

L'égalité en emploi dans les commissions scolaires : le portrait d'un secteur traditionnellement féminin

Francine Bélanger

Volume 11, Number 1, 1998

Éducation et émancipation

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057977ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057977ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bélanger, F. (1998). L'égalité en emploi dans les commissions scolaires : le portrait d'un secteur traditionnellement féminin. *Recherches féministes*, 11(1), 243–251. <https://doi.org/10.7202/057977ar>

Article abstract

In 1995, the school boards' equal opportunity advisory committee, created at the request of the Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), addressed the issue of equal access. In keeping with the procedure advocated in the Regulation respecting affirmative action programs, the Committee's first step was to outline the situation of women employed in the school boards. The author's statistical report on women employed in the school boards presents several facets of the situation of women in the education sector in 1993-1994. Traditionally, this sector is marked by a predominantly female workforce, and women's under-representation in administrative positions. Women teachers, administrators and non-teaching professionals hold more precarious and part-time positions than their male colleagues. English schools differ from French schools in that women are better represented among administrative personnel and non-teaching professionals.

L'égalité en emploi dans les commissions scolaires : le portrait d'un secteur traditionnellement féminin

Francine Bélanger

La marche vers l'équité en emploi

Promulguée en 1975, la Charte des droits et libertés de la personne établit le principe d'égalité des chances. Pour les femmes, ce principe se matérialise par des mesures qui visent à leur assurer un traitement égalitaire en emploi. En 1985 s'ajoute la partie III de la Charte qui traite des programmes d'accès à l'égalité fondés sur le principe de volontariat. L'année suivante, le gouvernement du Québec lance un plan triennal pour favoriser l'implantation de programmes volontaires d'accès à l'égalité. Au total, 76 organismes provenant des secteurs de l'entreprise privée, de l'enseignement primaire et secondaire, de l'enseignement collégial et universitaire, de la santé et des services sociaux ainsi que des municipalités ont mis sur pied des projets pilotes à l'aide d'une subvention gouvernementale initiale de 6,5 millions de dollars. Dans le milieu de l'enseignement primaire et secondaire, dix-neuf commissions scolaires ont participé au plan gouvernemental.

Au Québec, durant les années 80, s'est enclenchée une démarche systématique et concertée devant mener à la mise en vigueur d'une loi sur l'équité en emploi (Secrétariat à la condition féminine 1991). Sous l'influence du concept de l'*affirmative action* élaboré aux États-Unis, la mise en vigueur de la partie III de la Charte allait être l'amorce d'une stratégie globale visant à mettre sur pied des programmes d'accès dont les trois axes étaient :

- un plan d'action favorisant l'implantation de programmes d'accès à l'égalité, soit le déploiement de projets pilotes dans 76 établissements ou entreprises des secteurs municipal, parapublic et privé;
- la mise en œuvre d'un programme d'obligation contractuelle; et
- la création d'un comité consultatif composé de groupes de femmes, de groupes syndicaux et de milieux d'affaires.

De 1986 à 1989, les projets pilotes dans les dix-neuf commissions scolaires¹ participantes ont été supervisés par la Coordination à la condition

1. Au Québec, les commissions scolaires relèvent du ministère de l'Éducation. Elles sont dotées d'un pouvoir de taxation et leur responsabilité principale est de donner les services éducatifs de base dans les établissements d'enseignement publics se trouvant sur leur territoire. Ces services sont : l'éducation préscolaire, l'enseignement primaire et secondaire et la formation continue. Engagé dans une vaste réforme de son système d'éducation, le Québec achève de restructurer le réseau des commissions scolaires. En effet, à compter du 1^{er} juillet 1998, le réseau, qui était jusque-là constitué de 156 commissions scolaires confessionnelles (protestantes et catholiques ainsi que deux à statut particulier), fera place à un nouveau

féminine du ministère de l'Éducation. Celle-ci a joué un rôle important en fournissant un soutien technique et professionnel aux responsables de ces projets dans les commissions scolaires, tant en ce qui concerne les analyses d'effectif, de disponibilité et du système d'emploi que l'élaboration et la mise en marche des plans d'action de même que les mesures de contrôle et d'évaluation.

Alors que tout était en place pour favoriser une loi sur l'équité en emploi, celle-ci a été mise en veilleuse il y a quelques années. Le nouveau gouvernement a jugé préférable d'enclencher un débat sur un autre enjeu de taille pour les femmes : l'équité salariale. La loi adoptée à ce sujet en 1996 vise à corriger, dans un délai de dix ans, les écarts entre le salaire des femmes et celui des hommes, dont la principale cause est une ségrégation des emplois selon le sexe. En effet, au moment de l'élaboration du projet de loi, 60 p. 100 des femmes se trouvaient dans seulement trois catégories d'emploi : les infirmières, les enseignantes de l'éducation préscolaire et du primaire et les commis de bureau, secrétaires et employées des secteurs des services (Déom et Lee-Gosselin 1998). Il a été démontré que les femmes salariées de ces secteurs étaient généralement moins bien rémunérées que les hommes, dont les emplois sont plus diversifiés.

Des efforts conjugués pour accélérer l'accès à l'égalité

Malgré cette mise en veilleuse, l'intérêt pour le dossier de l'équité en emploi s'est maintenu dans le réseau de l'éducation et particulièrement au sein de la Centrale de l'enseignement du Québec. En 1995, celle-ci adressait une demande au ministère de l'Éducation pour mettre sur pied le Comité consultatif d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, dont l'existence était prévue depuis 1987 dans une lettre d'entente annexée aux conventions collectives. Pour justifier sa demande, la Centrale invoquait, entre autres choses, la préoccupation de ses membres de faire progresser la question de l'équité en emploi ainsi que la mise en commun des travaux sur le bilan des programmes d'accès à l'égalité implantés à la faveur des projets pilotes. Pour sa part, le ministère de l'Éducation soutenait la *Politique gouvernementale en matière de condition féminine 1997*, qui contenait des mesures en matière d'équité en emploi.

Outre les organismes mentionnés ci-dessus, le Comité est composé de représentants et de représentantes de la Fédération des commissions scolaires du Québec, de l'Association québécoise des commissions scolaires, de l'Association provinciale des enseignants catholiques (du Québec) et de l'Association provinciale des enseignants protestants (du Québec). La Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation dirige les travaux du Comité.

Comme il est précisé dans l'entente annexée aux conventions collectives, le Comité doit définir son mandat conformément à la *Politique gouvernementale en matière de condition féminine 1997*. Il peut diriger son attention vers les questions suivantes :

- les orientations en matière de programmes d'accès à l'égalité;
- les méthodes d'élaboration et d'implantation de ceux-ci;
- les instruments d'analyse;
- les mécanismes de sensibilisation et d'information sur le sujet.

Le premier travail du Comité a été la mise au point d'un portrait statistique du personnel féminin comme outil d'analyse et de réflexion sur la situation des femmes travaillant pour des commissions scolaires. L'étude s'adresse plus précisément au personnel de direction des commissions scolaires, aux gestionnaires des ressources humaines, aux comités de femmes et aux responsables des syndicats.

Compte tenu du stade actuel des travaux du Comité consultatif et du rôle attribué à la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation dans le présent article, l'auteure doit s'en tenir ici à relater les aspects les plus intéressants de l'étude, sans y introduire d'analyse. D'autres pourront éventuellement entreprendre cette analyse.

La présentation du Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires : un diagnostic de la situation²

Les notes méthodologiques

Les données statistiques qui ont servi à préparer l'étude du ministère de l'Éducation et de la Centrale de l'enseignement du Québec pour l'édition 1997 se rapportent à l'année 1993-1994. Elles sont tirées de la banque de données sur le personnel du réseau des commissions scolaires du Québec (PERCOS II) du ministère de l'Éducation. Les données portent sur les quatre catégories de personnel présentes dans les commissions scolaires : enseignant, d'encadrement, professionnel et de soutien.

L'ensemble du personnel

Pour l'ensemble du personnel, on remarque que les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires.

Une vue d'ensemble du personnel permet de constater que, en 1993-1994, 155 50² personnes travaillent dans les commissions scolaires pour un nombre total de 197 656 emplois (tableau 1). Les femmes composent plus de la moitié du personnel enseignant, professionnel et de soutien. Par contre, elles ne représentent que 28 p. 100 du personnel d'encadrement. S'il y a plus de femmes que d'hommes dans les commissions scolaires, elles occupent plus souvent des emplois précaires : on dénombre 1,5 femme pour une équivalence au temps plein + (ETP), alors que le rapport est de 1,3 pour les hommes.

On constate également que dans le secteur anglophone les femmes sont mieux représentées parmi le personnel d'encadrement et le personnel professionnel que dans le secteur francophone.

2. Le présent article est publié avec l'accord des coauteures : Mmes Nicole de Sève, de la Centrale de l'enseignement du Québec, et Michèle Violette, du ministère de l'Éducation. Les personnes ayant collaboré à l'étude sont : M. Claude Nadeau et Mmes Hélène Chouinard, Jeannette Ratté et Annie Saint-Hilaire.

Tableau 1

Répartition du nombre d'emplois dans les catégories de personnel
selon le sexe et le taux de féminité*, 1993-1994

Catégorie de personnel	Femmes (%)	Hommes (%)	Taux de féminité (%)
Personnel enseignant	60,7	55,5	68,5
Personnel d'encadrement	1,4	7,2	28,2
Personnel professionnel	3,5	4,9	58,5
Personnel de soutien	34,4	32,5	67,8
Total (197 656)	131 520	66 136	66,5
Personnes différentes (155 502)	102 168	53 334	
ETP	66 401,6	40 192,7	

* Le tableau comprend tous les emplois recensés. Certaines personnes peuvent occuper plus d'un emploi durant l'année soit dans des catégories de personnel différentes, soit avec un statut d'engagement différent.

Source : Ministère de l'Éducation (1995).

Le personnel enseignant

Les enseignantes sont concentrées à l'éducation préscolaire et au primaire et elles sont moins représentées à la formation professionnelle.

Sur le chapitre de la répartition du personnel enseignant parmi les ordres d'enseignement, l'étude démontre la prédominance des femmes à l'éducation préscolaire (98 p. 100) et au primaire (85 p. 100). Au secondaire, pour le secteur des jeunes, elles sont proportionnellement moins nombreuses que leurs homologues masculins, avec un taux de féminité de 46 p. 100. C'est à la formation professionnelle que leur représentation est la plus faible (37 p. 100).

À l'égard des statuts d'engagement, l'étude a établi que le taux de féminité parmi le personnel enseignant est de 68 p. 100 et que seulement 47 p. 100 des enseignantes exercent leur profession à temps plein contre 53 p. 100 des hommes.

Au regard des disciplines enseignées, les femmes sont davantage regroupées dans la catégorie «langue d'enseignement» (61 p. 100). Elles sont moins nombreuses à enseigner les mathématiques et les sciences, où le taux de féminité n'est que de 38 p. 100.

En général, le nombre d'années de scolarité et le nombre d'années d'expérience sont moins élevés chez les enseignantes que chez leurs homologues masculins. La combinaison de ces facteurs explique que le revenu des enseignantes à temps plein, sauf celles de l'éducation préscolaire, accuse une différence à la baisse pouvant aller jusqu'à 5 000 \$ par année. Cette

situation n'est pas sans incidence sur leur carrière, et particulièrement sur la rémunération qui leur est attribuée lorsqu'elles obtiennent une promotion. Leur niveau salarial de départ est généralement plus faible que celui de leurs collègues masculins.

Les enseignantes à la leçon ou à salaire horaire et les suppléantes occasionnelles perçoivent un revenu semblable à celui de leurs collègues masculins. Cependant, en raison de la rémunération liée au statut d'engagement, le revenu versé aux personnes dans des emplois précaires représente entre 15 000 et 18 000 \$ de moins annuellement que celui des personnes travaillant à temps plein. Plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois précaires, les femmes sont nettement désavantagées du point de vue salarial.

Dans l'étude, on démontre également que, parmi le personnel enseignant, les femmes accèdent en moins grand nombre que les hommes à des postes de gestion (tableau 2).

Tableau 2

Répartition du personnel enseignant selon le sexe et le taux de féminité en fonction du statut d'engagement, 1993-1994

Statut d'engagement	Femmes (%)	Hommes (%)	Taux de féminité (%)
Temps plein	47,2	53,2	65,5
Temps partiel ou à la leçon	20,8	15,7	73,8
Suppléance occasionnelle	23,8	15,7	76,4
Salaire horaire	8,3	15,3	53,5
Total*	(n = 79 125)	(n = 37 025)	68,1

* Les totaux incluent des personnes qui peuvent cumuler plus d'un statut durant l'année.

Source : Ministère de l'Éducation (1995).

Le personnel d'encadrement

L'effectif féminin parmi le personnel d'encadrement est grandement sous-représenté en proportion du bassin d'embauche constitué par le personnel enseignant.

Le personnel d'encadrement est la catégorie de personnel où les femmes sont le moins représentées avec un taux de féminité de 28 p. 100. Cette sous-représentation est d'autant plus marquée que le bassin d'embauche en ce qui concerne les cadres des écoles (directeurs et directrices ainsi que directeurs adjoints et directrices adjointes des d'école primaire ou secondaire), vient du personnel enseignant³, dont le taux de féminité est de 69 p. 100.

3. Les exigences pour un poste de cadre dans une école sont : un baccalauréat en enseignement primaire ou secondaire ou un baccalauréat en élaboration de programmes d'études et une autorisation d'enseigner, ainsi que huit années d'expérience en enseignement pour le poste de directeur ou directrice ou encore cinq pour le poste de

Que ce soit à l'école primaire ou secondaire, les femmes gestionnaires sont concentrées dans les fonctions de cadre et elles sont proportionnellement plus nombreuses à y occuper le poste de directrice adjointe.

Les femmes gestionnaires touchent un revenu moindre que leurs homologues masculins, et ce, quelle que soit leur fonction. Principalement issues du personnel enseignant, ces femmes traînent avec elles le retard salarial qu'elles ont accumulé en raison de leur déficit en matière de scolarité et d'expérience; l'écart salarial est de 600 à 2 700 \$ par rapport au revenu annuel moyen.

Le personnel professionnel

Les femmes parmi l'effectif professionnel occupent davantage que les hommes des emplois précaires, et cette situation va en s'amplifiant.

Le personnel professionnel exerce des fonctions du type administratif ou éducatif ou est aux services aux élèves. Les femmes de ce groupe se trouvent en plus grande proportion dans les emplois liés aux services aux élèves (64 p. 100), où la moitié d'entre elles occupent des postes de psychologue, de conseillère en rééducation, d'agente de réadaptation ou de conseillère d'orientation. Les femmes représentent 50 p. 100 du personnel professionnel des services éducatifs; la moitié sont conseillères pédagogiques. Finalement, elles constituent 37 p. 100 du personnel professionnel qui exerce une fonction du type administratif; la grande majorité sont agentes d'information.

La proportion d'emplois permanents à temps plein s'établit à 45 p. 100 pour les femmes, alors qu'elle est de 69 p. 100 pour les hommes. De plus, les emplois à statut précaire ont augmenté pour les femmes entre 1991-1992 et 1993-1994.

Comme dans le cas du personnel enseignant et du personnel d'encadrement, les femmes professionnelles qui occupent un emploi permanent à temps plein reçoivent en général un revenu moindre que celui des hommes. Exception faite des animatrices d'activités scolaires, la différence de revenu varie de 250 à 6 000 \$.

Le personnel de soutien

C'est parmi le personnel de soutien que l'on constate la plus forte ségrégation des emplois selon le sexe.

Les femmes sont principalement regroupées dans des emplois de soutien administratif (90 p. 100), où elles sont avant tout secrétaires ou agentes de bureau, dans des emplois de soutien paratechnique (79 p. 100), où elles sont surtout surveillantes d'élèves ou préposées au service de garde, et dans des emplois de soutien technique (70 p. 100), essentiellement en éducation spécialisée.

Elles ne comptent que pour 22 p. 100 de l'effectif dans les emplois de soutien manuel, d'entretien et de service et sont quasi absentes des emplois de soutien manuel qualifié (2 p. 100).

directeur adjoint ou directrice adjointe. De plus, la commission scolaire peut ajouter des exigences.

Chez le personnel de soutien, en ce qui concerne les statuts d'engagement et le revenu du personnel permanent à temps plein, la situation des femmes et celle des hommes ne présentent pas de distinction notable, contrairement à toutes les autres catégories de personnel.

L'analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre dans les commissions scolaires

Ces observations, tirées d'une vue d'ensemble de la situation présentée à l'échelle du réseau dans le *Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires*, ont permis d'illustrer certains phénomènes de concentration de l'effectif féminin à l'éducation préscolaire et au primaire et de sous-représentation dans les postes d'encadrement, phénomènes typiques de la situation des femmes sur le marché du travail.

S'il était repris à l'échelle locale, soit pour chacune des commissions scolaires, le portrait pourrait donner lieu à des mesures concrètes à appliquer selon les besoins internes. C'est dans le but de susciter l'adoption de telles mesures que le Comité a poursuivi ses travaux et a demandé à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de procéder à l'analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre féminine par rapport à sa représentation dans les commissions scolaires conformément au Règlement sur l'accès à l'égalité adopté en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne.

Cette analyse a pour objet d'établir les taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine pour chacune des fonctions présentes dans les commissions scolaires et de vérifier si la sous-représentation des femmes à certains postes correspond à une sous-utilisation. Cela devrait permettre aux commissions scolaires d'évaluer les écarts à combler pour chaque type d'emploi par rapport à la disponibilité de la main-d'œuvre féminine, qualifiée ou en voie de l'être, sur le marché du travail. Précisons qu'en matière d'équité en emploi l'objectif visé, ainsi qu'il est défini par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, consiste non pas à atteindre la parité entre l'effectif féminin et l'effectif masculin pour chaque type d'emploi, mais plutôt à assurer une représentation équitable de l'effectif féminin par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail.

Les résultats de cette analyse, qui seront bientôt publiés à l'intention des commissions scolaires et du personnel syndiqué, ont permis de dégager deux constats. Pour certains postes où les femmes sont sous-représentées, il y a un bassin de main-d'œuvre féminine qualifiée capable de combler le déficit diagnostiqué. Pour d'autres postes, ce bassin de main-d'œuvre n'existe pas. Dans ce cas, il faut donc faire appel à la formation de la main-d'œuvre féminine à l'égard des métiers non traditionnels et, en amont, favoriser l'orientation scolaire des filles vers ces métiers.

La diffusion des résultats de l'analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre féminine auprès des commissions scolaires et du personnel syndiqué est la prochaine étape prévue dans le calendrier des travaux du Comité. Par la suite, celui-ci pourrait proposer des outils appropriés pour aider les commissions scolaires qui le désirent à combler les écarts et à atteindre une meilleure représentation des femmes à certains postes.

La Coordination à la condition féminine et des actions liées à l'équité en emploi dans le milieu de l'éducation

Les études entreprises relativement à la situation du personnel féminin dans les commissions scolaires concordent, sous plusieurs aspects, avec les actions menées depuis bientôt vingt ans par la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation. En effet, des mesures sont actuellement appliquées pour promouvoir la diversification des choix de carrière des filles et leur progression dans certains domaines scientifiques ainsi que dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication, où elles sont peu représentées. D'autres actions ont cours pour contrer les comportements de harcèlement sexiste et sexuel ou pour sensibiliser les jeunes aux rapports égalitaires entre les garçons et les filles.

Conclusion

Enfin, la question de l'équité en emploi dans les établissements du réseau scolaire est un enjeu qui va bien au-delà de son objectif premier. En effet, elle rejoint le débat sur les modèles de rapports entre les hommes et les femmes présentés aux jeunes. C'est pourquoi le milieu de l'éducation se doit de donner l'exemple en matière d'équité en emploi.

Tel est le défi qui attend le monde de l'éducation dans les années à venir et qui pourrait se traduire par une importante contribution à l'émancipation des femmes.

*Francine Bélanger
Coordination à la condition féminine
Ministère de l'Éducation du Québec*

RÉFÉRENCES

DÉOM, Esther, et Hélène Lee-Gosselin

1998 *L'équité salariale : il faut agir!* Québec, Université Laval, Département des relations industrielles, 16 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

1995 *Le personnel du réseau des commissions scolaires, données statistiques C1991-1992 à 1993-1994*, Québec, Gouvernement du Québec, Direction générale des relations du travail (DGRT).

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE

1997 *Un avenir à partager... La politique en matière de condition féminine – Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*, Québec, Gouvernement du Québec.

1991 *Programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec; rapport d'évaluation des projets pilotes*. Québec, Gouvernement du Québec.

L'étude est parue dans sa version intégrale en français sous le titre :

Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires – Édition 1997. Québec, Ministère de l'Éducation et Centrale de l'enseignement du Québec, 1997. Une traduction en anglais a été publiée sous le titre : *Statistical Report on Women Employed in the School Boards – 1997 Edition.* Une synthèse de l'étude a paru sous le titre : *Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires – Édition 1997 – Faits saillants.* Une traduction en anglais a été publiée sous le titre : *Statistical Report on Women Employed in the School Boards – Highlights – 1997 Edition.*

On peut se procurer un exemplaire de l'un ou l'autre de ces documents en s'adressant au ministère de l'Éducation ou à la Centrale de l'enseignement du Québec : Centre de documentation, Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation, 1035, rue De La Chevrotière, 26^e étage, Québec (Québec) G1R 5A5; télécopieur : (418) 646-7592; Courrier électronique : condition.feminine.meq@meq.gouv.qc.ca ou Centre de documentation, Centrale de l'enseignement du Québec, 320, rue Saint-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec), G1K 9E7, télécopieur : (418) 649-8888.