

Plan d'action pour l'égalité des genres (GEAP)

2026–2029



Table des matières

Introduction	1
L'engagement de l'IE en faveur de l'égalité des genres	1
Résolutions de l'IE sur l'égalité des genres depuis 1995 3	
Le rôle du GEAP	4
Promouvoir l'égalité des genres par une approche intersectionnelle	5
La dimension genre des priorités stratégiques 2025–2029 de l'IE	6
Suivi et évaluation du GEAP	15
Suivi	15
Évaluation	15
Glossaire	17



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

Introduction

Depuis son Congrès fondateur en 1993, l'Internationale de l'Éducation (IE) n'a cessé de mettre en lumière la nécessité de parvenir à l'égalité des genres au sein des syndicats et de l'éducation, et dans toutes les sociétés. Le Plan d'Action pour l'Egalité des Genres (PAEG) a pour objectif d'offrir un cadre permettant de renforcer cet engagement et de le traduire en actions. Il propose une orientation stratégique et une direction commune à l'IE et à ses organisations membres, qui œuvrent ensemble à bâtir des sociétés dans lesquelles les femmes, dans toute leur diversité, bénéficient d'une part équitable dans la répartition du pouvoir, des connaissances et des ressources, et profitent d'une égalité des chances, des droits et des obligations.

Pour que le changement advienne, des mesures concrètes sont nécessaires. S'appuyant sur le plan stratégique adopté par le Bureau exécutif en décembre 2025, le Plan d'Action pour l'Egalité des Genres 2026–29 définit les priorités de l'IE en matière de promotion de l'égalité des genres jusqu'au 11^e Congrès mondial qui aura lieu en 2029.

L'engagement de l'IE en faveur de l'égalité des genres

L'égalité des genres, la lutte contre les discriminations et le leadership des femmes constituent des principes fondamentaux pour l'IE. Les articles 2 et 3 des Statuts de l'organisation posent les bases de l'action de l'IE en matière d'égalité des genres et définissent les objectifs de l'organisation et de ses membres dans ce domaine :

| Article 2:

- c) L'élimination de toutes les formes de discrimination au sein de l'éducation et de la société, qu'elles soient fondées sur le genre, la race, l'état civil, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'appartenance ou l'opinion politique, le statut social ou économique, l'origine nationale ou ethnique, ainsi que la promotion de la compréhension, de la tolérance et du respect de la diversité dans les communautés ;

| Article 3:

- j) promouvoir le concept d'une éducation centrée sur la compréhension et la bonne volonté internationales, la sauvegarde de la paix et de la liberté, et le respect de la dignité humaine ;

- k) lutter contre toutes les formes de racisme, de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et la société fondées sur le genre, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, les opinions politiques, la condition sociale ou économique ou l'origine nationale ou ethnique ;
- l) développer le leadership des femmes et leur participation à la société, la profession enseignante et les organisations d'enseignant-es et de personnels de soutien à l'éducation.

L'Article 10 des Statuts de l'IE stipule au paragraphe c) qu'au moins cinq (5) des dix (10) sièges ouverts du Bureau exécutif doivent être occupés par des femmes ; au moins trois (3) membres du groupe comprenant le/la Président-e et les Vice-président-es et un-e membre au moins pour chaque région seront des femmes.

Afin de concrétiser encore davantage l'engagement de l'IE en faveur de l'égalité des genres, les Statuts ont mis en place un Comité de la promotion des femmes (article 14) :

- a) Un Comité de la promotion des femmes est institué pour recommander la politique et les activités que l'Internationale de l'Éducation doit entreprendre pour promouvoir l'égalité des femmes et des filles dans la société, dans l'éducation et dans le mouvement syndical.
- b) Le Comité de la promotion des femmes est composé de femmes choisies par le Bureau exécutif en son sein. La Présidente sera élue par le Comité. Le Bureau exécutif fixe ses objectifs et ses méthodes de travail.

Le Congrès mondial apporte une assistance et assure la supervision. Le Caucus des femmes rassemble des représentantes des organisations membres afin de suivre les progrès réalisés, de mettre en commun leurs expériences et leurs stratégies et d'orienter les futures actions de l'IE en matière d'égalité des genres. Les résolutions du Congrès, quant à elles, demeurent le principal moyen de formuler et d'adopter de nouvelles politiques et de définir de nouvelles priorités. En 2011 et en 2015, le Congrès mondial a adopté respectivement le *Document politique sur l'éducation* et le *Document politique sur les droits humains et syndicaux*, qui ont renforcé l'ensemble des principes directeurs de l'IE en matière d'égalité des genres tout en les intégrant dans un cadre plus large de politiques et de droits. La ligne d'action de l'IE a en outre été enrichie par une résolution sur les *formes de discrimination multiples et croisées*, adoptée lors du 8^e Congrès mondial et qui engage l'IE à adopter une approche intersectionnelle en matière d'égalité des genres et dans tous ses domaines d'intervention.

Résolutions de l'IE sur l'égalité des genres depuis 1995

2024	<u>Réaliser l'ODD4 et faire accéder davantage de filles à l'éducation</u>
2024	<u>Nécessité urgente d'intensifier l'action contre le travail des enfants à travers l'éducation pour tou·te·s en réponse aux reculs massifs dus aux choix politiques, à la pandémie, aux conflits et au changement climatique</u>
2024	<u>Programmes scolaires pour lutter contre le fascisme</u>
2024	<u>Défendre la démocratie contre le populisme et l'extrémisme de droite dans l'éducation</u>
2024	<u>Lutter contre la pénurie d'enseignantes et d'enseignants</u>
2024	<u>L'éducation et le bien-être des enfants en période de conflit militaire</u>
2019	<u>Élimination de toutes les formes de harcèlement sexuel et de violence sexuelle dans les syndicats de l'éducation</u>
2019	<u>Formes de discrimination multiples et croisées</u>
2019	<u>Condamnation des appels racistes du président Donald Trump et solidarité avec les femmes de couleur du Congrès américain qu'il a attaquées</u>
2015	<u>La violence sexiste en milieu scolaire</u>
2011	<u>Égalité des genres</u>
2011	<u>Éducation et élimination de la violence envers les femmes</u>
2009	<u>Déclaration : Les établissements scolaires doivent être des havres de paix</u>
2009	<u>Enseignement et formation professionnels, genre et inclusion</u>
2007	<u>Genre et égalité de rémunération</u>
2004	<u>Genre et VIH/Sida</u>
2001	<u>Trafic des femmes, des filles et des garçons</u>
2001	<u>Perspective du genre dans la coopération au développement</u>
1998	<u>Soutien aux femmes afghanes</u>
1998	<u>Marche mondiale des femmes de l'an 2000</u>
1998	<u>Féminisation de la profession enseignante</u>
1998	<u>La petite fille</u>
1995	<u>Déclaration politique sur les femmes dans l'éducation et dans les organisations enseignantes</u>
1995	<u>La violence faite aux femmes et aux filles</u>

Le rôle du GEAP

Le GEAP est avant tout un instrument visant à garantir la justice de genre dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'IE. Il définit les actions que l'IE mènera au cours de la période 2026-2029 afin de promouvoir l'égalité de genre au sein des syndicats de l'éducation et des systèmes éducatifs.

La mise en œuvre du GEAP est assurée par le siège de l'IE, en étroite collaboration avec les bureaux régionaux et avec la contribution attendue de toutes les parties prenantes de l'organisation. En outre, les organisations membres sont encouragées à harmoniser leurs actions en faveur de l'égalité des genres en cours avec les priorités établies dans le GEAP.

Le format du GEAP a évolué depuis l'adoption par le Bureau exécutif du plan stratégique 2025-29, qui propose lui-même un cadre d'intervention construit autour de cinq P. Le GEAP constitue, par conséquent, l'articulation de la dimension genre des objectifs relevant de chaque P et suit la même structure que le plan :

Profession – *Améliorer et promouvoir le statut et le bien-être de notre profession : la dimension genre du pilier « Profession » souligne que l'enseignement est un métier principalement féminin et garantit que l'ensemble des problématiques professionnelles sont abordées sous le prisme du genre et œuvrent à promouvoir la justice de genre.*

Éducation publique – *Garantir une éducation de qualité pour toutes et tous : la dimension genre du pilier « Éducation publique » interroge les impacts genrés de la manière dont l'éducation est financée. Dans le cadre de la campagne « La force du public », elle propose une analyse féministe à la fois de la question du financement de l'éducation et de celle de la pénurie d'enseignant·e·s.*

Personnes – *Défendre les droits humains et syndicaux, l'équité de genre et la justice sociale : la dimension genre du pilier « Personnes » consolide l'engagement de l'IE en faveur des droits humains et syndicaux des femmes, notamment par l'intermédiaire de systèmes multilatéraux, et favorise le leadership des femmes au sein des syndicats et de la société.*

Planète – *Promouvoir la paix, la démocratie et la justice climatique : la dimension genre du pilier « Planète » place l'égalité des genres et le leadership des femmes au cœur de la paix, de la démocratie et de la justice climatique et sensibilise aux répercussions genrées des guerres, de l'autoritarisme et de la crise climatique. Elle aide également les syndicats de l'éducation à passer à l'action collectivement.*

Pouvoir – *Renforcer le pouvoir syndical pour concrétiser notre plan : la dimension genre du pilier « Pouvoir » met l'accent sur la consolidation du pouvoir par la promotion de syndicats inclusifs et le renforcement du leadership, de la participation et de la représentation des femmes à tous les niveaux des structures syndicales.*

Promouvoir l'égalité des genres par une approche intersectionnelle

Conformément à la politique de l'IE, le GEAP adopte une approche intersectionnelle de l'égalité des genres. Il reconnaît que les enseignantes font face à des enjeux spécifiques en ce qui concerne l'accès à l'égalité des chances et des droits dans une société patriarcale et que « des groupes spécifiques de femmes et de jeunes filles sont particulièrement exposées aux situations désavantageuses, à l'exclusion, à la violence et à la discrimination en raison de leur situation sociale, induite notamment par l'âge, la religion, l'orientation ou l'identité sexuelle, la capacité, la pauvreté, la race ou l'appartenance à des groupes autochtones, migrants ou immigrants ; et que les femmes et les jeunes filles en situation de guerre ou de conflit armé sont particulièrement exposées aux situations désavantageuses, à l'exclusion, à la violence et à la discrimination » (résolution sur les formes de discrimination multiples et croisées).

L'IE s'engage à traiter les formes multiples et croisées de discrimination dans son travail visant à faire progresser l'égalité de genre et la justice de genre.

Le GEAP a été élaboré en tenant compte des « femmes dans toute leur diversité ». Nous prenons en considération la diversité des identités, des expériences et des besoins des femmes. Afin de faciliter la lecture du plan, nous avons utilisé le terme de « femmes » pour désigner « les femmes dans toute leur diversité ».

La dimension genre des priorités stratégiques 2025–2029 de l'IE

1. PROFESSION

Améliorer et promouvoir le statut et le bien-être de notre profession

1.1 L'IA tournée vers l'humain

Objectifs stratégiques

- a) Promouvoir des approches pilotées par les enseignant·e·s en matière de technologies et d'intelligence artificielle dans l'éducation
- b) Renforcer les pratiques professionnelles et défendre l'éducation en tant que démarche relationnelle et humaine

Actions

Renforcer la dimension genre du plaidoyer de l'IE pour une approche de l'IA tournée vers l'humain afin de garantir la sécurité, la non-discrimination et le soutien aux pratiques professionnelles du corps enseignant, via le réseau sur l'IA et les technologies ainsi que les structures de femmes aux niveaux mondial et régional.

Sensibiliser aux répercussions de l'IA sur les pratiques professionnelles d'un point de vue féministe et intersectionnel, en particulier grâce à une série d'articles sur l'IA faisant intervenir des expertes et des membres du Comité de la promotion des femmes, des comités de femmes régionaux et du réseau IA.

1.2 Les recommandations dont nous avons besoin pour la profession que nous voulons

Objectifs stratégiques

- a) Veiller à exercer la plus grande influence possible dans la renégociation des instruments de 1966 et de 1997

Actions

Consulter les membres sur les moyens d'améliorer la révision des instruments de 1966 et de 1997 et d'y intégrer une perspective de genre.

Élaborer des documents politiques qui présentent le besoin et les fondements d'une dimension genre plus forte dans les recommandations de 1966 et de 1997 concernant la condition du personnel enseignant.

Mesures supplémentaires visant à améliorer et à promouvoir le statut et le bien-être du corps enseignant et du personnel de soutien à l'éducation :

Veiller à ce que toutes les politiques de l'IE relatives à la profession enseignante intègrent une analyse de genre et soient conçues pour promouvoir la justice de genre.

Veiller à ce que toutes les initiatives et activités spécifiques à chaque secteur soient conçues et mises en œuvre dans une perspective de genre (petite enfance, formation continue, enseignement supérieur et recherche, enseignement et formation techniques et professionnels et personnel de soutien à l'éducation).

Promouvoir la place centrale de la santé mentale et physique des femmes dans le bien-être du personnel enseignant, en particulier via les activités suivantes:

- réalisation de l'enquête du Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation (I-BEST), diffusion des conclusions et plaidoyer sur la base de celles-ci,
- promotion et mise à jour continue de la base de données de l'IE relative à la santé et au bien-être,
- organisation de séances dédiées lors de la 5e Conférence mondiale des femmes,
- organisation de séances consacrées à la mise en commun de stratégies au sein des structures de femmes.

Continuer d'étudier les liens entre la féminisation de la profession et son statut, avec pour objectif une meilleure prise en compte de cette dynamique dans l'élaboration des politiques et le plaidoyer afin d'améliorer le statut de la profession.

Poursuivre les efforts en faveur de l'amélioration du statut de la profession, des conditions de travail et des salaires dans l'éducation de la petite enfance, le secteur le plus féminin de l'éducation.

Approfondir la dimension genre des initiatives concernant la direction des écoles en sensibilisant aux obstacles auxquels se heurtent les femmes et en préconisant des mesures politiques qui visent à accroître la représentation des femmes au sein des directions scolaires.

Veiller à ce que les violences à l'égard des femmes continuent à être prises en compte et considérées comme un risque professionnel du métier d'enseignante dans les politiques, via notamment la collecte de données, le plaidoyer et le renforcement des capacités ; réclamer la mise en place immédiate de mesures par les autorités.

Réclamer une réponse politique immédiate à la cyberviolence en milieu scolaire visant tant le corps enseignant que les élèves.

Sensibiliser à la hausse de la misogynie et des masculinités néfastes parmi les jeunes hommes et à ses répercussions sur les enseignantes, les étudiantes et le milieu scolaire, en donnant notamment de la visibilité au travail des organisations membres ; appeler les responsables politiques à garantir un soutien et un encadrement ciblés pour la profession enseignante.

Plaider en faveur de la sécurité, des droits et du travail décent, y compris le versement régulier des salaires, des enseignantes en situation de conflit, de guerre et de crise.

2. ÉUCATION PUBLIQUE

Garantir une éducation de qualité pour toutes et tous

2.1 Élargir et renforcer la campagne « La force du public »

Objectifs stratégiques

- a) **Plaider en faveur d'une augmentation des financements de l'éducation publique et pour la justice fiscale et en matière de dette**
- b) **Lutter contre la privatisation et la commercialisation de l'éducation**

Actions

Faire valoir une analyse féministe des mesures d'austérité et de privatisation de manière à mettre en évidence leur impact sur les conditions de travail des femmes et l'accès de ces dernières à un emploi décent, sur le travail de soin non rémunéré et sur l'accès à l'éducation, au moyen notamment d'études, de documents politiques, d'actions de plaidoyer et d'activités de renforcement des capacités.

Aider les organisations membres à se pencher sur la question de l'équité salariale en organisant des séances de définition des orientations et d'apprentissage par les pair·e·s et en répertoriant les stratégies efficaces mises en place par les syndicats pour garantir un salaire égal à travail égal.

2.2 Mettre fin aux pénuries

Objectifs stratégiques

- a) **Aider les organisations membres à se mobiliser et à faire campagne en faveur de la mise en œuvre par les États des recommandations du Groupe de haut niveau des Nations Unies**

Actions

Aider les organisations membres à intégrer une perspective de genre dans les recommandations du Groupe de haut niveau des Nations Unies sur la profession enseignante, au moyen notamment d'un guide sur la dimension genre des recommandations.

Objectifs stratégiques

- b) **Encourager la prise de mesures visant à remédier à la pénurie d'enseignant·e-s et de personnel de soutien à l'éducation**

Actions

Consolider l'analyse de genre de la pénurie d'enseignant·e-s grâce à des études et des recommandations politiques, à des séances organisées à l'occasion de la 5e Conférence mondiale des femmes et à des webinaires à destination de l'ensemble des membres faisant intervenir les dirigeantes du Bureau exécutif et des régions.

Plaider en faveur d'un alignement des salaires sur les professions à prédominance masculine, y compris pour les différentes catégories d'emploi du personnel de soutien à l'éducation.

Sensibiliser aux effets de la pénurie d'enseignant·e-s en matière d'équité, d'inclusion et de qualité de l'éducation, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'éducation et l'achèvement du parcours scolaire pour les filles et les autres groupes marginalisés.

3. PERSONNES

Défendre les droits humains et syndicaux, l'équité de genre et la justice sociale

3.1 Mobiliser pour renforcer les droits

Objectifs stratégiques

- a) **Aider les organisations membres à tirer profit des mécanismes de surveillance de l'ONU**

Actions

Aider les organisations membres et les réseaux de femmes à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la C190 par la formation et le renforcement de capacités en particulier.

Permettre la participation des dirigeantes de l'éducation aux réunions et processus intergouvernementaux internationaux tels que la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW).

3.2 Promouvoir l'équité et l'égalité

Objectifs stratégiques

a) Renforcer le leadership des femmes au sein des organisations membres

Actions

Mettre l'accent sur le leadership des femmes à l'occasion de la 5e Conférence mondiale des femmes afin de permettre aux participantes de renforcer leurs capacités, en particulier concernant les pratiques de leadership féministe, de faire part de leurs expériences et de leurs stratégies et d'élaborer les futures actions de l'IE en matière de leadership des femmes.

À l'issue de la 5^e Conférence mondiale des femmes, l'IE :

- **élaborera** une note sur le leadership des femmes à diffuser auprès des dirigeantes des organisations membres,
- **organisera** une réunion spéciale du Bureau exécutif afin de discuter des résultats de la conférence et de décider de la suite à donner,
- **organisera** un webinaire de présentation des résultats de la conférence afin d'en assurer une diffusion large auprès des membres,
- **réfléchira** à une série de webinaires sur le leadership des femmes comprenant des interventions de membres féminines du Bureau exécutif, des comités régionaux et des organisations membres afin de continuer de renforcer les capacités et d'offrir un espace d'apprentissage par les pair·e·s et de définition de stratégie.

Veiller à ce que chaque région de l'IE dispose d'un comité et/ou d'un réseau de femmes qui se réunit régulièrement et bénéficie de l'appui du Secrétariat.

Étudier les possibilités de discussion et d'apprentissage par les pair·e·s entre les différentes structures régionales de femmes, s'appuyant sur les résultats des initiatives pilotes conduites lors de la 5e Conférence mondiale des femmes.

Étudier les possibilités d'un mentorat organisé au niveau régional par les réseaux de femmes ou les programmes John Thompson et mobilisant les dirigeantes de chaque région.

Objectifs stratégiques

b) Garantir une approche intersectionnelle de l'équité et de l'égalité

Actions

Veiller à ce que l'ensemble des activités de recherche, d'élaboration de politiques et de plaidoyer, de campagnes et de communication, de renforcement des capacités et d'organisation événementielle, ainsi que des administrations et des systèmes informatiques adoptent une approche intersectionnelle et soient conçus pour promouvoir l'équité.

Permettre la participation des femmes dans toute leur diversité en tant qu'intervenantes et modératrices lors de réunions et d'événements de l'IE, tout en prenant en considération que la nature intersectionnelle des inégalités rend cette participation plus difficile pour les femmes issues de groupes marginalisés telles que, par exemple, les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQ+ ou encore les femmes racisées.

Organiser, auprès de l'ensemble des membres, des formations à l'intersectionnalité comprenant notamment une introduction à l'intersectionnalité en tant que question qui concerne les travailleur·euse·s et une présentation de la manière dont l'intersectionnalité peut être mise en œuvre dans les négociations collectives.

4. PLANÈTE

Promouvoir la paix, la démocratie et la justice climatique

4.1 Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action pour la démocratie de l'IE

Objectifs stratégiques

- a) **Défendre la liberté académique en tant que pilier de la démocratie**

Actions

Défendre la liberté académique en lien avec les questions d'égalité des genres et, plus largement, les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).

Recueillir des données auprès des organisations membres, en particulier celles qui interviennent au niveau de la formation continue et de l'enseignement supérieur, concernant les atteintes à la liberté académique relatives à l'égalité des genres et à la DEI, notamment s'agissant des modèles de financement et de la titularisation, et veiller à ce que ces données soient intégrées au plaidoyer mondial.

Objectifs stratégiques

- b) **Aider les syndicats à devenir moteurs de paix, de démocratie et de justice climatique**

Actions

Créer une section sur la promotion de l'équité de genre dans le plan d'action pour la démocratie de l'IE.

Aider les syndicats à comprendre le poids supplémentaire que font peser les changements climatiques, les conflits et l'autoritarisme sur les

filles, les femmes et les autres groupes marginalisés.

Proposer des séances particulières sur les effets genrés des changements climatiques et des conflits dans le cadre des conférences de l'IE sur le climat et la paix et en fournir des résumés à toutes les organisations membres.

4.2 Promouvoir une pédagogie de la solidarité pour le monde dont nous avons besoin

Objectifs stratégiques

- a) **Promouvoir l'éducation à la paix, à la démocratie, aux droits humains et à la justice climatique dans le cadre d'une conception globale d'une éducation de qualité**

Actions

Promouvoir une éducation transformatrice de genre dans le cadre d'une pédagogie de la solidarité.

Prôner la formation initiale des enseignant·e·s et le développement professionnel continu comme moyens de lutter contre les normes et les stéréotypes de genre et de doter les enseignant·e·s des compétences nécessaires à la mise en place d'une éducation transformatrice de genre.

Plaider pour faire de l'éducation transformatrice de genre une priorité politique mondiale et qu'elle se traduise dans les programmes scolaires et dans les supports pédagogiques et d'apprentissage, notamment en lien avec l'UNESCO et ses cadres normatifs.

Objectifs stratégiques

- b) **Éducation au développement durable et action climatique : enseigner pour la planète**

Actions

Sensibiliser aux liens entre crise climatique et inégalités de genre, en particulier par la rédaction d'un document d'orientation, l'organisation de réunions du Réseau climat et la participation à la conférence mondiale sur les changements climatiques.

5. POUVOIR

Renforcer le pouvoir syndical pour concrétiser notre plan

5.1 Développer et renforcer

Objectifs stratégiques

- a) Aider les organisations membres à s'organiser, à se développer et à se renforcer dans tous les domaines
- b) Favoriser l'émergence de syndicats plus inclusifs, plus représentatifs et plus démocratiques

5.2 Impliquer et mobiliser

Objectifs stratégiques

- a) Aider les organisations membres à mobiliser les travailleur·euse·s
- b) Renforcer l'engagement et consolider nos réseaux

Actions

Mettre en place la parité de genre (en tant que norme minimale) pour la participation aux conférences et aux réunions de l'IE, y compris pour tous les programmes d'aide.

Créer des espaces pour permettre aux femmes de se rencontrer et mettre en commun leurs expériences et leurs stratégies lors d'événements organisés par l'IE (par exemple, le Caucus des femmes lors des Congrès et conférences régionales).

Veiller à ce que la lutte contre les violences et le harcèlement dans le milieu syndical demeure une priorité, notamment en organisant des discussions et des séances de planification stratégique à l'occasion des événements régionaux et mondiaux et au sein du Bureau exécutif.

Mettre en avant les dirigeantes dans la communication de l'IE, notamment sur les photos, dans les vidéos et les actualités et sur les réseaux sociaux.

Veiller à ce que le Bureau exécutif bénéficie d'un apprentissage professionnel sur l'équité de genre au moins une fois au cours de son mandat.

Veiller à ce que le personnel du Secrétariat (siège et bureau régionaux) bénéficie d'un apprentissage professionnel sur l'équité de genre au moins une fois par mandat du Congrès.

Organiser une séance à l'intention des membres masculins du Bureau exécutif afin de les sensibiliser au rôle des hommes dans la promotion du leadership des femmes et de l'égalité des genres, avec pour objectif de dégager des moyens concrets par lesquels le Bureau exécutif peut

favoriser le leadership des femmes à tous les niveaux au sein de l'IE et de ses organisations membres.

Veiller à ce que la Déclaration sur la sécurité et le respect soit présentée au début de chaque événement de l'IE et à ce qu'au moins deux personnes de confiance soient disponibles durant toute la durée de l'événement.

Suivi et évaluation du GEAP

Le système de suivi, d'évaluation et d'apprentissage permet à l'IE et à ses organisations membres d'observer les progrès accomplis, de détecter les difficultés naissantes et d'adapter le GEAP le cas échéant afin de veiller à ce que les activités demeurent pertinentes et fondées sur des données probantes.

Si le Bureau exécutif supervise la mise en œuvre du plan stratégique comme du GEAP, le Comité de la promotion des femmes est quant à lui spécifiquement chargé du GEAP, dont il évalue les avancées et pour lequel il recommande les éventuels ajustements nécessaires. Le déploiement du plan stratégique et du GEAP est appuyé par un plan opérationnel élaboré et coordonné par le Secrétariat de l'IE.

Suivi

L'IE surveillera la mise en œuvre du GEAP aux niveaux mondial et régional par les activités suivantes :

- établissement d'un bilan annuel du déploiement du GEAP par le Comité de la promotion des femmes,
- rédaction de rapports annuels adressés au Bureau exécutif,
- implication continue auprès des bureaux régionaux, notamment l'invitation des réseaux régionaux à examiner chaque année les progrès réalisés,
- élaboration d'un bilan du GEAP dans le cadre des processus de suivi et d'examen du plan stratégique par le Secrétariat de l'IE.

Lors du suivi et de l'évaluation des avancées du GEAP, il nous faut prendre en considération les tensions inhérentes entre, d'une part, les objectifs généraux de l'égalité des genres et du leadership des femmes et, d'autre part, les mesures mentionnées dans le GEAP. Si les mesures sont conçues pour contribuer aux objectifs généraux, l'accès des femmes à des postes de direction ne dépend pas uniquement du travail de l'IE et il est influencé par une variété de structures et de facteurs. Cependant, le suivi du GEAP permet d'analyser et de mieux comprendre les progrès en matière d'égalité des genres et de leadership des femmes au sein du mouvement syndical de l'éducation.

Évaluation

L'évaluation finale du GEAP sera réalisée dans le cadre de l'enquête quinquennale de 2029 sur l'équité de genre et la diversité, menée en amont du 11^e Congrès mondial, et à l'aide d'un sondage effectué auprès des organisations membres de l'IE. Ce sondage appréciera la mise en œuvre du GEAP et les progrès accomplis, fournira un état des lieux chiffré de l'égalité des genres et du leadership des femmes au sein des organisations membres et apportera des pistes de réflexion sur les écarts et sur les moyens que l'IE peut mettre en place pour promouvoir l'égalité des genres.

L'enquête quinquennale est présentée au Caucus des femmes lors du Congrès mondial, au cours duquel des représentant·e·s des organisations membres sont invité·e·s à faire part de leurs observations et de leurs recommandations à l'IE.

Le calendrier ci-dessous offre un aperçu de la manière dont l'IE suivra les progrès réalisés, impliquera le Comité de la promotion des femmes et préparera l'enquête quinquennale de 2029 sur l'équité de genre et la diversité, tout en garantissant un processus de suivi structuré et transparent.

2026	Lancement du nouveau GEAP à l'occasion de la Conférence mondiale des femmes en septembre 2026 Démarrage de la mise en œuvre
2027	Bilan annuel du GEAP par le Comité de la promotion des femmes (T4)
2028	Préparation du démarrage de l'enquête quinquennale sur l'équité de genre et la diversité (T3) Bilan annuel du GEAP par le Comité de la promotion des femmes (T4)
2029	Bilan final du déploiement du GEAP par le Comité de la promotion des femmes (T2) Lancement et présentation de l'enquête quinquennale 2029 de l'IE sur l'équité de genre et la diversité lors du Caucus des femmes à l'occasion du 11 ^e Congrès mondial Premières discussions du Comité de la promotion des femmes concernant les priorités pour le nouveau GEAP (T4)
2030	Projet de GEAP présenté au Comité de la promotion des femmes (T2) Adoption finale du nouveau GEAP par le Bureau exécutif (T4)

Glossaire

Education support personnel (ESP) désigne le traitement systématique et défavorable de certains individus sur base de leur genre, qui les prive de leurs droits, d'opportunités ou de ressources, ainsi que de leur participation aux prises de décision.

Égalité : principe selon lequel tous les individus devraient jouir des mêmes droits bénéficier des mêmes chances et recevoir le même traitement, quels que soient leur origine, leur genre ou leur milieu social. Ce concept est au cœur des actions de lutte contre le racisme et les discriminations, de défense de l'égalité des genres et de renforcement du dialogue interculturel. L'égalité est indispensable à une société juste.

Égalité des genres : égalité des droits, des responsabilités et des opportunités entre toutes les personnes, quel que soit leur genre, notamment les femmes, les hommes et les non binaires, transgenres et intersexes, dans tous les domaines sociaux, politiques et économiques, ainsi que dans la planification de vie. Elle implique qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur le genre d'une personne dans l'accès aux ressources, aux avantages et aux services. Elle s'oppose directement à la discrimination de genre.

Équité salariale : moyen d'éliminer la discrimination fondée sur le genre dans le système de fixation des salaires. Elle est parfois résumée par l'expression « à travail égal, salaire égal ». Les femmes qui fournissent un travail nécessitant des niveaux de compétences ou de responsabilités identiques, dans des conditions similaires ou comparables, devraient être rémunérées comme les hommes.

Féminisation de la profession enseignante renvoie à la fois au fait que la majorité des enseignant·e·s dans le monde s'identifient comme des femmes, et à l'impact de cette féminisation sur le statut de la profession et les conditions de travail (y compris la rémunération). Elle est également associée à la dévalorisation historique et persistante de la profession, notamment à des salaires plus faibles et à un statut réduit.

Genre : différences et similitudes entre les femmes et les hommes fixées par les conventions et autres forces sociales, économiques, politiques et culturelles. Si la notion de « sexe » fait référence aux différences biologiques, le terme de « genre » se concentre quant à lui sur les rôles, les relations, les dynamiques de pouvoir et les inégalités créés par la société.

Intégration d'une perspective de genre : processus d'évaluation des implications liées à la dimension de genre dans toute action planifiée, notamment la législation, les politiques et/ou les programmes visant à ce que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages et à parvenir à l'égalité des genres. (ONU, A/52/3. 18 septembre 1997)

Intersectionnalité : systèmes de discrimination croisés ou interdépendants liés à l'âge, au handicap, à l'origine, au genre, à la situation géographique, au sexe, à la condition socioéconomique, à l'orientation sexuelle, etc. (Gendered Innovations)

Personnel de soutien à l'éducation (PSE) englobe un large éventail de professionnel·le·s qui contribuent à instaurer des établissements éducatifs sûrs, sains et inclusifs. L'IE classe le PSE dans neuf domaines professionnels : l'administration ; la maintenance et les métiers techniques ; l'alimentation et la nutrition ; la santé et le bien-être ; les assistant·e·s à l'enseignement et à l'apprentissage ; la sécurité ; la technologie et les communications ; le transport ; ainsi que d'autres professions spécialisées. Le PSE travaille avec les enseignant·e·s et/ou les directions d'établissement, et est essentiel à une éducation de qualité.



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



Cet outil est soumis à la licence Creative Commons : Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

Vous êtes autorisé à :

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

Adapter — remixer, transformer et créer à partir du matériel

Selon les conditions suivantes :

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

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

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

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

Plan d'action pour l'égalité des genres (GEAP)

2026–2029



Scanner
pour partager ou
télécharger ce document



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

Siège

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruxelles, Belgique
Tél. +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale
- Partage dans les Mêmes Conditions 4.0
International. (CC BY-NC-SA 4.0)