

Egalité filles-garçons à l'école

Contribution de la Fédération SUD éducation pour le Haut Conseil à l'Egalité

L'égalité filles/garçons reste encore un enjeu majeur au sein des établissements scolaires, de la maternelle à l'université.

Les élèves, directement ou indirectement, sont victimes de nombreuses inégalités et stéréotypes sexistes : programmes, manuels et littérature jeunesse ne rompent pas assez (voire perpétuant explicitement) avec les stéréotypes de genre, choix d'orientation plus ou moins consciemment contraints pour les filles (malgré des résultats égaux ou supérieurs aux garçons) et qui se répercutent dans la division sexuée du travail et les inégalités professionnelles dans la vie active, pratiques de classe et formes de sociabilité marquées elles aussi par le poids des stéréotypes sexistes. Cette brève énumération, loin d'être exhaustive par ailleurs, montre que ces problématiques se jouent dans les relations entre élèves, mais également dans le rapport de l'institution avec ses élèves, à travers les différences sexuées d'orientation, le double standard que les enseignant-es appliquent dans l'appréciation du travail de leurs élèves, selon qu'ils/elles sont filles ou garçons.

La lutte contre cet état de fait repose bien souvent sur le volontarisme des équipes éducatives, par des projets menés par exemple dans le cadre des CESC dans les établissements secondaires ou dans le cadre des heures dévolues à l'éducation à la vie affective et sexuelle. Pour exemple, dans l'académie de Lille, des formations, assurées par infirmières, médecin scolaire et sexologue, sont proposées aux collègues afin d'organiser ensuite, en co-animation, des séances de 2h pour des élèves de 4^{ème} en groupes non-mixtes de 10 à 14 élèves puis l'année suivante en 3^{ème} pour des groupes mixtes. Ces séances permettent de répondre aux questionnements des élèves, tout en soulignant qu'il y a autant de sexualités que d'individus, et en contre-carrant les stéréotypes sexistes et/ou hétérocentrés.

Face aux initiatives de terrain, à l'énergie des collègues pour faire vivre des projets luttant contre les inégalités et stéréotypes sexistes, on ne peut que constater hélas le manque de prise en charge et de volontarisme de notre hiérarchie, dont l'exemple le plus criant a été l'abandon des ABCD de l'égalité expérimentés dans certaines écoles.

Pour faire passer la pilule de cet abandon, nous étai promis, à grands renforts d'interventions médiatiques, un ambitieux « plan d'action pour l'égalité filles/garçons à l'école ». Après des mois d'attente, pendant lesquels n'en doutons pas, le Ministère de l'Education Nationale a œuvré avec sérieux et détermination à son élaboration, il nous a enfin été dévoilé, en particulier à travers un site internet dédié. Et c'est peu dire que la montagne a accouché d'une souris...

Les annonces sur la formation laissent clairement présager que cette question passera à la trappe. Pour la

formation continue, ce sont d'abord les IEN et les IA-IPR qui seront formé-es aux questions de l'égalité filles/garçons pour sensément former ensuite les personnels. Nous le redisons : dans un contexte d'austérité où les moyens de formation et le temps des animations pédagogiques sont restreints, bien peu d'enseignant-e-s auront accès à des formations sur ces thèmes. Pour la formation initiale, les modules annoncés existent déjà dans les ESPE, et l'autonomie de chacune rend très variable la prise en compte de ces thématiques.

Pour pallier ce déficit annoncé de formation en présentiel, une solution miracle : le numérique !

Le dispositif M@gistère dans le première degré, comme les autres outils de formation continue à distance informatisés dans le second degré, sont présentés comme des recours utiles. Rien ne remplace pourtant le contact direct, le partage des expériences entre enseignant-e-s pour permettre la réflexion et l'élaboration collectives de nouvelles pratiques pédagogiques. Ces dispositifs de pseudo-formation dédouanent à peu de frais notre institution de son obligation à former véritablement ses personnels, et instaurent des modes de management fondés sur l'individualisme, l'infantilisation et le flicage.

La fameuse « mallette pédagogique » devait également être un outil magique. Que voit-on dans cet onglet du site dédié ? Une vidéo de 6mn nous permettant d'écouter la bonne parole de Mme Robine, qui présente les inégalités filles/garçons comme un « handicap démocratique » mais aussi comme un « handicap économique » (d'ailleurs les partenariats présentés ne concernent que le monde de l'entreprise !). Pour le gouvernement le grand scandale du sexisme n'est donc pas dans les rapports de domination qu'il induit, pas dans l'oppression étouffant épanouissement et émancipation des un-e-s et des autres...non, il est dans le « handicap économique » qu'il engendrerait. Triste signe, un de plus, de l'allégeance de ce gouvernement aux prérogatives du libéralisme, et de son absence de considération pour un projet de société émancipateur.

Par ailleurs, cette mallette n'a bien de pédagogique que le nom : les pistes pédagogiques sont purement et simplement indigentes. Quelques lignes pour chaque chapitre de programme, aucun document, aucune séquence-type, aucune biblio ou sitographie...

La liste des partenaires agréés renvoie au site du MEN, avec une liste de toutes les associations, dans tous les domaines : aucune visibilité sur les associations de défense des droits des femmes et des LGBT, noyées dans ce grand fourre-tout.

Le renvoi à la campagne contre le harcèlement ne porte pas sur les thématiques spécifiquement sexistes et LGBTphobes.

La lutte contre les stéréotypes de genre, qui sont le fondement des discriminations, n'est pas évoquée. De même que ne sont pas évoquées les LGBTphobies, qui pourtant ont des effets dévastateurs sur les jeunes lesbiennes, gays, bi-e-s et trans dans les établissements scolaires.

Au regard des enjeux essentiels que recouvre la lutte contre le sexisme et les LGBTphobies en milieu scolaire, tant d'indigence et de travail bâclé ne peuvent que susciter notre colère et renforcer notre détermination à porter notre projet d'une autre école et d'une autre société. Cela pourrait notamment passer par :

- la re-intégration du concept de genre dans les textes officiels et sa prise en compte dans l'élaboration des programmes
- la prise en compte de ces questions dans les enseignements et notamment l'introduction dans les manuels de développements sur l'histoire des femmes, non pas sur un strapontin dans des dossiers documentaires annexes, mais dans le corps du texte et le fil de l'histoire (documents-sources d'auteurs, féminisation des textes, évocation systématique de la place des femmes, vision genrée des événements et des concepts)
- la mise en œuvre de pratiques de classe favorisant la circulation égalitaire de la parole, les pratiques collaboratives, l'apprentissage de toutes les disciplines (littéraires, scientifiques, artistiques, sportives) pour toutes et tous
- l'effectivité des séances d'éducation à la sexualité prévues dans les textes officiels et la prise en compte dans ces séances d'une perspective non hétérocentrée, qui mette sur un pied d'égalité toutes les orientations sexuelles et toutes les identités de genre
- la mise en place de dispositifs dédiés (comme l'étaient les ABCD de l'égalité) permettant aux élèves de réfléchir spécifiquement aux discriminations et stéréotypes de genre, et de les déconstruire
- la promotion de projets et d'interventions d'associations ou organisations laïques (Planning Familial, SOS Homophobie par exemple) pour compléter les actions et pratiques pédagogiques mises en œuvre dans les établissements

Enfin, se pencher sur les inégalités sexistes qui touchent les établissements scolaires ne doit pas amener à considérer cette question du seul point de vue des rapports filles/garçons, c'est-à-dire du point de vue des élèves. En effet, les inégalités sexistes au sein de l'Education Nationale s'expriment également au niveau des hommes et femmes, c'est-à-dire des personnels. Bien que cela ne soit pas exactement l'objet de cette consultation, SUD éducation, en tant que syndicat, et en tant que syndicat de transformation sociale, se doit de pointer ces inégalités frappantes, visibles dans bien des domaines :

- Le mythe veut que la fonction publique soit le lieu même d'exercice de l'égalité salariale entre hommes et femme. Qu'en est-il dans les faits ? Dans l'Education Nationale, à ancienneté égale, le salaire des femmes progresse moins vite que celui des hommes, dont le taux de promotion est très supérieur à celui des femmes.

L'indice moyen des hommes est supérieur à celui des femmes qui ne représente que 90% de l'indice moyen masculin. Cet écart, qui s'accroît en fin de carrière, est de 460 euros sur un salaire brut. En cause notamment, les retards de notation du fait de congés maternité ou parental (dans le second degré, en cas de congé maternité, seule la moitié de la note administrative de l'année précédente est reconduite). Cette progression inégalitaire est par ailleurs le résultat d'inégalités de traitement dans la notation et le passage d'échelon : les hommes sont mieux notés en fin de carrière et sont privilégiés dans le passage à la hors classe notamment.

Au moment de la retraite, les femmes subissent plus la décote (19,2% contre 18,7% pour les hommes), et surtout bénéficient moins de la surcote (24% contre 33%)

- Toute hiérarchie est synonyme de mécanismes de domination. Au sein de l'Education Nationale comme de la société, cette domination est notamment patriarcale. En effet, les hommes sont surreprésentés dans les filières dites «prestigieuses» (seulement 35% de femmes enseignantes à l'université, alors qu'elles sont plus de 80% à l'école primaire, et 57% dans l'enseignement secondaire), dans les postes de direction (les trois quarts des recteurs et chefs d'établissements du secondaire sont des hommes)...tandis que les femmes composent l'essentiel des personnels précaires (contractuelles) et de catégorie C (agentes). Les jurys de concours, les corps d'inspection, parce que largement masculins (40% seulement des IA-IPR du secondaire sont des femmes, et dans le premier degré, féminisé à plus de 80%, les IEN sont à 55% des femmes), contribuent à perpétuer des mécanismes de cooptation masculine.
- Comme tous les autres lieux de travail, l'Education Nationale n'échappe pas aux problématiques de harcèlement : insultes, brimades, ostracisme, «plaisanteries» déplacées, agressions sexuelles... les formes de harcèlement peuvent être multiples, touchent toutes les catégories de personnel, et peuvent être dictées par des logiques tant sexistes que LGBTphobes.

On le voit, tant au niveau des élèves que des personnels, le bilan est accablant en termes d'inégalités sexistes au sein de l'Education Nationale. Trop souvent minorées ou invisibilisées (en particulier s'agissant des personnels), ces inégalités doivent être combattues avec détermination, par des mesures volontaristes et ambitieuses, mises en œuvre grâce à des moyens concrets.

Le 15 juin 2015