance de la campagne de lutte mondiale de l'IE à tous les niveaux : national, régional et international. La campagne révèle clairement comment l'une des formes les plus agressives de capitaux transnationaux opère au niveau mondial, avec des répercussions sur les étudiants, les élèves, les enseignants et les communautés à l'échelle locale. Il est donc essentiel que les organisations membres de l'IE collaborent à l'intérieur de leurs propres pays, mais également au niveau inter-régional, car la privatisation et la marchandisation de l'éducation est un phénomène touchant également toutes les régions.

Stimuler le leadership des femmes à travers le manuel « Montrer le chemin » [Atelier]

Les représentantes locales du Women's Learning Partnership ([WLP](#)) ont organisé deux sessions simultanées (en anglais et en français) pour présenter l'incontournable manuel de formation au leadership pour les femmes ([Montrer le chemin : guide d'entraînement des femmes au leadership](#)), disponible sur leur site Web en différentes langues dont l'arabe, l'anglais, le français, le haoussa, le russe, le shona, l'espagnol, le turc et l'ouzbek.

Partant du postulat que le leadership est toujours genré, ce Manuel fournit aux femmes un modèle de formation au leadership participatif et collaboratif, et de renforcement des capacités. Composé de 12 sessions en ateliers, il fournit des directives pour l'animation d'ateliers pouvant être adaptés aux problématiques et contextes locaux. En identifiant les talents et en développant les compétences des femmes, ce Manuel vise à encourager leur participation et leur leadership dans tous les domaines et secteurs.

Prendre les devants dans l'éradication de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire [Méthode du bocal]

Les participantes ont mis l'accent sur des questions majeures que les syndicats d'enseignants doivent prendre en compte pour tenter d'éradiquer la violence sexiste en milieu scolaire :

- La violence sexiste en milieu scolaire est largement répandue et se produit à tous les niveaux de l'environnement éducatif ;
- N'importe qui dans l'environnement scolaire peut en être auteur et/ou victime, mais les plus vulnérables sont toujours la cible de ce type de violence ;
- Les hommes et les garçons doivent être impliqués dans tous les efforts visant à éradiquer la violence sexiste en milieu scolaire ;
- Il est important de nommer le problème, de l'appeler par son vrai nom et ne pas hésiter à utiliser des termes tels que « viol », « violence sexuelle » ou « violence physique » ;
- Il est important que les femmes et les filles se sentent en sécurité, habilitées et soutenues dans l'environnement d'apprentissage et d'enseignement ;
- Les codes de conduite des syndicats constituent un outil essentiel pour aider les enseignants qui luttent contre la violence sexiste en milieu scolaire. Les syndicats devraient également faire pression ;
- Il serait souhaitable que les syndicats s'impliquent davantage dans la réalisation d'études sur la prévalence, la fréquence et le type de violence

sexiste en milieu scolaire. Un plaidoyer efficace repose sur une solide base de données probantes ;

Genre, leadership et renouvellement des syndicats [Méthode du bocal]

Au cours de cette discussion organisée selon la méthode du bocal, les participantes ont insisté sur les priorités suivantes visant à assurer le renouvellement au sein des syndicats d'enseignants :

- Il faudrait que les syndicats cernent les enjeux liés aux conditions de travail des enseignants en lien avec les problématiques globales touchant les communautés où ils vivent ; relier les actions des syndicats à ce qui se passe dans la communauté en général ;
- Il est important que les syndicats mettent en avant leurs valeurs fondamentales et les associent à des problèmes plus vastes existant dans la communauté ;
- Collaboration et confrontation : œuvrer avec les Ministères de l'Éducation tout en s'efforçant le plus possible d'atteindre les objectifs du syndicat ;
- Il convient que les syndicats s'efforcent de porter les problématiques locales à l'attention du pays tout entier ; établir le dialogue avec les communautés et habiliter les leaders locaux ;
- Il faudrait que les syndicats cherchent à nouer des alliances et des partenariats avec des acteurs non syndicaux, qui seraient à même de soutenir et de promouvoir les opinions, les valeurs et les campagnes des syndicats ;
- Connecter la profession verticalement ou horizontalement : mobiliser le personnel de soutien à l'éducation aux côtés des enseignants, surtout sur la question de l'égalité salariale.

DÉJEUNER-DISCUSSION DES JEUNES PARTICIPANTES

Une rencontre entre jeunes participantes (âgées de 35 ans ou moins) a été organisée à l'heure du déjeuner lors du troisième jour de la conférence. Près de la moitié des jeunes participantes à la conférence (22 jeunes femmes) se sont réunies afin d'identifier les priorités clés. Un certain nombre de ces priorités avaient déjà été identifiées au cours des discussions thématiques parallèles sur le leadership des femmes qui se sont tenues lors de la première journée de la conférence. Les priorités supplémentaires, qui concernent spécifiquement l'IE (à l'échelle mondiale), sont regroupées ci-dessous:

- Inclure des sessions spéciales sur les problématiques liées aux jeunes lors de la planification de l'ensemble des événements de l'IE, et organiser des événements destinés spécifiquement aux jeunes membres;
- Assurer la participation et la visibilité des jeunes femmes dans le programme des Conférences mondiales des femmes de l'IE;
- Introduire un quota pour la participation des jeunes membres lors des événements de l'IE, et les impliquer davantage dans des rôles de facilitateurs et facilitatrices, de rapporteurs et rapporteuses, ainsi que d'intervenant·e·s au cours de ces événements;
- Assurer la mise à disposition d'informations pertinentes pour les jeunes membres afin de permettre leur participation active aux événements de l'IE (politiques, etc...);
- Organiser davantage de discussions en petits groupes et mettre sur pied un « système de parrainage » lors des événements de l'IE pour aider les jeunes participant·e·s à se préparer aux débats, etc.;
- Créer une plateforme de l'IE sur les réseaux sociaux pour les jeunes membres;
- Mettre sur pied un programme d'échange pour les jeunes membres afin de leur permettre de travailler au sein d'un autre syndicat pendant une période de temps déterminée;
- Elaborer, diffuser et mettre en œuvre une stratégie de l'IE pour les jeunes membres qui comprend l'inclusion d'un·e· représentant·e· des jeunes membres au sein des structures de prise de décision de l'IE.

IV. L'ÉCHANGE ENTRE FEMMES

« *L'échange entre femmes* » a eu lieu lors des pauses déjeuner les deux premiers jours de la conférence, suite à une proposition de la NEA (National Education Association, États-Unis), une organisation membre de l'IE. Avant la conférence, il a été demandé aux participantes d'apporter un cadeau pour une autre participante. Il devait s'agir d'objets leur appartenant et qu'elles étaient heureuses d'offrir à quelqu'un d'autre.

Cet échange avait pour but d'encourager la culture du don pendant la conférence, qui rend hommage aux différentes origines culturelles des participantes. Il a également permis d'instaurer des liens entre les participantes. En bonus, elles ont également reçu un souvenir spécial de la conférence de la part d'une autre participante, sans que cela coûte quoi que ce soit.

Elles ont en effet été invitées à apporter un objet facilement transportable comme un foulard, un bijou, un petit sac, un vêtement ou une étoffe, ou un petit objet d'art.

A leur arrivée dans le hall destiné à l'échange, chacune des participantes a posé sur une table son cadeau et en a pris un autre pour elle. Chaque cadeau portait une étiquette indiquant le nom, le syndicat et le pays de la personne l'ayant offert. Les participantes ont été encouragées à utiliser l'application dédiée de la conférence pour rechercher et rencontrer la personne dont le nom figurait sur le cadeau qu'elles avaient choisi.

- V. CE QUE LES GENS ONT DIT SUR LA CONFÉRENCE-

« Si cette conférence avait eu lieu plus tôt, je n'aurais pas pris la décision de quitter mes fonctions de Secrétaire générale. Avec tout ce que j'ai entendu et découvert ici, je me sens tellement plus habilitée. Je vais retourner dans mon pays et veiller à ce que mon syndicat fasse davantage pour faire progresser et soutenir le leadership des femmes. »



« MERCI à vous tous pour avoir organisé cette conférence passionnante. Je suis reconnaissante d'avoir eu la chance d'y participer et j'en ressors plus forte que jamais pour continuer à défendre les droits des femmes ! »



« Je remercie l'Internationale de l'Éducation d'avoir organisé cette formidable conférence ! »



« Merci...pour cette super conférence ! »



« J'ai énormément apprécié de toutes vous rencontrer à l'occasion de la Conférence mondiale des femmes de l'IE. J'ai pris la parole en tant qu'intervenante mais j'ai également beaucoup appris de chacune d'entre vous. »

« Je vous remercie encore pour cette formidable conférence...Je n'avais encore jamais dansé en public de ma vie. Quelque chose en moi s'est allumé et je ne serai plus jamais la même. »



Trouver sa voie « dans le labyrinthe » :
Femmes, Syndicats, Éducation et Leadership

3^e Conférence mondiale des femmes de l'IE

5-7 février 2018, Marrakech, Maroc

APERÇU DU PROGRAMME

Lundi 5 février 2018	
« Femmes, syndicats, éducation et leadership »	
Ouverture 09.00-09.30	Accueil et ouverture de la conférence (Toutes les langues) <ul style="list-style-type: none"> - Susan Hopgood (Présidente, IE); - Abdellatif Miraoui (Président, Université de Cadi Ayyad, Marrakech – représentant du ministère de l'éducation, Maroc) - Fatima Echaabi (SNESuP, Maroc, représentante des syndicats marocains affiliés à l'IE)
Session I 09.30-10.30	Discours principal (Toutes les langues) <ul style="list-style-type: none"> - Ulrike Lunacek, jusqu'en octobre 2017: Vice-Présidente du parlement européen, Leader, Parti Vert, Autriche
10.30-11.00 PAUSE	
Session II 11.00-12.30	Débats parallèles <ol style="list-style-type: none"> 1. « On <u>naît</u> leader, on ne le <u>devient</u> pas » (Toutes les langues) Mona Bernadel (UNNOH, Haïti), Maria Belen Sotelo (CONADU, Argentine) 2. « Un <u>bon</u> leadership n'est pas forcément la même chose qu'un leadership <u>fort</u> » (Anglais/Français) Marieme Sakho Dansokho (SYPROS, Sénégal); Christine Blower (Présidente, CSEE) 3. « Il est temps de passer d'un modèle de leadership <u>directif</u> à un modèle <u>collaboratif</u> » (Anglais) Christine Cooper (IEU, Australie); Johanna Jaara Astrand (Lararforbundet, Suède) 4. « Nous avons besoin de <u>quotas</u> pour que les femmes puissent accéder aux fonctions dirigeantes et y rester » Bethany MacLeod (CTF/FCE, Canada); Shelly Krajacic (NEA, USA) (Anglais, Français, Espagnol)
12.30-14.00 DÉJEUNER	
13.00-13.45 Développements actuels en Turquie et la transformation dans l'éducation, Egitim Sen, Turquie (30-45 min) / Echange entre femmes	
Session III 14.00-15.30	Discussions thématiques parallèles <ol style="list-style-type: none"> 1. Les <u>jeunes femmes</u> et le leadership (Toutes les langues) Mary Mulenga (ZNUT, Zambie); Saara Mhajar (SNE-CDT, Maroc) (Anglais/Français) 2. Les <u>hommes</u> à l'appui du leadership des femmes (Anglais/Français) à confirmer; Gilberto Cascante Montero (ANDE, Costa Rica) 3. Préparer <u>les élèves</u> au leadership (Anglais/Français) Mathilda Gustafsson (Laraforbundet, Suède) 4. Le <u>réseautage</u> et le leadership des femmes (Anglais/Espagnol)

	<i>Fatima Da Silva (CNTE, Brésil); Mary Okiror (UNATU, Ouganda)</i>
15.30-16.00 PAUSE	
Session IV 16.00-16.45	Synthèse de la première journée (Toutes les langues) Animatrice: <i>Dianne Woloschuk (Présidente, Comité sur le statut des femmes de l'IE)</i>
Mardi 6 février 2018 Trouver une voie « dans le labyrinthe »	
09.00-09.15	EI@25: le mouvement international des syndicats de l'éducation et l'égalité des genres <i>Fred Van Leeuwen (Secrétaire général, IE)</i>
Session V 09.15-10.30	Table ronde « Genre, pouvoir et leadership » (Toutes les langues) <u>Modératrice:</u> <i>Haldis Holst (Secrétaire général adjointe, IE)</i> <u>Panélistes:</u> <i>Nora Fyles (Chef du secrétariat, l'Initiative sur l'éducation des filles de l'ONU - UNGEI)</i> <i>Susan Hopgood (Présidente, IE)</i> <i>Katja Iversen (Présidente/Directrice général, Women Deliver)</i> <i>Zohra Lhioui (Professeur universitaire, SNeSUP, Maroc)</i>
10.30-11.00 PAUSE	
Session VI 11.00-12.30	Principaux instruments pour le leadership 1. Prise de parole en public : <i>Katja Iversen (Women Deliver) (Toutes les langues)</i> 2. Mentorat : <i>(Trudy Kerperien, AOB, Pays Bas; Jennifer Moses, NASUWT, UK) (Anglais/Français)</i> 3. Communication et réseaux sociaux : <i>Francine Fillion (CTF, Canada) (Anglais)</i> 4. Donner l'exemple : équilibrer travail et bien-être : <i>Cécile Martinez (Réseau, éducation et solidarité) (Anglais/Français/Espagnol)</i> 5. Identifier et combattre les biais involontaires : <i>Olivia Brown (AEU, Australie) (Anglais)</i>
12.30-14.00 DÉJEUNER/ 13.00-13.45 Bonnes pratiques des syndicats : un exemple de AEU, Australie (30-45 min) /Echange entre femmes	
Session VII 14.00-15.30	Le leadership professionnel des femmes 1. Personnel de soutien à l'éducation : <i>Sonia Ethier (CSQ, Canada)</i> 2. Education de la petite enfance : <i>Mais Jamleh (GUWKPS, Palestine) (Toutes les langues)</i> 3. Enseignement primaire : <i>Carmen Brenes Pérez (ANDE, Costa Rica) (Anglais/Espagnol)</i> 4. Enseignement secondaire : <i>Soumia Riahi (SNE-FDT, Maroc - à confirmer) (Anglais/Français)</i> 5. Enseignement et formation professionnels : <i>Helen Carr & Joanna de Groot (UCU, UK) (Anglais)</i> 6. Enseignement supérieur et Recherche : <i>Jeannie Rea (NTEU, Australie) (Anglais)</i>
15.30-16.00 PAUSE	
Session VIII 16.00-16.45	Synthèse de la deuxième journée (Toutes les langues) Animatrice: <i>Dianne Woloschuk (Présidente, Comité sur le statut des femmes de l'IE)</i>
Mercredi 7 février 2018 « De l'autre côté du labyrinthe »	
Session IX 09.30-10.30	Table Ronde: #MeToo: Voix du mouvement des syndicats de l'éducation (Toutes les langues)

	<p><u>Modératrice:</u> <i>Dianne Woloschuk (Présidente, Comité sur le statut des femmes de l'IE)</i></p> <p><u>Panélistes:</u> Johanna Jaara Astrand (Lararforbundet, Suède) Ratanang Baleseng (BTU, Botswana) Ruby Ana Bernado (ACT, Philippines) Alexandra Cornea (FSLE, Bulgarie) Elena Smith (BNTU, Belize) Maria Belen Sotelo (CONADU, Argentine)</p>
10.30-11.00 PAUSE	
<p>Session X 11.00-12.00</p>	<p>Ed Chats</p> <ol style="list-style-type: none"> Genre, leadership et la commercialisation de l'éducation (Anglais/Espagnol) <i>Juliet Wajega (UNATU, Ouganda; Elbia Pereira (FUMTEP, Uruguay); Yamile Sokolovsky (CONADU, Argentine); France Castro (ACT, Philippines)</i> Stimuler le leadership des femmes à travers le manuel « montrer le chemin » <i>Maria Ezzaouini (Partenariat d'apprentissage pour les femmes, Maroc)</i> (Anglais/Français) Stimuler le leadership des femmes à travers le manuel « montrer le chemin » <i>Nezha Belkachla (Partenariat d'apprentissage pour les femmes, Maroc)</i> (Anglais) Prendre les devants dans l'éradication de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire <i>Nora Fyles (UNGEI); Dorcus Sekabate (SADTU, Afrique du Sud); Leah Kasaji (ZNUT, Zambie)</i> (Anglais/Français) Genre, leadership et renouvellement des syndicats - <i>Lynda Stuart & Stephanie Mills (NZEI Te Riu Roa, Nouvelle Zélande)</i> (Anglais/Français/Espagnol)
<p>Clôture et Au revoirs 12.15-13.00</p>	<p>Synthèse de la troisième journée (Toutes les langues) Animatrice: <i>Dianne Woloschuk (Présidente, Comité sur le statut des femmes de l'IE)</i></p> <p>Femmes et Leadership: Qu'en savez-vous? (Quiz) Quiz Master: <i>Haldis Holst (Secrétaire générale adjointe, IE)</i></p> <p>Recommandations de la Conférence et allocutions finales <i>Susan Hopgood (Présidente, IE)</i></p>
DÉJEUNER	