Remerciements

Le contexte de la pandémie de COVID-19 a modifié la démarche qui était prévue pour la réalisation et la production de cet ouvrage collectif, cependant, il est le résultat d'une collaboration non-hiérarchique entre 16 auteures qui ont appris à se connaître à partir de leurs expériences respectives. Il convient en ce sens de remercier toutes les personnes, persévérantes et résilientes ayant décidé de se laisser prendre au jeu, terminer le projet dans une situation difficile et permettre de présenter maintenant cet ouvrage.

Ce projet n'aurait pu voir le jour sans la contribution de toutes ces auteures, mais aussi sans une équipe de traduction cubaine autant vers l'espagnol que vers le français. Nous remercions chaleureusement Rebeca Torres Serrano qui a dirigé l'équipe composée de : Rosalía Arcos Álvarez, Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez, Xiomara Coello Díaz, Claudia Lianet Córdova Figueira, Elianis Páez Concepción et Yilennis Rodríguez Ramírez.

Ce projet a aussi été rendu possible grâce au soutien financier de bailleurs de fonds. Nous remercions grandement l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Université du Québec à Montréal et l'Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM), ainsi que toutes les auteures francophones pour leur collaboration financière personnelle.

Les auteures cubaines souhaitent remercier la possibilité qu'elles ont eu de faire partie de ce projet rendu possible grâce à l'initiative, au dévouement et à la persévérance de Louise Lafortune, qui transmet son enthousiasme à celles et à ceux qui l'entourent pour collaborer à ce beau projet. Nos remerciements s'adressent également aux auteures canadiennes et à toutes celles qui ont collaboré pour rendre cette publication possible, en particulier l'équipe de traductrices cubaines et à celles qui ont fait la correction linguistique en français qui a permis de réaliser deux livres dans leur version originale.

Nous tenons également à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la correction linguistique : Marie-Claude Plourde, Noëlle Sorin, Marie-Cécile Guillot et Mélanie Raymond pour la version française et Salvador Escalante Batista pour la version espagnole. Un merci spécial à la jeune artiste cubaine Dailyn Álvarez Martínez qui a réalisé l'œuvre de la page couverture.

Nous remercions également la maison d'Éditions JFD pour son ouverture à réaliser un projet en français et en espagnol, à favoriser un accès libre et à diminuer ses coûts pour un projet subventionné minimalement.

Introduction de deux chercheuses inspirantes de la relève

J'ai rencontré Louise Lafortune il y a cinq ans, lors d'un événement à Montréal (Québec, Canada), dans le contexte du milieu académique féministe québécois (2016). Nous nous sommes tout de suite bien entendues, toutes deux passionnées de voyage, toujours en mouvement et remplies de nombreux projets ayant des objectifs communs. Une riche collaboration s'est rapidement développée, et je suis privilégiée d'avoir été invitée à collaborer à cet ouvrage collectif Femmes en situations professionnelles : perspectives cubaines et canadiennes. Cet ouvrage est une suite du livre *Enfoque de género para lograr más equidad* qui a été lancé en avril 2019. J'étais présente au lancement et j'ai pu constater le désir des Cubaines de participer à un autre projet visant un plus large public cette fois, et à publier autant en français qu'en espagnol. J'étais enchantée par l'invitation à collaborer à cet ouvrage collectif. Faire partie de ce projet, avec des auteures canadiennes et cubaines a dépassé mes attentes initiales. Partager mes recherches dans ce contexte m'a encouragée à écrire une production plutôt biographique. J'ai pu changer ma perspective d'investigation habituelle, liée à ma formation dans la sphère politico-sociale, c'est-à-dire aborder les phénomènes de manière déductive. Ce fut un défi de changer de perspective. Le défi de l'écriture était d'adopter un style d'écriture sensible au sein d'un texte académique, dans lequel l'affectif s'exprime de la même manière que le cognitif.

> **Élise Ross-Nadié**

J'étais aussi présente à l'événement d'avril 2019 et j'ai été charmée par l'invitation à collaborer à cet ouvrage collectif. M'intégrer à ce projet, en compagnie d'auteures canadiennes et cubaines, a dépassé mes attentes initiales. Partager mes recherches dans ce contexte m'a stimulée pour la rédaction d'une production plutôt biographique. J'ai pu surpasser mes habitudes de recherches liées à ma formation en politique sociale cubaine, c'est-à-dire d'aborder les phénomènes de manière déductive. Cette formation politique émanant d'une sensibilité à l'égard des plus démunis m'a amenée à développer une prise en charge protectrice sur le plan institutionnel, associé à la conscience collective altruiste. Bien que cette pratique constitue une valeur féministe, dans ce regard vers l'autre qui s'éloigne parfois du regard vers l'individu, en particulier du regard vers soi-même, ce fut un défi de changer de perspective. Ce défi de l'écriture a été d'adopter dans ce texte à caractère professionnel une écriture sensible dans laquelle la dimension affective s'exprime au même titre que l'aspect cognitif.

Marybexy Calcerrada Gutiérrez

Ce livre présente un ouvrage rassemblant les écrits de chercheuses, jeunes et moins jeunes, provenant de secteurs diversifiés basées à Cuba et au Canada. « Être une femme au travail, comment ça se vit ? » et « Que vivez-vous en tant que femme au travail ? » sont les questions que nous avons posées aux 16 auteures qui collaborent à cet ouvrage collectif.

L'objectif initial du projet était de pouvoir partager des expériences professionnelles et de travailler collectivement les textes selon une méthode itérative, c'est-à-dire que chacune des auteures était invitée à rédiger son article, en plus d'effectuer une relecture commentée de l'article des autres à divers moments de l'évolution du projet. Cette méthode devait être mise en place lors de l'édition 2020 de la Conférence internationale sur le langage, la communication et la culture étrangère (WEFLA) associée au Séminaire des études canadiennes (Secan) devant se tenir en avril 2020 à l'Université de Holguín. Nous allions pouvoir échanger des idées, partager des expériences et nous rencontrer dans ce contexte foisonnant et stimulant. Mais en mars 2020, les frontières se ferment, c'est l'avènement de la pandémie de COVID-19 qui déstabilise tout sur son passage, au Canada comme à Cuba. Dans ce contexte extraordinaire, le projet a changé de forme, et les échéanciers ont dû s'adapter à cette nouvelle temporalité créée par la pandémie.

Les textes que vous trouverez dans cet ouvrage mettent à l'honneur et soulignent la grande diversité d'expériences professionnelles vécues par des femmes aux parcours et aux origines diversifiés, et s'inscrivent dans un désir d'intégrer la perspective féministe intersectionnelle de manière incarnée. L'intersectionnalité, une notion qui naît en 1989, est d'abord utilisée par une juriste et chercheuse féministe noire, Kimberlé Williams Crenshaw, et qui postule qu'il est impossible de penser les relations de genre sans prendre en considération les questions liées à la race, à la classe sociale ou à la dimension culturelle. L'intersectionnalité intègre aussi l'idée que plusieurs systèmes d'oppression, le patriarcat, le classisme et le racisme certes, mais aussi l'hétéronormativité, l'âgisme, le capacitisme, la grossophobie et la transphobie, s'alimentent et se construisent mutuellement, et que la lutte contre ceux-ci doit se faire de manière simultanée (Pagé, 2014). L'intersectionnalité comprend ces systèmes interconnectés et propose un nouvel éclairage sur les manières dont les inégalités sociales s'articulent (Hill Collins, 2019). La centralité de l'expérience comme source de connaissances et la valeur différentielle de l'expérience des femmes noires, latino-américaines, des personnes pauvres et des personnes de la communauté LGBTQIA+[1] sont des débats épistémologiques et méthodologiques qui traversent l'intersectionnalité (Hill Collins, 2019).

Les auteures des textes colligés sont plurielles. Elles sont professeures, gestionnaires, infirmières, chercheuses, travailleuses autonomes, mathématiciennes, directrices, ingénieures, fonctionnaires. Elles habitent Holguín, Montréal, Ottawa, Régina, la ville ou la campagne. Elles représentent plusieurs générations et proviennent, entre autres, de l'Université du Québec à Trois-Rivières, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université de Régina, de l'Université Laval, de l'Université Concordia, de l'Université d'Holguín, de l'Université de l'Oriente (Cuba) et de l'Université de Santiago de Cuba.

L'ouvrage est divisé en trois sections. La première, « Des expériences universitaires », présente les textes de Marie-Cécile Guillot, Yaquelin Cruz, Noëlle Sorin et Yohannia Ochoa Ardite. Elles abordent, entre autres choses, les réalités des femmes travaillant dans le milieu universitaire, qu'elles occupent des postes de direction ou de gestion, ou encore qu'elles gravitent dans le milieu de l'éducation supérieure. « Quelles sont les barrières vécues par les femmes ? », « Quel est l'état de la situation actuelle pour les femmes

1. Le sigle LGBTQIA+ signifie Lesbienne, Gai, Bisexuel, Trans, Queer, Intersexuel, Asexuel. Le + fait référence aux autres possibilités en lien avec l'identité de genre et/ou l'orientation sexuelle.

dans ces milieux ? » et « Comment mieux prendre en compte le genre dans un contexte scolaire plus général ? » sont des questions abordées dans cette section.

La seconde section « Des regards sur le racisme » rassemble les textes de Deborah Nadima Kadulua, Élise Ross-Nadié, Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Nayare Suárez Arias, Janette María Garcias Cobas et Léonie Mvumbi Mambu, et traite notamment de l'intersection entre le genre et la racisation dans les barrières d'accès à l'éducation supérieure à Cuba. Elle présente aussi les trois expériences de femmes noires aux parcours et aux âges différents, toutes trois habitant le Canada. L'une abordera la question des impacts vécus par les femmes noires en lien avec leurs choix capillaires dans un contexte professionnel, l'autre présentera son parcours professionnel à trois divers moments de sa vie, et la dernière abordera les spécificités de son parcours de femme immigrante.

La troisième et dernière section « Des expériences singulières » met en scène Reinelde Landry, Leidiedis Góngora Cruz, Bárbara Márquez Montoya, Louise Lafortune, Claire Deschênes ainsi que Vilma Páez Pérez. Cette section traite des leviers constitués par le fait d'être une femme dans un contexte professionnel. Elle aborde aussi comment la révolution cubaine a permis aux femmes de sortir de leur rôle traditionnel de femmes à la maison pour accéder à des espaces de travail professionnel. Les expériences, les embûches et les réussites de deux femmes, féministes, pionnières dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques sont aussi présentées.

Le contexte de la pandémie de COVID-19 a rendu complexes la réalisation et la production de cet ouvrage collectif, mais il est sans conteste le fruit d'une collaboration fertile et non hiérarchique entre 16 auteures aux réalités multiformes.

Bonne lecture !

Élise Ross-Nadié
Marybexy Calcerrada Gutiérrez

PREMIÈRE PARTIE

Expériences universitaires

1

EXPÉRIENCES DE FEMMES UNIVERSITAIRES QUÉBÉCOISES

Marie-Cécile Guillot
Université du Québec à Montréal (UQAM)
guillot.marie-cecile@uqam.ca

INTRODUCTION

Dans son rapport de 2016, l'Institut du Québec mentionne que le taux d'activité des femmes est en hausse constante depuis les années 2000 (Bérubé, 2017). En outre, elles sont de plus en plus présentes dans des postes de direction ainsi que dans des conseils d'administration. À l'université, le pourcentage de femmes professeures augmente d'année en année, passant de 12,8 % en 1970 à 40,6 % en 2018 (Statistique Canada, 2020). Au-delà de ces chiffres, qu'en est-il de la réalité sur le terrain ? Ce chapitre dresse un bref survol historique de la place des femmes dans le milieu de l'éducation supérieure ainsi qu'un aperçu de la situation actuelle. Deux professeures d'université et moi-même rapportons ce qui est vécu au quotidien : les débuts de carrière; les différentes sphères de la profession, tant sur le plan de l'enseignement et de la recherche que de celui de l'avancement hiérarchique; enfin, le rôle du milieu familial sera abordé.

1. D'HIER À AUJOURD'HUI

Dans les années 1950, environ 25 % des femmes sont actives sur le marché du travail, alors qu'à peu près tous les hommes sont actifs dans cette même période (Statistique Canada, 2018). Après la Seconde Guerre mondiale, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail (Bilge, 2016), faisant en sorte que le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître pour atteindre 82 % en 2014 (Moyser, 2017). Parallèlement, les femmes sont de plus en plus scolarisées; en effet, alors qu'en 1904, pour la première fois,

une femme obtient un diplôme universitaire[1], en 2016, 40 % d'entre elles possèdent un diplôme universitaire (Moyser, 2017). De plus, toujours en 2016, « les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir atteint le niveau collégial (21 % c. 17 %) ou universitaire (33 % c. 26 %) » (Institut de la statistique du Québec, 2020, p. 2). En 2016, 40 % d'entre elles possèdent un diplôme universitaire (Moyser, 2017).

Malgré toutes ces avancées en matière d'éducation, les femmes semblent encore avoir de la difficulté à se tailler une place dans le monde universitaire, surtout pour des postes de direction. En effet, comme le mentionnent Pigeyre et Sabatier (2011, p. 220), « alors que les formations scolaires et universitaires sont très largement ouvertes aux filles depuis les années 1970, le monde académique reste encore fortement inégalitaire notamment dans les postes hiérarchiques plus élevés ». En 2018, 62,5 % des postes dans un décanat étaient encore occupés par des hommes (Statistique Canada, 2020). Et en mai 2010, lorsque le gouvernement canadien inaugure son nouveau Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), les 19 premières personnes titulaires de ces chaires sont des hommes (Benoît, 2013). Le *Journal des affaires universitaires* fait le même constat en 2016 : « Les femmes ont encore du mal à accéder aux plus hauts postes universitaires » (Tambouri, 2016).

Une fois que les femmes sont entrées en poste, qu'en est-il de la réalité sur le terrain ? Outre mon expérience personnelle, deux professeures d'université ont accepté de participer à une entrevue pour parler des débuts de carrière, de différents volets de la tâche d'une professeure et de leur quotidien. Tels sont les sujets abordés dans ce qui suit; ces propos sont commentés avec des études et des travaux de recherche effectués quant à la place des femmes à l'université.

2. DE NOS JOURS, TROIS PROFESSEURES TÉMOIGNENT

Tout d'abord, je vais me présenter et fournir quelques données sociodémographiques des deux professeures qui ont été interrogées. Elles sont âgées de 45 à 50 ans et ont été embauchées à l'université il y a moins de 10 ans. Elles sont toutes les deux professeures en communication. L'une d'elles a des enfants alors que l'autre non. Pour ma part, j'enseigne le français aux personnes immigrantes et je suis à l'emploi de l'université depuis près de 30 ans. Je me situe dans la tranche d'âge de 50 à 55 ans et j'ai un enfant

1. Marie Sirois obtient un certificat en littérature de l'Université Laval en 1904 (Charron, 2003).

d'une vingtaine d'années maintenant. Les entrevues ont eu lieu durant l'automne 2019 et ont été réalisées dans le but de rédiger le présent texte. Les différentes composantes de la tâche de professeure seront abordées, mais un accent sera mis sur l'avancement hiérarchique, étant donné mon expérience personnelle et professionnelle.

Quelle que soit l'organisation (privée ou publique), l'atteinte des postes de direction est difficile, et le cas des universités n'y échappe pas (Pigeyre et Sabatier, 2011). Pigeyre et Sabatier (2011) tentent de donner une explication à ce constat. Elles présentent trois raisons. La première est historique : pendant de nombreuses années, les femmes avaient peu d'accès à des postes de professeures. La seconde concerne l'éducation : les filles sont encore éduquées selon un certain modèle, notamment en ce qui a trait aux charges familiales et à la charge mentale. Enfin, les pratiques et les fonctionnements organisationnels ne favorisent pas l'embauche des femmes. Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay et Brière (2019, p. 34) font le même constat : l'avancement de carrière des professeures représente un défi en raison de trois processus institutionnels qui sont les suivants : « 1) l'accès et l'intégration aux réseaux professionnels; 2) la distribution du travail au sein des départements; 3) les promotions et les rôles de leadership ».

Avant d'aborder les différentes composantes de la tâche du corps professoral universitaire, les deux professeures ont tenu à parler de leur entrée en fonction à l'université.

2.1 L'ENTRÉE EN FONCTION

Les débuts de carrière peuvent être semés d'embûches. Il est essentiel de se faire un nom, de trouver sa place en raison des différents commentaires que les femmes peuvent recevoir. Ces commentaires font référence à l'apparence physique (*Tu es bien coquette*!) ou au parcours académique (*Tu es bien jeune pour avoir un tel CV! Ton CV nous fait honte!*). L'une des professeures interrogées témoigne que le premier document qu'elle a reçu dans son casier, alors qu'elle venait d'être embauchée dans une université (en 2000), était un article sur la lente intégration des femmes dans le milieu universitaire. C'est une collègue qui le lui avait transmis pour lui expliquer qu'elle avait eu de la chance de se faire embaucher. Cette professeure mentionne qu'à son arrivée, deux autres femmes lui ont fait comprendre son privilège : elle pouvait bénéficier d'avantages que les femmes précédentes n'avaient pas pu avoir (congés parentaux, acceptation par les collègues masculins, etc.). La professeure interrogée résume cet événement en se demandant : *Cette posture signifierait-elle que les femmes doivent encore souffrir pour atteindre des postes réservés par le passé à des hommes? Ferait-on ce genre de commentaires à des hommes?*

La tâche des professeures et professeurs universitaires comporte dans la plupart des cas trois composantes, à savoir l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité (le réseau des Universités du Québec, l'Université McGill et l'Université de Montréal, entre autres, sont des institutions où ces composantes sont exigées). Comment se vit le quotidien des femmes à l'intérieur de ces trois composantes ?

2.2 ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

En ce qui concerne l'enseignement, quel est l'apport des femmes ? Le premier élément pourrait être une préoccupation pour favoriser l'inclusion. Inclusion dans leur enseignement et dans les exemples apportés en classe. Pour ma part, je prête une attention particulière aux exercices et aux examens que j'élabore dans le cadre de mon enseignement. Par exemple, les prénoms que j'utilise dans les exercices ou les examens sont des prénoms féminins et des prénoms issus de différentes origines. Une professeure rapporte que, dans ses cours, elle présente des exemples avec des femmes et qu'elle sensibilise les étudiantes et étudiants au fait que le corps enseignant ne féminise pas suffisamment en général. Cette même professeure, dans les modèles, les exercices, les exemples donnés en classe, inclut des homosexuels et des lesbiennes, des Autochtones, des femmes, etc. Effectivement, selon Sussman et Yssaad (2005, p. 6), lorsque les femmes sont plus représentées à l'université, l'inclusion est davantage au rendez-vous, car elles utilisent « des méthodes d'enseignement et des exemples qui conviennent mieux à un auditoire féminin ».

Par ailleurs, les professeures interrogées ainsi que moi-même faisons un autre constat sur l'apport des femmes : l'empathie qu'on nous demande d'avoir envers les autres. En effet, les étudiantes et étudiants vont davantage se confier auprès de femmes; les personnes apprenantes parleront de leur vie privée alors qu'elles seront moins portées à le faire auprès de professeurs masculins. L'interprétation donnée par une professeure à cette observation est que les femmes semblent représenter une figure de maternité, alors que les hommes représentent plutôt une figure d'autorité. Dans nos groupes étudiants, plusieurs ont besoin d'écoute et vont plutôt se confier auprès des femmes. Les professeures sont souvent davantage mobilisées par des relations interpersonnelles avec les autres, que ce soit de la part d'étudiantes ou