

The image features two bronze statues of women, likely representing female workers or educators, standing side-by-side. Both statues are wearing light blue surgical masks. The woman on the left has her hair styled in a bun, while the woman on the right wears a cap with a headlamp. They are both dressed in work shirts. The background is a plain, light-colored wall.

Les syndicats de l'éducation et la participation des femmes aux activités syndicales en période de COVID-19

Carol Miller
Houda Sabra
Octobre 2022



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

À propos des autrices :

Carol Miller

est une militante, une chercheuse et une évaluatrice de longue date dans le domaine de l'égalité des genres. Elle a commencé sa carrière en tant que chercheuse sur le genre et le développement à l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD) à Genève, puis a effectué des recherches sur l'égalité des genres et des évaluations de programmes avec de nombreuses ONGI, organisations des Nations Unies et instituts de recherche. Actuellement associée au sein de Gender at Work, elle en a été co-directrice exécutive de 2019 à 2021 et a travaillé auparavant comme stratège des connaissances sur les questions de genre dans le milieu du travail. Au cours des dernières années, d'autres travaux ont inclus des collaborations avec le programme Voix et leadership des femmes d'Affaires mondiales Canada en tant que consultante en suivi, évaluation et apprentissage (MEL, acronyme anglophone) et spécialiste de la gestion des connaissances, et avec le nouveau ministère fédéral canadien des Femmes et de l'Égalité des genres (FEGC, acronyme anglophone) pour aider à établir leur Unité d'évaluation. Elle a précédemment travaillé avec l'Internationale de l'Éducation en tant que responsable MEL sur le programme conjoint Internationale de l'Éducation/ United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI)/Gender at Work, « Les syndicats de l'éducation agissent pour éradiquer la violence liée au genre en milieu scolaire » et a été chercheuse principale pour le rapport EI@25 review: Review of Work to Advance Gender Equality in Education, Unions and in Society.

Houda Sabra

est titulaire d'un doctorat en éducation de l'Université d'Ottawa, au Canada. Elle travaille actuellement dans le domaine de la recherche et de l'évaluation. Les recherches de Houda portent sur les pédagogies de multiples littératies dans l'éducation, l'éducation inclusive, l'égalité des genres et les droits humains. Elle a passé plus de vingt ans de sa carrière dans des écoles, commençant comme enseignante et occupant divers postes de gestion dans lesquels elle a assuré la supervision du développement des enseignant-e-s, la planification de l'éducation, la conception et l'élaboration des programmes. Houda a également travaillé avec des femmes, des enfants et des enseignant-e-s dans des camps de réfugié-e-s pour mettre en œuvre divers programmes d'éducation. Dans le cadre de ces rôles, Houda a également développé les plans de suivi, d'évaluation et d'apprentissage pour un ensemble de projets qui soutenaient les initiatives de l'UNESCO « Éducation pour tous », « Éducation inclusive » et « Éducation à la citoyenneté ».

Internationale de l'Éducation (IE)

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 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 tou-te-s les enseignant-e-s et employé-e-s de l'éducation.

Recherche de
l'Internationale
de l'Éducation

Les syndicats de l'éducation et la participation des femmes aux activités syndicales en période de COVID-19

Préparé par

Carol Miller et **Houda Sabra**

pour l'Internationale de l'Éducation

Octobre 2022



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

Publié par l'Internationale de l'Éducation - oct. 2022

ISBN 978-92-95120-60-0 (PDF)

Photo de couverture: *"Sheffield's Women of Steel - COVID-19: We can beat this"*
cc - TIM DENNELL, via [Flickr](https://www.flickr.com/photos/timdennell/), 2020

Remerciements :

Nous tenons à remercier les plus de 50 femmes syndicalistes qui ont participé à cette recherche et qui, généreusement, ont pris le temps et accepté de partager leurs témoignages et leurs expériences. Les différentes phases de cette recherche ont véritablement démontré la détermination des syndicats participants à faire en sorte que leurs organisations répondent aux besoins des femmes, dans tout leur diversité, malgré les temps difficiles que nous traversons.

Nous ne pourrions rendre justice dans ce rapport à la richesse des témoignages qui nous ont été accordés ou documenter le large éventail d'informations et d'exemples apportés par les participantes. Nous vous présentons d'emblée nos excuses au cas où, par inadvertance, nous aurions cité ou rapporté de manière incorrecte les témoignages qui nous ont été confiés. L'analyse présentée ici ne constitue qu'une partie de ces expériences.

Les autrices du rapport

Table des matières

Introduction	3
Méthodologie de la recherche	6
Analyse documentaire et bibliographique	6
Entretiens avec les informatrices clés (EIC)	6
Discussions en groupes de réflexion (DGR)	7
Analyse des données	7
Limites de la recherche	8
Que nous révèle ce patchwork de témoignages de femmes à propos de leur participation aux activités syndicales durant la pandémie ?	9
Défis et obstacles liés à l'engagement des femmes	10
Augmentation de la charge de travail, responsabilités non rémunérées, perte de revenus	10
Fracture numérique et autres obstacles techniques	12
Recrudescence des violences domestiques et des problèmes de santé mentale	15
Limites des environnements en ligne	16
Opportunités et impacts positifs du passage aux activités en ligne	17
Participation accrue aux réunions, événements et activités	18
Créer des espaces pour renforcer l'engagement des femmes	20
Stratégies syndicales efficaces pour renforcer la voix, la participation et le leadership des femmes	23
Renforcer les compétences numériques et l'accès aux plateformes en ligne	23
Proposer de nouveaux types de soutien en réponse à de nouveaux défis	26
Établir une base de données factuelles	29
Résumé de principaux résultats et enseignements	31
Recommandations	35
Annexe 1: Questions des entretiens	37
Annexe 2: Références	38

Abréviations

BAME	Afro-descendant·e-s, Asiatiques et minorités ethniques
BIPOC	Afro-descendant·e-s, Autochtones et personnes de couleur
IE	Internationale de l'Éducation
DGR	Discussions en groupes de réflexion
VFG	Violence fondée sur le genre
OIT	Organisation internationale du Travail
TI	Technologies de l'information
EIC	Entretiens avec les informatrices clés
LBTQI	Lesbiennes, bisexuelles, transgenres, queers et intersexes
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
ONU	Organisation des Nations unies
VFF	Violence envers les femmes et les filles

« Avant la pandémie, les hommes étaient majoritaires dans nos lieux de réunion. Nous avons donc pu constater une augmentation importante et quasi immédiate de la participation en général : tant les femmes syndicalistes que celles qui n'avaient jamais fait partie de la communauté syndicale ou été identifiées comme telles auparavant ont commencé à assister et à participer beaucoup plus souvent aux réunions syndicales. »

(EIC-Europe)



Introduction

L'Internationale de l'Éducation (IE) est la fédération syndicale mondiale des organisations des personnels enseignants et autres personnels de l'éducation dans le monde. Il s'agit de la plus grande et plus représentative des fédérations syndicales sectorielles au monde, regroupant plus de 32,5 millions de membres, à travers 384 organisations affiliées à l'IE, réparties dans 178 pays et territoires.

L'IE s'engage à faire progresser l'égalité des genres au sein des syndicats de l'éducation, de l'enseignement et de la société, au travers de sa mission qui consiste à promouvoir l'éducation de qualité pour toutes et tous, à protéger les droits et le statut des personnels enseignants et des personnels de soutien à l'éducation, à défendre la démocratie et les droits humains, en particulier les droits syndicaux, et à renforcer le pouvoir des syndicats.

Il apparaît clairement que la pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable sur les femmes à plusieurs égards. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a recensé un nombre disproportionné de pertes d'emplois et de revenus parmi les femmes dans le monde durant la pandémie de COVID-19. Les données collectées par ONU Femmes montrent que dans nombre de pays et régions, la pandémie a entraîné une recrudescence des violences envers les femmes et une perte de leur sentiment de sécurité, ainsi qu'une diminution du nombre de leurs emplois rémunérés (Wang et Inoue, 2020). En raison de cette situation, les femmes sont davantage exposées aux pertes d'emplois, à la pauvreté, à l'insécurité alimentaire, au sans-abrisme et à la violence domestique (ONU Femmes, 2022). Ces impacts disproportionnés de la pandémie sur les femmes peuvent avoir des implications à long terme et de grande ampleur pour l'égalité entre les hommes et les femmes (Commission canadienne des droits de la personne, 30 avril 2020).

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les syndicats de l'éducation ont fait preuve de pragmatisme et ont rapidement répondu aux bouleversements provoqués par cette crise sanitaire mondiale. Il est donc important pour les syndicats de l'éducation de réexaminer le travail accompli avec leurs membres depuis le déclenchement de la pandémie au travers du prisme de l'égalité des genres et de tirer de ces expériences les enseignements qui permettront de poursuivre les avancées pour l'amélioration de l'égalité des genres au sein des organisations syndicales.

Objectif de la recherche

Un certain nombre de leçons importantes peuvent être tirées et utilisées par les syndicats de l'éducation, à l'heure où les pays se dirigent progressivement vers une « nouvelle normalité » post-COVID. La présente recherche examine les enseignements qui ont pu être tirés au cours de ces deux dernières années (2020-2022) et la façon dont ils peuvent être mis à profit pour accroître et renforcer la participation, la voix et le leadership des femmes au sein des syndicats de l'éducation, et plus particulièrement dans un monde post-COVID.

L'objectif de cette recherche est d'évaluer et d'analyser les éléments suivants :

- Les expériences vécues par les femmes en termes d'engagement, de participation et de leadership au sein des syndicats.
- L'efficacité des initiatives et stratégies des syndicats de l'éducation pour organiser et mobiliser leurs membres, recruter de nouveaux effectifs et promouvoir l'engagement, la participation et le leadership des femmes dans les syndicats au travers de l'utilisation des technologies en ligne.

Plus précisément, la recherche aborde les six questions suivantes :

1. Quelles sortes de témoignages peuvent apporter les femmes syndicalistes, dans toute leur diversité, à propos de leur engagement dans les activités, les événements ou les réunions des syndicats en cette période de COVID-19 ?
2. Quelles personnes ont participé aux événements, activités ou réunions en ligne des syndicats depuis le début de la pandémie (femmes syndicalistes, dirigeantes, jeunes syndicalistes, non-membres) ?
3. Les femmes syndicalistes (dans toute leur diversité) participent-elles aux activités, événements ou réunions en ligne des syndicats, en nombre égal par rapport aux hommes ou de façon proportionnelle à leur représentation au sein des membres de leur organisation ?
4. A-t-on pu observer une augmentation du nombre de femmes qui, auparavant, ne participaient pas aux activités, événements ou réunions des syndicats et dont la participation est aujourd'hui plus active ? Si oui, pourquoi ?

5. Quels enseignements a-t-on pu tirer de l'évolution (ou de l'absence d'évolution) dans la participation des hommes et des femmes aux activités, événements ou réunions en ligne des syndicats au cours de ces deux dernières années et comment prendre cela en compte dans le travail réalisé pour la mise en œuvre du Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres, en particulier la première priorité « Promouvoir la participation et le leadership des femmes au sein des syndicats de l'éducation » ?
6. S'il est vrai que cette période de crise, qui a eu des conséquences directes sur la vie de tant d'individus au cours de ces deux dernières années, a permis à davantage de femmes de participer aux activités, événements ou réunions en ligne des syndicats ou de les diriger, comment pérenniser ce souhait de s'engager une fois la crise terminée ?

Méthodologie de la recherche

Cette recherche adopte une approche qualitative basée sur la collecte de témoignages et de récits qui combinent les différentes perspectives et expériences vécues en lien avec la participation des femmes aux activités des syndicats de l'éducation durant la pandémie de COVID-19 (2020-2022). Offrir l'occasion aux femmes de partager leurs expériences au travers de leurs témoignages nous permet de mieux comprendre les différentes réalités qui s'entrecroisent tout au long de ce rapport.

La recherche s'appuie sur une analyse documentaire et bibliographique, ainsi que sur des entretiens avec des informatrices clés (EIC) et des discussions à travers des groupes de réflexion (DGR). Les EIC et les DGR ont été organisés entre mars et juin 2022.

Analyse documentaire et bibliographique

Cette recherche s'appuie entre autres sur une analyse des ouvrages et documents pertinents expliquant comment différentes femmes affiliées à des syndicats de l'éducation ou d'autres secteurs se sont engagées dans des activités syndicales pendant la pandémie. Il s'agit notamment des documents et publications internes de l'IIE, des politiques pertinentes de l'IIE, du Plan d'action de l'IIE pour l'égalité des genres et d'autres rapports traitant de cette question publiés par les syndicats de l'éducation, les syndicats nationaux et internationaux représentant d'autres secteurs et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Entretiens avec les informatrices clés (EIC)

Au total, dix entretiens ont été menés avec des informatrices clés via la plateforme Zoom (en français, en hindi, en anglais et en espagnol). La recherche était basée sur la méthode d'échantillonnage de la boule de neige pour la sélection des informatrices clés, à commencer par les entretiens avec les syndicalistes ayant signalé au secrétariat de l'IIE un changement dans la participation aux activités syndicales entre les hommes et les femmes ou ayant manifesté leur souhait de participer à cette étude. Sept de ces informatrices sont affiliées à une organisation membre de l'IIE, trois à d'autres fédérations syndicales mondiales. Ces dernières ont été sélectionnées en fonction de leur intérêt pour cette recherche.

Le profil des informatrices affiliées à une organisation de l'IE est généralement celui de femmes travaillant dans les secrétariats nationaux ou régionaux de leurs syndicats ou membres de leurs instances de gouvernance (secrétaires générales et directrices des unités dédiées aux femmes ou à l'égalité des genres).

Les entretiens, d'une durée d'une heure, étaient basés sur des questions ouvertes et semi-structurées (annexe 1) et ont été conçus pour recueillir des témoignages, des observations ou encore des points de vue selon une approche ouverte. Ils ont été menés dans la langue choisie par les participantes, en faisant appel à des services d'interprétation si nécessaire.

Discussions en groupes de réflexion (DGR)

Au total, neuf DGR ont été menées avec les affiliées de syndicats membres de l'IE (les langues de travail étaient le français, l'arabe, l'espagnol et l'anglais). 42 femmes y ont participé. Les DGR, d'une durée de deux heures, ont également été organisées via la plateforme Zoom. Chaque groupe de réflexion était conçu pour accueillir de deux à sept participantes et créer un espace leur permettant de faire part de leurs témoignages, expériences et observations en toute confiance.

Les groupes de réflexion comptaient une palette de participantes plus diversifiée que les séances d'entretiens avec les informatrices clés, s'étendant des responsables de département nationaux en charge de l'égalité des genres aux syndicalistes ayant participé à des activités syndicales durant la pandémie.

Au total, dix organisations membres implantées dans les cinq régions de l'IE ont participé à cette recherche : Afrique, Asie-Pacifique, Europe, Amérique latine, Amérique du Nord et Caraïbes, ainsi que la sous-région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord). L'échantillon reflète à la fois le souhait d'une représentation équilibrée des différentes régions du monde et la volonté exprimée par ces syndicats de participer à cette recherche.

Analyse des données

Pour chaque question de la recherche, une analyse du contenu ou du thème a été réalisée à la fois pour les EIC et les DGR, lesquels ont été transcrits et enregistrés. La recherche a été développée selon une approche thématique inductive pour l'analyse des témoignages, observations, informations et autres données fournies dans le cadre des EIC et des DGR. Les entretiens ont été transcrits, les données

codées et les thèmes émergents extraits et regroupés pour constituer les résultats de cette recherche. La recherche avait également pour but de recueillir des observations, des citations et des témoignages significatifs se rapportant directement aux questions.

Limites de la recherche

Si la dimension qualitative de la recherche était adaptée aux questions posées, la pertinence des résultats de la recherche aurait pu être renforcée si des données quantitatives supplémentaires avaient permis de suivre l'évolution de la participation syndicale aux réunions, formations ou autres activités durant la période de la pandémie.

Les informations qualitatives ont apporté de riches illustrations des différentes réalités des femmes syndicalistes dans les différentes régions de l'IE ; cependant, toute analyse comparative complète aurait dépassé le cadre de cette recherche. Certaines tendances générales ont été mises en exergue lorsqu'elles se révélaient pertinentes en regard de l'objectif global de la recherche.

Par ailleurs, aucune ventilation des expériences n'a été effectuée en fonction des différentes responsabilités et postes occupés dans les syndicats nationaux. Cela pourrait faire l'objet d'une recherche future intéressante, basée sur des études de cas plus approfondies permettant de mieux comprendre les expériences spécifiques de femmes ayant des profils différents au sein des syndicats de l'éducation.

Que nous révèle ce patchwork de témoignages de femmes à propos de leur participation aux activités syndicales durant la pandémie ?

Les femmes enseignantes affiliées à des organisations membres de l'IE dans ses différentes régions ont décrit l'impact de la COVID-19 sur leur vie quotidienne et leur participation aux activités syndicales. Si elles soulignent que le virus s'est propagé sans distinction sur l'ensemble de la planète, ses conséquences sur les différentes catégories de femmes, notamment dans les pays en développement, ont été diverses et discriminatoires. Elles ont expliqué que la pandémie avait une influence et un impact sur leur vie et leur travail, entraînant de profonds bouleversements dans la quasi-totalité de leurs activités, y compris leurs activités syndicales.

Ce chapitre rassemble les témoignages des participantes afin de faire ressortir les expériences communes et les différences régionales, lorsqu'elles existent, qui ont modifié leur participation aux activités syndicales entre 2020 et 2022. Ces témoignages nous rappellent très clairement l'interrelation entre les dimensions personnelle et professionnelle, liées à des normes sexospécifiques contextuelles et à la division du travail entre les hommes et les femmes. Parallèlement, ces témoignages révèlent le soutien remarquable apporté par les syndicats, notamment au travers des comités de femmes ou structures dédiées au genre et à l'égalité, des actes de solidarité et de sororité, et des initiatives stratégiques mises en place par les syndicats pour encourager la participation malgré la pandémie.

Avant de présenter ces témoignages et expériences, il importe de rappeler que, malgré les informations anecdotiques laissant supposer que la participation des femmes aux activités syndicales s'est renforcée durant la pandémie, la recherche n'a pas été en mesure de confirmer avec certitude ces affirmations en raison du peu de données quantitatives disponibles. Pour certains syndicats, les informations indiquent le contraire ; autrement dit, le nombre de femmes affiliées et leur participation aux activités syndicales a baissé. Très peu de syndicats semblent chercher à consolider des données relatives à la participation aux réunions syndicales, aux formations ou à d'autres activités, ou

indiquant des changements en termes de participation par rapport à la période pré-COVID, selon les sexes ou d'autres déterminants sociaux.

Le tableau brossé par les participantes montre que le taux d'affiliation des femmes reste en moyenne globalement supérieur à celui des hommes, la majorité des personnels enseignants et de soutien à l'éducation étant des femmes. On notera toutefois un déséquilibre manifeste dans la répartition des postes de direction. Alors que les femmes continuent à assumer la plupart des responsabilités et que leur taux de participation aux activités syndicales reste supérieur à celui des hommes, elles occupent nettement moins de postes décisionnels au sein des syndicats. Cette situation n'a pas changé durant la pandémie. Les participantes ont expliqué sans équivoque que leur représentation aux postes de direction de leurs syndicats est encore loin de correspondre à celle des hommes.

Ce qui est clair, en revanche, c'est que la situation des diverses femmes syndicalistes a changé depuis le début de la pandémie, ce qui a en retour, influencé leur façon de participer aux activités syndicales et modifié la nature du soutien qui leur est apporté par les syndicats. On pourrait même dire que la pandémie et les mesures qui ont été prises par les syndicats, en particulier par les responsables ou leurs comités de femmes, pour soutenir les femmes syndicalistes ont renforcé aux yeux de certaines la pertinence d'être affiliées à un syndicat. D'autre part, certains syndicats, notamment dans les pays industrialisés, ont redoublé d'efforts pour mettre en lumière la façon dont les différentes catégories de femmes ont vécu la pandémie (femmes mères célibataires, afro-descendantes, autochtones, de couleur, handicapées, LGBTQ+) et prendre des mesures pour rendre les syndicats plus accessibles et accueillants à leurs yeux.

Défis et obstacles liés à l'engagement des femmes

Augmentation de la charge de travail, responsabilités non rémunérées, perte de revenus

Les femmes syndicalistes originaires d'Afrique, d'Asie-Pacifique et d'Amérique latine ont fait part de leur stress, de leurs craintes et des pressions qui viennent s'ajouter à leur situation socio-économique déjà souvent précaire. Ces femmes sont chaque jour confrontées à des difficultés diverses. Elles subissent des charges de travail excessives, qui les exposent à un risque d'épuisement professionnel ou de fatigue chronique. Le partage des tâches ménagères et des responsabilités

familiales entre les hommes et les femmes au sein des ménages reste limité. Les femmes sont les premières à s'occuper des enfants, à accomplir les tâches ménagères, à préparer les repas, à aider leurs enfants à faire leurs devoirs et à étudier leurs cours à domicile.

« Nous, les travailleuses, n'avons pas l'habitude de rester à la maison toute la journée, pourtant, pendant la pandémie, nous restions à la maison et faisons le ménage du matin au soir. Nous devons nous occuper de nos enfants, de nos maris, de nos proches, des personnes âgées, préparer les repas et accomplir toute une série d'autres tâches ménagères. » DGR – Afrique

« Il nous a fallu travailler bien plus que d'habitude. Dans notre pays et nos réalités, les femmes sont censées faire tout ce qui est considéré comme des tâches ménagères. La plupart des hommes ne songent même pas à nous aider ou à faire quoi que ce soit à la maison. » DGR – Amérique latine

D'après les témoignages, la charge de travail des femmes dans les pays d'Amérique du Nord et d'Europe a aussi augmenté considérablement, quoique peut-être à un degré moindre. Les femmes syndicalistes expliquent que, durant la pandémie, elles croulaient sous le poids des responsabilités et des tâches ménagères supplémentaires à domicile telles que la prise en charge des enfants et de leur éducation, les soins aux membres de la famille malades et les responsabilités familiales en général, venant s'ajouter à la nécessité de gérer le stress provoqué par la crise sanitaire qui a également eu un impact considérable sur chaque membre de la famille.

« Le poids du COVID-19 a principalement été supporté par les femmes. Les hommes ont joué leur rôle mais la plupart des personnels essentiels durant la pandémie étaient des femmes, la plupart des gens qui s'occupaient de l'éducation de leurs enfants étaient des femmes, ceux qui prenaient soin des personnes dans leur entourage, des personnes âgées ou de toute autre personne vulnérable au sein de la communauté étaient majoritairement des femmes. » EIC – Europe

Les femmes syndicalistes originaires d'Afrique, d'Asie-Pacifique et d'Amérique latine expliquent que la pandémie a non seulement alourdi leur charge de travail, mais a également contraint plusieurs d'entre elles à prendre des décisions difficiles, telles que poursuivre leur participation ou non aux activités syndicales ou tout simplement leur carrière dans l'enseignement. Tant les enseignantes du secteur public que privé

semblent se trouver dans cette situation.

Les participantes citent également des exemples de femmes syndicalistes qui, dans certaines régions, sont forcées d'abandonner l'enseignement en raison des incertitudes liées à la perte de leurs revenus ou qui ont quitté la profession en raison du stress causé par le passage aux modalités d'enseignement en ligne. De plus, dans certains pays, les enseignantes du secteur public ne perçoivent pas les salaires minimums prescrits par le gouvernement et doivent, outre cela, supporter le poids des diminutions de salaire et des pertes d'emplois. Plusieurs ont décidé de créer de petites entreprises pour les aider à garder la tête hors de l'eau durant une période très difficile sur le plan économique. Les participantes ont également souligné que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'était creusé, étant donné que ces dernières sont les premières à perdre leurs emplois.

Les femmes syndicalistes originaires d'Europe et d'Amérique du Nord perçoivent généralement leurs salaires régulièrement, malgré les confinements, les fermetures d'écoles et le passage à l'apprentissage en ligne. Les problèmes rencontrés étaient davantage liés au besoin de s'adapter aux nouvelles attentes dans le cadre professionnel, aux questions de santé physique et mentale, aux revendications concernant leur droit à une rémunération durant les confinements et aux négociations salariales.

« Les parents isolés sont constamment submergés et n'ont pas le temps de faire autre chose que de s'occuper des enfants, travailler et faire le ménage. Le travail en dehors des horaires officiels, le manque de préparation, les conditions de travail précaires, les matières qui doivent être enseignées... Tout cela existait auparavant, tout comme le manque d'égalité pour les femmes, mais ce que nous avons constaté durant la pandémie, c'est que cela a vraiment eu un impact sur la santé mentale des membres. »
EIC – Europe

Fracture numérique et autres obstacles techniques

L'un des principaux changements opérés par les syndicats de l'éducation durant la pandémie a été le passage aux activités en ligne ou virtuelles. Les témoignages mettent en avant que, outre le manque de temps et les responsabilités familiales qui limitent leur participation aux activités syndicales, les femmes syndicalistes, notamment celles vivant en zone rurale, sont généralement confrontées à des obstacles supplémentaires liés à la technologie et aux connaissances pour

accéder aux activités syndicales en ligne.

« Les femmes et les enseignantes en général ne se sentaient pas à l'aise durant les confinements et toutes redoutaient de devoir participer à des activités en face à face, ce qui a accentué la pression sur elles. Les activités syndicales n'ont pas été suspendues, la plupart ayant été organisées en ligne via Zoom, Messenger ou d'autres plateformes, ou encore par téléphone. » DGR – MENA

Les conditions géographiques, économiques et sociales ont été des facteurs déterminants pour l'accès aux technologies et à Internet, et leur utilisation par les femmes syndicalistes pour participer à leurs activités syndicales. Alors que les femmes syndicalistes en Europe et en Amérique du Nord ont généralement eu moins de difficultés à utiliser les technologies, en Afrique, en Asie-Pacifique et en Amérique latine, au contraire, cela a généré chez elles davantage de stress et d'anxiété, tout en compromettant leur participation aux activités syndicales. Dans certains cas, plus précisément en Amérique latine, il n'existe tout simplement pas de réseaux technologiques permettant d'accéder facilement à des services Internet fiables. Afin de s'adapter à cette situation, les membres ont expliqué que leurs syndicats avaient dû recourir à d'autres moyens de communication comme la télévision, les services postaux ou le téléphone pour leur faire parvenir les informations ou les nouvelles indispensables à propos de leurs organisations et de l'évolution de la pandémie.

Le manque de formation numérique reste l'un des principaux obstacles rencontrés par les femmes syndicalistes des pays en développement. Nombre d'entre elles n'ont pas les compétences pour utiliser pleinement ces outils numériques. En l'absence de telles compétences, les femmes estiment ne pas avoir suffisamment confiance en elles pour participer aux activités syndicales. Même celles qui souhaitent s'engager et qui ont tenté de le faire ont été confrontées à de nombreux défis et difficultés face à la technologie utilisée dans leurs syndicats. Apprendre à utiliser les nouvelles technologies et comprendre comment participer à des plateformes telles que Zoom et Teams a parfois pu être stressant et difficile pour elles, les empêchant ainsi de participer efficacement aux activités en ligne de leurs syndicats, surtout au début de la pandémie.

Dans les différentes régions, les participantes ont mentionné l'accès inégalitaire des femmes au haut débit ou aux réseaux informatiques, notamment dans les zones rurales éloignées, tout en soulignant que la technologie permettait à certaines d'entre elles de rester en contact, comme nous le verrons par la suite. Même lorsque les

syndicats organisaient des formations pour l'utilisation des nouvelles technologies, les femmes qui n'avaient pas la possibilité d'accéder aux réseaux numériques, aux équipements informatiques et aux données, étaient laissées pour compte.

Les témoignages soulignent le sentiment d'autonomie que procure aux femmes syndicalistes le fait de posséder un smartphone durant la pandémie et, inversement, le sentiment de dépendance lorsqu'elles n'en possèdent pas. Les participantes mentionnent des disparités importantes entre les hommes et les femmes lorsqu'il est question de posséder un smartphone, une des raisons pour lesquelles les femmes accèdent plus difficilement à Internet que les hommes. Ces disparités ont clairement limité la possibilité pour certaines femmes d'accéder aux activités des syndicats, de continuer à s'engager dans les causes qu'elles défendent et d'obtenir les informations dont elles avaient besoin durant la pandémie. Y compris celles qui disposaient d'un smartphone et des moyens financiers pour se procurer des données se heurtaient parfois à leur manque de formation numérique pour comprendre le fonctionnement de plateformes telles que Zoom.

Si certains syndicats ont proposé des subventions spéciales aux femmes syndicalistes pour leur permettre d'acheter des données et de rester en contact avec leurs organisations (voir ci-après le chapitre sur les stratégies efficaces), cela n'a supprimé ni les facteurs contextuels ni les dynamiques de pouvoir entre les hommes et les femmes, qui conditionnent en définitive leurs possibilités de profiter efficacement des opportunités offertes par leurs syndicats. Certaines femmes ont dû demander à leur partenaire l'autorisation d'utiliser leur smartphone lorsqu'elles souhaitaient participer à des activités syndicales. De même, la répartition des rôles et responsabilités attribués traditionnellement aux hommes et aux femmes au sein des familles, ainsi que d'autres pressions qui pèsent sur leur emploi du temps, ont rendu difficile pour certaines femmes syndicalistes d'acquérir les compétences numériques dont elles avaient besoin pour prendre part aux activités syndicales ou de trouver le temps et un espace à domicile pour y participer en ligne.

« J'ai vu des femmes syndicalistes assises sur un oreiller dans leur lit avec leur ordinateur portable, tenter de poursuivre les activités syndicales organisées en ligne. » EIC – Europe

Dans l'ensemble, les activités en ligne ou en mode virtuel ont posé certains problèmes, notamment pour les femmes syndicalistes des zones rurales n'ayant qu'un accès limité à la technologie et au haut débit.

Recrudescence des violences domestiques et des problèmes de santé mentale

Dans toutes les régions, les femmes syndicalistes ont décrit l'impact des confinements sur le nombre de cas de violence fondée sur le genre, en particulier entre partenaires, notamment dans les régions où celle-ci est banalisée en raison de normes sexistes fortement ancrées dans la société. Des femmes ont effectivement raconté que certaines de leurs collègues ou membres de leur communauté avaient été confinées avec leurs agresseurs, piégées à domicile et isolées du monde et de tout moyen susceptible de pouvoir les aider. Cette situation a eu un effet multiplicateur sur les risques de violence.

« Nous avons vu certaines de nos collègues syndicalistes subir diverses formes de violence, se traduisant le plus souvent par une interdiction de participer aux activités syndicales ou de voir leurs proches. » DGR – Afrique

« Nous étions à l'écoute des femmes victimes de violence. Elles nous contactaient par téléphone, cachées dans une toilette, et nous lui prodiguions nos conseils. Nous contactons également la police pour leur venir en aide. » EIC – Asie-Pacifique

Certaines syndicalistes déclarent aussi avoir été forcées par leurs partenaires d'abandonner leurs activités car ces derniers refusaient toute interruption dans la journée des femmes. Ces situations ont été aggravées par la recrudescence des violences à l'égard des femmes travaillant dans un grand nombre d'autres secteurs. Les participantes à la recherche citent des exemples de femmes forcées de rester à la maison, dans l'isolement social et la peur. Ces témoignages corroborent les études attestant une augmentation du nombre de cas de violence domestique à l'égard des femmes durant la pandémie, partout dans le monde¹.

Les femmes syndicalistes expliquent que bon nombre de leurs collègues ont été confrontées à des problèmes difficiles sur le plan social et de la santé mentale, tels que la gestion du stress, de la peur, de l'anxiété et de l'isolement. Elles précisent que les situations de stress prolongées qu'elles et leurs collègues ont connues durant la pandémie les ont épuisées à la fois physiquement et émotionnellement, ou tout simplement sur le plan professionnel. Par ailleurs, les incertitudes engendrées par la pandémie ont créé un énorme besoin de recevoir

¹ Voir le rapport ONU Femmes « La pandémie fantôme : la violence contre les femmes pendant la COVID-19 <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>

des conseils et un soutien psychologiques.

« L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle était complètement perturbé et le travail à distance avait des effets négatifs et des désavantages. Les femmes travaillaient plus longtemps que dans leur environnement professionnel réel et leurs responsabilités à la maison ont été multipliées par deux. Nous avons vu des femmes travailler de sept à onze heures sans pause, ce qui a eu un impact très négatif sur leur bien-être émotionnel et psychologique. L'impact a été terrible, vraiment terrible. » EIC – Afrique

Certains syndicats ont été en mesure d'apporter des conseils et, dans un seul pays, la direction a négocié de nouveaux postes pour la santé et le bien-être des effectifs.

Limites des environnements en ligne

Les avis recueillis durant le processus de recherche mettent également en lumière la nécessité de tenir compte des limites des plateformes en ligne, tout en reconnaissant leurs avantages pour la participation des femmes, la solidarité et le soutien.

« Les environnements en ligne permettent difficilement de créer les liens et les réseaux dont les femmes ont vraiment besoin. Ces approches en ligne posent le problème plus général du développement réel des femmes et des dirigeantes syndicales. » EIC – Amérique Latine

Plusieurs participantes ont observé que les environnements en ligne ne sont pas nécessairement les moyens les plus efficaces pour identifier et soutenir les femmes dirigeantes.

« Nous savons que les syndicats organisent également des activités informelles. Nous constatons donc que la participation peut être différente selon votre présence sur place ou en ligne. Certaines nouvelles militantes ne seront jamais vues en ligne, ce qui représente également un problème. » DGR – Europe

D'autres estiment que les environnements en ligne pour la solidarité et le soutien fonctionnent probablement mieux lorsque les femmes ont déjà établi des relations avec le syndicat dans le cadre d'une participation antérieure en personne, ou constatent qu'elles étaient plus promptes à prendre des initiatives lors des réunions en ligne lorsqu'elles avaient déjà acquis une certaine confiance et une certaine aisance dans les environnements syndicaux en personne.

Un message important a été formulé dans le cadre de cette recherche : il devrait y avoir un équilibre entre les options en ligne et en présence pour permettre aux femmes et autres syndicalistes de choisir celle qui leur convient le mieux. Au cours de la recherche (de mai à juin 2022), certaines participantes ont décrit leurs premières expériences des approches hybrides pour les réunions syndicales ou d'autres activités².

« Alors que nous sommes sur le point d'organiser une réunion en présence, plusieurs de nos membres ont déclaré qu'il leur sera difficile, voire impossible, d'y participer en personne. Lorsque nous avons envisagé d'organiser une série d'ateliers placés sous le thème de l'égalité avec différents groupes de membres dans un cadre résidentiel, nous avons eu un retour selon lequel nul ne souhaitait y participer en personne. Plusieurs personnes, se sentant plus à l'aise maintenant, avançaient comme arguments le fait d'avoir des enfants, des responsabilités familiales, ou encore, un chien ou une vie en dehors de tout ça, pour expliquer qu'elles ne pouvaient pas participer – notamment les membres en situation de handicap. »
EIC – Europe

Ce témoignage envoie un signal encourageant dans la mesure où les syndicalistes se sentent plus à l'aise pour exprimer leurs besoins et préférences. Les syndicats ont été fortement encouragés par leurs membres à tirer parti de la flexibilité et de la facilité des réunions en ligne pour assurer la poursuite de la participation des femmes.

« La plupart des membres préfèrent participer aux activités syndicales proposées en mode hybride. Certaines préfèrent les activités en ligne, d'autres en présence. Les syndicats devraient s'efforcer de répondre à leurs besoins et proposer des formations centrées sur l'utilisation des technologies numériques. »
DGR – MENA

Opportunités et impacts positifs du passage aux activités en ligne

“« Il est incroyablement important de pouvoir accéder à des plateformes numériques pour participer à des réunions en ligne, que ce soit en confinement avec la famille ou dans une école en

2 Nous avons entendu parler d'un logiciel en train d'être testé, Meeting Owl, un outil relativement peu coûteux à l'essai dans un syndicat national.

tant que membre des personnels essentiels pendant ou après le confinement. » EIC – Amérique Latine

Les femmes qui ont participé à cette recherche, en particulier celles qui font partie de comités de femmes ou de la direction, expliquent que leur syndicat était submergé au début de la pandémie mais qu'il a pu s'adapter et répondre rapidement aux besoins de ses membres. La communication avec les femmes membres, notamment les enseignantes qui travaillent dans les classes, est devenue un élément critique au début de la pandémie, si bien qu'elle s'est intensifiée, au même titre que les activités, pour permettre aux syndicats de répondre aux questions de leurs membres et apaiser leurs inquiétudes. Les activités syndicales n'ont pas été suspendues, la plupart ayant été transférées en ligne via des plateformes telles que Zoom, Google Meet, WhatsApp et Messenger. Ce chapitre présente quelques-uns des impacts positifs de ce passage en ligne pour les femmes syndicalistes mentionnés dans les témoignages. Ces exemples offrent un aperçu des stratégies pouvant être renforcées et financées par l'IE et les organisations membres.

Participation accrue aux réunions, événements et activités

« Nous avons été subjugués par la réponse à la première réunion publique et le nombre de personnes désireuses d'y assister. Nous avons donc dû créer un logiciel pour gérer tout cela. » EIC – Europe

« Les femmes étaient plus nombreuses à venir aux réunions et à s'impliquer parce qu'elles avaient peur. Elles voulaient des réponses, savoir ce que faisait le syndicat, connaître les responsables, savoir ce qui se passait. Elles ont commencé à participer, alors qu'elles ne l'avaient jamais fait auparavant, car elles avaient besoin d'être rassurées. » DGR – Amérique du Nord

Les participantes à la recherche ont indiqué que, au début du confinement, les femmes syndicalistes n'étaient généralement pas très actives dans les réunions syndicales. Les femmes étaient moins nombreuses aux réunions, leur participation était moins active, quoique cela dépende du contexte du pays et de l'accessibilité. Toutefois, après avoir suivi une formation et s'être familiarisées avec l'utilisation des plateformes et des applications numériques, les femmes ont commencé à participer plus activement aux activités syndicales. Les participantes à la recherche ont également précisé que l'utilisation des technologies numériques dans le cadre des réunions ou d'autres activités avait offert aux femmes une certaine flexibilité leur permettant de participer à des moments et dans des lieux qui leur

convenaient.

« Lorsque nous avons lancé les formations et les espaces de parole pour les femmes militantes, nous avons compris qu'elles s'impliquaient car elles pouvaient y accéder en ligne dans n'importe quelle pièce de leur domicile. Elles peuvent nourrir leurs enfants tout en participant aux échanges et tout cela sans jugement. Elles peuvent leur donner le bain, tout en restant à l'écoute de ce qui se passe et participer en utilisant la fonction de messagerie instantanée. Cela représentait beaucoup pour elles, mais plus important encore, elles n'avaient plus de trajets à faire après leur journée de travail. » EIC – Europe

Ce sentiment est partagé par un grand nombre de participantes aux EIC et aux DGR.

Outre les problèmes liés à l'accès aux réseaux et aux smartphones, notamment pour les femmes vivant dans les zones rurales d'Afrique, d'Asie-Pacifique et d'Amérique latine, les participantes expliquent dans leurs témoignages que le passage aux plateformes en ligne a multiplié les possibilités offertes aux femmes syndicalistes de s'engager plus activement dans les réunions. Les réunions et activités syndicales proposées en ligne en mode virtuel ont représenté pour les femmes syndicalistes un moyen de s'exprimer et de faire part de leurs préoccupations.

« Le fait de pouvoir éteindre ma caméra durant les activités ou les réunions syndicales m'a permis de me sentir plus à l'aise pour parler de mes craintes, de mes préoccupations et de mes besoins. C'était complètement différent de l'époque où nous avions des réunions en face à face. Aussi, le fait de savoir comment utiliser cette technologie m'a rendue plus forte et plus autonome pour obtenir les informations dont j'avais besoin. » DGR – Amérique latine

« La fonction permettant de lever la main sur Zoom, Teams ou d'autres plateformes, sans se faire doubler ou placer dans une file d'attente avant de pouvoir prendre la parole est un outil très efficace. Cela a permis de motiver les gens car ils ne se sentaient pas ignorés, absents ou invisibles dans ces environnements. » EIC – Europe

Plusieurs témoignages indiquent que certaines femmes syndicalistes sont devenues représentantes ou militantes syndicales, et ont donc intensifié leurs activités syndicales durant la pandémie.



« La pandémie a renforcé mon militantisme et mon engagement syndical, car j'ai pu identifier les domaines où je pouvais apporter du changement, j'ai constaté le pouvoir de l'action collective soutenue par mon syndicat et j'ai compris que c'était important et que je pouvais mettre tout cela à profit pour faire bouger les lignes et poursuivre les discussions sur les BAME et l'égalité des genres. »
DGR – Europe

Créer des espaces pour renforcer l'engagement des femmes

L'utilisation des plateformes numériques, ainsi que les formations, les activités ou les réunions virtuelles, ont apporté des changements positifs en termes de portée et de participation des femmes syndicalistes dans la plupart des régions. Une femme a observé :

« Durant la pandémie, nous avons pu toucher davantage de gens, économiser du temps et des coûts, et diffuser des connaissances. Cela a permis aux femmes de faire un pas en avant dans leurs syndicats. » EIC – Amérique du Nord

En Amérique du Nord et en Europe, les femmes syndicalistes ont expliqué que le passage aux plateformes en ligne leur a permis d'entrer en contact avec des membres qui, généralement, avaient du mal à assister aux réunions en face à face ou avec des personnes qui, auparavant, se sentaient isolées.

« S'agissant de la technologie, nous avons constaté une nette augmentation de la participation à nos séances de développement professionnel, notamment de la part des membres qui n'y avaient jamais participé auparavant. Dans tous les domaines, nous constatons que nous avons désormais la possibilité de toucher un grand nombre de membres et donc nous continuerons à le faire, tant virtuellement qu'en personne. » DGR – Amérique du Nord

Les plateformes numériques telles que Zoom, par exemple, sont devenues des moyens très créatifs pour entrer en contact avec un grand nombre de membres sans devoir se soucier des temps de trajet, laisser les enfants à la maison ou assurer leur prise en charge, et ont permis de réduire les frais de déplacement et les efforts physiques.

« Les technologies numériques nous ont permis d'entrer en contact avec davantage de femmes vivant dans des régions difficiles d'accès, car nombre d'entre elles vivent dans des zones rurales et non dans des centres urbains, où il est plus facile d'organiser des ateliers. Nous avons également pu fixer des délais différents et

répondre à leurs besoins plus efficacement. » EIC – Afrique

Dans toutes les régions, les participantes ont décrit les activités organisées pour les membres sur Teams, Zoom ou d'autres plateformes pour répondre aux besoins engendrés par les incertitudes entourant la pandémie, à côté de thématiques plus classiques comme l'égalité des genres, les droits du travail et la justice sociale. Cela a permis de faire entendre la voix des différents groupes qui participent aux activités syndicales.

Les jeunes syndicalistes ont davantage participé aux activités syndicales en ligne, notamment en Amérique du Nord, en Europe, en Asie-Pacifique et dans la région MENA. Il a été souligné que les femmes de moins de 30 ans étaient plus actives et qu'elles participaient plus volontiers aux activités syndicales dont les thématiques présentaient un intérêt pour elles, comme la législation relative à leur sécurité, leurs droits, les conditions de travail du personnel enseignant, etc.

« On note une différence parmi les personnes qui participent aux réunions et aux activités. Il y a non seulement des femmes adultes, mais aussi des femmes plus jeunes, des jeunes syndicalistes, des mères de famille ou celles qui viennent accompagnées de leurs enfants de moins de 12 ans. » EIC – Asie et Pacifique

« Durant la pandémie, les séminaires se sont davantage ouverts non seulement aux responsables et aux membres actives, mais également aux nouvelles mères de famille en congé de maternité, qui ont ainsi pu suivre les programmes thématiques proposés par notre syndicat. Et nous souhaitons que cela continue ainsi. » DGR – Asie-Pacifique

Le passage aux activités en ligne a permis à certains syndicats de créer des réseaux en ligne, également accessibles aux personnes handicapées. Dans un syndicat européen membre de l'IE, un nouveau réseau été créé entre les personnes handicapées qui n'avaient jamais été en contact avec d'autres collègues en situation de handicap, ce qui a permis d'ouvrir un espace pour partager des expériences. Les activités virtuelles semblent également avoir permis à plusieurs membres en situation de handicap de participer et de s'engager plus activement dans les réunions et d'autres événements, sans avoir à surmonter les obstacles physiques ou d'autres barrières à la participation souvent observés durant les réunions en présence.

« C'était un changement important, qui n'aurait pas été possible auparavant. Nous avons constaté que les personnes qui



participaient depuis leur domicile étaient en mesure d'apporter leur expérience de vie ou leur personnalité au travail et de construire leur identité professionnelle de manière positive pour leur santé mentale. » EIC-Europe

Stratégies syndicales efficaces pour renforcer la voix, la participation et le leadership des femmes

« Tout évolue, tout change, et l'internationale de l'Éducation a soutenu notre organisation d'une manière innovante, qui nous a permis de toucher plus de monde par le biais de la technologie et d'aider et soutenir plus de gens. » DGR – ALC

Il a été demandé aux participantes à la recherche de citer les stratégies efficaces utilisées par l'IE ou leurs propres syndicats entre 2020 et 2022 pour organiser les femmes syndicalistes et renforcer leur voix, leur participation et leur leadership. Ces stratégies sont résumées ci-après et serviront de base à la planification des activités futures.

Renforcer les compétences numériques et l'accès aux plateformes en ligne

« Ce qui fait vraiment la différence en termes de participation, c'est l'accès. » EIC – Europe

La quasi-totalité des participantes à la recherche ont décrit l'incidence déterminante des formations sur Zoom et d'autres plateformes numériques sur leur capacité à rester connectées aux activités syndicales durant la pandémie. Dans bon nombre de cas, leurs syndicats ont pris des mesures pour soutenir ces formations, souvent au travers des initiatives des comités de femmes.

Le rôle qu'a joué l'IE en assurant des formations sur Zoom³ a également été salué et apprécié, à la fois pour le développement des compétences et les possibilités d'établir des liens entre les organisations membres.

« J'ai apprécié les opportunités offertes par l'IE qui nous ont permis

3 Grâce au soutien des organisations membres de l'IE au Canada (CTF/FCE), en Norvège (UEN) et en Suède (Läraryrbundet), le réseau régional des femmes africaines de l'IE a pu organiser des formations sur l'utilisation de Zoom et d'autres plateformes en ligne pour plus d'une centaine de femmes affiliées à des organisations membres à travers l'ensemble des pays d'Afrique en 2020 et 2021. Toutefois, l'instabilité du réseau Internet a rendu difficile pour certaines participantes de rester connectées pendant toute la durée des séances de formation.



*d'entrer en contact avec d'autres organisations de la région. » DGR
- Afrique*

En particulier, le soutien à la formation Zoom offert aux membres du réseau des femmes d'Afrique centrale de l'IE a été célébré comme un tournant pour l'engagement des femmes syndicalistes. Cette formation a encouragé certaines participantes à devenir elles-mêmes formatrices au sein de leurs syndicats nationaux, en vue de renforcer la confiance et les compétences des femmes pour travailler dans des environnements virtuels.

*« Grâce à la formation Zoom offerte par ce réseau régional de l'IE, les femmes sont plus nombreuses à s'inscrire aux activités. » EIC -
Afrique*

D'autres ont souligné que les réseaux sociaux (WhatsApp, Facebook, Google Meet) utilisés par certains des comités de femmes des syndicats avant la pandémie sont devenus des outils quotidiens pour les femmes syndicalistes, surtout durant la période d'incertitude qui a marqué la première année de la pandémie. Dans certains cas, les femmes ont bénéficié d'un soutien pour renforcer leur capacité à collaborer en ligne via ces réseaux sociaux, en plus de Zoom.

L'accès aux environnements en ligne pour les différentes catégories de femmes syndicalistes a aussi été fortement conditionné par l'accès aux technologies nécessaires pour se rendre sur les plateformes en ligne. Dans plusieurs pays d'Afrique et d'Amérique latine, les réseaux ne sont pas toujours bien développés et l'électricité est intermittente, tandis que les ordinateurs, les smartphones et les données restent chers et souvent hors de portée de certaines syndicalistes.

« Les connexions Internet et leur coût nous posent encore des problèmes. Plusieurs de nos membres vivent dans des régions reculées. Aussi, pour remédier au problème d'accessibilité et réduire l'impact de certaines limitations (connexion Internet, coût des déplacements, etc.), nous proposons à nos membres une intervention financière à chaque réunion pour leur permettre de recharger leurs téléphones portables avec des données ou couvrir leurs frais de déplacement. » DGR - Asie-Pacifique

Les participantes à la recherche sont nombreuses à avoir expliqué que leurs syndicats utilisaient des stratégies similaires, souvent à l'initiative de leurs comités de femmes. Une fois encore, le soutien de l'IE pour l'obtention d'une licence Zoom pour au moins un des réseaux de femmes

régionaux a été salué, dans l'espoir que cette initiative pourra être étendue à d'autres groupes nationaux.

« J'ai demandé de l'argent au conseil d'administration national du syndicat pour acheter des données pour les femmes, car les mégabits sont très chers. Lorsque j'ai l'occasion de leur procurer des packs de données, elles viennent et participent. » EIC – Afrique

D'autres stratégies pour l'accessibilité ont notamment consisté à organiser des formations échelonnées en commençant, par exemple, par des dirigeantes locales, pour ensuite créer un effet de cascade en vue de renforcer les compétences des femmes syndicalistes de la base et les motiver à collaborer en ligne.

Un syndicat européen a entrepris d'analyser les expériences des femmes en ligne durant la pandémie. Ce dernier a constaté que, avant les réunions en ligne, un grand nombre de membres ne participaient pas aux réunions en présence, pensant que ce n'était pas pour elles, qu'elles ne seraient pas entendues, qu'elles ne pourraient pas s'exprimer. Cela a encouragé le syndicat à préparer une série de recommandations pour ses membres pour la tenue des réunions syndicales locales en ligne.

D'autres participantes à la recherche ont signalé les initiatives informelles qui ont été prises par les responsables des syndicats ainsi que ceux et celles en charge de l'organisation des réunions virtuelles, concernant l'utilisation des fonctionnalités et des outils de la plateforme Zoom permettant d'équilibrer la participation et d'assurer que personne ne domine les réunions et que tout le monde puisse s'exprimer.

« Même si, au début, les femmes jugeaient la participation en ligne difficile, elles s'y sont habituées et ont peu à peu fait de ces outils leur mode de communication privilégié avec leur syndicat, plutôt que les réunions en personne. » DGR – Asie-Pacifique

La pandémie a aussi incité à développer ou à renforcer l'utilisation des plateformes des réseaux sociaux pour faire participer les membres. Les participantes à la recherche décrivent ces modalités comme étant une « communication hybride » ou une « modernisation » des moyens de communiquer avec les membres. Certaines, notamment celles n'ayant qu'un accès limité à Internet, ont clairement apprécié la flexibilité et l'utilisation des lignes fixes comme le téléphone ou le fax, ou encore, les communications papier. Dans certains cas, notamment sur le continent africain, WhatsApp et Facebook sont devenus des outils clés pour communiquer avec les femmes syndicalistes et les tenir informées des mises à jour et des activités.



Une femme interrogée explique :

« À l'avenir, les membres souhaiteraient pouvoir rester en contact en ligne au cas où surviendrait un problème particulier et avoir accès à de courtes vidéos, à des raccourcis ou à des informations qui les concernent directement. » EIC – Europe

Proposer de nouveaux types de soutien en réponse à de nouveaux défis

« Il est très clair que, à notre époque, nous ne pouvons rejeter la technologie, mais elle doit, selon nous, être promue en tant qu'outil et soutien pédagogique et nous servir à rester en contact via les connexions lorsque nous en avons besoin, même si de grandes distances nous séparent. » EIC – Amérique Latine

Il ressort des entretiens et des DGR que les syndicats, et en particulier les responsables en charge de l'égalité des genres et de l'inclusion ou de la formation au niveau national, ont répondu aux problèmes supplémentaires rencontrés par les femmes durant la pandémie en leur proposant de nouveaux types de soutien. Il s'agissait entre autres de séances de formation ayant pour objet des thématiques telles que la compréhension de la violence et les moyens de la combattre, la santé mentale et le bien-être, les informations concernant les droits humains et juridiques, et les voies de recours pertinentes dans le contexte de la pandémie.

« Une des choses que la pandémie nous a amenées à considérer, ce sont toutes ces questions qui n'étaient peut-être pas jugées assez pertinentes auparavant dans le cadre de la formation. Avant, la question de la santé mentale n'était pas une question centrale et n'avait jamais été abordée. Aussi avons-nous de plus en plus d'ateliers et de séances de discussions consacrés à des thématiques telles que la santé mentale, la santé et la sécurité au travail (SST), les droits des LGBTQI, la discrimination raciale, le changement climatique, la ménopause, ou d'autres questions intéressant directement les femmes militantes. » DGR – Amérique du Nord

Si la pandémie a compliqué la tâche des personnels enseignants et des syndicalistes pour participer à des activités en personnes avec leurs collègues, il existe de nombreux exemples de femmes syndicalistes

connectées virtuellement pour s'apporter un soutien mutuel à la fois professionnel et psychologique.

Les femmes syndicalistes en Amérique du Nord expliquent notamment que, durant la pandémie, elles se soutenaient en organisant chaque semaine des groupes de réunions sociales virtuelles. Elles se rappellent le soutien considérable que leur apportaient ces réunions, organisées uniquement pour permettre aux femmes de se parler et de partager des informations durant la période d'incertitude due à la pandémie. Certaines ont également participé à des groupes de soutien qui se réunissaient chaque semaine pour discuter et se soutenir les unes les autres.

« Nous nous réunissions chaque vendredi soir, pour jouer de la musique sur Zoom ou discuter via la messagerie. Nous avons commencé à inviter nos copines pour boire un verre le mercredi soir et nous nous mettions à pleurer. Alors, nous avons appelé cette réunion le "mercredi du vin". » DGR – Amérique du Nord

« Pendant la pandémie, notre table ronde annuelle en face à face a été suspendue. Les enseignantes ont uniquement maintenu le contact via les réseaux sociaux (groupes WhatsApp), pour faire part de leurs problèmes, échanger des informations, se soutenir émotionnellement et psychologiquement, partager leurs expériences... Cela s'apparentait à un réseau de soutien, à un réseau d'entraide et de solidarité. » DGR – Afrique

Une autre membre a expliqué le type de soutien que recevaient les femmes de la part du syndicat, ce qui a eu un effet positif sur leur engagement et a augmenté leur participation.

« Les types de développement professionnel qui ont été proposés comprenaient notamment des conseils pratiques pour faire face au COVID-19 et gérer le stress qu'il engendre et des pratiques de bien-être telles que la pratique réflexive et la tenue d'un journal. Nous avons organisé des discussions littéraires et offert la possibilité de rencontrer des psychologues et des spécialistes du bien-être qui pouvaient vraiment apporter une aide. Tout cela a démontré l'utilité du syndicalisme et a permis de sensibiliser les membres actuelles. » DGR – Amérique du Nord

Les femmes syndicalistes ont exprimé leur reconnaissance à leurs syndicats, en particulier les dirigeantes syndicales et les responsables de l'égalité des genres, en mentionnant que leur présence et leur soutien durant la pandémie avait eu un impact significatif sur leurs stratégies d'adaptation. Les participantes à la recherche ont déclaré qu'elles

auraient été nettement plus vulnérables aux problèmes et aux difficultés sans le soutien de leurs syndicats, notamment les femmes soumises à des traitements inéquitables de la part de leurs employeurs.

Leurs témoignages confirment les données mondiales faisant état d'une recrudescence des violences domestiques durant la pandémie⁴. Plusieurs responsables de syndicat ont décrit leur travail visant à soutenir spécifiquement les femmes membres confrontées à la violence domestique ou celle observée dans leurs communautés. Exemple, plusieurs syndicats ont décidé de proposer des formations et de fournir des informations complémentaires pour permettre aux femmes de faire face à la violence sexiste.

« Tenir des réunions uniquement réservées aux femmes était important pour leur engagement. Le fait de disposer d'un espace dédié aux problèmes rencontrés par les femmes dans la sphère du militantisme était très positif. Nous avons également parlé de la violence, y compris dans les syndicats. » DGR – Europe

La violence fondée sur le genre est depuis longtemps inscrite parmi les priorités de l'IE et de ses organisations membres (voir la première résolution sur la violence à l'égard des femmes et des filles adoptée par le congrès de l'IE en 1995). Toutefois, la pandémie a renforcé l'importance pour les syndicats de proposer des formations et de sensibiliser à cette question et aux problématiques connexes telles que la santé sexuelle et les droits reproductifs

« Nous sommes déterminées à travailler sans relâche à la formation des féministes, à la défense des femmes dans les domaines où l'on observe fréquemment des violations des droits humains et à la sensibilisation aux droits sexuels et reproductifs car, malheureusement, les données que nous avons collectées sont décourageantes et font froid dans le dos. Nous devons nous défendre et nous assurer que les filles puissent suivre des formations sur leurs droits. » DGR – Amérique Latine

Le passage aux plateformes en ligne pour la formation et le renforcement des capacités a également incité à expérimenter de nouvelles approches d'apprentissage. Certains syndicats testent des approches hybrides de formation, associant étude en temps réel et modules enregistrés. Il est en effet plus intéressant d'enregistrer les modules de formation pour les mettre à la disposition des membres car cela leur permet d'accéder aux

4 COVID-19 et violences à l'égard des femmes : ce que nous disent les données | ONU Femmes

informations à leur convenance. D'autres réalisent des vidéos pratiques de courte durée pour aider leurs membres à adopter des stratégies et à se mobiliser, par exemple, contre le racisme sur les lieux de travail.

« Nous repensons nos modèles d'apprentissage au travers du prisme de l'égalité, afin de pouvoir proposer des programmes d'apprentissage asynchrones directement liés aux problèmes que tentent de résoudre les communautés. » EIC – Europe

Établir une base de données factuelles

Une autre stratégie efficace évoquée par un syndicat européen est celle qui consiste à investir dans les études cherchant à analyser l'impact de la pandémie sur les personnels éducatifs et les membres des syndicats de l'éducation⁵. Il convient de souligner l'utilité des recherches pour la création d'une base de données factuelles solide montrant la façon dont les femmes enseignantes ont vécu la pandémie, ainsi que l'importance de ces informations pour définir les politiques et les stratégies innovantes des syndicats. D'autres syndicats évoquent de petites recherches, analysant par exemple l'impact de la pandémie sur les droits du travail et la violence fondée sur le genre, d'autres encore fournissent des informations plus anecdotiques telles que celles formant la base de ce rapport.

Parallèlement à ce qui précède, un appel a été lancé aux syndicats pour les encourager à se montrer plus proactifs dans l'évaluation régulière des besoins de leurs membres, en vue de pouvoir aborder les principaux problèmes touchant les femmes syndicalistes.

« Notre organisation doit prendre le temps d'étudier de plus près l'expérience des femmes et leur ressenti. Nous sommes toujours en crise. Il est impossible pour l'instant de se faire une idée précise à ce sujet. » EIC – Europe

« Plusieurs de nos membres ont créé et mis en œuvre différents types d'activités, mais nous ne connaissons pas pour autant tous leurs besoins. Raison pour laquelle nous proposons de procéder à une évaluation de leurs besoins pour connaître les types d'activités recherchées par nos membres pendant mais aussi après la pandémie. » DGR – Asie-Pacifique



Il s'agit de l'un des thèmes récurrents abordés dans le cadre des EIC et des DGR, tout comme la nécessité de poursuivre les discussions avec les syndicalistes concernant les stratégies les plus urgentes pour maintenir leur engagement et prendre en compte les besoins de la majorité des membres, mais aussi ceux des minorités, devenus plus apparents ces dernières années. On notera également un sentiment partagé selon lequel la pandémie n'est pas encore terminée et que son impact continuera à se faire sentir pendant des années.

Résumé de principaux résultats et enseignements

Les principales questions qui président à la conduite de cette recherche commanditée par l'IE semblaient a priori assez simples. Toutefois, à mesure de la progression de notre travail, il est apparu clairement que la diversité des expériences vécues par les femmes affiliées à des syndicats de l'éducation au cours des deux (premières) années de la pandémie ne nous permettaient pas de tisser une version simple et unique de leur situation. Afin de pouvoir tirer des enseignements des résultats de cette recherche, nous retiendrons les principales observations présentées ci-après.

Les expériences vécues par les femmes syndicalistes sont fortement déterminées par leur contexte.

Dans l'ensemble, on observe une augmentation de la participation des femmes syndicalistes aux réunions et activités de formation des syndicats depuis leur passage en ligne. Mais ce n'est pas le cas pour tous les syndicats qui ont participé à cette recherche, les expériences étant profondément conditionnées par différents facteurs contextuels. Comme l'indique le chapitre des résultats de notre recherche, l'accès à la technologie, le clivage entre zones rurales et centres urbains, la culture (ancrage patriarcal pouvant aller jusqu'à une culture « machiste »), ou encore le statut légal de la communauté LGBTQI, sont autant de facteurs qui ont influencé les modalités de participation des femmes aux activités en ligne durant la pandémie.

Les syndicats ont mis en place de nouvelles stratégies pour tenir compte des expériences des femmes syndicalistes durant la pandémie et répondre à leurs besoins.

Les syndicats ont pris les devants et ont commencé à organiser leurs réunions, formations et ateliers en ligne, souvent par l'entremise des personnes en charge de l'égalité et de l'inclusion, des comités de femmes et des équipes de formation. Cela n'a pas été facile. Souvent, ils ont tout d'abord dû proposer des formations pour l'utilisation de Zoom et intervenir sous la forme de crédits ou d'indemnités dans le paiement des données et des connexions Internet. D'autre part, de



nouveaux modèles de formation et de soutien ont été proposés pour répondre aux besoins exprimés par les femmes syndicalistes, à savoir davantage de formations et d'ateliers consacrés à la santé mentale et au bien-être (personnel et celui d'autrui) et à l'égalité raciale, ainsi que des formations plus régulières centrées sur la violence fondée sur le genre, la violence à l'égard des femmes et les droits des travailleuses.

Le passage en ligne a renforcé la capacité de participation des femmes.

Comme le montrent les témoignages et exemples des participantes à la recherche, les environnements en ligne leur ont apporté certains avantages, notamment en termes de capacité à participer aux réunions et aux formations proposées par leurs syndicats. D'autre part, les plateformes et outils en ligne comme WhatsApp et Facebook ont amélioré les échanges d'informations en temps réel et le soutien mutuel. Cet élément s'est avéré essentiel au cours des premiers mois de la pandémie et durant les périodes de confinement pour maintenir le contact entre les syndicats et les femmes syndicalistes, mais aussi entre elles, dans un contexte d'incertitude et de stress intense.

Les participantes ont indiqué un renforcement de l'engagement des femmes, notamment celui des jeunes mères de famille pour lesquelles il était plus facile de participer en ligne, compte tenu de leurs responsabilités. Certains syndicats nationaux ont également créé des environnements en ligne pour la communauté BAME et les femmes handicapées. Le passage en ligne a offert des opportunités de créer de nouveaux contacts.

L'augmentation (en nombre) de la participation aux activités ne s'est pas forcément traduite par une augmentation en qualité de la participation.

Dans l'ensemble, il semble que l'augmentation de la participation des femmes, autrement dit, l'augmentation de leur nombre aux réunions en ligne et de leur présence sur les réseaux sociaux et aux formations en ligne, n'ait pas été suivie d'un engagement plus soutenu ou de l'attribution d'un plus grand nombre de postes de direction aux femmes syndicalistes. Tout progrès réalisé en termes de participation des femmes aux activités syndicales doit être analysé en tenant compte de l'accroissement de leur charge de travail dû à la répartition du travail entre elles et les hommes, une situation que l'on décrit

parfois comme étant le « triple rôle des femmes »⁶. Si les témoignages des femmes déterminées à participer aux réunions en ligne de leurs syndicats, tout en s'occupant des tâches ménagères des enfants, de leurs proches et de leurs responsabilités professionnelles, en disent long sur leur engagement syndical, ils nous rappellent aussi avec force à quel point les relations et la division du travail entre les hommes et les femmes ancrées dans nos systèmes patriarcaux continuent d'influencer profondément les conditions mêmes de leur engagement.

À cet égard, même si les approches hybrides deviendront probablement la norme pour l'organisation des réunions et événements, il importera de veiller à ce que les modalités de participation des syndicalistes ne renforcent pas les relations de pouvoirs et les normes régissant les rôles des hommes et des femmes, où les hommes participeraient aux réunions nationales et internationales en présence et les femmes écouterait les informations en ligne en endossant leurs responsabilités familiales.

La pandémie et le passage en ligne ont renforcé la visibilité et la pertinence des syndicats aux yeux des femmes syndicalistes.

Comme le montrent les témoignages ci-dessus, durant la pandémie, les femmes ont souligné l'utilité d'être affiliées à un syndicat, à l'heure où elles tentaient de comprendre les incertitudes et les évolutions rapides de la situation concernant les confinements, les fermetures d'écoles, les questions de santé et de sécurité, sans compter les conséquences sur leur sécurité d'emploi et leurs salaires. Les réunions, les communautés et les formations syndicales se sont transformées en réseaux de solidarité et de soutien avec la contribution d'autres femmes.

En conclusion, ce rapport donne un aperçu de la complexité des expériences de l'engagement syndical vécues par les femmes durant la pandémie. Le passage aux activités syndicales en ligne a clairement créé de nouvelles opportunités pour la participation et l'engagement des femmes dans la plupart des pays qui ont contribué à cette étude. Cet élément est à la fois important et encourageant. Pourtant, comme le souligne l'une des informatrices clés interrogées : « Une fois que vous

6 Le triple fardeau des femmes résultant de leur triple rôle dans la société constitue un obstacle majeur à leur autonomisation économique. Le travail des femmes inclut les travaux reproductifs (travaux domestiques, prise en charge et éducation des enfants, assistance aux adultes et aux malades, travaux liés à l'eau, aux combustibles et à la santé), les travaux productifs (travail assurant les revenus et la subsistance, emplois formels ou informels) et les travaux à l'échelon communautaire (activités principalement conduites par des femmes au sein de la communauté pour répondre aux besoins de la collectivité). La division sexospécifique du travail entretient la subordination des femmes et les empêche de réaliser pleinement leur potentiel et de jouir de leurs droits humains. Adapté de l'article « Empower Women - The Triple burden and triple role of women ».



commencez à creuser, vous vous rendez compte que ce n'est pas si simple ». Nous devons nous demander ce que tout cela signifie pour les femmes syndicalistes à long terme, comment les normes en matière de genre se perpétuent, et comment s'attaquer aux causes sous-jacentes des inégalités, notamment entre les hommes et les femmes, qui continuent à entraver la participation des femmes.

Recommandations

« Le simple fait pour les femmes de se voir offrir la possibilité de choisir ce qui leur convient le mieux pour pouvoir participer aux réunions et aux activités inciterait la majorité d'entre elles à vouloir s'engager. » DGR – Asie-Pacifique

Un grand nombre de changements ont été vécus ou observés par les femmes syndicalistes qui ont participé à cette recherche. Il leur a été spécifiquement demandé ce que pourraient faire l'IE et leurs syndicats pour pérenniser ces changements positifs dans leur engagement. À la lumière de leurs commentaires et des principaux résultats et enseignements de cette recherche mentionnés plus haut, nous formulons les huit recommandations suivantes à l'attention de l'IE. La plupart de ces recommandations se veulent également pertinentes pour les syndicats nationaux de l'éducation⁷.

Recommandation 1

Prévoir des dispositions pour les approches hybrides dans la conception et l'organisation de toutes les réunions régulières de l'IE.

Recommandation 2

Introduire des approches médiatiques mixtes pour la communication régulière avec les autres syndicats ou les femmes syndicalistes.

Recommandation 3

Intégrer des approches hybrides chaque fois que possible dans les formations et les activités de renforcement des capacités organisées vis-à-vis des femmes syndicalistes.

Recommandation 4

Développer des thèmes ou des modules pour les activités de formation et de renforcement des capacités des femmes

⁷ On notera également un grand nombre de recommandations formulées notamment durant les DGR qui dépassaient le cadre de cette recherche concernant les espaces virtuels et la participation en ligne. Parmi les quelques recommandations communes adressées aux syndicats, nous retiendrons les suivantes : continuer à proposer des séances de formation, de coaching et d'accompagnement pour les jeunes femmes syndicalistes, en tant que stratégie pour renforcer les nouvelles dirigeantes ; créer des espaces de dialogue intergénérationnels entre anciennes et nouvelles affiliées ; renforcer la sensibilisation des affiliés masculins (et, si nécessaire, également celle des femmes dirigeantes) pour leur faire prendre conscience de la nécessité de se retirer et de céder la place à une nouvelle génération de femmes dirigeantes.



syndicalistes, en se basant sur les résultats de la recherche (formations ayant pour objet la plateforme Zoom, les TI, l'inclusion, la diversité, la violence fondée sur le genre, la violence envers les femmes, le bien-être mental et physique, etc.).

Recommandation 5

Exploiter les possibilités offertes par la technologie pour faciliter les contacts et les réseaux entre les pays et les régions.

Recommandation 6

Prévoir des postes budgétaires pour permettre aux femmes syndicalistes d'accéder aux technologies de l'information (données, logiciels, matériel informatique) et faciliter leur participation aux espaces virtuels proposés par l'IE et les syndicats de l'éducation.

Recommandation 7

Créer un forum ou utiliser un forum existant pour échanger des idées et des bonnes pratiques entre syndicats pour l'utilisation efficace des options hybrides, en vue de renforcer la voix des femmes syndicalistes, leur leadership et leur participation aux activités syndicales.

Recommandation 8

Continuer à surveiller l'impact de la pandémie sur la participation et le leadership des femmes dans les syndicats de l'éducation, ainsi que sur les opportunités de faire entendre leurs voix.

Annexe 1: Questions des entretiens

[Organisations membres de l'Internationale de l'Éducation]

1. Quelle est votre fonction au sein de votre syndicat ?
2. La participation des femmes aux activités, événements ou réunions de votre syndicat a-t-elle changé depuis le début de la pandémie ? Questions plus approfondies...
 - a. Avez-vous constaté une augmentation de la participation ou de l'engagement des femmes au sein de votre syndicat ? Une diminution ? Aucun changement ?
 - b. Parmi quelles catégories de femmes ? Syndicalistes/non-syndicalistes ? Dirigeantes ? Femmes jeunes ? Femmes LBTQI ? Femmes issues de groupes minoritaires ? Femmes handicapées ?
 - c. Avez-vous constaté des différences régionales et/ou nationales ?
3. Avez-vous constaté une différence entre la participation des femmes et celle des hommes membres de votre syndicat aux activités, événements ou réunions en ligne ? Qui, entre les hommes et les femmes, participe et s'engage le plus activement ?
4. Est-ce que votre propre participation aux événements, activités ou réunions de votre syndicat a changé durant la pandémie ? Si oui, qu'est-ce qui a changé ? Selon vous, qu'est-ce qui a contribué à ce changement ?
5. Quels sont les facteurs qui, selon vous, ont contribué à faire évoluer la participation des femmes aux événements, activités ou réunions en ligne depuis le début de la pandémie ?
6. Quelles mesures, le cas échéant, ont été prises par l'IE ou les syndicats nationaux pour lever les obstacles à la participation des femmes aux événements, activités ou réunions en ligne depuis le début de la pandémie ? Veuillez expliquer.
7. Si l'engagement et la participation des femmes aux activités syndicales en ligne ont augmenté au cours de ces deux dernières années, quelles sont les stratégies qui pourraient être mises en place par les organisations membres de l'IE pour maintenir et développer cette tendance ?
8. Quels enseignements peut tirer l'IE des changements (ou de l'absence de changement) dans la participation aux activités, événements ou réunions en ligne des syndicats entre les hommes et les femmes au cours de ces deux dernières années ?
9. Avez-vous d'autres exemples ou informations que vous souhaiteriez partager avec nous ou rapidement passer en revue (recherches ou informations sur le suivi des syndicats, le cas échéant) ?

Annexe 2: References

- Bradley, T., & Gruber, J. (2022). Conclusion: The Covid-19 pandemic and implications for VAWG prevention and response and gender equality. In T. Bradley, & J. Gruber (Eds.), *Prevention of Violence against Women and Girls* (pp. 201-209). New York and London: Routledge.
- Couch, K.A., Fairlie, R.W., & Xu, H. (2021). The evolving impacts of the COVID-19 pandemic on gender inequality in the US labor market: The COVID motherhood penalty. *Economic Inquiry, Western Economic Association International*, vol. 60(2), pages 485-507.
- Internationale de l'Éducation (2021). Rapport mondial sur la condition du personnel enseignant 2021. <https://www.ei-ie.org/fr/item/25403:the-global-report-on-the-status-of-teachers-2021> (consulté le 7 août 2022).
- Internationale de l'Éducation (2022). The Pandemic-Moving Forward: Governments and Teacher Unions Working Together to Leave No-One Behind. <https://www.ei-ie.org/en/item/26465:the-pandemic-moving-forward-governments-and-teacher-unions-working-together-to-leave-no-one-behind> (consulté le 7 août 2022)
- Organisation internationale du Travail (OIT) (2021). Les inégalités entre les hommes et les femmes durant la pandémie : la perspective des travailleuses d'Amérique latine et des Caraïbes. https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_838994/lang--fr/index.htm
- Organisation internationale du Travail (OIT) (2021). Rapport annuel d'évaluation (2020-2021). https://www.ilo.org/eval/WCMS_822237/lang--en/index.htm
- MacLeavy, J. (2021). Care work, gender inequality and technological advancement in the age of COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 138-154.
- Roost, A., & Serra, J. (2021). *(Her)joics: Women's Lived Experiences During the Coronavirus Pandemic*. Pact Press.
- Singh, N., & Kaur, A. (2022). The COVID-19 pandemic: Narratives of informal women workers in Indian Punjab. In *The Political Economy of Post-COVID Life and Work in the Global South: Pandemic and Precarity* (pp. 17-50). Palgrave Macmillan, Cham.
- Stewart, A.J. (2021). COVID-19's Attack on Women and Feminists' Response: The Pandemic, Inequality, and Activism. In K. Ann Hass (Ed.), *Being Human During Covid* (pp. 243-249). University of Michigan Press.
- Strassfeld, N.M., & Strassfeld, R.N. (2020). *After Janus: Teachers' Unions, Walkouts, and Social Justice Unionism*. SAGE Publications.
- UNESCO, secteur éducation (2020). Soutenir les enseignants et le personnel éducatif en temps de crise https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338_fre (consulté le 25 juin 2022)
- Organisation des Nations unies (2020). Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles. <https://unsdg.un.org/fr/resources/note-de-synthese-limpact-de-la-covid-19-sur-les-femmes-et-les-filles> (consulté le 10 août 2022).

ONU Femmes (2022). Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/GenderSnapshot_2022.pdf (consulté le 15 août 2022).

USAID. (2020). The Gender Digital Divide Primer. https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/DAI-1089_GDD_Primer-web_rev1_9.6.21.pdf (consulté le 13 juillet 2022).



Cet outil est soumis à la licence Creative Commons Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Partage des Conditions Initiales à l'Identique 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 syndicats de l'éducation et la participation des femmes aux activités syndicales en période de COVID-19

Carol Miller
et Houda Sabra

Octobre 2022



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

L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignants et d'employés de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employés 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 enseignants et employés de l'éducation.



Ce travail est sous licence Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License.

(CC BY-NC-SA 4.0)

Publié par l'Internationale de l'Éducation - oct. 2022

ISBN 978-92-95120-60-0 (PDF)

Photo: "Sheffield's Women of Steel - COVID-19: We can beat this"
cc - TIM DENNELL, via Flickr, 2020