

## La discrimination sexuelle dans la profession enseignante

Ce document est le quatrième d'une série d'articles de fond consacrés à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! ». Il explore les différences de genre parmi les enseignants, que ce soit en termes de proportion homme-femme dans différents domaines de l'éducation, ou en termes de salaires. Les prochains articles sur la question cibleront d'autres aspects, notamment l'inégalité salariale dans le corps enseignant, la législation et les disparités régionales.

N'hésitez pas à apporter votre contribution à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! » en partageant votre point de vue et en envoyant vos recherches, liens et matériel de campagne à l'adresse [egalite@ei-ie.org](mailto:egalite@ei-ie.org) !

### Résumé

*Cet article se propose d'examiner les raisons de la discrimination sexuelle dans la profession enseignante et ses conséquences sur les structures salariales. Si, dans le monde entier, les femmes occupent une place prépondérante dans l'enseignement préprimaire et primaire, elles se font de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie de niveaux du système éducatif. Les études démontrent que les salaires des employés tendent à décroître proportionnellement à la féminisation d'une profession. Ainsi, la sous-évaluation indéniable de la profession enseignante, et du corps enseignant dans l'enseignement préprimaire et primaire en particulier, illustre le profond déséquilibre entre les exigences professionnelles et les salaires. Les syndicats d'enseignants doivent impérativement répondre à cette injustice sociale en analysant les systèmes éducatifs de leur pays et en mettant en œuvre des actions appropriées.*

### Introduction

L'Organisation internationale du travail (OIT) a récemment publié un rapport sur la participation des femmes au marché du travail, démontrant une discrimination liée au genre sur le lieu de travail (OIT 2010) : sur le nombre total de femmes actives, environ 47 % travaillent dans le secteur tertiaire, et 37 % dans le secteur agricole. Les conditions de travail typiques sont les

suivantes : des professions sous-payées, chronophages et souvent sans contrat officiel.

Une étude de l'OCDE, publiée en 2004 et basée sur les données de ses membres européens et des Etats-Unis, révèle que la moitié de la population active féminine se répartit sur onze professions sur 110. En revanche, la moitié de la population active masculine occuperait plus de 20 professions différentes. Tandis que les professions soi-disant « traditionnellement masculines » sont réparties à travers divers secteurs d'activités, les professions « traditionnellement féminines » se concentrent sur quelques domaines : le secrétariat, les soins et l'enseignement préprimaire et primaire. Les femmes travaillent également majoritairement dans les secteurs de la vente, de l'hôtellerie, de la restauration et des travaux domestiques. (OCDE, 2004)

Malgré de profondes divergences, notamment au regard de la qualification et des exigences, toutes ces professions font partie du secteur des services. Dans le secteur tertiaire, les conditions de travail se caractérisent par une sous-évaluation démesurée des salaires, des perspectives de carrière et du statut social. « Ce sont les écarts de salaires qui sont les plus importantes. La ségrégation professionnelle explique en majeure partie l'écart de rémunération général entre les hommes et les femmes. » (OCDE, 1998 : 9)

Les raisons de la discrimination professionnelle liée au genre apparaissent sous de multiples facettes et sont étroitement liées. L'un des aspects fondamentaux réside dans l'image enracinée liée au comportement « approprié » de la femme et de l'homme au regard des compétences et des responsabilités « naturelles » attribuées à chacun. « Les caractéristiques des professions féminines reflètent les stéréotypes communs liés aux femmes et aux compétences qu'on leur attribue ». (Anker, 2001 : 139) Selon de nombreuses études, la ségrégation professionnelle est renforcée par les croyances selon lesquelles les femmes seraient plus enclines à recevoir des ordres, à accepter une rémunération plus faible et auraient moins tendance à se plaindre de leurs conditions de travail. (Anker, 2001)

### **La féminisation de la profession enseignante : un phénomène avéré**

Selon la Division de statistique des Nations Unies, à l'exception de certaines régions d'Afrique, les femmes dominent la profession enseignante dans le primaire. Comme l'indique le tableau suivant, la proportion d'enseignantes décroît à mesure que le niveau d'éducation augmente.

Régions du monde	Enseignantes dans l'enseignement primaire	Enseignantes dans l'enseignement secondaire	Enseignantes dans l'enseignement tertiaire
Afrique	44,80 %	28,00 %	20,00 %
Asie	70,50 %	54,90 %	38,50 %
Europe	85,80 %	65,70 %	42,30 %
Amérique du Nord	79,70 %	60,40 %	46,00 %
Océanie	63,40 %	51,10 %	38,80 %
Amérique du Sud	79,30 %	61,70 %	41,00 %

*Tableau 1: Source Division de statistique des Nations Unies, sur la base des données publiées par l'Institut de statistiques de l'UNESCO*

*Tableau 4 : Corps enseignant par NIVEAU CITE (Décembre 2009)*

Avant d'être en mesure d'analyser les causes de la répartition déséquilibrée des femmes dans la hiérarchie enseignante, il convient de revenir sur ces données : d'un côté, les données actuelles relatives au corps enseignant sont bien moins complètes que ne le suggèrent les statistiques présentées. Bien que les calculs aient été réalisés en 2009, les données englobent les résultats de sondages menés entre 1999 et 2008. En outre, de nombreux pays n'ont proposé que des estimations sur la proportion de femmes dans le corps enseignant. Pour l'enseignement primaire notamment, certains Etats n'ont pu fournir aucune information. Au vu de ce manque de données, il devient difficile d'analyser les conditions de travail actuelles de la profession enseignante et de prévoir les futures tendances. Les variantes entre les systèmes éducatifs des divers pays représentent un facteur supplémentaire. Les définitions des niveaux d'éducation primaire, secondaire et tertiaire, élaborées dans le cadre de la Classification internationale - Type de l'Education de 1997 (UNESCO, 1997) constituent le plus petit dénominateur commun. Les différences de chaque niveau, en termes de durée et de structure spécifique, d'exigences requises au regard de la formation et des diplômes, et des systèmes de financement particuliers à chaque pays, compliquent d'autant plus les comparaisons internationales.

Néanmoins, on ne peut remettre en question la faible proportion d'enseignantes dans l'enseignement supérieur et ce, dans le monde entier. Ce phénomène s'explique en partie par le fait que s'occuper des jeunes enfants en crèche et à l'école primaire est traditionnellement considéré comme une « extension de la maternité » et est ainsi envisagé comme un travail

« naturel » pour les femmes. En revanche, au sein du corps enseignant universitaire, les femmes demeurent en nombre minoritaire. Dans les Etats membres de l'Union européenne (UE), par exemple, la proportion de femmes occupant une chaire complète se situe entre 27 pour cent en lettres et 7 pour cent dans les domaines de l'ingénierie et des technologies. (CE, 2009) Ces disparités peuvent être imputées à deux facteurs : d'un côté, les conditions structurelles de l'emploi sont toujours orientées en fonction du modèle de l'homme qui pourvoit aux besoins de sa famille. Cela implique que le mari passe de nombreuses heures à son travail tandis que sa femme veille sur lui à la maison. De l'autre côté, on tend en général à faire évoluer les personnes dont le style de travail ressemble le plus au sien. Ainsi, en raison de la prédominance des professeurs hommes, leurs jeunes homologues masculins sont favorisés.

Jusqu'à la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle et la création d'écoles secondaires non mixtes pour les filles, le niveau secondaire était également dominé par les enseignants masculins. « Les opportunités des femmes dans l'enseignement ont été vivement affectées, si ce n'est pas conditionnées, par des facteurs socio-économiques. Lorsque les développements économiques se sont accélérés, les hommes ont quitté l'enseignement pour préférer des carrières mieux payées dans d'autres secteurs. » (OCDE 1998 : 92) C'est pourquoi la disposition « naturelle » des femmes à s'occuper d'enfants plus jeunes constitue plus une stratégie visant à s'adapter à des besoins économiques qu'un phénomène pouvant être confirmé par la pratique.

La proportion de femmes actives dans une profession particulière exerce un impact important sur la rémunération (Drudy, 2008) : de nombreuses études indiquent que plus une profession se féminise, moins les employés sont payés. Les sondages menés à l'échelle nationale en Corée, en Suisse, en Allemagne et aux Pays-Bas, où la majorité des enseignants du secondaire supérieur sont des hommes, indiquent que le salaire moyen par rapport au PIB *per capita* est plus élevé que dans la plupart des autres pays de l'OCDE.

### **Discrimination basée sur le sexe**

Outre la forte sous-évaluation des enseignants aux niveaux préprimaire et primaire, entraînant des salaires et un statut social plus faibles, on remarque également une discrimination plus marquée à l'égard des femmes : selon un rapport publié par le syndicat britannique (NASUWT, 2008), les enseignantes figurent moins fréquemment sur l'échelle des salaires des dirigeants et y accèdent moins rapidement que leurs homologues masculins. Ce même schéma apparaît dans

l'enseignement secondaire. De plus, les pratiques de promotion semblent faire l'objet de différences : au Royaume-Uni, 75 pour cent des directeurs au niveau primaire sont des femmes, tandis que dans le secondaire, on n'en compte que 40 pour cent. Neuf pour cent seulement des universités sont dirigées par des femmes. (CE, 2009) Plus le niveau hiérarchique, ainsi que le pouvoir de décision et le prestige associés, sont élevés, moins ces postes sont occupés par des femmes.

Un examen des différences de salaires entre les hommes et les femmes dans des établissements secondaires américains a permis d'identifier une autre discrimination à l'encontre des femmes enseignantes : elles sont moins bien placées sur l'échelle des salaires pendant le processus d'embauche. Ceci revêt une importance particulière, car les augmentations de salaire sont calculées sur la base du salaire initial. (Lee/Smith, 1990)

### **Equité salariale - Que faire ?**

La féminisation des niveaux d'éducation inférieurs est fruit de décennies de politiques de recrutement fortement affectées par l'évolution des conditions économiques ainsi que par des croyances stéréotypées liées aux genres. La discrimination à l'égard des femmes dans la profession enseignante apparaît sous de multiples facettes et est souvent masquée par des routines de travail standardisées. Mais les problèmes urgents sont aussi divers que les stratégies pour y remédier.

Tout d'abord, il est primordial de mettre en place une base de données complète. Pour développer de nouvelles stratégies en faveur de l'équité, il est essentiel de mener des études sur la proportion de femmes dans le corps enseignant, à chaque niveau hiérarchique du système éducatif. Les informations requises varient des simples statistiques à un examen plus approfondi de l'échelle des salaires, afin d'établir un lien entre la taille de l'établissement et le sexe de son directeur.

Grâce à cette solide base de données, il sera plus facile de répondre de façon adéquate à ce phénomène de féminisation de la profession enseignante et de baisse des salaires. Les études s'intéressant aux conditions de travail spécifiques, ainsi qu'aux compétences et à la formation requises à chaque niveau, peuvent s'avérer utiles pour trouver une solution aux différences de salaires injustifiées entre chacun de ces niveaux. De plus, il est important de spécifier les tâches nombreuses et exigeantes devant être réalisées dans l'enseignement préprimaire et primaire, afin que les demandes d'augmentation de salaires soient mieux acceptées par la société.

En troisième lieu, les syndicats, comme leurs propres membres, devraient être sensibilisés aux systèmes éducatifs en tant qu'« organisation sexiste » (Acker, 1990). Profondément ancrée dans notre vie quotidienne, la discrimination de genre se produit souvent sans qu'on ne la remarque. Par exemple, bien que les femmes représentent la large majorité des enseignants dans le primaire elles ne suivent pas pour autant la même tendance à devenir directrices d'écoles primaires. Il semble dérangent d'imaginer la situation inverse, dans laquelle quelques femmes occuperaient une position supérieure et auraient sous leurs ordres un grand nombre d'hommes : ce modèle ne s'adapterait pas aux rôles traditionnels attribués à chaque sexe.

### **Conclusion**

Le faible statut social des enseignants dans l'éducation préprimaire, primaire et secondaire, ainsi que les faibles niveaux de salaires, sont profondément liés aux inégalités de genre en général. Comme le démontre cet article, il y a une corrélation indéniable entre la majorité de femmes employées et le bas niveau de l'échelle des salaires. Les sondages menés dans chaque pays où une forte proportion d'hommes enseignent dans le secondaire indiquent également que les salaires – par rapport au PIB *per capita* – sont plus élevés que dans la plupart des pays où les femmes dominent la profession enseignante. En outre, les professions conférant un plus grand prestige, un pouvoir de décision supérieur et un meilleur salaire – tels que la direction d'école – sont essentiellement exercées par des hommes, même si ces derniers constituent une minorité dans l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire.

Les principes de compétences « naturelles » attribuées aux femmes et aux hommes, supposées leur être utiles dans leurs responsabilités sociétales spécifiques, déguisent le fait que nous sommes formés dans nos rôles de genre, dès nos premiers pas dans la société. Puisque les évaluations des professions liées aux genres révèlent de sérieux désavantages du côté des femmes (elles sont sous-payées ou ont moins d'opportunités de carrière), il est nécessaire d'adopter une stratégie politique cohérente. En vue de mettre en œuvre de nouvelles stratégies, les syndicats doivent en premier lieu sensibiliser à la discrimination (subtile) à l'égard des femmes et mettre en place une base de données solide.

## Références

Acker, Joan, 1990 : Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 1990, Vol. 4(2), 139-158.

Anker, Richard, 2001 : Theories of Occupational Segregation by Sex : An Overview. In : Loutfi, Martha Fetherolf, What is equality and how do we get there? Women, gender and work. Geneva : International Labour Office, 129-155.

Drudy, Sheelagh, 2008 : Gender balance/gender bias: the teaching profession and the impact of feminization. *Gender and Education*, 2008, Vol. 20(4), 303-323.

Commission européenne (CE), 2009 : She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. [ec.europa.eu/research/science-society/.../pdf.../she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/.../pdf.../she_figures_2009_en.pdf) (09.04.2010)

Griffiths, Morwenna, 2006 : The feminization of teaching and the practice of teaching. Threat or opportunity? *Educational Theory*, Vol. 56(4), 387-405.

Organisation internationale du Travail (OIT), 2010 : Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges. [http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS\\_123835/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm) (09.04.2010)

Lee, Valerie E.; Smith Julia B., 1990 : Gender Equality in Teachers' Salaries: A Multilevel Approach. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 12(1), 57-81.

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008 : Women teachers' careers. <http://www.nasuwt.org.uk> (30.12.2009)

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 1998 : L'avenir des professions à prédominance féminine. OECD Publishing.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2004 : Women and Men in OECD Countries: Labour market. <http://www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf> (03.05.2010)

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), 1997 : Classification internationale - Type de l'Education (CITE).  
[http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled_1997.htm) (09.04.2010)

Division de la Statistique des Nations unies :  
<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab4e.htm> (09.04.2010)