

L'ACTION POSITIVE DANS LES CONSEILS SCOLAIRES

Laurie Clement

The author discusses the need for affirmative action programs in boards of education. She outlines the four major problem areas that must be addressed through such programs: students and their career choices; the concentration of women teachers at the elementary level and men teachers at the secondary level; the ghettoization of women in board secretarial and clerical positions; and the lack of women in management roles.

Laurie Clement contends that, in order to resolve these problems, the provinces and territories must implement mandatory affirmative action programs. At the very least, these levels of governments should follow the example set by the Ontario Ministry of Education in allocating special funding as an incentive for boards to voluntarily adopt such programs.

L'action positive est un sujet dont on parle de plus en plus en 1985. Surtout suite au rapport de la Commission royale, par le juge Rosalie Silberman Abella. Bien que la Commission parle de "l'équité en matière d'emploi," les principes fondamentaux sont pareils. Ce genre de programme vise à éliminer la discrimination au travail. Il est clair que les mesures volontaires sont insuffisantes pour atteindre ce but. Depuis plusieurs années des groupes de féministes demandent aux gouvernements fédéral et provinciaux pour imposer des programmes d'action positive dans les secteurs public et privé.

En 1974 le gouvernement de l'Ontario est devenu le premier à mettre en oeuvre un programme d'action positive à l'intention des femmes dans la fonction publique. En 1975, le département des services consultatifs de l'action positive a été créé pour fournir des renseignements et des personnes ressources au secteur privé. En 1980, un objectif numérique de 30% de femmes dans toutes les catégories d'emploi a été établi pour l'année 2000.

En juin 1983, le gouvernement fédéral annonçait l'action positive obligatoire dans tous les départements. Les groupes-cibles incluent les femmes, les autochtones et les handicapé(e)s. Chaque département a maintenant à élaborer un plan et à le soumettre au secrétariat du Conseil du trésor pour approbation. A

partir de juin 1985, toutes les sociétés d'état ainsi que les employeurs qui sont régis par le fédéral et les compagnies qui cherchent à obtenir des contrats importants de ce dernier sont tenus d'appliquer le principe de l'action positive dans leurs organismes.

Le domaine de l'éducation est la responsabilité des provinces et non pas du fédéral. Chaque province et chaque territoire doit donc instaurer ses propres lois face à l'action positive. À cette date, aucune province ni aucun territoire n'a fait de l'action positive un programme obligatoire dans les conseils scolaires. Cela n'empêche pas que quelques conseils ont créé des programmes à leur propre initiative.

Quel en est l'effet dans le système scolaire? Comment définit-on l'expression dans un tel contexte? Quel est le rôle de l'action positive ou de l'équité en matière d'emploi dans les conseils scolaires? Et à l'avenir, quel travail reste-t-il à faire?

QUELQUES DÉFINITIONS

Le programme

Les programmes d'action positive visent comme résultat final l'égalité des chances pour tous et toutes. Malheureusement les politiques d'égalité des chances par elles-mêmes n'ont pas entraîné d'amélioration importante à la condition des employées dans les groupes défavorisés.

Depuis les dix dernières années, et surtout depuis les cinq dernières années, quelques organismes et gouvernements reconnaissent le besoin de prendre des mesures qui dépasseraient l'énoncé de principe et d'élaborer un programme destiné à promouvoir activement l'égalité des chances en milieu de travail. Ce programme se dénomme l'action positive et se compose d'une série de démarches positives présentées dans le but d'aider à corriger des déséquilibres historiques et des inégalités du système.

L'action positive est fondée sur le principe que toute personne doit être libre de se développer au maximum de ses possibilités personnelles sans être entravée

par des limitations externes, c'est-à-dire celles qui sont imposées par d'autres. De cette façon, un organisme qui met au point des stratégies d'action positive s'assure l'utilisation maximale de toutes ses ressources humaines.

Le groupe-cible

Jusqu'à ce jour, dans les conseils scolaires, l'accent a été mis sur les femmes uniquement et non pas sur les trois autres groupes défavorisés, c'est à dire les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles. Il est à espérer que le concept de l'action positive dans les conseils scolaires inclura bientôt les autres groupes aussi.

LES VOIES À POURSUIVRE

Afin d'améliorer la condition féminine au sein des conseils scolaires, il faut se pencher sur quatre secteurs d'activités possibles:

1. La situation des élèves des deux sexes et leurs choix de matières.
2. Le cantonnement des femmes dans le secteur du travail de bureau.
3. La concentration des enseignantes au niveau élémentaire ainsi que celle des enseignants au niveau secondaire.
4. La pénurie de femmes dans les postes de direction.

1. *Le premier secteur* touche les étudiant(e)s et leur choix de matières et par conséquent leurs choix de carrière. Le nombre de filles qui choisissent des carrières non-traditionnelles continue à être minime. En 1981 au Canada 74% des femmes qui travaillaient se retrouvaient dans les secteurs traditionnels: travail administratif, services, commerce, médecine et santé et enseignement (*Statistique Canada, 1984*). Les filles dans nos écoles ont toujours tendance à se concentrer dans les disciplines dites féminines.

Puisque le travail à faire dans ce domaine est énorme et très important, certains conseils scolaires commencent à créer des postes de conseillère de la condition féminine. Pourtant, ces conseils sont peu nombreux. Il est beaucoup plus fréquent que les problèmes des



Illustration by Jane Northey

étudiantes et des employées soient la responsabilité d'une seule personne. En général, les conseils qui sont prêts à considérer les problèmes ne sont pas prêts à allouer les ressources nécessaires afin de faire un travail efficace. Une personne ou souvent même un comité de bénévoles se trouve responsable d'élaborer et de mettre en oeuvre des stratégies visant toutes les femmes, chez les étudiant(e)s comme chez le personnel: une tâche évidemment impossible.

Comme de raison, l'élève est le noyau d'un conseil scolaire. Malheureusement, il s'ensuit qu'on oublie souvent le personnel. Le Ministère de l'Éducation de l'Ontario vient de publier un prospectus sur l'action positive qui fait une distinction nette entre ce qui se rapporte au personnel féminin et les stéréotypes sexuels que l'on retrouve dans les programmes scolaires. L'action positive se définit donc

dans les conseils scolaires de l'Ontario comme une politique axée uniquement sur les employées.

2. *Le deuxième secteur* – Bien que la plupart des gens se disent en faveur de l'égalité des chances pour les femmes, il existe toujours une différence importante entre la condition des hommes et des femmes dans le monde du travail, ainsi qu'un écart substantiel au niveau de la rémunération moyenne versée aux hommes par rapport à celle des femmes.

Dans les conseils scolaires cet écart existe à deux niveaux: a) entre les enseignantes et les enseignants b) entre les enseignant(e)s et le personnel de soutien. Le traitement moyen d'un enseignant canadien est de \$38,615 tandis que celui d'une enseignante est de \$32,451 (*Statistique Canada, 1983-84*; ces statistiques comprennent les postes de responsabilité).² Le traitement des enseignant(e)s est

basé sur une grille qui tient compte de l'éducation et de l'expérience du candidat ou de la candidate. Cette grille s'applique également aux femmes et aux hommes. Donc, l'égalité de rémunération existe pour tout travail exigeant les mêmes qualifications et une expérience équivalente. La différence est attribuable à la nature des postes que détiennent les hommes et les femmes à l'intérieur du système. Les enseignants se trouvent dans 82% des postes de responsabilité dans l'enseignement au Canada (*Statistique Canada, 1983-84*; ces postes de responsabilité comprennent les postes de directeurs, directeurs adjoints et chefs de section).

L'autre écart salarial qui existe dans les conseils scolaires existe entre le personnel enseignant et le personnel de soutien. En 1984, le salaire moyen d'un(e) enseignant(e) était \$35,487 (*Statistique Canada, 1983-84*). Le salaire moyen de ceux qui font un travail de soutien n'est pas documenté. Pourtant, les secrétaires canadiennes gagnent une moyenne de \$12,559 par année (*Statistique Canada, 1984*). Dans ces postes, les salaires sont très bas et les possibilités de promotion, minimes. La différence entre les qualifications que possèdent les secrétaires et leurs patrons (directeur d'école par exemple) est énorme. De plus, les salaires des secrétaires sont plus bas que ceux des gardiens ou des conducteurs de camion. C'est le phénomène du cantonnement des femmes dans le secteur du travail de bureau. Il faudrait un effort beaucoup plus sincère de la part des conseils scolaires pour mettre fin à ce cycle vicieux. La notion de salaire égal à travail égal est loin d'être une réalité dans les conseils scolaires. Il n'y a qu'un seul conseil scolaire, celui de North York à Toronto, qui ait mis en oeuvre un programme d'objectifs et d'échéanciers pour le recrutement et la promotion des femmes.

3. *Le troisième secteur* – Une des caractéristiques universelles des systèmes scolaires est la prépondérance des femmes aux cycles primaire et moyen et le manque de femmes aux cycles intermédiaire et supérieur, de même que dans les postes de responsabilité. Un style de leadership bien traditionnel nous hante toujours. Le rôle de la femme à l'école comme au foyer consiste en une fonction de soutien. Ce sont les hommes qui traditionnellement représentent l'autorité. Même aujourd'hui, quand on pense à un directeur de l'enseignement et à un

professeur de la maternelle, on envisage deux groupes différents qui ne sont divisés que par le sexe. Trop souvent les femmes sont jugées selon des critères arbitraires en tant que groupe et non pas selon des compétences personnelles. En général, le côté affectif de l'enseignement est laissé aux femmes. La discipline, c'est le domaine de l'homme. Bien qu'on soit de plus en plus conscient(e)s de l'importance de partager ces deux rôles, nous souffrons toujours des effets des stéréotypes sexuels. Le nombre d'hommes diplômés des collèges d'enseignement qui sont qualifiés pour enseigner aux petit(e)s, reste très bas. Les stéréotypes encore une fois! La mutation des professeurs entre les deux paliers (élémentaire et secondaire) devient plus rare, à cause du problème du personnel excédentaire. Dans certaines conventions collectives, une telle mutation entraînerait une perte d'ancienneté. Dans une profession où l'âge moyen est déjà assez élevé, cette condition élimine un des remèdes possibles au problème des modèles de rôles de femmes dans les postes divers.

4. *Le quatrième secteur* – Le nombre de femmes occupant des postes de direction dans la plupart des organismes, y compris les conseils scolaires, est très disproportionné au nombre de femmes qu'on y emploie.

Pour l'année scolaire 1983-84 dans les écoles élémentaires canadiennes il y avait 124,838 professeurs, dont 66% (82,569) étaient des enseignantes et 34% (42,269) étaient des enseignants (Statistique Canada, 1983-84). Pourtant, les femmes n'occupaient que 16% (1,363) des postes de directeurs d'école et 24% (721) des postes de directeurs adjoints. Au niveau secondaire, nous retrouvons 31% (20,571) d'enseignantes et 69% (46,719) d'enseignants. Dans des postes de responsabilité, les femmes détenaient 5% (89) des postes de directeurs adjoints et 9% (203) des postes de directeurs adjoints et 21% des postes de chefs de section. En somme, aux deux paliers, les femmes détenaient 14% des postes de directeurs d'école, 18% des postes de directeurs adjoints et 23% des postes de chefs de section. Il est bien évident que la situation actuelle est inacceptable, d'autant plus que la situation des femmes ne s'est pas améliorée depuis dix ans. En fait, le nombre de directeurs d'école du sexe féminin a diminué dans les dix dernières années, soit de 17% en 1972-73 à 14% en 1983-84. Il est important de noter

que la fermeture et le regroupement des écoles dans cette période ont sans doute eu un effet sur les statistiques. Dans les autres postes, les femmes réalisaient une augmentation, quoique minimale, – directeur adjoint, de 15% à 18%; chef de section, de 22% à 23% (Statistique Canada, 1983-84).

En conclusion, dans les quatre secteurs d'activité, il est bien évident que les femmes demeurent collectivement une source en grande partie inexploitée de talent et de compétences. Les programmes d'action positive essaient de remédier à cette situation.

LES PROGRAMMES

Les programmes d'action positive varient selon le conseil scolaire en question. Pourtant, il y a quatre grandes étapes par lesquelles il faut passer: planification, analyse, conception et mise en application (Emploi et Immigration, 1982).³

Les stratégies peuvent comprendre entre autres: un programme visant à mieux préparer les administrateurs à l'emploi accru des femmes dans les postes de cadre, des modifications aux méthodes de recrutement et d'embauche, les pratiques en matière d'avancement, un plan d'action pour la mise en oeuvre des buts et des échéanciers, un programme de formation aux postes de cadre à l'intention des femmes, le salaire égal pour un travail de valeur égal, les aptitudes et les exigences professionnelles, les possibilités de congé d'études et de formation pour le personnel de soutien et les congés parentaux payés.

LE FUTUR

Le Ministère de l'Éducation de l'Ontario subventionne actuellement les conseils scolaires qui désirent mettre sur pied un programme d'action positive. Ces fonds d'encouragement, qui seront disponibles pendant deux ans, sont bien importants parce qu'en fin de compte le but de l'égalité des chances ne peut être réalisé sans ressources financières et humaines. Faute de mesures obligatoires de la part des gouvernements provinciaux, les femmes doivent se fier à la bonne volonté des conseils scolaires pour faire implanter des programmes d'action positive. Ainsi, l'aide financière pourrait faire augmenter le nombre de conseils qui instaurent des programmes volontaires.

Le Ministère de l'Éducation de l'Ontario est le seul à avoir initié une telle

politique. Il est à noter qu'à ce jour, malgré ces initiatives, parmi les cent quatre-vingt-six conseils scolaires de l'Ontario financés par les fonds publics, à peine 25% ont fait une demande pour obtenir ces fonds. De plus, on n'y trouve que dix-sept coordonnatrices de l'action positive, dont dix travaillent à plein temps et sept à temps partiel (Bureau de l'action positive, Ministère de l'Éducation de l'Ontario, juin 1985).

De fait, le progrès des conseils scolaires dans le domaine de l'action positive est minime. Toute personne intéressée par cette question se doit de faire pression sur les femmes et les hommes politiques pour faire imposer des programmes de mesures positives obligatoires et pour le moins établir des fonds d'encouragement. Rien de plus juste!

¹Statistique Canada, "La femme dans le monde du travail," 1984, Ministre des Approvisionnement et Services Canada, Catalogue 99-940, Graphique 10.

²Statistique Canada, "Salaries and qualifications of teachers in public, elementary and secondary schools," 1983-84, Ministre des Approvisionnement et Services Canada, Catalogue 81-202, Table 1.

³Emploi et Immigration Canada, *Manuel de formation technique*, 1982, Ministre des Approvisionnement et Services Canada, Catalogue MP 43-113/1982F, p. 45.

Laurie Clement est conseillère de l'action positive. Elle a travaillé pendant quelques années au Conseil Scolaire d'Ottawa.

ANCIENT DIAGNOSIS

Spotlights,
doctor peering,
me small, naked on the clinic table,
"Probably worms, check her bedsheets,
underwear."

For months I couldn't meet
my parents' eyes.
Afraid to eat, eyes closed in the bathroom,
on Sundays refusing communion,
washing my body raw

At night I writhed in dark
infested dreams Jabbed on hooks,
swallowed alive, tall shadows
fishing in the laundry

For years I buried them,
dressed my life in white

Even when I came home clean,
feared their eyes.

Donna Langevin
Toronto, Ontario