

Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la violence liée au genre en milieu scolaire

Initiative des nations unies pour l'éducation des filles, l'Internationale de l'Éducation, Gender at Work et Affaires mondiales Canada

© UNICEF/UNI149560/ Scherbrucker

Octobre 2018

LES ENSEIGNANT-E-S ET LES SYNDICATS DE L'ÉDUCATION S'ACTIVENT POUR ÉRADICUER LA VIOLENCE LIÉE AU GENRE EN MILIEU SCOLAIRE

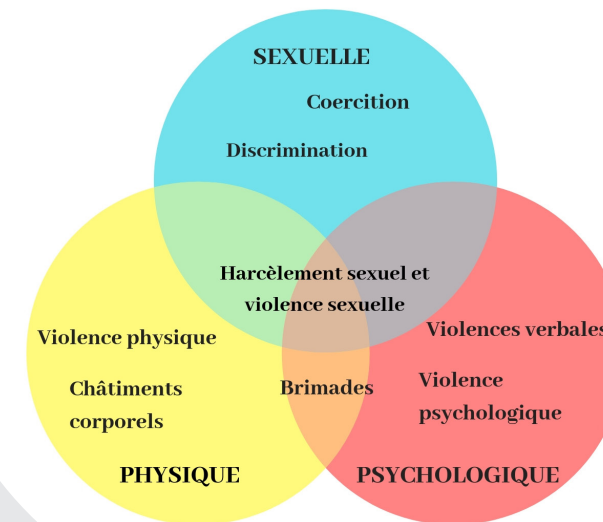
La violence liée au genre en milieu scolaire (VGMS) a des effets dévastateurs sur les apprenantes et les apprenants dans le monde entier. Chaque année, des millions d'enfants et d'adolescents – surtout des filles – sont privés de leur droit à une éducation équitable et inclusive. Responsables politiques, gouvernements, personnels de l'éducation, parents et militant-e-s rencontrent de plus en plus ce problème et cherchent les mesures les plus efficaces pour mettre un terme à la violence liée au genre à l'intérieur et autour des écoles. Les syndicats de l'éducation jouent un rôle unique dans cet effort mondial.

Au niveau international, les enseignant-e-s sont reconnu-e-s comme la ressource la plus importante dans le système de l'éducation, mais la lutte contre la VGMS leur pose des problèmes complexes. Chacun dans la communauté scolaire – étudiant-e-s, enseignant-e-s, direction et personnel de soutien de l'éducation – peut se heurter à la VGMS, que ce soit en tant que victime, auteur ou les deux. Lorsque un éducateur fait face à la VGMS ou en est témoin, il cherche l'aide à son syndicat dans la plupart des cas. Les syndicats de l'éducation poursuivent une double mission : la promotion d'une éducation de qualité et la défense des intérêts de leurs membres. Étant donné qu'ils représentent une part importante de la profession enseignante dans la plupart des pays, les syndicats offrent aux éducateurs et aux éducatrices une arme stratégique pour combattre la violence liée au genre en milieu scolaire. Lancé en janvier 2016, le programme **Les syndicats de l'éducation s'activent pour éradiquer la violence de genre en milieu scolaire** s'étend sur quatre ans et soutient les syndicats de l'éducation et leurs membres dans leurs efforts pour éradiquer les VGMS en faisant des enseignant-e-s des agents actifs du changement dans sept pays africains.

Les écoles sont des miroirs de la société et l'éradication de la VGMS ne sera possible que lorsque les normes, les pratiques et les comportements auront changé. Ce programme permet aux membres des syndicats de l'éducation de cultiver des changements culturels au sein de leurs propres organisations et de la communauté éducative au sens large. Les éducateurs et les éducatrices membres des syndicats sont invité-e-s à remettre en cause leurs propres postulats sur les rôles de genre dans l'éducation, les syndicats et la société, à élaborer des solutions innovatrices et à tester de nouveaux comportements. Cette approche transformative sous-tend le programme **Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS**.

Le présent rapport offre un aperçu du contexte, des acteurs clés et de l'approche, ainsi que quelques exemples d'actions entreprises par des syndicats de l'éducation au cours des deux premières années de mise en œuvre du programme.

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE LIÉE AU GENRE EN MILIEU SCOLAIRE ?



Graphique 1 : Les différents types de VGMS

Dans le monde, la violence de genre en milieu scolaire (VGMS) empêche des millions d'enfants et d'adolescents – en particulier des filles – d'exercer leur droit à une éducation sûre, inclusive et de qualité. Comme l'indique un [rapport](#) de 2015 publié par le [Global Working Group to End SRGBV](#), « Selon les estimations, 246 millions d'enfants sont victimes de violence à l'intérieur ou autour de l'école chaque année et cette violence se traduit par une présence moindre en classe, des résultats scolaires moins bons et des taux de décrochage supérieurs ».

Les violences liées au genre en milieu scolaire sont définies comme des actes ou menaces de violence sexuelle, physique ou psychologique se produisant au sein et autour des écoles, perpétrés par les normes et les stéréotypes de genre et imposés par des rapports de force inégaux entre les hommes et les femmes et entre les enseignant-e-s et les étudiant-e-s.

Elles se réfèrent aussi aux différences d'expériences de la violence et de vulnérabilités à la violence entre les filles et les garçons. Tant les étudiant-e-s que les éducateurs-trices et le personnel de soutien de l'éducation peuvent être à la fois victimes et auteurs de VGMS. Si les hommes et les femmes, les filles et les garçons peuvent tous être touchés, les filles et les femmes sont les plus exposées à ce type de violence.

Selon l'[UNESCO](#) et l'[UNGEI](#), les VGMS incluent la violence physique, les brimades, le harcèlement verbal ou sexuel, les attouchements non consentis, la coercition sexuelle et les agressions sexuelles, ainsi que le viol. De même, lorsque les châtiments corporels servent encore de sanction disciplinaire à l'école, ils revêtent souvent des formes sexuées et discriminatoires. D'autres actes implicites de VGMS découlent des pratiques scolaires quotidiennes qui renforcent les stéréotypes et l'inégalité des genres, et favorisent les environnements violents ou dangereux.

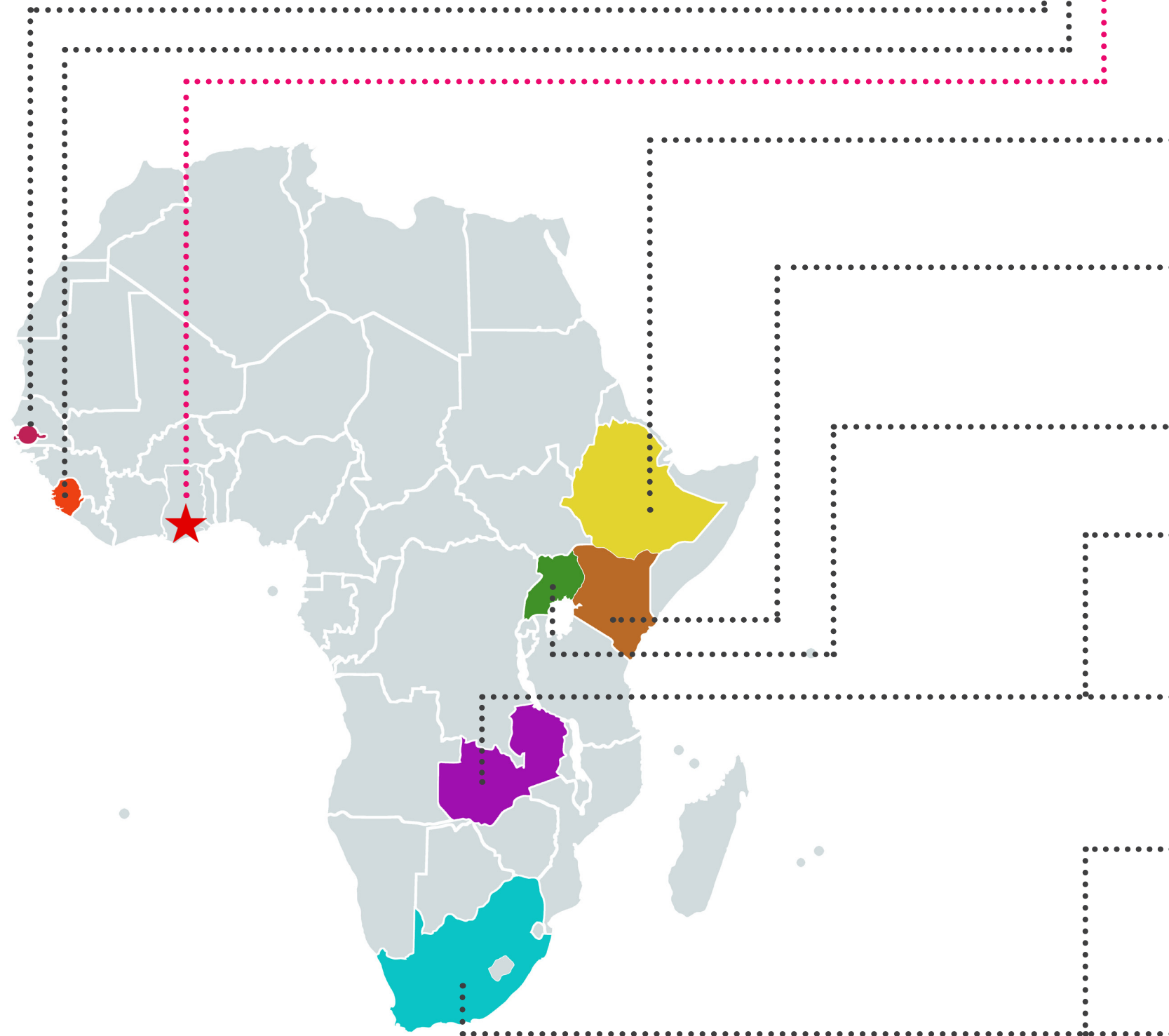
“Parfois, en tant qu’enseignantes, nous réprimandons et renvoyons les filles qui déclarent avoir subi une VGMS. Nous leur disons qu’elles l’ont cherché et nous leur posons des questions du genre : “pourquoi es-tu allée chez cet enseignant ? Pourquoi étais-tu la dernière à quitter la classe ?” Nous oublions les rapports de force en présence.

—Membre féminin d’une équipe du changement d’un syndicat, Afrique australe



COLLABORER POUR ÉRADIQUER LA VGMS : ACTEURS CLÉS

Les principaux agents du changement du programme sont les membres des syndicats de l'éducation qui prennent des mesures pour lutter contre la VGMS au sein des structures syndicales, des écoles et des communautés. Neuf syndicats de l'éducation dans sept pays d'Afrique de l'Est, d'Afrique australe et d'Afrique de l'Ouest ainsi que le bureau régional pour l'Afrique de l'Internationale de l'Éducation (IE), basé à Accra au Ghana participent directement aux activités du programme. Ensemble, ces syndicats représentent plus d'un million d'enseignant-e-s et employé-e-s du secteur de l'éducation travaillant dans des établissements primaires, secondaires et supérieurs des sept pays concernés.



The Gambia Teachers Union (GTU)



Sierra Leone Teachers' Union (SLTU)



Bureau de l'Internationale de l'Éducation Région Afrique



Ethiopia Teachers Association (ETA)



Kenya National Union of Teachers (KNUT)



Uganda National Teachers' Union (UNATU)



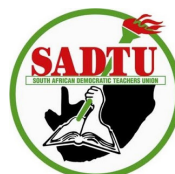
Zambia National Union of Teachers (ZNUT)



Basic Education Teachers' Union of Zambia (BETUZ)



National Professional Teachers' Organisation of South Africa (NAPTOSA)



South African Democratic Teachers' Union (SADTU)

ACTEURS CLÉS



L'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI) est un partenariat d'organisations actives dans le domaine de l'égalité des genres dans l'éducation et de l'autonomisation des filles et des jeunes femmes. Créée en 2000, l'UNGEI est une autorité mondiale en matière de genre et d'éducation et sert de plateforme aux partenaires afin qu'ils puissent échanger leurs expériences et parler d'une seule voix. L'UNGEI joue un rôle essentiel d'organisateur et gestionnaire de connaissances pour réunir des acteurs divers et apporter les ressources nécessaires au soutien du programme **Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS**. L'UNGEI offre une plateforme pour partager les leçons tirées du programme. En 2013, l'UNGEI a fait de la VGMS une priorité politique et d'action de plaidoyer et, depuis, elle soutient des initiatives qui démontrent le rôle indispensable que jouent les enseignant-e-s et les syndicats dans l'éradication de la VGMS. En 2014, l'UNGEI a mis sur pied [un groupe de travail mondial](#) pour éradiquer la VGMS afin de mener des actions conjointes de plaidoyer, de recherche et de formuler des orientations mondiales sur la VGMS. L'UNGEI héberge également le [centre de ressources](#) en ligne contenant la documentation sur la VGMS. Le secrétariat de l'UNGEI est assuré par l'[UNICEF](#).



[L'Internationale de l'Éducation](#) (IE) 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 32 millions d'employé-e-s de l'éducation par le biais de 400 organisations réparties dans 170 pays et territoires. Depuis sa création en 1993, l'IE a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des syndicats et dans l'éducation une politique majeure et une priorité de son programme. L'IE a adopté une résolution sur la violence liée au genre en milieu scolaire lors de son septième Congrès mondial en 2015, laquelle a instauré un cadre institutionnel pour faire de la lutte à la VGMS une priorité pour ses affiliés. Dans le cadre de ce programme, l'IE est chargée d'assurer la liaison et la coordination avec les syndicats de l'éducation participants (qui sont des organisations membres de l'IE) et d'autres collaborateurs, en apportant un soutien technique par l'intermédiaire du bureau régional pour l'Afrique, établi à Accra, au Ghana, et du Secrétariat de l'IE, installé à Bruxelles, en Belgique.



[Gender at Work](#) est un réseau international de savoir féministe, qui œuvre à éradiquer la discrimination à l'égard des femmes et à développer des cultures d'inclusion. Depuis sa création en 2003, les membres de Gender at Work ont soutenu plus d'une centaine d'organisations luttant contre l'inégalité entre les hommes et les femmes et les normes sociales discriminatoires. Dans le cadre de ce programme, Gender at Work est chargé de concevoir et de promouvoir des processus d'action apprentissage en genre (AAG) avec des syndicats participants et de coordonner la mise en œuvre du programme.



Affaires mondiales
Canada

La réalisation du programme est rendue possible grâce au généreux soutien financier d'[Affaires mondiales Canada](#).

DYNAMISER LES MEMBRES DES SYNDICATS POUR AGIR

Le programme suit l'approche participative de l'action apprentissage en genre (AAG), qui s'appuie sur les principes du changement dans les relations entre les genres. Par cette approche, les participant-e-s en viennent à comprendre la nature des inégalités entre les hommes et les femmes et de la violence liée au genre en fonction de leur contexte spécifique.

Au cours des deux premières années de mise en œuvre du programme (2016-2017), des représentant-e-s de sept syndicats d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe ont développé de nouvelles compétences et lancé des initiatives menées par les syndicats pour lutter contre la VGMS. Après cette première expérience, deux autres syndicats d'Afrique de l'Ouest ainsi que le personnel du bureau régional de l'IE pour l'Afrique se rejoignent au programme à la fin 2017.

Le processus d'action apprentissage en genre permet aux différents syndicats d'adopter leurs propres approches à la lutte contre la VGMS, tout en partageant leur expérience avec d'autres. L'apprentissage par les pairs au sein des différents syndicats et entre eux est une stratégie essentielle et fructueuse pour maintenir l'engagement des participant-e-s et trouver des solutions créatives aux défis rencontrés.



Les membres de l'équipe du changement de la SADTU lors du troisième atelier d'apprentissage par les pairs tenu à Lusaka en septembre 2017 (Photo : Lexi Stergakis).

QU'EST-CE QUE L'ACTION APPRENTISSAGE EN GENRE (AAG) ?

L'action apprentissage en genre (AAG) fait appel à un apprentissage expérientiel et par les pairs pour permettre aux individus de comprendre les rapports de force entre les genres au niveau de l'individu, de l'organisation et de la communauté. Le processus GAL dans l'initiative **Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS** comportait les étapes suivantes :

Mobiliser les dirigeant-e-s – Les Secrétaires généraux des syndicats participants se sont réunis à plusieurs reprises pour affirmer leur engagement et partager leurs expériences dans la lutte contre la VGMS.

Écouter nos histoires – Une première réunion est organisée avec 20 à 35 dirigeant-e-s et membres des syndicats au siège ou dans le centre de formation de chaque syndicat. Les participant-e-s échangent leurs expériences de la violence liée au genre au sein de leur école ou de leur syndicat et développent une compréhension commune de la problématique.

Équipes du changement – Chaque syndicat constitue une équipe interne du changement, composée de quatre ou cinq membres de différents niveaux de la structure syndicale. Ces équipes recensent les expériences de lutte contre la VGMS et y entreprennent des actions pendant une période de 15 mois.

Ateliers d'apprentissage par les pairs – Au cours des 15 mois, les membres des différentes équipes du changement se réunissent lors de trois ateliers d'apprentissage par les pairs afin de partager les actions testées dans le cadre de leurs expériences de changement et de réfléchir à la manière de lutter contre la VGMS dans leurs contextes spécifiques.

Mentorat et développement des capacités – Des animatrices de Gender at Work accompagnent les équipes du changement à mesure qu'ils testent leurs expériences de changement pour développer des connaissances et des compétences en vue de lutter contre la VGMS au sein de leur syndicat, de leur école et de leur communauté.



Graphique 2 : Action apprentissage en genre

“Merci d’avoir créé un espace dans lequel chaque équipe du changement a pu travailler et se concentrer sur ses expériences de changement. Je suis reconnaissante de l’occasion qui m’a été donnée de tisser des liens avec mon équipe du changement et d’autres équipes. Mon esprit s’est ouvert aux relations entre les genres. À certains moments, j’étais triste, désespérée, bouleversée par l’intensité de ce qui se passait. Et puis, il y a eu des moments où j’étais inspirée par le fait que je n’étais pas seule. Vous ne pouvez pas vivre cette expérience sans être touchée personnellement, sans être affectée par les expériences.

– Membre féminin d’une équipe du changement, Afrique australe



Mme Anais Dayamba, membre du personnel du bureau région Afrique de l'IE, intervient à Lusaka, septembre 2017 (Photo : Lexi Stergakis).

COMMENT LES SYNDICATS LUTTENT CONTRE LA VGMS : QUELQUES EXEMPLES

Depuis le lancement du programme *Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS* en janvier 2016, 396 syndicalistes et membres syndiqués ont participé directement à des actions de lutte contre la VGMS.¹ Ces actions ont à leur tour touché plus de 30 000 personnes.² Voici quelques exemples d'actions entreprises par les syndicats au cours des deux premières années de mise en œuvre du programme.

Ethiopia Teachers Association (ETA) : Instaurer une culture de l'égalité pour lutter contre la VGMS

Lors de la première réunion en juillet 2016, des femmes syndicalistes ont mentionné l'absence d'enceinte où elles peuvent parler de leurs problèmes au sein du syndicat comme un obstacle majeur à la compréhension et à la prise de mesures contre la VGMS. Étant donné que les voix des femmes n'étaient pas entendues, l'équipe du changement a décidé de faire en sorte d'augmenter le nombre de femmes dirigeantes au sein du syndicat. Lors des élections de l'ETA à la fin 2016, les membres de l'équipe du changement ont activement encouragé des femmes à se porter candidates à des postes syndicaux, ce qui a entraîné une hausse du nombre de femmes élues. Les membres de l'équipe du changement ont ensuite collaboré avec les femmes nouvellement élues pour les sensibiliser à la VGMS et les mobiliser dans cette lutte. En octobre 2017, le Conseil exécutif de l'ETA a convenu de créer un « Women's Leadership Group » pour permettre aux dirigeantes actuelles de partager leurs expériences et de faire monter de jeunes enseignantes à des postes de direction. C'est la première fois que l'ETA crée une structure syndicale pour traiter l'inégalité entre les hommes et les femmes au sein du syndicat, dont environ un quart des membres sont des femmes.

Kenyan National Union of Teachers (KNUT) : Créer des environnements d'apprentissage paisibles et conviviaux

Le KNUT a choisi de créer des environnements d'apprentissage paisibles et conviviaux dans une série d'écoles pilotes. Quatre comtés ont été sélectionnés en 2016 pour développer des écoles pilotes sans VGMS. Trois membres de l'équipe du changement venant d'écoles primaires (des comtés de Makueni, Muranga et Bungoma) et un d'un centre de formation des enseignant-e-s (de Mombasa) étaient chargés de collaborer avec leur établissement pour y introduire un programme de lutte contre la VGMS et de toucher des écoles supplémentaires dans chaque comté par le biais de la section locale du KNUT. En 2017, d'autres écoles pilotes ont été choisies dans trois comtés (Makueni, Muranga et Mombasa). Des membres du KNUT ont été formés aux approches d'action apprentissage en genre pour servir de personnes-ressources pour leur établissement. Ces enseignants et enseignantes ont collaboré avec des clubs sportifs et des événements sportifs pour parler de la VGMS aux apprenant-e-s. Ils ont pris contact avec d'autres enseignant-e-s dans des endroits informels, comme lors de la pause-café ou du déjeuner, et ont touché des conseillers et conseillères d'orientation.

Uganda National Teachers' Union (UNATU) : Renforcer la confiance et le leadership des enseignantes

Développer la voix et le leadership des femmes au sein des syndicats peut modifier la culture de ces organisations pour qu'elles soutiennent le travail sur la VGMS. Une réalité parfois négligée est le fait que les enseignantes peuvent être victimes de violence liée au genre dans le cadre de leur travail et à l'intérieur de leur syndicat. L'équipe du changement de l'UNATU a cherché à réduire la vulnérabilité des enseignantes en renforçant leur confiance et leur aptitude au leadership, étant donné qu'un salaire bas et un emploi précaire peuvent les rendre les plus vulnérables à la violence et à d'autres formes d'intimidation. En août 2017, l'équipe du changement de l'UNATU a formé soixante représentantes scolaires et cinq représentants scolaires en vue d'approfondir leurs connaissances et leurs compétences en matière d'entrepreneuriat et de leadership dans le but d'accroître le nombre de femmes à des postes de direction. Les participant-e-s venaient d'écoles éloignées et peu accessibles de Mayuge, de Kaliro et de Namutumba dans la région de Busoga. L'atelier a recensé plusieurs obstacles qui empêchent les femmes d'occuper des postes de direction au sein du syndicat, comme le manque de confiance, la faible estime de soi, les stéréotypes de genre, des qualifications inadéquates et de faibles revenus, les mêmes conditions qui rendent les enseignant-e-s et les apprenant-e-s vulnérables à la VGMS. Chaque participant-e a présenté un plan d'action en rapport avec l'affirmation de soi et a mis au point une stratégie pour aider collectivement davantage de femmes à devenir des leaders efficaces.

Basic Education Teachers' Union of Zambia (BETUZ) : Des clubs scolaires comme points d'accès pour lutter contre la VGMS

Des membres de l'équipe du changement ont travaillé avec des clubs scolaires afin qu'ils servent de points d'accès pour lutter contre la VGMS. La plupart des interventions ont fait intervenir les filles séparément des garçons, afin de donner aux filles et aux garçons un espace pour s'exprimer librement, prendre confiance et améliorer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs pratiques en matière de gestion de la violence et des inégalités. Pour atteindre cet objectif, le BETUZ a introduit des boîtes à suggestions dans quelques écoles. Les enseignant-e-s et les apprenant-e-s peuvent proposer des sujets que les clubs scolaires devraient aborder. Elles offrent également un moyen moins intimidant pour signaler des cas de VGMS pour les apprenant-e-s. Des panneaux d'affichage sur lesquels les apprenant-e-s, les enseignant-e-s et le personnel de soutien peuvent publier des articles d'information sur la VGMS ont également été testés. L'initiative s'attaque à la règle selon laquelle les enseignant-e-s sont les seul-e-s à pouvoir fournir des informations à l'intérieur des établissements et invite les apprenant-e-s à partager leurs lectures sur la VGMS et à apprendre des autres. Les membres de l'équipe du changement observent qu'auparavant, les cas de VGMS étaient rarement signalés et qu'aujourd'hui, des personnes les déclarent et se

⁴ Chiffre cumulé de tous les participants d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe à des événements AAG 2016-17.

⁵ Participants à toutes les activités de sensibilisation sur la VGMS sur la VGMS organisées par des syndicats d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe en 2017.

renseignent sur la VGMS. Le BETUZ est devenu une source d'information privilégiée par la radio et la télévision en Zambie, rompant ainsi un peu plus le silence qui entoure la VGMS.

Zambian National Teachers Union (ZNUT) : Modifier les politiques afin de renforcer l'engagement de lutter contre la VGMS

Comme première mesure, le ZNUT a révisé sa politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes afin de la centrer plus explicitement sur la manière de lutter contre la VGMS. Son traitement des membres du syndicat accusé-e-s de VGMS a changé. Dans le passé, les auteurs comptaient sur le syndicat pour les défendre sans exception. Aujourd'hui, le syndicat prévient qu'il ne représentera pas les membres manifestement coupables de VGMS. Le ZNUT s'est activement engagé comme partenaire bien informé pour définir le nouveau code de déontologie de la profession enseignante adopté par le gouvernement en janvier 2018 et joue un rôle de premier plan en formant les enseignant-e-s sur les dispositions dudit code. Le ZNUT a également modifié ses statuts afin de créer un nouveau comité national des jeunes, dont une des responsabilités principales est la lutte contre la VGMS. Les membres de l'équipe du changement estiment qu'en incitant les jeunes à diriger les efforts du syndicat pour éradiquer la VGMS, ils obtiendront non seulement de meilleurs résultats dans la diminution de la violence en milieu scolaire, mais ouvriront également la voie à une nouvelle génération de leaders syndicaux.

National Professional Teachers' Organisation of South Africa (NAPTOSA) : Adoption d'une approche visant l'ensemble de la communauté

Le syndicat avait initialement entrepris une étude sur les formes spécifiques de violence que rencontrent les communautés dans lesquelles travaillent les membres de la NAPTOSA. Dans la province du Cap oriental, la sécurité face aux gangs pose problème. À Mpumalanga, les agressions sexuelles et le VIH sont préoccupants. Dans la province du Nord-Ouest, la question brûlante est celle des relations enseignant-apprenant. Lorsque la pauvreté et le chômage sont partout, nombreux sont ceux qui voient une relation sexuelle avec un enseignant comme une opportunité. Les parents encouragent souvent leurs enfants à entretenir des relations avec des enseignant-e-s et empêchent fréquemment les chefs d'établissement de signaler des incidents de violence sexuelle. Les services répressifs ne se pressent pas pour aider les chefs d'établissement et les écoles à lutter contre les violations des droits des apprenant-e-s. L'étude a souligné la nécessité d'une approche visant l'ensemble de la communauté afin que les étudiant-e-s, les enseignant-e-s, les administrateurs et les administratrices d'établissements scolaires, les parents et les responsables communautaires réfléchissent aux normes liées au genre et à la manière dont elles perpétuent la VGMS. Des équipes provinciales du changement ont œuvré à sensibiliser les membres du syndicat à tous les niveaux, notamment en

menant un travail spécifique auprès des enseignants masculins, des organes de direction des établissements, des étudiant-e-s et de leurs parents. Les participant-e-s se connectent à leur propre vécu de violence et s'efforcent de trouver des politiques et des pratiques qui encouragent la non-violence. Cette approche tend à assurer une meilleure appropriation par les communautés.

South African Democratic Teachers' Union (SADTU) : Le changement par une réforme politique

L'équipe du changement du SADTU prend des mesures à de nombreux niveaux afin de s'attaquer à la VGMS à l'intérieur de ses propres structures ainsi qu'au niveau des écoles et des communautés. Les membres de l'équipe du changement du SADTU ont modifié la politique syndicale en matière d'égalité hommes-femmes afin d'y inclure la VGMS, ce qui garantit que des fonds spécifiques seront consacrés au travail sur la VGMS. Ce processus a donné l'occasion au syndicat de revoir le code de déontologie professionnelle de ses membres afin d'identifier la meilleure manière de traiter les membres trouvés coupables de VGMS. L'équipe du changement a également élaboré un projet de politique sur les personnes LGBTQI,³ qui met en évidence la nécessité d'éradiquer toutes les formes de discrimination et de créer un environnement sûr pour tous les membres et apprenant-e-s, indépendamment de leur orientation sexuelle. Le SADTU envisage de travailler avec les parties prenantes pertinentes pour réviser les programmes scolaires afin de traiter la discrimination qui incite à la violence à l'égard des apprenant-e-s et des enseignant-e-s LGBTQI.

³ Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexuées.

Cohorte d'apprentissage par les pairs d'Afrique de l'Ouest : Gambia Teachers Union (GTU), Sierra Leone Teachers Union (SLTU), Bureau régional de l'Internationale de l'Éducation pour l'Afrique (EIARO) : Tirer les enseignements du passé pour approfondir et élargir la lutte contre la VGMS

Le programme a présenté l'approche « l'action apprentissage en genre » aux syndicats d'Afrique de l'Ouest en 2018, mais ils luttent déjà contre la VGMS à leur niveau depuis plusieurs années. Fort de cette expérience, le SLTU entend avoir davantage recours à la télévision, la radio et la presse nationales ainsi qu'au bulletin d'information du syndicat pour sensibiliser le public et faire admettre la nécessité de lutter contre la violence liée au genre au sein et autour des écoles. En Gambie, le GTU envisage de travailler avec les cercles d'étude existants pour toucher les membres des clubs de théâtre des écoles et les messagers traditionnels afin de faire passer des messages sur la VGMS dans les écoles et les communautés de façon à ce que de nombreuses voix puissent être entendues. Le Bureau régional de l'IE espère suivre de près les nombreuses initiatives menées par les syndicats à travers le continent, recueillir des histoires et partager les enseignements tirés afin de renforcer la dynamique syndicale en vue d'éradiquer la VGMS en Afrique.

FACTEURS CLÉS DONT LES SYNDICATS TIENNENT COMPTE DANS LEUR LUTTE CONTRE LA VGMS

Les membres des syndicats de l'éducation ont recensé plusieurs facteurs critiques à prendre en considération dans leur contexte spécifique lorsqu'ils s'attaquent à la VGMS.

Forger une volonté politique

L'engagement formel de la direction des syndicats et d'autres décideurs clés se révèle être un ingrédient majeur d'une action durable contre la VGMS. Prenant appui sur les bases politiques solides jetées par l'IE au cours des années qui ont précédé l'initiative **Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS**, les Secrétaires généraux des syndicats participants se sont réunis à plusieurs reprises pour échanger leurs expériences et réaffirmer leur engagement.

Recueillir et utiliser des données sur la VGMS

Les syndicats participants reconnaissent la force probante des données pour mieux faire comprendre l'étendue de la VGMS à leurs membres. Certains ont utilisé des données existantes ou des enquêtes de base rapides pour comprendre les problèmes au début de leur expérience de changement.

Expérimenter le changement

Le caractère expérimental du processus GAL est un élément méthodologique puissant. Tout en partageant le même objectif, chaque équipe du changement est libre de déterminer les changements qu'elle juge les plus adéquats et stratégiques dans leur contexte, ce qui donne lieu à une grande variété d'expériences de changement et d'activités connexes. Les cycles de réflexion entre pairs permettent aux membres des équipes du changement de tirer des conclusions et d'affiner les approches de ces expériences, même lorsqu'elles ne se déroulent pas comme prévu.



M. Humphrey Mwangi, membre de l'équipe du changement de la KNUT, Kenya

(Photo courtesy: Lexi Stergakis).

Sélectionner, structurer et mandater les équipes du changement

Les syndicats participants soulignent l'importance du modèle d'équipe du changement pour accompagner le changement au sein de leurs structures. Chaque syndicat a posé des choix légèrement différents dans la composition de son équipe du changement et ces choix ont présenté des avantages et soulevé des défis différents. Le KNUT, par exemple, a choisi des enseignant-e-s de différentes régions du pays ayant réussi à mettre en place des changements importants au niveau local. Plusieurs syndicats ont nommé des responsables syndicaux élus et du personnel de haut niveau capables de mobiliser des ressources en faveur de leurs expériences de changement. L'ETA a reproduit la structure de l'équipe du changement à tous les niveaux du syndicat dans tout le pays et a intégré des représentant-e-s du ministère de l'Éducation à chaque niveau. Grâce au travail en commun entre fonctions, niveaux et régions, les équipes du changement apportent un véritable changement dans leur organisation.

Créer un espace pour des conversations nouvelles ou difficiles

Les participants soulignent l'importance de rompre le silence qui entoure la VGMS. Les ateliers et l'accompagnement donnent aux membres des équipes du changement les compétences nécessaires pour mener des conversations difficiles sur des questions complexes, comme les brimades entre élèves, le harcèlement sexuel entre collègues et les relations inappropriées entre enseignant-e-s et apprenant-e-s. Les participants ont apprécié les approches pédagogiques qui leur ont permis d'établir des liens étroits et de partager leur propre vécu ainsi que de décortiquer les normes sociales qui le sous-tendent.



Mobiliser des ressources

Le programme a aidé les équipes du changement à planifier et à tirer des enseignements de leurs expériences de changement, mais chaque syndicat a dû trouver ses propres ressources à l'intérieur et à l'extérieur pour transformer ses expériences en action. Chaque équipe a trouvé des façons créatives et durables de rendre son travail pérenne. Le fait que les syndicats n'attendent pas les bailleurs de fonds extérieurs pour combattre la VGMS démontre leur forte appropriation de ces initiatives.

Collaborer avec les parties prenantes

En Afrique australe et en Afrique de l'Est, les équipes du changement et leurs syndicats respectifs ont établi de nouveaux rapports avec d'autres parties prenantes afin d'assurer la viabilité et la portée du travail de lutte contre la VGMS. Cela représente un virage important par rapport au début du projet, lorsque les équipes étaient davantage tournées vers leur propre organisation. Grâce aux expériences de changement, les syndicats s'engagent aux côtés de divers nouveaux acteurs, notamment des ministères, des commissions chargées du personnel enseignant, des ONG et d'autres syndicats de l'éducation. Dans un grand nombre de pays, ces parties prenantes considèrent désormais les syndicats comme les fers de lance de la lutte contre la VGMS.

Mme Leah Kasaji, Directrice pour les questions de genre, ZNUT, Zambie; M. Yohannes Benti, Président, ETA, Éthiopie; M. Temesgen Kebebew, membre de l'équipe du changement de l'Éthiopie; Mme Juliet Wajega, Vice-Secrétaire Général, UNATU, Ouganda; Mme Josephine Nabuyung, membre de l'équipe du changement de l'UNATU, Ouganda (Photo : Lexi Stergakis).

CHANGER LA CULTURE DE L'ORGANISATION ET LES NORMES SOCIALES

Alors que chaque syndicat participant au programme **Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS** possède sa propre histoire et ses méthodes de travail établies, les syndicats de l'éducation ont généralement des structures et des procédures décisionnelles formelles et hiérarchisées, à partir des membres venant des écoles locales jusqu'aux conseils nationaux. Ces structures permettent aux syndicats de l'éducation de dégager un consensus et de susciter une mobilisation à très grande échelle pour agir. Ces pratiques peuvent aussi devenir patriarcales, procédurales et formatées et affaiblir l'engagement personnel et les relations authentiques.

L'approche AAG peut perturber les normes organisationnelles au sein des syndicats participants en créant un espace pour différents types de conversations et en permettant aux enseignant-e-s de retrouver leur motivation à enseigner et à protéger leurs étudiant-e-s. Parallèlement, la capacité des syndicats à soutenir ces changements dépend de processus décisionnels formels parfois enclins à freiner la réflexion et des discussions constructives. Cette tension entre la perturbation et la reproduction simultanées des normes organisationnelles et sociales se ressent de diverses manières très concrètes et soulève de nombreuses questions intéressantes :

- **Comment encourager les équipes du changement à innover et à adapter leurs approches tout en veillant à ce qu'elles respectent les divers protocoles et procédures imposés par la profession et leurs affiliés?**
- **Comment le personnel de l'éducation peut-il réduire les châtiments corporels en classe alors que les parents et la tradition soutiennent le recours à ceux-ci à la maison?**
- **Comment empêcher les enseignant-e-s de nouer des relations avec des étudiant-e-s lorsque les normes liées au genre et la pauvreté rendent normal et compréhensible ce comportement?**
- **Comment promouvoir tout à la fois la conformité et le dévouement envers les codes de déontologie des syndicats vis-à-vis de la VGMS chez les membres du corps enseignant?**
- **Comment faire pour que les individus qui s'expriment contre la VGMS ne la pratiquent pas ?**

Les syndicats de l'éducation continueront d'étudier ces questions pendant les derniers mois du programme, à mesure qu'ils détermineront comment assurer la viabilité de leur travail en vue d'éradiquer la VGMS.

PERSPECTIVES

“*Il ne saurait y avoir d'éducation de qualité tant qu'il y aura de la violence liée au genre en milieu scolaire.*”

– Membre masculin d'une équipe du changement, Afrique de l'Ouest

Le financement du programme **Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la VGMS** est assuré jusqu'à la fin 2019, mais les syndicats participants et le mouvement syndical de l'éducation dans son ensemble poursuivront leurs efforts pour éradiquer la VGMS pour des années à venir. Au cours des mois qui restent, les syndicats participants et les partenaires de la mise en œuvre du programme se concentreront sur l'intégration des approches qu'ils ont mises au point pour lutter contre la VGMS dans les politiques et programmes de leurs organisations respectives. Ensemble, ils entendent partager leur expérience de lutte contre la VGMS avec d'autres syndicats de l'éducation et d'autres parties prenantes aux niveaux local, national et international de manière à inciter et à encourager un éventail plus large d'acteurs à combattre la VGMS et à permettre à tous les apprenants et toutes les apprenantes de jouir de leur droit à une éducation équitable et inclusive.





Affaires mondiales
Canada

