

# Femmes en situations professionnelles

Expériences  
cubaines et canadiennes

Sous la direction de :

Louise Lafortune

Vilma Páez Pérez

Noëlle Sorin

Marie-Cécile Guillot

Élise Ross-Nadié

Marybexy Calcerrada Gutiérrez

**JFD**  
Éditions

Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines  
et canadiennes

Sous la direction de Louise Lafortune, Vilma Páez Pérez, Noëlle Sorin,  
Marie-Cécile Guillot, Élise Ross-Nadié et Marybexy Calcerrada Gutiérrez  
© 2022 Les Éditions JFD inc.

---

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du  
Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Titre : Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et cana-  
diennes / sous la direction de Louise Lafortune, Vilma Páez Pérez, Noëlle  
Sorin, Marie-Cécile Guillot, Élise Ross-Nadié et Marybexy Calcerrada  
Gutiérrez.

Identifiants : Canadiana 20220004838 | ISBN 9782897991814

Vedettes-matière : RVM: Femmes dans les professions libérales – Québec  
(Province) | RVM: Femmes dans les professions libérales – Cuba. | RVM:  
Femmes issues des minorités dans les professions libérales – Québec  
(Province) | RVM: Femmes issues des minorités dans les professions libé-  
rales – Cuba. | RVM: Discrimination dans l’emploi – Québec (Province)  
| RVM: Discrimination dans l’emploi – Cuba.

Classification : LCC HD6054.2.C3 Q8 2022 |  
CDD 331.4/810009714–dc23

---

Les Éditions JFD inc.  
CP 15 Succ. Rosemont  
Montréal (Québec)  
H1X 3B6

Courriel : [info@editionsjfd.com](mailto:info@editionsjfd.com)

Web : [editionsjfd.com](http://editionsjfd.com)

Tous droits réservés.

Toute reproduction, en tout ou en partie, sous quelque forme et par quelque  
procédé que ce soit, est strictement interdite sans l’autorisation écrite pré-  
alable de l’éditeur.

ISBN : 978-2-89799-181-4

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2022  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada

Imprimé au Québec

# Table des matières

REMERCIEMENTS .....	9
INTRODUCTION DE DEUX CHERCHEUSES INSPIRANTES DE LA RELÈVE .....	11
<b>PREMIÈRE PARTIE</b>	
<b>EXPÉRIENCES UNIVERSITAIRES .....</b>	<b>15</b>
<b>Chapitre 1</b>	
<b>Expériences de femmes universitaires québécoises</b>	
Marie-Cécile Guillot .....	17
Introduction.....	17
1. D’hier à aujourd’hui.....	17
2. De nos jours, trois professeures témoignent.....	18
3. Le rôle du milieu familial .....	28
Conclusion.....	29
Bibliographie.....	30
<b>Chapitre 2</b>	
<b>Femmes cadres cubaines : points de vue sur l’identité professionnelle selon une perspective genrée</b>	
Yaquelin Cruz Palacios.....	33
Introduction.....	33
1. Équité entre les genres et politiques d’égalité à Cuba .....	34
2. Divergence entre les identités sociales et collectives.....	39
3. Réflexions sur l’identité générique professionnelle de femmes cadres cubaines.....	41
4. Caractérisation de l’identité générique professionnelle des femmes cadres cubaines .....	47
Conclusion.....	54
Bibliographie.....	56

**Chapitre 3**

**Pour la mixité et le non-sexisme à l'école québécoise**

Noëlle Sorin ..... 59

Introduction..... 59

1. La mixité scolaire en éducation physique..... 60

2. La réussite scolaire est-elle sexuée?..... 64

3. La langue française comme vecteur antisexiste..... 71

Conclusion..... 76

Bibliographie..... 77

**Chapitre 4**

**Réflexions sur l'inclusion des femmes en enseignement supérieur à Cuba**

Yohannia Ochoa Ardite ..... 81

Introduction..... 81

1. Réflexions conceptuelles et historiques sur l'éducation et le genre.... 82

2. Visions de femmes en contexte universitaire sur l'équité entre les sexes ..... 89

Conclusion..... 99

Bibliographie..... 100

**DEUXIÈME PARTIE**

**REGARDS CROISÉS SUR LE RACISME ..... 103**

**Chapitre 5**

**Les cheveux des femmes noires, sources de discrimination en milieu de travail**

Deborah Nadima Kadulua ..... 105

Introduction..... 105

1. Les femmes noires et leurs cheveux : un problème de discrimination..... 106

2. La nécessité d'un dialogue ouvert ..... 109

3. Une question de droits civils..... 111

4. Des solutions proposées..... 114

Conclusion..... 116

Bibliographie..... 117

**Chapitre 6**

**Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec (Canada)**

Élise Ross-Nadié..... 121

Introduction..... 121

1. Théories féministes du *standpoint* et intersectionnalité ..... 121

2. Travail/études, débrouillardise et précarité (1999 à 2008) ..... 126

3. Le refus du travail et l'existence dans la marge (2009 à 2015) ..... 129

4. Travail autonome et travail cognitif, le retour (2015 à 2021)..... 130

Conclusion : Pour imaginer de nouveaux mondes ..... 130

Bibliographie..... 133

**Chapitre 7**

**Éducation supérieure à Cuba. Une analyse intersectionnelle du genre et de la couleur de la peau**

Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Nayare Suárez Arias et Janette María García Cobas.....135

Introduction..... 135

1. Pourquoi parler de différences d'accessibilité dans un contexte qui a établi un projet de justice sociale?..... 136

2. Genre et éducation supérieure à Cuba ..... 139

3. L'enseignement supérieur à Cuba depuis les années 1990..... 141

4. Une réflexion sur la composition étudiante des universités cubaines en fonction de la couleur de la peau ..... 144

Conclusion..... 149

Bibliographie..... 149

**Chapitre 8**

**Femme et expérience de travail en contexte d'immigration**

Léonie Mvumbi Mambu .....153

Introduction..... 153

1. Expérience de vie en contexte d'immigration..... 154

2. Travail dans un contexte d'immigration ..... 156

3. Femme immigrante et expérience de travail..... 157

4. Discussion sur l'expérience du travail et stratégies d'adaptation .... 165

Conclusion..... 170

Bibliographie..... 171

**TROISIÈME PARTIE****EXPÉRIENCES PARTICULIÈRES..... 175****Chapitre 9****Le défi d'une jeunesse d'esprit au travail pour plus d'humanité**

Reinelde Landry .....	177
Introduction.....	177
1. Jeunesse d'esprit au travail .....	178
2. Rapport au travail et sens de celui-ci.....	179
3. Parcours atypique.....	180
4. Avantages à tirer et défis à relever .....	183
Conclusion.....	191
Bibliographie.....	192

**Chapitre 10****Femmes et travail à Cuba : une vision basée sur des expériences personnelles**

Leidiedis Góngora Cruz et Bárbara Márquez Montoya.....	199
Introduction.....	199
1. Détour historique sur les conditions des femmes et le travail .....	200
2. Vision à partir d'expériences personnelles .....	204
Conclusion.....	217
Bibliographie.....	218

**Chapitre 11****Féministe et mathématicienne : un duo explosif**

Louise Lafortune .....	221
Introduction.....	221
1. Récits de vie de mathématiciennes de l'Histoire .....	222
2. Un récit de vie de femme en mathématiques .....	223
3. Une situation particulière de femme : microagressions et menace du stéréotype.....	229
Conclusion.....	237
Bibliographie.....	239

**Chapitre 12**

**Pionnière en génie : regard sur une carrière remplie de défis**

Claire Deschênes.....	243
Introduction.....	243
1. Années 60, contextes personnel et social.....	243
2. Résultats de l'étude sur les professions non traditionnelles, sur les ingénieures et professeures en génie au Québec.....	245
3. De première femme en génie mécanique à chercheuse de pointe ...	247
4. Un milieu compétitif, difficile pour les femmes professeures.....	250
5. Pionnière pour la promotion des femmes scientifiques et ingénieures au Québec .....	251
6. Qu'est-ce qui a changé depuis 30 ans pour les femmes en génie?...	254
Conclusion.....	256
Bibliographie.....	258

**Chapitre 13**

**Nous, femmes cubaines : possibilités et défis pour la vie professionnelle  
d'après des expériences personnelles**

Vilma Páez Pérez.....	261
Introduction.....	261
1. La femme dans la Révolution .....	263
2. Femmes et travail à Cuba .....	268
3. Femme à la campagne .....	271
4. Opportunités et défis.....	272
Conclusion.....	274
Bibliographie.....	275

<b>CONCLUSION.....</b>	<b>277</b>
------------------------	------------

<b>NOTICES BIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>289</b>
------------------------------------	------------





# 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 basés 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+<sup>1</sup> 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'Orient (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](mailto: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<sup>1</sup>, en 2016, 40 % d'entre elles possèdent un diplôme universitaire (Moysen, 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 (Moysen, 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 un 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

d'étudiants ou de collègues enseignants, ou même, du personnel en général. Naschberger, Quental et Legrand (2012) le remarquent également en mentionnant que :

Dès la naissance et pendant toute la vie, la reconnaissance est sexuée : on tend à reconnaître et à féliciter les filles et les femmes pour des comportements et des facteurs liés au don aux autres, comme le service, l'aide, l'écoute ou la gentillesse. Par conséquent, les femmes reçoivent moins de reconnaissance pour des qualités liées à des facteurs individuels – comme la ténacité, le courage, l'ambition, le labeur, la combativité –, des qualités qu'on tend plutôt à récompenser chez les garçons et les hommes (p. 45).

Bereni et Marry (2019, p. 747) qualifient cette tradition par l'expression suivante : « les femmes ont des qualités et les hommes ont des qualifications ». Selon une professeure, ce constat fait en sorte que les femmes passent plus de temps à des relations interpersonnelles et à écouter les individus qui composent leur environnement professionnel, un temps qui pourrait être employé à d'autres tâches comme la préparation des cours, la correction, la recherche ou l'écriture d'articles.

Pour ce qui est de la recherche, seulement 27 % des articles scientifiques (tous domaines confondus) sont signés par des femmes (Fortier, 2017). *Les critères d'excellence en recherche ne devraient-ils pas être repensés?*, tel est le questionnement d'une professeure interrogée. Pigeyre et Sabatier (2011, p. 222) soulignent que « la productivité scientifique renvoie à une production particulière et genrée de l'excellence scientifique, celle d'un héros solitaire assez éloigné des réalités quotidiennes ». Deschênes et ses collègues (2019, p. 41) avancent que « l'obtention d'avancement et de subventions est basée sur un système de méritocratie qui ne favorise pas la mise en application de saines conditions de travail et d'harmonisation travail-famille ». Une professeure avance que ce sont des hommes qui ont émis les critères de recherche. Cette même professeure redoute l'avenir quand elle aura son premier enfant. Elle sait que tout va baisser sur le plan professionnel et que tout va s'écrouler quand elle aura des enfants. Elle craint de perdre son réseau et est consciente que son rythme de production ne sera pas le même. La maternité influence effectivement la publication scientifique (Cossette, 2018). Pigeyre et Sabatier (2011) rapportent que des spécialistes en biologie avaient admis la règle

disant qu'un an équivaut à une publication ou à un enfant. Ces auteures soulignent que le fait de s'appuyer sur le nombre de publications pour l'avancement dans la carrière repose sur une :

conception de la science qui est en fait une activité nécessitant un engagement total, voire exclusif, correspondant peu aux possibilités des femmes souvent confrontées au poids de la maternité et des responsabilités familiales à des âges déterminants pour leur carrière (Pigeyre et Sabatier, 2011, p. 227).

Selon Cossette (2018), il existe des biais favorisant les hommes au détriment des femmes : à curriculum vitae égal, les directions de laboratoire vont davantage embaucher un homme chercheur plutôt qu'une femme, et lui offrir un salaire supérieur (Cossette, 2018). Parmi les raisons citées, le fait que la femme puisse être enceinte (et donc absente) constitue un frein à l'embauche et « il y a des domaines où la recherche est tellement compétitive qu'il est difficile même de concevoir prendre des congés » (Langelier, dans Cossette, 2018, p. 1). Enfin, comme les femmes préfèrent rester proches de la famille, elles voyagent moins, diminuant ainsi leur visibilité internationale (Cossette, 2018). Deschênes et ses collègues (2019) font le même constat dans leur étude sur l'avancement des femmes professeures et la maternité. Certaines femmes interrogées estiment que leur avancement est freiné par la maternité ou la présence de jeunes enfants.

Outre la maternité, Pigeyre et Sabatier (2011) relatent que plusieurs études montrent que les femmes sont davantage absorbées par l'enseignement et les tâches administratives, elles sont donc moins disponibles pour la recherche. Ces auteures mentionnent certes que d'autres travaux n'ont pas fait ressortir systématiquement cette différence, néanmoins elles terminent en énonçant que les hommes sont très présents en recherche, ce qui facilite leur avancement de carrière. Une professeure interrogée se demande effectivement si les femmes ne sont pas davantage placées dans des situations de responsabilités organisationnelles plus lourdes faisant en sorte que, pendant ce temps-là, les hommes peuvent davantage se consacrer à leur carrière de chercheur.

### **2.3 LES AUTRES TÂCHES**

Parmi les tâches prévues aux conventions collectives, outre l'enseignement et la recherche, le corps professoral est appelé à travailler sur de nombreux dossiers (telles la création ou modification de programmes, la promotion des programmes, la gestion des stages), à participer à des réunions (départementales ou institutionnelles) et à des comités (comité de programmes,

comité exécutif d'un département). Il sera question ici du quotidien vécu par les professeures interrogées. Par exemple, l'une d'elles mentionne qu'en réunion, lorsqu'elle prend la parole et qu'elle apporte son opinion sur un sujet, les collègues masculins, au lieu de répondre directement à la question posée, vont commencer par un préambule : « On va t'expliquer, on va te dire comment ça fonctionne ». Il s'agit là, selon elle, de remarques plutôt paternalistes et elle a le sentiment que ses collègues masculins cherchent ainsi à dévaloriser son propos. Elle remarque que ce genre de commentaires n'est jamais fait quand un homme prend la parole en réunion.

En outre, une professeure rapporte que les femmes ne peuvent démontrer aucune faille. Mais pourquoi? Est-ce que c'est le résultat d'avoir été marginalisées pendant de nombreuses années, qu'elles ont alors quelque chose à prouver et qu'elles doivent se tailler une place dans leur milieu professionnel? De plus, une professeure mentionne que les femmes ne peuvent être en colère; c'est interprété comme une faiblesse. En effet, plusieurs auteures et auteurs (Bauer, 2012; Hess, 2003; Pierce, 2003) rapportent que la colère chez l'homme est considérée comme un signe de puissance, une forme de vaillance ou un signe d'autorité, alors que la colère chez les femmes est vue comme une perte de contrôle et un comportement hystérique. Les deux professeures disent qu'elles font toujours attention quand elles prennent la parole : elles pèsent leurs mots, restent neutres et ne montrent aucun signe d'émotion.

Toujours en ce qui concerne leur quotidien, les deux professeures et moi-même pouvons témoigner des remarques de tout genre faites aux femmes sur l'apparence physique. L'une des professeures rapporte qu'elle a eu le commentaire suivant émis par un homme gestionnaire alors qu'elle lui rapportait qu'il y avait un manque criant de ressources dans son programme : *T'es tellement plus belle quand tu ne te fâches pas! Aurais-je eu ce même commentaire si j'avais porté une cravate?*, se demande-t-elle. Poser la question, c'est y répondre. L'autre professeure raconte que de nombreux collègues masculins ont remarqué son rouge à lèvres quand elle est passée à la télévision alors qu'elle était interviewée sur un sujet à titre d'experte. Au lieu de lui parler du contenu qu'elle transmettait, les remarques ont porté sur son maquillage.

Je ne peux faire que le même constat à mon sujet. Combien d'hommes m'ont fait des remarques sur mon habillement et mon apparence physique! Des commentaires sur la longueur de ma jupe, sur ma robe qui me sied bien, sur la couleur de mes cheveux (car j'ai une longue chevelure rousse). Lorsque ce genre de commentaires me sont adressés, je me dis que mes

collègues masculins devraient plutôt valoriser mon travail effectué et commenter ma gestion d'un dossier mené à terme. J'avoue, certes, que cela est également fait.

Par ailleurs, à l'université, les professeures et professeurs ont la possibilité d'occuper différentes fonctions; elles/ils conservent toujours leur poste, mais durant un mandat de quelques années, la personne peut avoir une fonction avec des responsabilités. Dans ce qui suit, l'angle de l'avancement hiérarchique des professeures d'université est abordé.

## 2.4 AVANCEMENT HIÉRARCHIQUE

Depuis le début de ma carrière universitaire, il y a près de 30 ans, j'ai toujours occupé des fonctions académiques. Depuis 2020, j'occupe une fonction de direction; sur six postes à responsabilités au sein de ma faculté, cinq sont occupés par des hommes. Je suis la seule femme. Je reconnais que l'attitude est différente par rapport au début des années 2000. Est-ce en raison de la personnalité des hommes qui occupent ces postes (plus ouverts à la présence des femmes dans des postes de direction)? Est-ce en raison des discours tenus depuis les 10 dernières années (voulant que davantage de femmes occupent de tels postes)? Est-ce mon attitude (j'ai plus d'assurance qu'à mes débuts)? Est-ce une combinaison de tous ces facteurs? L'atmosphère me semble moins paternaliste même si certaines remarques peuvent encore être faites, notamment sur mon physique et mon habillement. D'ailleurs, Naschberger et ses collègues (2012) rapportent qu'au terme d'une étude menée auprès de cadres féminines, il y a encore de nombreux stéréotypes à leur égard (être grande, être blonde). Elles concluent en disant qu'« être femme demande de faire plus pour être reconnue » (Naschberger *et al.*, p. 45).

En 2020, les femmes rencontrent encore de nombreux obstacles, faisant en sorte qu'elles sont de plus en plus rares quand on approche du sommet. Cette situation existe également dans le monde universitaire à Cuba (Cruz, 2022a-b); en effet, Cruz mentionne que les femmes se retrouvent dans des postes de subordonnées, alors qu'elles ont le leadership pour occuper des fonctions plus avancées. Selon Benoît (2013), la place et le rôle des femmes dans les établissements d'enseignement supérieur sont toujours précaires. Au Canada, en 2008-2009, le pourcentage de professeures adjointes (premier poste sans permanence acquise) s'élève à 42,6 %, et n'est que de 21,7 % pour ce qui est du poste de titulariat (poste avec permanence, plus haut niveau à atteindre) (Benoît, 2013). Ainsi, l'auteure fait le constat suivant : « plus on gravit les échelons dans le cursus ou dans la carrière, moins il y a de femmes » (Benoît, 2013, p. 1). Dupray et Épiphanie (2020) mentionnent que la part des femmes devenues cadres devient quasi équivalente à celle



des hommes, mais qu'elles continuent à accuser un retard sensible dès qu'il s'agit de postes à responsabilités hiérarchiques. L'explication la plus souvent avancée est que les femmes ont de la difficulté à mener de front vie professionnelle et vie familiale, mais, selon Vandana Juneja, directrice principale de Catalyst Canada (compagnie de marketing), les responsabilités familiales ne constituent pas l'unique raison (Tambouri, 2016). Elle mentionne les obstacles systémiques, le manque de réseaux ainsi que le manque de modèles féminins à la tête d'institutions. Il ressort de cela, néanmoins, que les responsabilités familiales et la maternité pèsent dans la balance. Naschberger et ses collègues (2012) rapportent une étude qui révèle que 55 % des femmes ont le sentiment que leurs congés de maternité ont eu un impact négatif sur la progression de leur carrière. Cette étude indique que :

33 % des femmes cadres interrogées, tous âges confondus, citent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle comme un frein à leur carrière, alors que c'est le cas de 4 % des hommes seulement et qu'aucun homme âgé de 36 à 40 ans ne mentionne ce facteur comme un obstacle (Naschberger *et al.*, 2012, p. 46).

Bereni et Marry (2019) rappellent que, de 1986 à 2010, les hommes ont augmenté leur participation aux tâches domestiques de 13 minutes par jour seulement. Elles rappellent que les femmes ne sont pas égales face au travail domestique et que la charge mentale (devoirs des enfants, organisation des vacances, etc.) repose sur elles. Elles disent que cela est souvent qualifié de double journée de travail et avancent que, « déchargés de ces tâches et soucis domestiques quotidiens, les hommes peuvent plus facilement faire carrière et répondre aux exigences du *travailleur modèle*, dévoué à son métier ou à son entreprise » (Bereni et Marry, 2019, p. 744; italiques dans l'original).

Pourtant, quand les femmes sont plus présentes dans les institutions, les répercussions sont de plusieurs ordres. Elles représentent des modèles positifs faisant en sorte que davantage de femmes vont s'inscrire à l'université. De plus,

le fait que des femmes occupent des postes universitaires de premier plan peut encourager les étudiantes à envisager une carrière à l'université ou dans d'autres domaines aussi bien rémunérés et jouissant d'un statut aussi élevé où les hommes prédominent (Soussman et Issad, 2005, p. 6).

Lafortune (2022a-b) rapporte également qu'une organisation gagnerait à développer une culture de la diversité afin de trouver un équilibre entre la quantité et la qualité du travail réalisé et à réaliser.

## 2.5 FEMMES ET SYNDICAT

Comme j'ai occupé la fonction de secrétaire générale au comité exécutif du syndicat des professeures et professeurs de mon université, syndicat qui comprend plus de 1 000 membres, la question de la place des femmes professeures dans le monde syndical est ici abordée. En 2003, date à laquelle j'ai intégré l'exécutif syndical, le comité exécutif était composé de six membres et, sur ces six membres, j'étais la seule femme. Entre autres tâches, j'assistais à des réunions avec les membres syndicaux d'autres universités. À la première rencontre réunissant les exécutifs de tous les syndicats professoraux (une quarantaine de personnes), je constate que je suis la seule femme. Je fais face à plusieurs attitudes : celles qui sont bienveillantes (*Pauvre toi ! Tu es la seule femme, ça ne doit pas être facile de prendre la parole devant tout le monde !*) ou celles qui m'ignorent ou celles qui sont plus machistes (*Qu'est-ce qu'elle fait là ? Évidemment, elle va nous parler de l'équité salariale ou de la conciliation travail-famille !*). Plusieurs syndicats (tels que la CSN<sup>2</sup> et la FTQ<sup>3</sup>) et différents blogues alimentés par des femmes rappellent que le problème de la sous-représentation des femmes syndiquées demeure dans l'absence de ces dernières sur les exécutifs syndicaux et dans les différentes instances.

Ces rencontres intersyndicales étaient difficiles, alors, chaque fois, je me préparais énormément afin de pouvoir répondre à toutes les questions de mes collègues masculins. Mon impression est que je devais me préparer plus que les autres. D'ailleurs, c'est ce qu'avance Helen Handfield-Jones (spécialiste canadienne en évaluation et recrutement de PDG), « les femmes se présentent aux réunions mieux préparées » (Bérard, 2017, s. p.). Pour aider à l'intégration des femmes dans la hiérarchie, Lortie (2016, s. p.) a publié un petit guide (*Feminist Fight Club*) qualifié de « manuel de survie au bureau pour les femmes ». Une professeure interrogée remarque également que la prise de parole publique des femmes est moins fréquente (en réunions ou dans les médias par exemple), car chez les femmes, il semble y avoir le souci de ne pas dire une stupidité en public.

Lors de mon mandat à l'exécutif du syndicat, à l'époque, ma fille avait cinq ans. Le matin, je pouvais l'amener à l'école, mais le soir il m'était impossible de me libérer. L'équipe de direction syndicale étant composée d'hommes (j'étais la seule femme), ils organisaient des réunions en fin de journée, réunions qui se terminaient après 18 heures, faisant en sorte que je ne pouvais pas arriver à la maison avant 19 heures. De plus, je sentais une pression de la part de mes collègues masculins lorsque j'évoquais le fait que je devais

2. CSN : Confédération des Syndicats Nationaux

3. FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

me libérer pour aller chercher ma fille au service de garde. Le père de ma fille ainsi que mon nouveau conjoint ont été extrêmement présents notamment pour récupérer ma fille à l'école, l'aider à faire ses devoirs, ou encore, pour préparer le souper. Une année, une réunion de trois jours s'est tenue à l'extérieur de Montréal en pleine rentrée scolaire, j'ai donc dû manquer le jour de rentrée de ma fille... Mes collègues masculins ne l'ont pas fait intentionnellement (j'imagine), mais ils ne tenaient pas compte de ma réalité de jeune mère. Certes, ils avaient bien des enfants, mais dans un cas, la mère restait à la maison, dans un autre, la mère se libérait pour aller s'occuper des enfants et, pour d'autres collègues, les enfants étaient déjà grands. Les choses ont changé quelques années plus tard quand un jeune père est devenu membre de l'exécutif. Il a fait valoir qu'il devait aller chercher ses enfants à l'école le soir et que, par conséquent, il devait partir tôt. À partir de ce moment-là, il n'y a plus eu de réunions en fin de journée.

## **2.6 FEMMES ET ÉQUITÉ SALARIALE**

Je suis professeure dans un département d'enseignement des langues secondes. Ce département est constitué d'une large majorité de femmes (85 %). Ce pourcentage peut s'expliquer par le fait qu'il s'agisse d'enseignantes de langues étrangères. Defays (2003, p. 96) le rappelle d'ailleurs quand il énonce que :

en raison de la (dé)valorisation dans certains secteurs d'activités, on voit aussi que les professions en rapport avec les langues étrangères (professeurs de langue, traducteurs et interprètes, responsables de la communication et des relations internationales...) sont actuellement souvent exercées par des femmes.

En 2006, étant donné cette majorité féminine, ce corps d'emploi s'est fait prévaloir de la *Loi sur l'équité salariale*. En effet, au Québec, la *Loi sur l'équité salariale*, votée en 1997, stipule que le salaire doit être égal pour un emploi féminin équivalent à un emploi masculin (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail [CNESST], s. d.). Pendant deux ans, j'ai fait partie de ce comité. Notre rôle était de comparer la tâche des professeures de langue avec la tâche des professeurs d'autres disciplines, corps d'emploi à majorité masculine et ainsi, déterminer les différences : le salaire allait être réévalué et déterminé selon l'ampleur des différences. Au terme des travaux de ce comité, le salaire des professeures de langue a été augmenté. La tâche n'a donc pas été vaine. Rappelons que l'Institut de la statistique du Québec (2017, s. p.) souligne que les femmes gagnent « en moyenne 87,6 % du salaire des hommes gestionnaires dans les entreprises

québécoises de 200 employés et plus ». En outre, Morasse (2019) mentionne qu'à l'Université de Montréal, les hommes sont plus nombreux à recevoir une prime et, de surcroît, les primes versées aux hommes sont supérieures à celles données aux femmes. Dupray et Épiphané (2020) énoncent aussi que les femmes cadres dans le système éducatif touchent en moyenne 9 % de moins que leurs homologues masculins.

### 3. LE RÔLE DU MILIEU FAMILIAL

Mère d'une enfant, j'ai été monoparentale de 2003 à 2007. Le père de ma fille, connaissant la place qu'occupe le travail dans ma vie, a assumé une bonne partie de l'éducation de notre fille. Il l'amenait à l'école, allait la rechercher par la suite, faisait les devoirs avec elle, préparait le souper et partait chez lui une fois que je rentrais à la maison. Par la suite, mon nouveau conjoint a pris le relais à la maison.

Mais le jugement de la société demeurait sévère. Ma fille qui, innocemment, disait que son beau-père venait la chercher à l'école et que son père préparait le souper, se faisait demander où était sa mère et pourquoi ce n'était pas elle qui venait la chercher et qui lui préparait les repas. Elle répondait que sa mère travaillait et que son père et son beau-père s'occupaient très bien d'elle. Aussi bien ses camarades que ses enseignantes et enseignants insistaient en disant que c'était étonnant. Il a donc fallu faire face à ces préjugés et montrer qu'une enfant peut très bien être prise en charge par des hommes. Les rôles étaient inversés alors que, d'habitude, nous entendons davantage l'expression « Viens voir maman, papa travaille » (Bereni et Marry, 2019, p. 742).

Enfin, je souhaite témoigner que la présence et l'attitude du père de ma fille ainsi que celle de mon conjoint ont fait en sorte que j'ai pu occuper différentes fonctions. Mes nombreuses absences et mes non-disponibilités n'ont jamais fait l'objet de discussion ou de remise en question de leur part. Ils ont chacun assumé l'intendance de la maison, me libérant ainsi temps et esprit. Une autre professeure fait le même constat : l'attitude du conjoint est cruciale pour l'avancement de la carrière de la femme. Son précédent conjoint ne comprenait pas qu'elle devait travailler autant et elle trouvait difficile de gérer sa vie familiale. Actuellement, son conjoint est travailleur autonome et travaille également de nombreuses heures. Compréhensif envers sa situation, cela fait en sorte qu'elle ne reçoit pas de reproches de sa part. Devetter (2006) fait remarquer que le statut familial est un élément déterminant pour la disponibilité à l'emploi. Pour les femmes, le fait d'être en couple diminue la disponibilité au travail, alors que c'est l'inverse chez les hommes.

Les deux professeures interrogées s'entendent également pour dire que le milieu familial joue un rôle important dans la carrière. Leurs propos vont de la reconnaissance à l'égard du conjoint à la négociation avec ce dernier. Testenoire (2001, p. 127) rappelle que :

Les carrières féminines, notamment lorsqu'elles sont rapides, sont l'objet d'une négociation explicite au sein du couple, ce qui n'est pas le cas pour les carrières masculines. Ces dernières, s'imposant comme allant de soi, s'effectuent davantage par ajustement implicite.

Cette constatation semble être la même pour les deux professeures interrogées et moi-même. Enfin, Deschênes et ses collègues (2019, p. 40) remarquent également que l'entourage familial est appelé « à donner un coup de main ».

## **CONCLUSION**

Les chiffres montrent que les femmes sont de plus en plus présentes dans le monde universitaire. Cependant, il importe de jeter un regard sur le terrain. Nos témoignages ont permis de rendre compte que la réalité peut être difficile dans toutes les sphères de la tâche : sur le plan de l'enseignement, de la recherche et des responsabilités académiques, les femmes ont encore de nombreux défis et ont à se tailler une place dans leur milieu de travail. Inégalités persistantes, préjugés et stéréotypes sont toujours présents en 2020. Ainsi, l'avancement dans la carrière demeure un parcours semé d'embûches. Le milieu familial joue également un rôle d'importance dans la carrière des femmes professeures. Non seulement les politiques gouvernementales doivent obliger les universités à atteindre la parité, mais il y aurait peut-être lieu de repenser le système au complet.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bauer, L. (2012). Colère – force destructive et potentiel créatif : l’émotivité dans la littérature et le langage. Frank & Timme GmbH.
- Bérard, D. (2017). Les 4 pièges qui guettent les conseils d’administration. *Les Affaires*. <https://www.lesaffaires.com/blogues/diane-berard/les-4-pieges-qui-guettent-les-conseils-d-administration/593885> (Consulté le 4 mai 2021).
- Benoît, M. (2013). Femmes et carrière universitaire. *Acfas magazine*. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2013/03/femmes-carriere-universitaire> (Consulté le 4 mai 2021).
- Bereni, L. et Marry, C. (2019). Au travail, femmes et hommes, même destin ? Dans Fondation Copernic (dir.), *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants* (p. 742-751). La Découverte.
- Bérubé, G. (2017, 8 mars). Des femmes plus présentes, mieux représentées, mais moins rémunérées sur le marché du travail. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/economie/493402/remuneration-des-femmes> (Consulté le 4 mai 2021).
- Bilge, S., Gagnon, M.-J. et Quéryn, J. (2006). Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes. *Recherches féministes*, 19(1), 1-23. <https://doi.org/10.7202/014061ar> (Consulté le 4 mai 2021).
- Charron, H. (2003). Un parcours inachevé! Les femmes à l’Université. *Cap-aux-Diamants*, 72, 62-66. <https://www.erudit.org/fr/revues/cd/2003-n72-cd1045251/7434ac.pdf> (Consulté le 4 mai 2021).
- Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (s. d.). *Équité salariale*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/equite-salariale> (Consulté le 4 mai 2021).
- Cossette Civitella, A. (2018). Les femmes se font de plus en plus rares au fil des échelons universitaires. *Affaires universitaires*. <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/les-femmes-se-font-de-plus-en-plus-rares-au-fil-des-echelons-universitaires/> (Consulté le 4 mai 2021).
- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.35-39). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 35-57). Éditions JFD.
- Deschênes, C., Belletête, V., Langelier, E., Gauthier, C.-A., Tanguay, D. et Brière, S. (2019). Les professeures en sciences et génie : rareté, sacrifices et compétition. Dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines* (p. 33-49). Québec. Presses de l’Université Laval.
- Défays, J.-M. et Deltour, S. (2003). *Le français langue étrangère et seconde : enseignement et apprentissage*. Sprimont, Mardaga.

- Devetter, F.-X. (2006). La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie? *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 4. <https://doi.org/10.4000/temporalites.366> (Consulté le 4 mai 2021).
- Dupray, A. et Epiphane, D. (2020). Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir. *Céreq. Bulletin de recherches emploi formation*, 385, 1-4. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02519126/document> (consulté le 4 mai 2021).
- Fortier, M. (2017, 7 février). L'argent ou la maternité, le difficile choix des chercheuses universitaires. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/education/491013/recherche-universitaire-l-argent-ou-la-maternite> (Consulté le 4 mai 2021).
- Hess, U. (2003). Les émotions au travail. *CIRANO Burgundy Reports* (2003rb-04), CIRANO. <https://ideas.repec.org/p/cir/cirbur/2003rb-04.html> (Consulté le 4 mai 2021).
- Institut de la statistique du Québec (2020), Bulletin sociodémographique, volume 24, n° 7. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/niveau-de-scolarite-et-domaine-detudes-selon-le-sexe-et-le-groupe-dage.pdf> (Consulté le 20 décembre 2021)
- Lafortune, L. (2022a). Feminista y matemática: un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.219-239). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (2022b). Féministe et mathématicienne : un duo explosif. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 221-241). Éditions JFD.
- Lortie, M.-C. (2016, 8 octobre). Petit manuel pratique contre le sexisme au bureau. *La Presse*. [https://plus.lapresse.ca/screens/0b8417f0-d248-4c51-99c9-2b2b9007ee66%7C\\_0.html](https://plus.lapresse.ca/screens/0b8417f0-d248-4c51-99c9-2b2b9007ee66%7C_0.html) (Consulté le 4 mai 2021).
- Morasse, M.-E. (2019, 4 avril.) Des professeurs pressent l'UdeM d'éliminer les écarts salariaux hommes-femmes. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/201904/03/01-5220808-des-professeurs-present-ludem-delimiter-les-ecarts-salariaux-hommes-femmes.php> (consulté le 4 mai 2021).
- Moyser, M. (2017). *Les femmes et le travail rémunéré, dans Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (N° 89-503-X). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm> (Consulté le 4 mai 2021).
- Naschberger, C., Quantal, C. et Legrand, C. (2012). Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter? *Gestion*, 37(3), 43-50. <https://doi.org/10.3917/riges.373.0043> (Consulté le 4 mai 2021).
- Pierce, J. (2003). Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques. *Travailler*, 9(1), 51-72. <https://www.cairn.info/revue-travailler-2003-1-page-51.htm> (Consulté le 4 mai 2021).

- Pigeyre, F. et Sabatier, M. (2017). Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. *Politiques et Management Public*, 28(2), 219-234. <https://journals.openedition.org/pmp/4197> (Consulté le 4 mai 2021).
- Statistique Canada. (2017). *La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.htm> (Consulté le 4 mai 2021).
- Statistique Canada. (2018). *L'avènement des femmes dans le milieu de travail*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015009-fra.htm> (Consulté le 4 mai 2021).
- Statistique Canada. (2020). *Quel chemin avons-nous parcouru? Représentation des femmes dans le corps professoral universitaire à temps plein*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2020021-fra.htm> (Consulté le 4 mai 2021).
- Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM). (2017). *Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM)*. [https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/conventions\\_et\\_ententes/Convention\\_collective\\_SGPUM.pdf](https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_SGPUM.pdf) (Consulté le 4 mai 2021).
- Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ). (2018). *Convention collective des professeures et des professeurs de l'UQAM*. [https://spuq.uqam.ca/conventions\\_collectives/professeurs](https://spuq.uqam.ca/conventions_collectives/professeurs) (Consulté le 4 mai 2021).
- Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières. (2018). *Convention collective 2018-2022*. [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC3506/O0001387431\\_CONVENTION\\_COLLECTIVE\\_professeurs\\_finale\\_V2\\_2018.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC3506/O0001387431_CONVENTION_COLLECTIVE_professeurs_finale_V2_2018.pdf) (Consulté le 4 mai 2021).
- Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais. (2015). *Convention collective de travail entre l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais*. <https://uqo.ca/docs/20491> (Consulté le 4 mai 2021).
- Sussman, D. et Yssaad, L. (2005). *Les femmes dans l'enseignement universitaire*. Perspective, Statistique Canada (n° 75-001-XIF). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/10205/7782-fra.pdf?st=e7Fqm4OV> (Consulté le 4 mai 2021).
- Tamburri, R. (2016, 5 octobre). Les femmes ont encore du mal à accéder aux plus hauts postes universitaires. *Affaires universitaires*. <https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/les-femmes-ont-du-mal-acceder-aux-plus-hauts-postes-de-direction-dans-le-milieu-universitaire/> (Consulté le 4 mai 2021).
- Testenoire, A. (2001). Les carrières féminines : contingence ou projet? *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 117-133. <https://doi.org/10.3917/tgs.005.0117> (Consulté le 4 mai 2021).



# 2

## FEMMES CADRES CUBAINES : POINTS DE VUE SUR L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE SELON UNE PERSPECTIVE GENRÉE

Yaquelin Cruz Palacios  
Université de Holguín  
[yc@uho.edu.cu](mailto:yc@uho.edu.cu)

### INTRODUCTION

La révolution industrielle, surtout pendant le XIX<sup>e</sup> siècle, a provoqué un changement important lié au marché du travail grâce à l'incorporation massive de personnes salariées dans le secteur industriel. Cette situation a favorisé l'intégration des femmes au monde professionnel, surtout au cours du XX<sup>e</sup> siècle. Les premières professions féminines étant surtout liées à l'aide donnée aux personnes, l'objectif était principalement de former des infirmières spécialisées, des institutrices et des professeures. Avec le changement progressif des mentalités, les barrières culturelles qui empêchaient l'accès des femmes à d'autres professions s'estompent peu à peu. Les universités ont commencé à ouvrir leurs portes aux femmes dans tous les champs disciplinaires, bien qu'elles aient dû faire face à de nombreux obstacles, notamment dans leurs relations avec les collègues masculins, professeurs ou futurs clients.

Aujourd'hui, la situation est différente et les difficultés sont autres. Marx et Engels (1980) ont déclaré que la situation des femmes et la lutte pour leur émancipation étaient inséparables d'un phénomène général sociétal, soit la division et la lutte entre les classes. Ils ont montré que la relégation, en plus de la double exploitation dont ont souffert les femmes au sein de la famille et de la société bourgeoise, revêtait un caractère historique. Il ne s'agissait pas d'un phénomène interne et inévitable propre à la nature féminine, mais bien le résultat de l'évolution des moyens de production allant d'une période sociale antérieure jusqu'à nos jours. Même s'il est vrai qu'actuellement les femmes sont présentes dans tout type de travail et à divers niveaux de gestion, les préjugés négatifs persistent à propos de la compétence féminine dans certains domaines comme la chirurgie et l'industrie lourde, ou encore, lorsqu'il s'agit de leur promotion à certains postes de direction.

De plus en plus, des femmes travaillent en dehors du foyer, en particulier celles faisant partie des nouvelles générations. Dans la recherche d'un emploi, afin d'accéder à des biens matériels que la culture actuelle promet et rend indispensable, la différence sociale et éducationnelle a un impact sur les possibilités de travail. Une vie de succès, tant pour les hommes que pour les femmes, se mesure par les gains financiers ou la vitesse de promotion dans le contexte professionnel, et non pas au regard de facteurs associés au développement personnel et affectif. La masculinité, longtemps associée à la reconnaissance publique, est de nos jours une façon de mesurer la réussite chez les femmes. Cela aide à identifier certains éléments inquiétants qui émergent de cette tendance à accorder plus d'importance au développement de la carrière professionnelle, aux dépens de l'évolution des personnes et des familles. Il convient tout de même de noter les efforts soutenus pour intégrer les femmes au monde du travail considérant la recherche de l'équité salariale. Cette lutte vise à contrer les différences salariales des femmes par rapport aux salaires des hommes en démontrant les capacités des femmes à mener à bien toute activité professionnelle. Dans cette quête vers l'égalité, peut-être avons-nous perdu des aspects positifs associés à la féminité, aspects dont la société a grandement besoin. La femme cadre n'est pas, bien sûr, exempte de cette problématique.

Le présent chapitre aborde plus spécifiquement la performance au travail des femmes cadres à Cuba. L'objectif est de réfléchir au comportement actuel des Cubaines dans leur construction identitaire alliant genre et profession, à partir d'études et de recherches cubaines et internationales, mais aussi à partir de notre propre expérience comme femme cadre à l'Université de Holguín. Selon une perspective genrée, nous examinons les éléments distinctifs de femmes cadres, lesquels se retrouvent souvent dans une position de subordination à une hiérarchie liée au genre ayant un caractère socioculturel patriarcal qui s'est construit au cours de l'histoire.

## **1. ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES ET POLITIQUES D'ÉGALITÉ À CUBA**

L'égalité de genre est une utopie pour de nombreuses femmes à travers le monde. Les principales tendances concernant cette notion oscillent entre une conception absolutiste des genres et une perspective plus variée et nuancée, qui reconnaît les différentes expressions des deux sexes (Calcerrada Gutiérrez, Rojas Gómez et Torralbas Fernández, 2019). L'utilisation de cette notion, selon cette recherche, est liée aux politiques d'égalité corrélées avec le féminisme.

Un coup d'œil au passé cubain réaffirme que la situation des femmes était caractérisée par l'inégalité et la discrimination sociale et juridique, par une relégation à des positions secondaires et subalternes et à des conditions désavantageuses établies depuis longtemps par la société et les lois courantes. Initialement, lors de leur insertion au travail, les femmes travaillaient au service domestique, dans des boutiques de luxe ou des bars, souvent choisies sur la base de leur apparence physique. L'impossibilité d'accéder aux études supérieures ne leur permettait pas d'obtenir de meilleurs emplois ou, bien évidemment, d'accéder à des postes de gestion. Dans les usines, elles étaient assignées aux travaux simples et sous-rémunérés. Parfois, dans ces contextes industrialisés, elles étaient en apparence inutiles, sauf pour satisfaire les appétits sexuels de certains hommes, ou de distraire un public masculin, ce qui exacerbait le machisme.

Cette situation a mené les femmes à lutter pour leurs droits constitutionnels et à revendiquer leur participation en tant que membres actives aux prises de décisions sur le plan national. Néanmoins, elles ont dû attendre jusqu'en 1936 pour exercer leur droit de vote et jusqu'à la Loi fondamentale de la République, en 1940, pour bénéficier d'une protection pendant la maternité, d'une égalité des conditions de travail et d'un salaire minimum répondant à leurs besoins. Bien que cette loi ait représenté un changement positif par rapport à l'androcentrisme de la Constitution de 1901, peu de choses ont changé dans la pratique. Encore aujourd'hui, le salaire des femmes continue d'être inférieur à celui des hommes. Cependant, les Cubaines ont bénéficié de quelques distinctions inexistantes dans d'autres régions latino-américaines.

José Martí<sup>1</sup> lui-même a fortement critiqué les avancées dues aux mouvements pour l'égalité durant la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle aux États-Unis. Il présageait l'effondrement du bonheur conjugal et de la force morale de la société avec l'intégration des femmes au monde du travail. Il les considérait comme étant le symbole de la beauté, de la sainteté, de la maternité et de la sensibilité. Pour lui, les femmes étaient associées à l'affectivité plutôt qu'à la raison, même s'il était en faveur de leur éducation afin de renforcer leur raffinement et leurs attributs. Néanmoins, il encourageait leur droit à voter. Selon lui : « La femme cubaine, car elle connaît mieux la vertu que l'homme, doit avoir le même droit de vote que lui. La Patrie est à tous, c'est juste et nécessaire qu'on ne nie pas aucune vertu » (Mesa, 1992, p. 201). À partir de son expérience de vie et du contact avec la société américaine, ont surgi

---

1. José Julián Martí Pérez (1853-1895) fut un homme politique, philosophe et journaliste cubain. Fondateur du Parti révolutionnaire cubain, il est considéré dans son pays comme un héros national. Le régime communiste de Fidel Castro se réclame de sa pensée.

dans sa pensée deux idées importantes : 1) le besoin d'intégration des femmes à la vie sociale pour le développement des capacités intellectuelles de la société ; 2) la liberté et l'égalité des droits entre les deux sexes.

Ces idées de Martí ont atteint leur apogée en 1959 lors de la Révolution cubaine. À partir de ce moment-là, la lutte pour l'égalité des femmes à Cuba est devenue indissociable de la construction d'une nouvelle société dans un processus de changements socioéconomiques des domaines économique, politique et culturel, où la femme joue un rôle déterminant. Ces politiques sociales d'égalité, encouragées par la Révolution, ont favorisé le développement d'une subjectivité collective positive face aux femmes. Depuis, une plus grande reconnaissance et une meilleure ouverture sociale, ainsi qu'une distribution équitable des ressources leur sont accordées. Ces changements ont provoqué la rupture du modèle de la femme entièrement dépendante de l'homme et dédiée à la maternité (Calcerrada Gutiérrez *et al.*, 2019).

La situation actuelle, comparée à la réalité d'avant 1959, est nettement différente. Les avancées sont énormes. De nos jours, la légalisation de l'avortement, le droit de vote, la planification familiale, le congé de maternité étendu, l'accès à des postes de gestion en toute égalité sont des réalités pour les femmes cubaines. Ces acquis les placent dans une position privilégiée sur le plan international. Vilma Espín Guillois a d'ailleurs joué un rôle crucial dans cette réussite. Son esprit de guerrière infatigable a permis, avec la création puis la direction de la Fédération des Femmes Cubaines (FMC), l'autonomisation des femmes dans toutes les sphères de la société. Il suffit d'examiner les statistiques pour constater la présence des femmes cubaines dans tous les secteurs : elles sont au Parlement, à tous les échelons des Assemblées du Pouvoir populaire, dans les universités et centres de recherche, au sein du ministère public et dans les médias. Dans certains milieux, elles constituent même la majorité.

Cela réaffirme ce que le Chapitre V, article 43 de la Constitution cubaine actuelle (2019, p. 4) stipule :

la femme et l'homme ont les mêmes droits et responsabilités sur les plans économique, politique, culturel, professionnel, social, familial et dans tout autre contexte. L'État assure que des possibilités sont offertes autant aux femmes qu'aux hommes. Il favorise le développement intégral des femmes et leur pleine participation sociale. Il assure l'exercice de leurs droits sexuels et reproductifs, les protège de la violence sexiste sous toutes ses formes, et il crée les institutions et les lois appropriées. (traduction libre)

Selon les statistiques publiées par l'Agence Cubaine de Nouvelles (ACN)<sup>2</sup>, les femmes constituent 60,5 % des diplômés universitaires et 49 % de la main-d'œuvre dans le secteur civil étatique. Parmi les femmes qui travaillent dans ce secteur, 80 % ont un niveau d'instruction de moyen à élevé. Elles représentent 67,4 % du personnel en éducation, plus de 70 % des juges professionnels et des procureurs, 69,6 % des personnes œuvrant en santé publique et 53,5 % des effectifs dans le domaine des sciences, des technologies et des innovations. En ce qui concerne le travail autonome, les femmes cubaines représentent 39 % de cette population et bénéficient des mêmes droits que les travailleuses étatiques. Ces données montrent l'impact des mesures prises à Cuba pour plus d'égalité. De surcroît, notons qu'actuellement le Parlement cubain se compose de 322 députées sur un total de 612 sièges. Des dix Comités permanents du travail, quatre sont présidés par des femmes, en plus de la présence de 16 vice-présidentes. De plus, 13 femmes ont participé à l'élaboration de l'avant-projet de la Constitution de 2019. En conséquence, le Parlement cubain est le deuxième parlement le plus féminisé au monde. À titre indicatif, les États-Unis occupent la 80<sup>e</sup> place. Avec leur intégration au monde du travail, un grand nombre de femmes cubaines ont atteint leur indépendance économique, ce qui leur confère une certaine autonomie et une liberté psychologique. Les résultats les plus significatifs sont dans le domaine de l'éducation en tant qu'institution d'État régie par des mesures d'égalité (Díaz Cuellar, Castro Gutiérrez et Mestre Oviedo, 2017).

Cependant, l'augmentation de la présence des femmes dans le secteur éducatif et autres, ainsi que des changements survenus dans leur situation économique et sociale, ont exercé une influence majeure sur la vie familiale. Selon les recherches sur l'accès des femmes cubaines à des postes de direction, des facteurs de nature socioéconomique, tels que la surcharge des tâches ménagères, la garde des enfants et l'aide auprès d'autres membres de la famille, constituent les obstacles les plus évidents à leur promotion à des postes de haut niveau. En effet, bien que cette situation se soit améliorée au fil du temps, le problème demeure, car ce sont encore les femmes en grande majorité qui prennent en charge la vie familiale, l'éducation des enfants, les travaux domestiques, etc. Ces responsabilités les conduisent à mettre de côté certains de leurs projets de vie professionnelle, les privant d'une certaine reconnaissance sociale. Malgré la réussite des femmes cubaines dans le monde du travail, pouvons-nous affirmer qu'elles jouissent d'une totale égalité des droits et d'une intégration sociale réussie ?

---

2. Il s'agit de la Agencia cubana de noticias. <http://www.acn.cu/>

Aujourd'hui, la réalité est que la femme cubaine continue à lutter pour l'égalité, tant dans la sphère privée que publique, et pour une meilleure insertion dans le milieu de travail. Il existe encore de nombreux facteurs, subjectifs et objectifs, qui jouent en faveur de la discrimination envers les femmes. Parmi les facteurs subjectifs, il y a entre autres l'ancienne mentalité patriarcale, les préjugés défavorables et les attitudes négatives de la part des hommes à l'égard des femmes. En ce qui concerne les facteurs plus objectifs, il y a notamment la répartition des tâches familiales, qui incombent principalement aux femmes. Beaucoup d'entre elles travaillent en dehors du foyer, mais très peu d'hommes collaborent à la maison. La conséquence est qu'une majorité de femmes jonglent avec une double journée de travail, car elles doivent combiner leurs rôles traditionnels de mère, d'épouse et de femme au foyer avec leur carrière professionnelle. Dans les rares cas où les hommes partagent les travaux domestiques, les femmes restent les organisatrices et les responsables de la routine familiale. Selon les théories féministes, ce phénomène se nomme la charge mentale.

Tout cela se complexifie quand les femmes accèdent à des postes de direction de haut niveau. Elles conjuguent alors la vie professionnelle avec la vie familiale, et particulièrement avec leur vie personnelle en ayant de nouvelles exigences liées à leur poste. Cela est moins ardu quand le père joue un rôle actif dans la garde des enfants et les travaux ménagers. Lorsque les tâches sont partagées le plus égalitairement possible, il arrive que des hommes soient également discriminés par une partie de la société qui est rétrograde, voire réactionnaire. Mon expérience personnelle comme celles de plusieurs collègues qui ont des postes de direction dans différents domaines le confirment. En effet, un pan de notre culture, les médias et une partie de la société cubaine véhiculent encore l'image de la femme dans son rôle de mère et d'épouse, tandis que l'homme est associé à celle du travailleur et du pourvoyeur. Il est temps de briser cette chaîne, de rejeter les stéréotypes, de dépasser les rôles archaïques et de se débarrasser de toutes les formes de manifestations et de discrimination à l'égard des femmes. Il s'avère nécessaire d'avoir des médias plus équitables, un partage plus égalitaire des tâches ménagères, une plus grande présence des femmes dans l'espace public, plus de pères prenant un congé de paternité et plus de femmes aux postes de direction, des femmes capables d'intégrer ces nouvelles fonctions à une vie personnelle et familiale épanouie. Le nouveau Code de la famille contribuera à faciliter des changements.<sup>3</sup>

3. Le Parlement cubain a approuvé le 22 décembre 2021 la version finale du Code de la famille attendu qui sera soumis à la consultation populaire à partir de janvier 2022.

## 2. DIVERGENCE ENTRE LES IDENTITÉS SOCIALES ET COLLECTIVES

L'identité constitue un sujet d'intérêt inépuisable en sciences sociales. Le sentiment de cohérence, d'unité interne, en référence à soi, individuellement ou collectivement, reste fortement et significativement lié à l'identité. Cet axe de recherche, continuellement en développement, permet d'examiner le groupe social qu'est « la femme cadre ». Nous présentons d'abord les caractéristiques de cette identité à partir des interrogations suivantes : Que signifie être une femme cadre aujourd'hui ? Quels sont les avantages à appartenir à ce groupe, et quels obstacles et/ou problématiques affrontent ces femmes en général ? Quels sont les troubles subjectifs associés à cette identité ? Quelles sont les disparités par rapport à leurs homologues masculins ? L'intérêt ici est de rendre visibles ces inégalités afin de s'engager dans leur déconstruction. Nous lançons un appel à la réflexion à la fois sur ces identités en général et sur l'identité de genre en particulier, pour tenter de dissiper les divergences théoriques entre les identités sociales et collectives.

La psychologie sociale étudie l'organisation d'une société en particulier, les processus de groupes, les relations entre groupes ainsi que la dialectique individu-groupe-société. En nous appuyant sur les perspectives de ce champ d'étude, nous essayons de réfléchir aux femmes cadres en tant que groupe et à leur construction identitaire. Nous examinons également les particularités sociohistoriques de genre qui sont reproduites dans un espace occupationnel particulier. Les études menées sur ce sujet montrent la viabilité du concept d'identité générique professionnelle qui consiste à parler de la spécificité individuelle et de groupe chez les femmes et les hommes cadres. Alfonso Olivera et Virgilí Pino (2010) définissent ce concept comme étant à la fois un sentiment identitaire individuel et collectif en articulant l'identité individuelle et l'identité professionnelle. L'identité générique professionnelle repose sur un sentiment de similitude et d'appartenance à la catégorie femme professionnelle ou homme professionnel. C'est donc une identité collective, existant socialement tant au niveau macro que méso (groupes, collectivités, guildes) qu'au niveau individuel.

Les identités collectives, selon Virgilí Pino (2014), constituent des espaces sociopsychologiques d'appartenance qui impliquent l'existence de caractéristiques ou d'éléments communs permettant l'identification et la différenciation entre des groupes d'individus. Cet espace sociopsychologique comprend un système normatif d'évaluation interne qui existe indépendamment des individus faisant partie du groupe identitaire. C'est pourquoi nous pouvons parler des cadres d'une manière générale sans recourir aux individus.

Quand une personne rend subjectifs des sentiments collectifs, elle est en continuité avec ce système de normes et de valeurs qu'est le groupe ; elle forge ainsi son identité. Ces sentiments se configurent en tant que composantes de sa personnalité. Cela signifie que les identités collectives peuvent être étudiées en tant que configurations subjectives. À cet égard, nous sommes en accord avec Marcos (2005, p. 9) qui affirme que les identités collectives peuvent être étudiées selon deux perspectives :

1. comme sentiment identitaire qui caractérise un groupe;
2. comme configuration subjective de la personnalité qui émerge et se développe chez une personne lors de son intégration au milieu et/ou groupe de référence (professionnel, genre, voisinage).

Il ressort de cette analyse que le genre a une influence sur la construction de l'identité professionnelle des cadres, ce qui témoigne de l'existence de sous-groupes dans la catégorie « cadre » (Marcos, 2005). Cette délimitation repose donc sur la différence sexuelle, mais ses attributs découlent des exigences et de l'ordonnement sociohistorique des genres. De cette façon, nous pouvons établir des distinctions entre les femmes et les hommes œuvrant au sein de la direction. Ces distinctions sont manifestes tant dans l'autodéfinition que dans les processus d'autoréférencement et de différenciation entre les sous-groupes (Virgilí Pino, 2011). Il émerge ici de nouveaux questionnements : Quelles sont les caractéristiques de l'identité sociale lorsque nous parlons des femmes cadres ? Qu'ont en commun ces deux identités, qu'elles soient sociales ou collectives ? En quoi divergent-elles ? Qu'est-ce qui préserve cette divergence ?

Les résultats d'une étude cubaine sur les identités sociales (Pañellas Álvarez, 2013; Virgilí Pino, 2014) révèlent que cette identité caractérise les groupes qui organisent une société donnée et que ses composantes, tant du point de vue individuel que du point de vue de groupe, appartiennent au système d'organisation sociale. Dans ces groupes, le groupe cadre est reconnu comme étant une identité collective, sauf en ce qui concerne le groupe de femmes cadres, ce qui permet d'affirmer que ce n'est pas un groupe nominal qui émerge d'une façon spontanée, comparativement à d'autres groupes. Pourtant, ces auteures soutiennent qu'il est possible de percevoir l'émergence d'éléments classificatoires qui montrent des distinctions et des inégalités en matière de genre et d'ethnie (Pañellas Álvarez, 2013). Nous pouvons en déduire que le genre est l'un des organisateurs de la société cubaine, même si une distinction spontanée des groupes n'a pu être établie.



Ces modèles identitaires masculinisés sont devenus des modèles hégémoniques même pour les femmes qui se joignent à ce domaine professionnel. Ceci s'explique par la nécessité de reproduction de ces modèles et d'identification à eux pour les femmes afin de conserver leur poste. Elles vivent un choc entre cette nouvelle socialisation et celle réservée au genre qu'elles ont reçue dès l'enfance dans un pays où le patriarcat est le modèle de base.

Ces analyses permettent d'arriver à la conclusion que les femmes cadres cubaines constituent un groupe fonctionnel spécifique ainsi qu'un groupe identitaire singulier, qui a émergé rapidement et qui mérite d'être connu et d'avoir une certaine visibilité, car le risque existe qu'il ne soit pas considéré comme possédant une identité sociale. Le seul fait de ne pas apparaître de façon spontanée représente un réel danger pour cette reconnaissance. Cependant, nous sommes conscientes que cette émergence non spontanée est influencée par l'organisation du pouvoir selon le genre, c'est-à-dire que les caractéristiques féminines sont tenues à l'écart des catégories liées au pouvoir.

Cependant, des études réalisées par la Faculté de psychologie de l'Université de La Havane, en 2012 et 2013, proposent une certaine caractérisation de l'identité générique professionnelle des femmes cadres cubaines. Cette caractérisation est organisée selon trois dimensions : 1) image/image de soi et valorisation de l'image ; 2) conflits et troubles associés à ce sentiment identitaire professionnel ; 3) impression de vivre deux vies en parallèle. Cette perspective nous permet de réfléchir à la femme cadre comme identité générique professionnelle à partir de notre propre expérience et de témoignages tirés d'entrevues d'autres femmes cadres.

### **3. RÉFLEXIONS SUR L'IDENTITÉ GÉNÉRIQUE PROFESSIONNELLE DE FEMMES CADRES CUBAINES**

La réflexion sur l'identité générique professionnelle des femmes cadres cubaines est abordée à partir de résultats de recherches, d'une expérience personnelle et du recueil de données d'entrevues auprès de femmes cadres.

#### **3.1 PARITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA SPHÈRE ÉTATIQUE CUBAINE**

Un peu partout à travers le monde, la situation des femmes en contexte de travail est loin d'être analogue à celle des hommes. Cette inégalité se reflète particulièrement dans les difficultés que traversent les femmes à développer une carrière professionnelle leur permettant d'occuper des postes de gestion semblables à ceux de leurs homologues masculins. En fait, les femmes

atteignent rarement le sommet dans la hiérarchie des responsabilités professionnelles, et elles peuvent stagner à des postes inférieurs à leur potentiel. Même au sommet de la hiérarchie, l'écart entre les sexes demeure tangible.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2019 souligne que, malgré les réussites concernant la baisse des disparités entre femmes et hommes dans les postes de direction, de nombreux cas où les femmes ne sont pas admissibles à ces postes à cause de leur genre persistent. En dépit des progrès récents, ces obstacles demeurent dans la plupart des pays, et Cuba ne fait pas exception. Des études réalisées au cours des dernières années (García Díaz et Actúan Díaz, 2019) révèlent que même si notre pays montre des progrès dans ce domaine, plusieurs femmes continuent de subir une forme de ségrégation professionnelle, et elles arrivent rarement à franchir les barrières invisibles qui les éloignent des postes de cadre supérieur. Parmi ces barrières, selon nous, il y a des obstacles fabriqués de toute pièce et implicites résultant de préjugés psychologiques et institutionnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux fonctions d'encadrement même si, actuellement, une partie importante de ces fonctions – surtout dans tout le système qui relève de l'État cubain – est régie par des femmes.

L'entité des Nations Unies consacrée à l'égalité de genre et à l'émancipation des femmes<sup>4</sup> affirme qu'en juin 2016, seulement deux pays atteignaient la parité entre les femmes et les hommes au Parlement, en chambre haute ou en chambre basse, soit le Rwanda, avec une représentation de 63,8 %, et la Bolivie avec 53,1 %. D'après les données d'ONU Femmes, sur le plan mondial, à cette même période, il y avait 38 pays où les femmes représentaient moins de 10 % des parlementaires dans les chambres hautes ou chambres basses, dont quatre sans aucune présence féminine. Selon les statistiques, l'augmentation de la participation des femmes dans les différents parlements s'est pratiquement arrêtée en 2017, n'ayant progressé que de 0,1 % depuis.

Cette situation s'avère différente à Cuba. En observant la composition de l'Assemblée nationale du pouvoir populaire depuis sa création en 1976, au fil des ans et avec la consolidation du processus socialiste, les femmes ont atteint une plus forte représentation sur le plan législatif. Déjà en 1976, lorsque la première assemblée a été formée, les femmes représentaient déjà 21,8 % de l'ensemble. Dans la législature approuvée en 2019, elles constituaient 53,22 %. Aujourd'hui, le Parlement cubain occupe la seconde place mondiale derrière le Rwanda avec 61,3 % de représentantes. Nous nous réjouissons de cette réalité bien qu'elle nécessite encore des améliorations.

---

4. ONU Femmes

Même l'Union Interparlementaire (UIP, 2018) reconnaît que Cuba est l'un des quatre pays au niveau mondial qui a atteint l'égalité absolue au Parlement. De plus, le poste de vice-premier ministre est actuellement occupé par une femme, Ana María Mari Machado depuis 2018.

Le Rapport sur la réalisation des objectifs de travail du 10<sup>e</sup> Congrès de la Fédération des femmes cubaines (FMC) (Machado, 2019) corrobore la croissance du nombre de femmes aux postes de direction. Cuba dispose donc en 2021 d'une vice-première ministre (noire de surcroît), six femmes ministres (24 %), 23 femmes vice-ministres (48,5 %), quatre gouverneures, 12 vice-gouverneures et 62 intendantes municipales. Dans les Assemblées provinciales, 48,36 % des 1 268 postes sont occupés par des femmes. De plus, 47,5 % des membres du Conseil d'État sont composés de femmes. Par ailleurs, l'intervention des femmes en tant qu'autorité électorale lors du référendum du 24 février 2019 est à considérer. La Commission électorale nationale, principal organe organisateur du processus et responsable de diriger et de valider les votes, était constituée de 17 membres, dont 10 étaient des femmes. En milieu diplomatique, elles représentent Cuba dans pas moins de 47 pays. Au ministère des Affaires étrangères (MINREX<sup>5</sup>), plus de 40 % des fonctionnaires sont des femmes et plusieurs d'entre elles sont vice-ministres.

Toute cette participation ne représente qu'une partie du rôle central des femmes dans la société cubaine contemporaine, plus particulièrement dans l'espace politique du pays, ce qui met en évidence leur capacité à assumer les plus hauts postes dans le monde des affaires et de la politique, et pas seulement dans le milieu de la santé et de l'éducation. Dans ce contexte, il est important de préciser qu'il n'y a pas d'écart de rémunération entre les femmes cadres et leurs homologues masculins.

Cela ne signifie pas que tous les stéréotypes, les préjugés, les comportements et les jugements sexistes sont éliminés à Cuba. En général, dans cette analyse statistique à propos de l'occupation de postes de direction, la perspective genrée en tant que piste éclairante sur le processus de promotion des leaders aux postes d'encadrement n'a pas été prise en compte. Souvent, les femmes s'intègrent à des milieux favorisant leur développement social et professionnel, mais ces milieux cachent une contradiction interne liée à leur manière de gérer la sphère publique et la sphère privée, sachant le rôle central des femmes dans le contexte familial.

---

5. *Ministerio de relaciones exteriores* (MINREX) de la République cubaine

Les efforts d'émancipation des femmes cubaines, au-delà des réussites à l'Assemblée nationale, doivent se poursuivre concernant l'égalité, l'équité salariale, la parité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes. Malgré des progrès certains, la persistance de la culture patriarcale et la complexité des processus de transformation des consciences font que les femmes de carrière rencontrent encore certaines difficultés à exercer un métier non conventionnel, tel un poste de cadre, car elles doivent partager leur temps et leur énergie entre l'éducation des enfants, l'aide aux malades ou aux personnes âgées de leur entourage, en plus des tâches ménagères. Par ailleurs, elles ont encore à lutter contre le sexisme, la violence et la discrimination liée au genre.

Ceci démontre que dans l'imaginaire social cubain, et malheureusement dans la réalité aussi, des modèles socioculturels rétrogrades persistent, lesquels confèrent une supériorité au groupe des hommes cadres lorsqu'il s'agit d'occuper un poste d'encadrement et de responsabilité. Conséquemment, le fardeau porté par les femmes cadres est plus lourd que celui des hommes, ce qui rend conflictuelles la vie professionnelle et les charges familiales. Le temps quotidien de transport pour se rendre au travail, les heures de travail excessives, les responsabilités familiales ainsi que le peu de temps dont les femmes disposent pour des activités sociales, récréatives et les soins personnels, tout cela fait que leur image sociale n'est pas toujours gratifiante et exemplaire. Au contraire, plusieurs aspects négatifs tels que l'épuisement, le stress, la négligence à l'égard de la famille, l'instabilité dans le couple et même un célibat un peu forcé, caractérisent le statut de plusieurs des femmes cubaines qui appartiennent à ce groupe générique professionnel.

### **3.2 EXPÉRIENCES PERSONNELLES ET TÉMOIGNAGES SUR LA RÉALITÉ DES FEMMES CADRES**

Mes expériences personnelles me permettent de réaffirmer que, même si j'ai eu la possibilité de développer mes compétences et qualifications professionnelles, les contradictions internes entre mes intérêts professionnels et personnels se sont exacerbées avec l'occupation de postes de direction plus complexes. Au cours de ma carrière, depuis l'obtention de mon diplôme en Lettres à l'Université de Oriente (à Santiago de Cuba, en 1995), j'ai enseigné plusieurs matières dans le champ des langues en éducation supérieure. Simultanément, j'ai assumé des responsabilités académiques de direction et dans le domaine de la recherche. À titre d'exemple, j'ai été cheffe de projets

de recherche (2012-2020), professeure titulaire (2008-2010), cheffe de service des Études d'humanités (2009-2010), cheffe du collectif académique des Études linguistiques (2010-2014), cheffe de service des études en Espagnol-Littérature (2014-2015), présidente du jury de *Mínimo de Español*<sup>6</sup>, vice-doyenne à la recherche et aux études supérieures universitaires de la Faculté de communication et lettres, présidente du Conseil Scientifique ainsi que réserve pour le poste de doyenne (2017 à aujourd'hui). Mon parcours a été un défi et un engagement constants qui ont exigé de ma part d'énormes sacrifices, ajoutés au poids des responsabilités. Cependant, j'ai aussi bénéficié d'une grande compréhension de la part de ma famille, surtout de mon époux et de ma fille, car je n'ai pas toujours été disponible pour eux comme j'aurais souhaité l'être. Dans mon cas, la situation s'avère complexe, car je n'ai plus ou pas de proches parents (mère, père ou frères) comme soutien.

Néanmoins, dans notre foyer, l'harmonie règne : les tâches sont partagées, nous discutons des problèmes qui se présentent et nous trouvons des solutions ensemble. En revanche, le temps manque souvent. Nous ramenons du travail à la maison et une grande partie des activités récréatives que nous faisons auparavant sont, en ce moment, reléguées au second plan. Cependant, j'appartiens à ce groupe de femmes cadres cubaines qui ont réussi à concilier une fructueuse carrière professionnelle, les travaux ménagers et le rôle de cadre depuis plus de dix années, de façon stable. J'ai une spécialisation en linguistique hispanique de l'Université de La Havane, je suis professeure titulaire et je détiens un Ph. D. en Sciences de l'éducation de l'Université de Holguín. Je continue également la recherche scientifique en participant à des événements nationaux et internationaux dans les réseaux universitaires. Tout cela aurait été impossible sans l'aide précieuse de ma famille.

La réalité des femmes cadres au Canada semble bien différente de la mienne, comme en témoigne Guillot (2022a-b) à partir d'une étude de cas réalisée par l'Institut du Québec (Pigeyre et Sabatier, 2011). Elle constate que le monde universitaire reste encore fortement inégalitaire à l'égard des femmes, notamment en ce qui concerne les postes hiérarchiques les plus élevés. Trop souvent, elles se laissent absorber par l'enseignement et les tâches administratives, ce qui les rend moins disponibles pour la recherche. La femme canadienne n'est donc pas exempte d'obstacles à surmonter et se doit de poursuivre la lutte contre l'inégalité de genre, les préjugés et les stéréotypes sociaux.

---

6. Jury à l'examen de niveaux en langue espagnole avec des options spécifiques telles que des programmes doctoraux ou de changement de catégorie d'enseignante ou enseignant.

Une étude expérimentale réalisée auprès de femmes cadres par le Groupe de recherche en psychologie clinique et études de genre (PSICOGEN<sup>7</sup>) de la Faculté de psychologie de l'Université de La Havane a révélé l'existence d'éléments qui maintiennent la typification des femmes cadres cubaines selon les termes suivants :

- image/image de soi et valorisation de l'image ;
- conflits et troubles associés au sentiment identitaire professionnel ;
- impression de vivre deux vies en même temps, deux logiques, deux sortes de responsabilités.

Pour régler cette situation conflictuelle, elles mettent en œuvre des stratégies pour la résoudre. L'étude de Virgili Pinto (2011) dégage un axe central de caractéristiques qui distinguent à la fois l'image de soi des femmes cadres en entreprise et la perception que s'en font leurs collègues et autres groupes sociaux : *Elles sont autoritaires, elles veulent tout contrôler, elles sont sévères, efficaces dans leur fonction de direction mais plus sévères que les hommes.* Cependant, l'image qu'elles ont d'elles-mêmes est différente. Il suffit de quelques exemples de l'étude pour le montrer :

- Membre de l'équipe de direction du ministère du Commerce extérieur : *Si vous voulez être une bonne cadre, vous devez travailler 24 heures sur 24, sans faiblir.*
- Membre de l'équipe de direction du ministère de l'Industrie de base : *Les femmes cadres sont plus organisées, nous écoutons plus, je dirais même que nous sommes plus efficaces.*
- Membre de l'équipe de direction du ministère de la Construction : *Sans aucun doute, nous, les femmes cadres, avons démontré notre efficacité et notre capacité à générer des résultats dans notre organisation, nous sommes plus organisées et nous voyons la situation dans son ensemble, mais c'est difficile, nous sommes confrontées à une tâche difficile.*

Selon cette même étude, ces qualités témoignent de la reproduction d'un modèle unique, déjà institué et considéré efficace pour l'exercice des fonctions de direction qui privilégie l'autorité, la dureté, le centralisme au moment de la prise de décisions et les longues heures de travail au détriment de la vie privée. C'est la raison pour laquelle la masculinisation des femmes cadres est souvent évoquée au regard de ce modèle de direction considéré en tant que paradigme professionnel. Même quand des caractéristiques

---

7. *Psicología clínica y de la salud con estudios de género* (PSICOGEN). <https://vrip.unmsm.edu.pe/psicogen/> [Consulté le 12 juillet 2021]

apparemment authentiques sont mentionnées, le modèle masculin hégémonique est pris comme référent, comme système de normes et de valeurs supérieur au modèle féminin qui s'en trouve dévalué, sous-évalué. Ceci se reflète dans les exemples suivants :

- Membre de l'équipe de direction du ministère du Commerce extérieur : *En tant que femme, je peux être aussi forte qu'un homme, je peux être aussi courageuse qu'un homme.*
- Membre de l'équipe de direction du ministère de la Construction : *Si tu veux qu'on te respecte en tant que dirigeante, il faut que tu sois forte, ferme, parce que les hommes n'ont pas toujours été préparés à ce qu'une femme les dirige.*

Je suis d'accord avec quelques aspects d'un modèle hégémonique de direction, soutenu par des normes et valeurs liées au genre, mais d'autres sont incompatibles avec la socialisation de base chez les femmes. Cependant, cela n'est pas forcément toujours le cas. Actuellement, beaucoup de femmes cubaines qui occupent des postes de direction dans le secteur des entreprises ou dans des domaines comme l'éducation, les sciences et la santé ont la capacité d'exercer leur travail sans recourir à l'autoritarisme. De plus, leur condition de cadre ne conduit pas toujours à l'adoption de normes, valeurs et comportements masculins, ce qui montre bien que ce modèle n'est pas l'unique façon de faire pour garantir la réussite professionnelle en tant que cadre.

D'après mon expérience comme femme ayant assumé des responsabilités de direction en éducation supérieure, même sans formation particulière, j'ai réussi parce que je suis convaincue que les tâches de direction s'inscrivent dans un engagement collectif, tant politiquement, idéologiquement qu'émotionnellement.

#### **4. CARACTÉRISATION DE L'IDENTITÉ GÉNÉRIQUE PROFESSIONNELLE DES FEMMES CADRES CUBAINES**

Il se peut que l'absence de conscience de l'importance du genre, qui caractérise généralement les femmes cadres, influe sur leur processus de construction identitaire et favorise l'émergence de troubles spécifiques à ce groupe générique professionnel dans une sorte de subjectivité fragmentée. Pour compléter le présent chapitre, cette problématique nous a conduites à mener une étude de cas dans la province de Holguín, à partir d'entrevues réalisées avec des femmes cadres cubaines qui appartiennent à différents secteurs. Nous nous sommes inspirées des éléments qui caractérisent l'identité générique

professionnelle de ce groupe mis de l'avant par le PSICOGEN de la Faculté de psychologie de l'Université de La Havane. Quelques-uns des témoignages illustrent les difficultés qu'affrontent plusieurs femmes cubaines occupant des postes de direction, ce qui confirme que, malgré les progrès accomplis, il reste beaucoup à faire pour une meilleure égalité des genres. Parmi les témoignages recueillis, nous avons retenu les propos de deux femmes cadres des provinces de La Havane et de Guantánamo relativement aux trois aspects qui caractérisent les femmes cadres cubaines : l'image de soi et la valorisation de l'image ; les conflits et les troubles associés au sentiment identitaire professionnel que nous associerons à l'impression d'être tiraillée entre deux vies, deux logiques, deux sortes de responsabilités.

#### 4.1 IMAGE/IMAGE DE SOI ET VALORISATION DE L'IMAGE

Témoignage d'une cheffe de l'enseignement secondaire de base au niveau provincial (23 années d'expérience comme cadre) :

*La femme cubaine cadre se caractérise par son esprit novateur, de lutte, de sacrifices constants et son sens de la discipline. Peu importe l'adversité, elle trouve une solution. Elle se caractérise par son sens de l'humour, son sens du respect et de protection à la famille. Par exemple, dans l'exercice de mes fonctions, j'essaie de combiner la tendresse, la fermeté, la rectitude, l'audace, la force et le courage pour atteindre les objectifs supérieurs. Je n'aime pas être autoritaire, je crois qu'une bonne communication est la clé pour améliorer les résultats.*

Témoignage d'une présidente d'une Coopérative de crédit et services<sup>8</sup> (10 années d'expérience) et déléguée du Pouvoir populaire (15 années d'expérience) :

*Je suis d'origine paysanne, j'ai pratiqué beaucoup de métiers avant d'en arriver là : j'ai été femme de ménage dans une école du quartier et travailleuse pour le gouvernement municipal de Gibara. Pour diriger, ce qui importe le plus, c'est le respect d'autrui. Je ne suis pas la cadre qui dit : « faites ! ». J'utilise plutôt l'approche « faisons-le ensemble ! » C'est le secret du succès. Les réussites sont un effort de groupe : j'ai des personnes enthousiastes à mes côtés et une excellente équipe. Le plus important est l'exemplarité et l'engagement.*

---

8. La Coopérative de crédit et services (la *Cooperativa de Créditos y Servicios* [CCS] en espagnol) est une forme de coopération agricole où les petits exploitants peuvent bénéficier et viabiliser l'assistance technique, financière et matérielle donnée par l'État.



Dans ces propos tirés de nos entretiens, il n'y a pas l'image de la femme qui exagère ou qui essaie d'imiter le modèle masculinisé de l'exercice d'un pouvoir, basé sur l'autoritarisme, la pratique verticale et fondamentalement informative de la communication et un style de direction focalisé sur la tâche au détriment des relations. Les femmes n'ont pas besoin de démontrer qu'elles ont la capacité de gérer, elles la vivent en harmonie avec leurs collègues. Évidemment, ces deux cas de figure ne nient pas l'existence de femmes cadres qui prennent encore le modèle masculin hégémonique comme archétype. La dialectique entre l'image et l'image de soi de certaines femmes cadres révèle bien une construction identitaire faite à partir de ce modèle hégémonique, des femmes qui sont restées accrochées à la culture patriarcale qui les a socialisées. Les femmes font encore face à des obstacles qui entravent la construction harmonieuse et authentique de leur identité générique professionnelle, dans un style unique et personnel. Autrement dit, les spécificités qui distinguent ce groupe de femmes cadres sont biaisées par la prégnance du modèle masculin.

#### **4.2 CONFLITS ET TROUBLES ASSOCIÉS À L'IDENTITÉ GÉNÉRIQUE PROFESSIONNELLE**

Les difficultés que des femmes rencontrent dans la construction de leur identité en tant que cadres, ajoutées à l'impression de vivre deux vies en même temps (deux logiques, donc deux responsabilités) et, par conséquent, d'être en situation de division subjective, caractérisent l'image des femmes cadres cubaines, sans leur être exclusives. Les entretiens réalisés montrent l'existence de troubles, d'anxiété et d'angoisses liés à cette « double vie ». Selon Alfonso Olivera et Virgilí Pino (2010), cette situation n'est pas tant causée par le double travail en soi – en tant que surcharge de tâches –, mais par l'attachement au fonctionnement respectif de deux systèmes de normes et de valeurs différentes et antagoniques : l'espace privé découlant des logiques relationnelles et l'espace public découlant des logiques opératoires et axées sur les résultats.

Selon Ochoa Ardite (2022a-b), doyenne de la Faculté de communication et lettres de l'Université de Holguín, jouer les rôles de cadre, de mère, d'épouse et de fille est difficile, mais pas impossible. Selon elle, en tant que cadre dans le domaine de l'éducation depuis presque 15 ans :

*Être une femme dans un pays comme Cuba offre la possibilité de se développer sur les plans intellectuel et professionnel. Dans la société cubaine, les femmes ont la possibilité d'occuper plusieurs postes de direction, malgré la dualité fonctionnelle existante. L'incompréhension de la part de la famille et de personnes qui sont d'avis que les femmes*

*ne doivent pas occuper des postes de direction, crée des obstacles et favorise les stéréotypes [...]. Les femmes n'arrivent pas toujours à faire entendre que les travaux ménagers sont une responsabilité collective familiale. Elles finissent par se sentir mal lorsqu'elles sont surchargées – viennent l'angoisse, les déceptions ou, encore, les problèmes de couple.*

Dans une telle situation, la femme cadre vit en alternance subjective, ce qui la dépasse et la fait se sentir divisée. Cette particularité est appelée la subjectivité fragmentée. Ainsi, quand ces femmes ne peuvent pas répondre aux exigences de l'un des deux espaces (privé ou professionnel), le sentiment d'être en situation d'échec émerge, une autre caractéristique de l'image que plusieurs hommes perçoivent. Ce sont alors des femmes incomplètes qui ne sont pas toujours heureuses. Elles développent une belle carrière professionnelle, mais parfois elles n'ont pas d'époux (Ochoa Ardite, 2022a-b). Dans le cas d'une carrière de cadre réussie, il ressort parfois des manquements en ce qui concerne les attentes associées à un style de vie traditionnel : attentes liées aux rôles de mère, d'épouse et/ou de femme au foyer. Dans bien des cas, ces femmes vivent des pertes : des divorces, des récriminations de la part d'enfants qui se sentent négligés, des remplacements à quelques fonctions familiales, entre autres.

→ Témoignage d'une membre de l'équipe de direction de l'Entreprise électrique nationale :

*Le principal défi à relever par les femmes cadres est d'accepter l'effort et le stress liés à leurs postes, en plus des responsabilités familiales. Parfois on n'a pas le temps pour le couple et les enfants et, sans même y penser, on s'éloigne de leurs vies et ça fait mal.*

→ Témoignage d'une directrice de l'Atelier environnement<sup>9</sup> au sein de l'entreprise Geocuba Oriente Norte :

*Nous affrontons beaucoup d'angoisses; certaines sont liées à une remise en question de notre capacité à diriger, parce qu'on est des femmes. Nous croyons que nous sommes les uniques responsables de nos enfants, de nos parents et de la famille en général. D'une manière incroyable, il y a encore des inégalités entre les sexes ; dans certains cas, les femmes se subordonnent à leur mari, pour des raisons économiques, sociales, etc.*

---

9. L'Atelier Environnement (*Taller Medioambiente*) fait de la consultation environnementale au sein de l'entreprise Geocuba. Il s'agit d'évaluer les impacts positifs et négatifs potentiels, de mesurer les impacts négatifs et de fournir de la documentation dans le domaine environnemental.

À Cuba, dans le monde du travail en général et aux postes de direction en particulier, il y a de plus en plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Diriger est grandement possible pour les femmes, mais elles doivent concilier les deux espaces, celui de la famille et celui du travail.

→ Témoignage d'une présidente de Coopérative de crédit et services (10 années d'expérience) et déléguée du Pouvoir populaire (15 années d'expérience) :

*Je me réveille à six heures. La matinée commence avec mon époux en préparant le café. Il s'occupe du petit déjeuner, il ne cuisine pas souvent mais cette tâche est à lui. Je n'ai pas beaucoup de temps, alors j'apprécie vraiment son aide. On est ensemble depuis longtemps. En tant que déléguée, je m'occupe des cas critiques des voisins et des plaintes. Parfois, il y a des électeurs dans mon bureau jusque tard dans la nuit. Mon mari est toujours là et m'appuie. J'essaie de prendre du temps pour lui et pour moi. Je profite de la lecture et des réseaux sociaux si j'ai le temps.*

→ Témoignage d'une députée à l'Assemblée nationale du Pouvoir populaire, déléguée de circonscription pour deux mandats et professeure de sciences médicales :

*Il était difficile de remplir les deux fonctions en même temps. J'ai dû subir les récriminations de mon époux qui m'a dit quelques fois que je me souciais plus de mon travail que de ma famille [...] Il faut beaucoup de compréhension de la part des membres de la famille, car si nous n'avons pas cette aide, la tâche de direction devient plus difficile, alors on est désavantagée par rapport aux hommes.*

Alors que des femmes remplissent leur rôle de cadre admirablement, ces deux exemples illustrent à leur façon qu'elles ne se sentent pas totalement heureuses, percevant des manquements qui ternissent leurs idéaux de mère et d'épouse. Ces idéaux se sont construits d'après la dominance du sexe masculin dictée par la culture et se sont intériorisés pendant la socialisation primaire. Cette situation provoque chez ces femmes un sentiment de malaise et de culpabilité à cause de leur incapacité à répondre adéquatement aux fonctions affectives et communicatives de l'espace privé.

Dans mon cas, à certaines occasions, je me suis sentie coupable de devoir ramener du travail chez moi et, ainsi, d'avoir négligé mon époux et ma fille. Je ne réserve pas toujours suffisamment de temps pour eux et ne leur dédie pas assez l'espace qu'ils méritent dans nos rapports familiaux en raison de l'urgence de finaliser une tâche ou de livrer un rapport. Cela fait maintenant 24 ans que mon époux me soutient – et je l'en remercie – pour me permettre

de remplir mes fonctions de cadre, de mère et d'épouse. Il a également contribué à maintenir notre équilibre émotionnel et à minimiser l'écart entre l'espace public et l'espace privé. De même, il a eu l'ouverture d'esprit de comprendre que les travaux ménagers ne sont pas seulement la responsabilité des femmes. Un partage des tâches permet de mieux harmoniser les deux espaces et d'éviter d'avoir une subjectivité fragmentée.

Comme l'exprime Virgilí Pino (2011), les femmes cadres cubaines intègrent dans l'espace privé un style de fonctionnement opérationnel quand elles se consacrent à la tâche. Cela s'illustre par une diminution des manifestations émotives lors de la réalisation de cette tâche. Elles créent aussi d'autres liens afin de satisfaire les besoins spirituels de leur famille et d'elles-mêmes. Le conflit que vit la femme se règle donc en partie par la conciliation. Cependant, en général, les femmes cubaines réalisent la majorité des tâches de la maison ; elles jouent un rôle presque immuable, car si elles ne remplissent pas cette fonction, elles se sentent jugées, critiquées et pointées du doigt.

L'expérience de divergence entre les domaines public et privé se vit constamment dans le groupe des femmes cadres. En optant pour une carrière professionnelle et plus particulièrement pour des postes de cadre, les exigences des deux côtés s'intensifient. De même, ce choix sous-tend que ces femmes seront confrontées au jugement de leur entourage. Cela peut provoquer des troubles subjectifs liés à leur identité générique professionnelle, et par conséquent, cela peut avoir un impact sur leur santé psychologique. Une étude de López (2012) montre qu'environ 18 troubles subjectifs peuvent se manifester chez les femmes cadres, tels que le manque de temps, le stress, la culpabilité liée à ne pas se consacrer totalement ni au domaine public ni au privé, l'impuissance à diriger, le syndrome d'inéluçabilité, le mécontentement envers l'instabilité du travail, l'insatisfaction dans la vie sexuelle, le sentiment d'une perte progressive de la santé et la négligence des enfants. Fait intéressant, l'étude de López (2012) indique que presque tous ces troubles sont également vécus par les hommes cadres, mais avec une intensité moindre. Dans les entrevues menées pour réaliser ce chapitre, à propos de l'impact du travail de direction sur la vie de couple des femmes occupant un poste avec responsabilités, les participantes expriment les points de vue suivants :

→ Témoignage d'une directrice adjointe des ressources humaines provinciales des Salons de télévision<sup>10</sup>, à Holguín :

*Les femmes ayant des responsabilités, comme nous, trouvent rarement un partenaire qui soit solidaire de sa situation. C'est un point commun. Dans ma vie, de différentes manières, le même problème s'est posé.*

10. Le programme appelé « Salons de télévision » a été créé par Fidel Castro pour permettre aux personnes des régions rurales d'avoir accès à ce moyen de communication de masse.

*En regardant le passé, je me suis rendu compte qu'en aucun cas la séparation a été causée par des malentendus, des questions physiques ou pour des problèmes de personnalité, pas du tout.*

→ Témoignage d'une directrice de l'Agence Holguín. Entreprise Geocuba Oriente Norte :

*Les femmes doivent encore franchir de nombreux obstacles pour pouvoir occuper des postes de direction. Il faut commencer par les questions personnelles et affectives. Il y a des femmes qui sont excellentes, mais elles n'ont personne pour s'occuper des enfants. Elles occupent donc des postes avec des tâches mineures où elles exercent des fonctions de soutien. L'autre chose est de partager les travaux ménagers. Ce n'est pas toujours le cas.*

Selon cette optique, il faudrait que la famille soit sacrifiée afin que la femme soit toujours disponible pour le travail. Cette perspective a cependant évolué en raison de l'intégration de plus en plus de femmes dans le monde du travail et dans des postes à hautes responsabilités. Elles exigent plus de souplesse pour favoriser la conciliation travail/famille. En fait, cette flexibilité et cette reconnaissance des besoins personnels et familiaux bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes, mais la demande vient d'une initiative surtout féminine en raison des exigences que requièrent la grossesse, l'allaitement maternel et l'éducation des jeunes enfants.

Le défi de concilier la vie professionnelle et la vie familiale exigerait un projet national pour permettre aux femmes d'occuper des postes de direction étatique, sans toutefois renoncer à être mères, épouses ou amantes. Un projet, selon Harnecker (1993), qui tienne compte des inégalités de genre et laisse de côté la conception bourgeoise de la famille, non pas pour la détruire mais pour surmonter une conception patriarcale, discriminatoire, individualiste et hypocrite. Il est nécessaire de souligner la question raciale lorsqu'il s'agit d'occuper des postes de direction. Une analyse de Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et García Cobas (2022a-b) révèle que même si la politique sociale cubaine est basée sur de fortes hypothèses d'équité, la mémoire culturelle qui structure l'identité noire ou non blanche est un processus plus lent.

Nous sommes d'accord avec les auteures lorsqu'elles soulignent qu'à Cuba subsistent des manifestations discriminatoires et des préjugés raciaux ; c'est d'ailleurs un thème récurrent dans les débats actuels. Ce racisme, compris comme étant une construction culturelle sous l'influence des héritages historiques, a un impact sur la condition de la femme cadre cubaine. Dans le secteur de l'éducation supérieure cubaine, les statistiques montrent une

tendance où les inscriptions universitaires sont majoritairement faites par des femmes blanches. Autrement dit, de moins en moins de femmes et d'hommes noirs et métis obtiennent ou finalisent des études universitaires; par conséquent, il y a peu de femmes noires qui occupent des postes avec d'importantes responsabilités. Par exemple, au conseil d'administration de la Faculté de communication et lettres de l'Université de Holguín, les femmes sont majoritaires, mais une seule est de couleur noire.

Dans un tout autre domaine, Idaliena Díaz Casamayor, qui figure parmi les 299 femmes élues comme députées à l'Assemblée nationale lors du dernier processus électoral, est une jeune femme noire qui partage, au quotidien, les fonctions d'enseignante en art, députée et présidente du Conseil populaire, femme au foyer, fille, partenaire, amie... Pour elle, cela constitue un privilège et un motif de fierté d'être née à Cuba, d'être une femme et d'occuper une position de cadre de surcroît. Malgré les nombreux exemples positifs que nous pourrions énumérer, il n'en reste pas moins que des jugements négatifs persistent toujours dans la population, non pas contre la promotion d'une femme (ou d'un homme) noire ou blanche à de hauts postes de direction, mais contre la perception que les caractéristiques ethniques ou le genre représentent les conditions d'accès à un poste plutôt que la compétence et l'aptitude pour faire un bon travail. Deux aspects sont à prendre en compte, car les femmes cubaines ont encore bien des obstacles à surmonter concernant la justice sociale, l'égalité des genres, la violence, le racisme et les assauts du machisme : 1) elles doivent être plus proactives, dynamiser les processus, travailler à préserver l'esprit novateur qui les caractérise, et exprimer leur sensibilité malgré la dureté des temps ; 2) elles doivent demeurer dans la sphère publique et fondamentalement dans les représentations sociales. Le défi quotidien est de continuer à inculquer aux enfants des valeurs qui les accompagneront tout au long de leur vie. La présence des femmes dans des postes publics, surtout dans des postes de représentation sociale, correspond au respect, à l'admiration et, avant tout, à la reconnaissance de leur valeur et de leurs compétences. Dans cette perspective, nous pouvons dire qu'à Cuba nous sommes privilégiées.

## CONCLUSION

Depuis l'avènement de la Révolution cubaine, la santé et le bien-être des femmes ont constitué une priorité nationale, comme le montrent les indicateurs dans ce domaine. Nous pouvons constater des changements positifs depuis 1959 en ce qui concerne l'inégalité juridique et sociale entre les femmes et les hommes, le rôle des femmes dans la société et leur présence en tant que directrices ou fonctionnaires dans plusieurs milieux. Malgré la

persistance des comportements machistes, sexistes et discriminatoires hérités de cinq siècles d'une société patriarcale, qui constituent encore une barrière pour une totale émancipation des femmes, ces dernières jouent un rôle essentiel dans la société et participent pleinement au développement du pays.

Nous avons illustré qu'être une femme cadre n'est pas la même chose qu'être un homme cadre, ce qui réaffirme que la construction d'une identité professionnelle est influencée par le genre. Du point de vue théorique, nous validons la pertinence du concept d'identité générique professionnelle, dans un espace public où les postes de cadres sont encore soutenus par un modèle hégémonique masculin. Dans ce modèle, les femmes sont désavantagées de façon réelle et symbolique (moins de représentation féminine dans les postes de direction et de haute responsabilité), notamment parce que leur construction identitaire, héritée d'un passé patriarcal, les amène à respecter les rôles traditionnels. Le groupe de référence « femmes cadres cubaines » n'existe pas en tant que tel, ce qui renforcerait leur appartenance à cette guildes ; elles restent donc influencées par le modèle masculin hégémonique. De surcroît, il en émerge une contradiction entre le rôle culturel des femmes dans l'espace public versus l'espace privé, ce qui constitue un facteur potentiellement générateur de crises identitaires.

La présence féminine de plus en plus importante dans tous les domaines professionnels a comme contrepartie un foyer familial qui bénéficie de moins en moins de la présence des femmes, comme c'est déjà le cas pour les hommes. Cela mène à envisager la nécessité de trouver une solution pour que les deux parents rattrapent le temps perdu en famille. Le monde du travail, en tant que partie intégrante de la société, doit être structuré de telle manière que chaque personne puisse vivre une vie personnelle et familiale réussie et épanouissante. Seules la sensibilité à ce problème et la prise de conscience de l'inégalité entre les femmes et les hommes, par une réflexion sur les constructions identitaires et les imaginaires sociaux qui les soutiennent, permettent l'engagement vers des changements. L'étude des identités et des groupes professionnels selon une perspective genrée à Cuba, et autour du monde, est déjà un engagement vers la déconstruction de l'inégalité qui impose des défis spécifiques. La conciliation travail/famille serait une solution favorable dans ce changement de paradigme culturel dont ont besoin les femmes cadres cubaines, mais aussi les travailleuses en général.

Il devient indispensable de voir émerger un changement socioculturel qui mette de l'avant le partage des responsabilités dans la vie familiale en général et en ce qui concerne les tâches quotidiennes en particulier. Il s'avère nécessaire non seulement de renforcer la création de conditions favorables au sein de la

société, mais aussi de s'investir massivement sur les plans éducationnel et culturel afin d'inculquer, autant aux enfants qu'aux adultes, autant aux femmes qu'aux hommes, les vrais principes d'égalité dans les milieux familiaux. Afin d'atteindre cette transformation, il ne suffit pas de revendiquer le changement auprès des institutions et par force de loi, il doit aussi y avoir un changement de mentalité chez celles et ceux qui le soutiennent. Nous rejoignons ce mouvement et nous invitons quiconque au dialogue pour avancer en nous appuyant sur la science déjà engagée dans le développement social.

## BIBLIOGRAPHIE

- Alfonso Olivera, R. et Virgilí Pino, D. (2010). Académicas y empresarias : la experiencia de ser profesionales. *Pensando Psicología*, 6(10), 42-48.
- Calcerrada Gutiérrez, M., Rojas Gómez, M. et Torralbas Fernández, A.T. (2019). Identidad de género y políticas de igualdad en Cuba. Criterios referenciales para relaciones de género inclusivas. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez et A. Roy (dir.), *Enfoque de género para lograr más equidad* (p. 76-88). Canada, Édition Mapalé.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p.135-152). Éditions JFD.
- Constitución de la República de Cuba (2019). <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2019/01/Constitucion-Cuba-2019.pdf> (Consulté le 25 juin 2021).
- Díaz Cuellar, F. E., Castro Gutiérrez, E., Mestre Oviedo, J., *González Landrián, L., Indira Torres Cancino, I. et Castro Alonso, M.* (2017). La mujer cubana: evolución de derechos y barreras para asumir puestos de dirección. *Revista Médica Electrónica*, 39(5). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242017000500019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242017000500019) (Consulté le 25 juin 2021).
- García-Díaz, I. et Actúan Díaz Diaz, A. (2019). Evolución histórica del papel de la mujer funcionaria en Cuba. *Killkana Sociales*, 3(1), 51-58. [https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana\\_social/article/view/436](https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/436) (Consulté le 25 juin 2021).
- Guillot, M.-C. (2022a). Experiencias de mujeres universitarias de Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.17-33). Éditions JFD.



- Guillot, M.-C. (2022b). Expériences de femmes universitaires québécoises. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 17-32). Éditions JFD.
- Harnecker, M. (1993). Los retos de la mujer dirigente. *MEPLA*. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/mepla/20111026113255/mujer.pdf> (Consulté le 25 juin 2021).
- López Angulo, Yaranay (2016). Malestares subjetivos asociados a la identidad genérico-profesional en mujeres y hombres dirigentes de empresas cubanas. *Alternativas cubanas en Psicología / vol. 4, no. 10*. <https://www.alfepsi.org/alternativas-cubanas-en-psicologia-vol4-n10/>
- Marcos, B. (2005). *Estudio del Desarrollo de la Identidad Profesional del Maestro. Un enfoque teórico y una propuesta de intervención* [thèse de doctorat non publiée]. Faculté d'Éducation à distance. Université de La Habana.
- Marx, K. et Engel, F. (1980). *Obras completas en tres tomos*. La Habana, Cuba. Editorial Ciencias Sociales.
- Mesa, E. (1992). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Editorial Cuadros*, 78, 191-214.
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.83-103). Éditions JFD.
- Ochoa Ardite, Y. (2022b). Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, (p. 81-101). Éditions JFD.
- Pigeyre F. et M. Sabatier (2011). « Les carrières de femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et Management Public*, 28(2), p. 219-236.
- Pañellas Álvarez, D. (2013). ¿Será posible cambiar las mentalidades? *Temas*, 73, 91-99.
- Virgilí Pino, D. (2011). ¿Empresaria o superwomen? Estudio de identidad genérico-profesional en directivas de empresa. *Clepsydra*, 10, 95-108. [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10577/CL\\_10\\_\(2011\)\\_06.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10577/CL_10_(2011)_06.pdf?sequence=5&isAllowed=y) (Consulté le 25 juin 2021).
- Virgilí Pino, D. (2014). Ser *no ser?*— mujer dirigente en Cuba hoy. Realidades y desafíos para la construcción de una identidad auténtica. *Alternativas cubanas en Psicología*, 2(5), 64-75. [https://dlscrib.com/download/web-alternativas-cubanas-en-psicologia-v2n5\\_5844e2a66454a7d60ae636ab\\_pdf](https://dlscrib.com/download/web-alternativas-cubanas-en-psicologia-v2n5_5844e2a66454a7d60ae636ab_pdf) (Consulté le 25 juin 2021).



# 3

## POUR LA MIXITÉ ET LE NON-SEXISME À L'ÉCOLE QUÉBÉCOISE

Noëlle Sorin  
Université du Québec à Trois-Rivières  
[noelle.sorin@uqtr.ca](mailto:noelle.sorin@uqtr.ca)

### INTRODUCTION

À travers le parcours d'une vie professionnelle entièrement consacrée à l'éducation, force est de constater que j'ai toujours eu à cœur la réussite scolaire de tous les élèves dans un environnement mixte et non sexiste. En ponctuant mon propos de tranches de vie comme autant de relais, je vais aborder ces deux thèmes, d'hier à aujourd'hui, soit la mixité scolaire, autant en éducation physique qu'en éducation générale, et le non-sexisme à l'école. Si la mixité scolaire semble acquise actuellement, devant le constat d'échec des garçons, tant au primaire qu'au secondaire, cette mixité est à nouveau mise en doute. Pourtant, la solution ne semble pas être dans un retour à la non-mixité scolaire, mais plutôt dans la lutte contre les stéréotypes sexuels, la socialisation sexuée et les inégalités sociales. Quant à la question du sexisme, les lectures qui ont nourri l'écriture de ce texte m'ont conduite à décaler mon point de vue en ce qui concerne le « sexe » et le « genre », surtout sur les traces du Conseil supérieur de l'éducation (CSE). La mixité ne se limiterait plus à la relation binaire « femme/homme » ou « fille/garçon »; les élèves ont à la fois une orientation sexuelle et une identité de genre dont il conviendrait de tenir compte pour réduire les inégalités. Mon parcours universitaire m'a naturellement menée au sexisme dans la langue française, qui en a toujours des relents malgré les avancées dans ce domaine au Québec, notamment par l'utilisation de l'écriture inclusive qui se décline de différentes manières. Si le texte qui suit emprunte l'itinéraire chronologique des différents postes que j'ai occupés, il témoigne surtout, en tant que femme et enseignante, de mes préoccupations d'égalité et d'équité à l'égard des élèves.

## 1. LA MIXITÉ SCOLAIRE EN ÉDUCATION PHYSIQUE

En France, la mixité scolaire existe déjà depuis la fin des années 50<sup>1</sup>, principalement dans le domaine public. Pourtant, dans les années 1970, au secondaire privé, les classes d'éducation physique étaient encore séparées selon le sexe. Aujourd'hui, au Québec, on reconnaît les bienfaits de la mixité sexuée même en éducation physique, malgré les obstacles qui s'avèrent plus culturels que relationnels.

### 1.1 « PROF DE GYM »<sup>2</sup>

Ma carrière en éducation a commencé en France où j'ai œuvré comme professeure d'éducation physique et sportive (EPS) pendant deux ans (1970 à 1972) dans un Collège d'enseignement général (CEG), l'équivalent du secondaire, avant d'immigrer au Québec en 1972. En effet, au moment de faire un choix de carrière, après le baccalauréat français obtenu en 1968, entre une carrière possible en mathématiques ou en écologie, j'ai opté pour des études en éducation physique et sportive (1968 à 1970), à la fois par admiration pour ma « prof de gym » qui était une féministe battante et par amour du sport dans lequel j'excelsais.

À l'époque, les classes au CEG étaient mixtes dans le cursus général, sauf en éducation physique où je partageais la tâche avec un collègue; les filles d'un côté, les garçons de l'autre. Les installations sportives étaient sommaires : la cour de récréation, le préau en temps de pluie, deux ballons, une corde à nœuds, un élastique et deux poteaux pour le saut en hauteur... Avec mon collègue, on se consultait, on s'organisait pour ne pas se nuire, mais on n'a jamais eu de projets en commun et, qu'on le veuille ou non, on n'offrait pas toujours à nos élèves les mêmes activités.

- 
1. La réforme Berthoin, en 1959, légalise les lycées mixtes. La loi Fouchet-Capelle, en 1963, l'étend aux collèges.
  2. Les guillemets ne sont pas innocents. Certes, c'est une abréviation pour « professeur de gymnastique », mais s'y cache aussi, du moins à l'époque, une sorte de mépris et de dépréciation à la fois pour la personne qui enseigne et pour les sujets enseignés dont elle a la responsabilité (Mierzejewski, 2016).

Ainsi, quand les garçons jouaient au « foot » (au soccer), les filles se démenaient au ballon-chasseur<sup>3</sup>. Les jours de pluie, mon collègue utilisait le préau en alternance avec moi pour des jeux d'équipes comme le bérét<sup>4</sup>, ou il rassemblait ses élèves dans leur classe pour des activités libres (jeux de société, lecture) alors que moi, je tirais parti du préau pour initier les filles à la gymnastique au sol, à la danse moderne en préparation d'un spectacle de fin d'année, ou bien en classe, je leur faisais aussi découvrir les bases du yoga. Plusieurs fois dans l'année, j'organisais un jogging sur la plage. Mon collègue, quant à lui, craignait de perdre le contrôle de ses élèves s'ils sortaient ainsi du collège... En l'occurrence, c'étaient les garçons qui étaient lésés.

Déjà à cette période, je trouvais dommage que les élèves, filles et garçons, ne puissent pas vivre les mêmes activités, et qui plus est, les partager. Je reste persuadée que plusieurs filles auraient aimé jouer au soccer, et certains garçons au ballon-chasseur, dans des équipes mixtes; le jogging aurait fait des adeptes chez les garçons, sans parler de la danse ou du yoga... Même si durant mes études françaises en EPS il n'avait jamais été question de mixité dans les cours, d'égalité des sexes ou d'équité, intuitivement je déplorais cette situation, d'autant plus que durant toute mon enfance, j'ai été cataloguée de garçon manqué notamment parce que, avec toute cette énergie que j'avais à revendre, je raffolais de sports et d'activités physiques traditionnellement réservés aux garçons.

Bien qu'interpellée par la mixité scolaire dès le début de ma carrière, ce n'est pas cette dimension qui m'a blessée, mais plutôt le mépris du corps professoral envers notre profession liée à l'activité physique et au sport, mépris qui s'alimentait aux préjugés et aux stéréotypes de l'époque qu'on accolait aux « profs de gym », ces « p'tites têtes, gros muscles », jugés à l'aune d'oppositions binaires simplistes telles que « action/réflexion, manuel/intellectuel, sportif/cérébral » (Mierzejewski, 2016, p. 64) qui rabaissaient notre profession. Avec mon confrère d'alors, nous avons littéralement été ignorés par nos autres collègues, sauf par une professeure d'allemand, marginalisée elle aussi. Je commençais à peine ma carrière que j'ai tout de suite eu envie de changer de voie en m'inscrivant à la licence<sup>5</sup> en littératures comparées à l'Université de Nantes, dès 1970.

---

3. Le ballon-chasseur est un sport collectif qui oppose deux équipes qui se lancent le ballon dans le but d'atteindre des joueuses et joueurs de l'équipe adverse pour les faire « prisonniers ».

4. Le bérét a pour but d'attraper l'objet placé au centre de l'espace de jeu et de le rapporter dans son camp sans se faire toucher par son adversaire.

5. La licence : premier cycle universitaire français comprenant trois années d'études, ce qui correspond au baccalauréat québécois.

Les mentalités ont heureusement évolué. Ainsi, Mierzejewski (2016), grâce à cette vaste enquête menée en 2016 en France, a pu mettre en évidence que, d'une part, « contrairement à ce que pourrait laisser supposer l'imagerie communément associée à la figure du "prof de gym", le recrutement social et les profils culturels des enseignants en EPS ne diffèrent pas spécialement de ceux de leurs autres collègues de l'enseignement secondaire » (p. 63). D'autre part, la jeunesse, qui investit aujourd'hui cette discipline scolaire autrefois dépréciée, mise beaucoup sur l'aspect pédagogique de l'activité physique en se revendiquant comme des pédagogues à part entière. Mais revenons à la mixité.

## 1.2 LA MIXITÉ SEXUÉE ET SES BIENFAITS

Aujourd'hui, les cours d'éducation physique sont mixtes, que ce soit en France ou au Québec, grâce à l'évolution de la société ainsi qu'aux avancées de la recherche. Au Québec, plus largement, la mixité scolaire, qu'elle soit sociale ou sexuée, est née de diverses pressions, dont celles du féminisme et de la démographie. Dans les années 1960, « l'idée des mouvements féministes était centrée sur l'accès des filles à l'enseignement supérieur, afin de promouvoir la réussite de [tous les jeunes] » (Harnois, 2006, p. 3). Quant à la démographie, à la suite du rapport Parent<sup>6</sup> (1963-1964) et à la démocratisation de l'éducation, les effectifs scolaires se sont multipliés, entraînant notamment un manque de locaux. Le regroupement des filles et des garçons dans une même école (ce qui existait déjà), voire dans une même classe, s'est avéré une des solutions.

Au fil du temps, les recherches ont montré que la mixité sexuée en éducation physique était souhaitable pour diverses raisons (Harnois, 2006) : la dimension sociale de la mixité et ses bienfaits socialisants; le plaisir de se distraire et de se détendre ensemble; la connaissance et le respect de l'autre sexe; un certain apprivoisement mutuel; l'engagement dans l'activité et le désir de se surpasser. Quelques inconvénients ou résistances existaient cependant : la difficulté d'organiser des équipes mixtes; la relation des adolescentes avec leur corps; l'esprit compétitif aux dépens du sentiment d'émulation; l'attitude « machiste » des garçons comme héritage culturel, pour n'en nommer que quelques-uns.

---

6. Le rapport Parent est né de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, Commission qui a débuté en 1961. Cette-ci était présidée par Mgr Alphonse-Marie Parent, d'où le nom du rapport. Il est paru en trois tomes, répartis en cinq volumes.

Selon Bergé (2003, dans Harnois, 2006), la mixité en éducation physique devrait être traitée pédagogiquement, tant sur le plan génétique que sur le plan culturel. Pour ce faire, il proposait quelques avenues qui sont sans doute encore valables aujourd'hui : renforcer l'estime de soi; miser sur la pédagogie différenciée (Meirieu, 1985/2009), moins selon le genre (masculin/féminin) que selon l'individualité; respecter l'équité en matière de genre, mais aussi d'apprentissage. Qu'en est-il aujourd'hui?

### **1.3 DES OBSTACLES PLUS CULTURELS QUE RELATIONNELS**

La mixité sexuée en éducation physique semble intégrée, comme en témoigne le programme d'éducation physique et à la santé (EPS) du Québec actuellement en vigueur en enseignement secondaire, 1<sup>er</sup> cycle (Gouvernement du Québec, 2003). Cependant, nulle part il n'est directement question des deux sexes en interrelation ou des genres. À la rigueur, on peut en trouver des traces dans la présentation du domaine de développement personnel dont fait partie l'EPS : entrer en relation avec les autres, avoir une préoccupation pour le mieux-vivre collectif, développer des valeurs telles que l'engagement, la solidarité, l'égalité et la dignité, et les intégrer dans ses relations avec autrui... Il est également possible de deviner une certaine prise en compte de la problématique de ce type d'interrelations, ce qui semble primordial à l'adolescence dans les contenus de formation et plus précisément dans les savoirs à acquérir : on y énumère la croissance du corps et, dans les attitudes et comportements à développer, l'acceptation des différences.

Au-delà du programme de formation du Québec, en faisant nôtre une réflexion venant de la France (Davisse, 2010), l'important en EPS, et dans les autres disciplines d'ailleurs, est de poursuivre l'objectif d'« apprendre ensemble »<sup>7</sup>, tout en permettant aux élèves d'acquérir « réellement une culture commune dans le champ des activités physiques sportives et artistiques »<sup>8</sup> (Davisse, 2010, p. 87). En effet, selon Davisse (2010, p. 88) :

Pour l'EPS comme pour les autres enseignements, pour ce que peut l'école (qui ne peut pas tout, mais ne peut pas rien), l'objectif de combattre les inégalités, de faire acquérir par tous les élèves une culture commune ne sera pas atteint sans prise en considération de la différence des représentations culturelles initiales des élèves.

---

7. Ceci n'exclut pas que les filles peuvent parfois être séparées des garçons.

8. Davisse (2010) inclut les danses et les arts du cirque par exemple.

D'après Davaisse (2010), le concept de mixité s'est amélioré avec le temps, d'une part, en ne se limitant plus aux différences biologiques et, d'autre part, grâce à l'accès des femmes aux sports de haut niveau. Il ne faudrait pas non plus, comme c'est souvent le cas actuellement, se limiter à des objectifs plus généraux qui relèvent de la santé ou de la socialisation. La mixité, avec l'échec relatif des filles en éducation physique, remet en question les contenus d'enseignement, ainsi que le « comment faire » du personnel enseignant. Toujours sur les traces de Davaisse (2010, p. 90), « pour qu'apprendre ensemble soit une richesse, et permette de faire reconnaître l'altérité culturelle, la pratique proposée doit être perçue comme méritant l'ambition du partage », tant pour les élèves que pour les adultes, parents ou le personnel enseignant. Pourtant, plus largement, la mixité scolaire basée sur la dichotomie filles/garçons est encore régulièrement mise en doute.

## 2. LA RÉUSSITE SCOLAIRE EST-ELLE SEXUÉE ?

Pour faire évoluer les mentalités en la matière, nous nous appuyerons d'abord sur un constat. Malgré les meilleures intentions du monde et la certitude d'être équitables entre les filles et les garçons de notre classe, il y a toujours un fond sexiste, généralement très subtil, qui subsiste malgré nous (Solar, 1992). Ensuite, il serait intéressant de s'ouvrir à la proposition de Levasseur et Tilly-Dion (2018), au nom du Conseil supérieur de l'éducation, de considérer non plus la mixité scolaire basée sur le sexe, mais sur le genre.

### 2.1 UNE « P'TITE ENSEIGNANTE »

En arrivant au Québec en 1972, la possibilité de trouver un poste en éducation physique au secondaire s'est avérée nulle. De toute façon, je n'avais pas apprécié mon expérience dévalorisante en ce domaine et, comme mon diplôme français n'était pas reconnu au Québec, cela m'a incitée fortement à changer de champ d'activité. Après plusieurs emplois de survie, j'ai repris des études en 1975 pour pouvoir enseigner au primaire en tant qu'enseignante cette fois, en complétant un baccalauréat en éducation préscolaire et en enseignement primaire (BEPEP) à l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Tout en poursuivant mes études, grâce à une tolérance d'enseignement obtenue en 1975, j'ai fini par enseigner au primaire pendant 13 ans (3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> année), dans des classes mixtes bien sûr. Mon humble expérience m'a cependant permis de constater que plus de garçons étaient en difficulté d'apprentissage et redoublaient leur année scolaire. Pourquoi? Pourtant, il me semblait que mes attentes n'étaient pas différentes à l'égard des filles que



des garçons. Je m'expliquais mal cet écart. Mais j'avais aussi mon lot de préjugés tels que les garçons étaient moins matures et moins engagés dans leurs études que les filles, qu'ils étaient plus joueurs, plus indisciplinés, plus actifs, etc. Or, il s'avère que cette impression n'est pas confirmée dans les recherches, même pour les personnes féministes qui en ont le souci. Ainsi, Solar (1992) a mis en évidence, d'une part, que toutes les femmes, à différents degrés, vivent de la discrimination, quelle que soit l'interaction pédagogique et, d'autre part, que les personnes enseignantes, femmes ou hommes, peuvent avoir un comportement ou un langage sexiste ou raciste envers les filles, cela souvent à leur insu. Il est de notre devoir et de notre responsabilité d'en prendre conscience et d'agir en conséquence.

À cette époque, quand on me demandait quel était mon travail et que je répondais enseignante au primaire, j'avais souvent droit à la remarque « Ah ! T'es une p'tite enseignante ! » avec un je ne sais quoi de condescendant dans le ton et le sourire. Cette remarque en apparence anodine relevait pour moi d'une attitude sexiste choquante, voire machiste, comme si enseigner était une tâche inférieure et qu'on reléguait encore la femme à des emplois subalternes (Páez Pérez, 2022a-b). Ce dénigrement me ramenait aussi, par une autre voie, à mon statut de « prof de gym » en France. Cette réalité pouvait-elle également témoigner d'une moindre reconnaissance du statut social, d'une mutation de cette profession enseignante au primaire qui apparaissait plus comme un métier comme un autre plutôt qu'une vocation supérieure telle qu'elle était perçue autrefois ? Certes, d'après le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 12), « dans la plupart des pays occidentaux, l'enseignement est conçu comme une profession féminine et la prépondérance des femmes dans la scolarisation des enfants remonte à l'avènement de la scolarisation massive et obligatoire », mais est-ce une raison pour dénigrer l'enseignement au primaire et l'éducation préscolaire ?

Quoi qu'il en soit, la « p'tite enseignante » que j'étais avait à cœur de racrocher les élèves en perte de motivation, en manque d'estime de soi, filles ou garçons. Le « apprendre ensemble » relevait pour moi, entre autres occupations scolaires liées à la réussite, d'activités socioculturelles qui, me semblait-il, agissaient favorablement sur le développement intellectuel et social des élèves, leur bien-être et leur épanouissement. J'étais persuadée, et je le suis encore, que la qualité de la relation des élèves entre eux, et des élèves avec l'enseignante, était cruciale. C'était la belle époque de la Ligue nationale d'improvisation<sup>9</sup> (LNI). Durant ces années, j'en ai profité pour organiser des joutes dans ma classe, les vendredis après-midi. La participation

---

9. La Ligue nationale d'improvisation (LNI) est du théâtre improvisé; elle a été créée au Québec, en 1977, par Robert Gravel et Yvon Leduc.

et le bonheur de jouer ensemble étaient extraordinaires, la complicité toujours au rendez-vous, tout le monde sur un pied d'égalité, du moins je l'espérais. La réussite pour toutes et tous était déjà un de mes moteurs professionnels; elle commençait par un sentiment de bien-être et de bonheur à l'école. Était-ce suffisant? Certainement pas, mais au moins c'était un soutien précieux. Qu'en est-il aujourd'hui de la réussite pour toutes et tous? Malheureusement, on constate encore de nos jours une différence dans la réussite scolaire entre les filles et les garçons, et les solutions peinent à enrayer ce problème récurrent.

## **2.2 DE « LA MIXITÉ DE GENRE EN ÉDUCATION »**

Ce constat des différences dans la réussite scolaire entre les filles et les garçons est encore tout à fait d'actualité, faisant ressurgir la controverse au sujet de la mixité scolaire. Par contre, l'attention se focalise sur l'échec scolaire des garçons; mais qu'en est-il des filles? On a mis de l'avant plusieurs facteurs expliquant l'échec scolaire des garçons, tels que les stéréotypes sexuels et l'impact du milieu socioéconomique. Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) ouvre aujourd'hui de nouvelles avenues en prônant la reconnaissance de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre des jeunes comme étant un des facteurs déterminants de la réussite scolaire (Levasseur et Tilly-Dion, 2018).

### **2.2.1 CONTRE UNE ÉCOLE NON MIXTE**

Ce n'est pas nouveau, les garçons peinent sur les bancs d'école. Cela fait une trentaine d'années que le CSE tire la sonnette d'alarme. Les causes évoquées sont documentées ainsi que les solutions proposées pour remédier au problème. Cependant, plusieurs de ces causes et solutions, largement relayées dans les médias, relèvent de la croyance populaire ainsi que de la méconnaissance des faits et des avancées de la recherche. Ainsi, le fait que les garçons réussiraient moins bien à l'école et se désintéresseraient de la chose scolaire « s'expliquerait par une trop grande présence de femmes en éducation, parce que les écoles ne seraient pas adaptées aux garçons ou encore par le fait que le manque de modèles masculins en éducation nuirait à la réussite des garçons », selon la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) (2012), qui dénonce de tels propos. Nous le verrons plus loin, le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018) emploie l'expression « la différence de genre », ou même le néologisme « la différence genrée », marquant ainsi une

distinction entre « sexe » et « genre », les deux étant étroitement liés. Malgré cela, c'est encore malheureusement la différence entre les sexes, que ce soit chez les élèves ou chez les adultes, qui retient largement l'attention.

La mixité scolaire est dès lors remise en cause par celles et ceux qui prônent, entre autres solutions, le « retour à un enseignement séparé pour les élèves des deux sexes » (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 1). Des propositions sont formulées, comme la création d'écoles non mixtes, l'ouverture de classes réservées aux garçons dans l'école mixte, la mise en place de programmes particuliers, soi-disant plus accrocheurs ou l'usage accru de technologies de l'information. Allant de pair avec la non-mixité scolaire, l'idée que la personne enseignante devrait être du même sexe que ses élèves fait également son chemin. Le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018) s'élève bien sûr contre ces spéculations non fondées. Toutefois, en ce qui concerne les initiatives d'enseignement non mixtes, le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 37) reste ouvert à l'idée et conclut que « si les résultats positifs escomptés se réalisent (et même s'ils ne se matérialisent pas), les expérimentations québécoises de non-mixité méritent un suivi scientifique rigoureux pour contribuer au corpus de connaissances disponible sur la scène internationale ».

## 2.2.2 LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES GARÇONS, UN PROBLÈME SOCIÉTAL. ET CELLE DES FILLES ?

L'échec scolaire et son corollaire, le décrochage, ne sont pas « l'apanage » seulement des garçons; les filles aussi échouent à l'école et ont besoin de soutien pour persévérer. Comme le dénonce le Réseau réussite Montréal (RRM)<sup>10</sup>, on oppose souvent l'échec scolaire des garçons à la réussite des filles. Ce faisant, on oublie que l'inverse est également vrai. En fait, « là où le taux de décrochage est élevé chez les garçons, il est aussi élevé chez les filles » (RRM, 2019, s. p.). Pour ce qui est de la persévérance scolaire, « le manque de soutien en général est [aussi] évoqué par les filles comme facteur de décrochage » (RRM, 2019, s. p.).

Par ailleurs, toujours pour le RRM, les écarts entre les sexes ne relèvent pas seulement du domaine cognitif, ils se manifestent également dans le choix des filières d'études en vue d'une orientation professionnelle. Les filles seraient moins encouragées à poursuivre dans le domaine des sciences, des

---

10. Réseau réussite Montréal (RRM) est un organisme régional à but non lucratif qui regroupe une trentaine de partenaires régionaux. Il œuvre pour la persévérance et la réussite scolaires des jeunes.

technologies, des mathématiques, etc., bien que ces écarts tendent à s'amenuiser. Allant dans le même sens, le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 9) reconnaît que :

Malgré certaines avancées récentes, l'école devrait en faire davantage pour s'assurer que les filles se sentent encouragées à s'engager pleinement dans les domaines perçus comme typiquement masculins, afin d'y faire une place correspondant davantage à leurs compétences scolaires.

Ces constats négatifs ne sont pas sans rappeler le témoignage de certaines chercheuses, l'une en ingénierie (Deschênes, 2022a-b), l'autre en mathématiques (Lafortune, 2022a-b). Malgré ces pionnières, l'évolution des mentalités est lente, pour ne pas dire décourageante.

Enfin, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) reconnaît bien que « les activités de littératie<sup>11</sup> (l'écriture et particulièrement la lecture) constituent le domaine où s'observent les écarts de performance les plus importants entre les garçons et les filles » (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 7), ces dernières ayant de meilleurs résultats. Or, ceci serait en partie dû au désintérêt des garçons envers certaines activités langagières, telles la lecture et l'écriture, considérées par eux comme étant une affaire de filles (Levasseur et Tilly-Dion, 2018; CSQ, 2012; Davisse, 1999; Depoilly, 2010; RRM, 2019). Nous le verrons, c'est ce genre de stéréotypes sexuels qu'il faudrait déconstruire.

Les écoles non mixtes pour favoriser la réussite des garçons, un choix de certaines filières d'études plus fermées aux filles, ou encore les résultats inférieurs des garçons en littératie s'expliqueraient par leur perception de la lecture et de l'écriture comme étant des activités avant tout féminines. Toutes ces prises de position s'abreuvent aux stéréotypes sexuels et relèvent « des principales problématiques genrées rencontrées dans les écoles primaires et secondaires du Québec » que le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 1) a répertoriées dans son rapport.

---

11. La littératie est la capacité à lire, à comprendre l'information écrite et à écrire dans la vie de tous les jours.

### 2.2.3 LES STÉRÉOTYPES SEXUELS ONT LA VIE DURE

L'échec scolaire et le décrochage seraient non seulement liés aux stéréotypes sexuels<sup>12</sup>, mais ils les renforceraient (RRM, 2019). Du rapport du CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 6), il ressort également que les écarts sur le plan cognitif entre filles et garçons sont minimes et « généralement exacerbés par la socialisation ». Autrement dit, « les stéréotypes de genre transmis et entretenus par les adultes ont plus d'influence sur le devenir des jeunes que les différences moyennes entre les aptitudes des garçons et celles des filles ».

Pour la RRM (2019, s. p.), « les élèves qui adhèrent le plus aux stéréotypes sexuels sont ceux [et celles] qui décrochent le plus ». Par ailleurs, il est prouvé que les inégalités trouvent leur origine dans la formation des stéréotypes sexuels. En conséquence, les « chances de réussite scolaire s'améliorent quand on diminue les références aux stéréotypes sexuels chez les jeunes » (RRM [2019, s.p.]). L'école a son rôle à jouer dans cette lutte en partant de l'idée que, même inconsciemment, nous possédons toutes et tous des préjugés, des attitudes et des attentes différentes envers les élèves selon leur sexe. En effet, « les études démontrent que [les enseignantes et] les enseignants ont tendance à adapter leur enseignement aux différences perçues entre les filles et les garçons, ce qui présente le risque de renforcer les stéréotypes associés à chaque sexe » (RRM, 2019, s. p.). Ceci corrobore bien les résultats de l'étude de Solar (1992).

La RRM (2019) lutte contre cette « socialisation sexuée » qui est faite d'interactions avec les adultes et avec les pairs, et s'inscrit dans un environnement creusant la différence entre les filles et les garçons. Le danger de cette socialisation est d'induire, voire de cristalliser, des rapports sociaux inégaux entre filles et garçons, puis entre femmes et hommes. D'après Depoilly (2010, p. 96) :

Ces modes d'inscription sexués dans les apprentissages doivent pouvoir être étudiés non pas pour poser que les garçons, notamment en milieu populaire, sont irrémédiablement éloignés du monde scolaire, mais plutôt pour penser ce que suppose comme mobilisation subjective leur implication dans les apprentissages et donc dans l'école.

---

12. Le RRM (2019) entend par stéréotype sexuel « l'attribution de rôles, de comportements ou de caractéristiques à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité ».

Il s'agirait davantage de développer chez les garçons « une plus forte conception de soi comme apprenant » plutôt que de les conforter dans « un rapport stéréotypé à l'école et aux apprentissages » (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 8).

#### 2.2.4 L'IMPACT DU MILIEU SOCIOÉCONOMIQUE

Un des facteurs importants de la réussite scolaire relève des conditions socioéconomiques (Pelletier et Rheault, 2005). Ainsi, « il a été démontré que les écarts de réussite associés aux conditions socioéconomiques sont plus importants chez les garçons que chez les filles » (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 10; Pelletier et Rheault, 2005). De son côté, la RRM (2019, s. p.) soutient que « la défavorisation socioéconomique est un des principaux facteurs de risque de décrochage et elle est en partie liée à la sous-scolarisation des mères », ce qui pourrait entraîner une faible littératie chez les jeunes. Par ailleurs, le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 11) confirme que « l'effet des stéréotypes de genre (par exemple en lecture et en mathématiques) serait particulièrement important chez les élèves issus de milieux défavorisés ». En effet, des écarts importants sont observés non seulement entre les élèves issus de différents milieux, mais aussi selon les différences générées (Levasseur et Tilly-Dion, 2018). Il y a toutefois de l'espoir : « le capital culturel des parents (niveaux d'études, importance accordée à la littératie, etc.) ainsi que leur capacité à soutenir l'enfant dans ses activités scolaires contribueraient à diminuer l'influence des conditions socioéconomiques adverses » (Levasseur et Tilly-Dion, 2018, p. 11; MEQ, 2004). Quant à la RRM (2019), elle avance que plus les parents sont scolarisés, moins les enfants pâtissent des stéréotypes sexuels.

À la lumière de ce qui précède, on constate que la réussite des filles et des garçons à l'école québécoise relève surtout du rôle des stéréotypes sexuels bien ancrés dans une socialisation sexuée, et du milieu socioéconomique, voire socioculturel, d'appartenance. Aussi, pour soutenir efficacement les filles et les garçons dans leur cheminement scolaire, il importe d'intervenir là où les élèves rencontrent des difficultés, en littératie particulièrement, sa maîtrise étant fondamentale pour l'apprentissage des autres matières scolaires.

#### 2.2.5 L'ORIENTATION SEXUELLE ET L'IDENTITÉ DE GENRE

La mixité de genre en éducation rapportée par le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) (Levasseur et Tilly-Dion, 2018) s'enrichit d'une préoccupation émergente, celle de l'orientation sexuelle des jeunes du secondaire

et de l'identité de genre. Ces deux concepts ont des rapports étroits entre eux, sans être substituables. L'école d'aujourd'hui, de plus en plus sensible aux différences genrées, ne peut plus se limiter à une bipartition du genre, ce « système de pensée institutionnalisé qui catégorise l'éventail des identités de genre en deux genres distincts, opposés et immuables » (CCGQ<sup>13</sup>, 2014, p. 4). Ceci est d'autant plus vrai qu'il est maintenant documenté que les élèves exprimant à leur façon une identité de genre ou une orientation sexuelle minoritaire<sup>14</sup> sont souvent victimes de harcèlement venant de leurs pairs (parfois des adultes), dans un climat scolaire plus hostile et moins sécuritaire que pour les élèves hétérosexuels (Levasseur et Tilly-Dion, 2018). Toutes proportions gardées, ces attitudes hétéronormatives seraient non seulement néfastes au bien-être et à la santé mentale de ces élèves, mais nuiraient aussi à leur réussite scolaire. D'après le CSE (Levasseur et Tilly-Dion, 2018), leurs performances scolaires seraient inférieures à celles de leurs camarades hétérosexuels, et leur ambition de poursuivre des études supérieures serait moins grande.

Pour répondre à la question de départ, c'est-à-dire si la réussite scolaire est sexuée, la réponse est oui. Malgré les efforts du monde de l'éducation pour une école visant à mieux épauler et à garantir la réussite scolaire et sociale de tous les élèves, on ne peut que répondre par l'affirmative, mais la problématique s'est déplacée. Pour réduire l'écart entre les résultats des filles et ceux des garçons, l'enseignement unisexe et une meilleure représentation de la gent masculine à l'école ne semblent pas une voie prometteuse. En revanche, la lutte contre les stéréotypes sexuels, encore profondément ancrés dans les mentalités, est à poursuivre inlassablement, ainsi que la réduction des inégalités sociales. Par ailleurs, la mixité scolaire n'est plus seulement le vivre-ensemble filles et garçons, mais c'est aussi la prise en compte des élèves qui se réclament (plus ou moins ouvertement) d'une identité de genre ou d'une orientation sexuelle minoritaire.

### **3. LA LANGUE FRANÇAISE COMME VECTEUR ANTISEXISTE**

La lutte contre le sexisme et le racisme passe avant tout par l'éducation, parentale certes, mais surtout scolaire. Les manuels scolaires s'inscrivent déjà dans la lutte contre les stéréotypes de cet ordre. Par ailleurs, la langue française, qui est régulièrement mise sur la sellette à cause de son sexisme hérité du passé, joue également son rôle dans cette lutte contre les stéréotypes

---

13. Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ).

14. Selon Levasseur et Tilly-Dion (2018, p. 11), « l'orientation sexuelle se rapporte à l'attraction envers certaines catégories de personnes (hétérosexualité, homosexualité, bisexualité, etc.) ».

sexistes. C'est pourquoi on recourt aujourd'hui à l'écriture inclusive, entre autres possibilités vers l'égalité femmes-hommes. Actuellement, il existe également un mouvement, encore très marginalisé, qui prône le français non binaire.

### **3.1 AVENTURES D'ÉCRITURE ET DE LECTURE**

Pendant mes études doctorales (1990-1995), tout en donnant des charges de cours à l'UQAM, j'ai participé à la rédaction de manuels scolaires de français pour les élèves du secondaire et de guides à l'enseignement correspondants<sup>15</sup>. Mon rôle était d'élaborer des pratiques de lecture, d'écriture et de communication orale ainsi que d'accompagner les élèves dans une démarche de lecture littéraire. C'est alors que j'ai été confrontée au bureau d'approbation de matériel didactique du ministère de l'Éducation, qui surveille notamment la rédaction non sexiste des textes.

Pendant, j'avais déjà été convaincue du sexisme de la langue française en lisant, au moment de sa parution en 1976, le roman coup de poing de Louky Bersianik, *L'Euguélienne* (1976/2012). Les suggestions et revendications que Bersianik propose par l'entremise de ses personnages sont encore parlantes d'actualité : « que ce soit le nombre qui l'emporte, pas seulement le genre » (p. 421); « d'ici à ce que les genres soient abolis, nous voulons des féminins aux mots... » (p. 421). Il m'a donc été facile d'adopter le guide de rédaction du ministère de l'Éducation.

### **3.2 LA RÉDACTION NON SEXISTE ET NON RACISTE DES MANUELS SCOLAIRES**

Au Québec, tout matériel didactique (notamment les manuels scolaires) destiné à l'enseignement au primaire et au secondaire est soumis à l'approbation du ministère de l'Éducation avant d'être édité puis distribué dans les écoles. En effet, le bureau d'approbation veille à ce que ce matériel satisfasse à certains éléments d'évaluation qui relèvent d'aspects socioculturels essentiels dans nos sociétés démocratiques modernes et ouvertes. C'est une façon pour le gouvernement de s'assurer que le matériel didactique reflète bien la diversité de la société québécoise et qu'il est dépourvu de toute discrimination et de tout sexisme. Dans son document intitulé « Évaluation des aspects socioculturels du matériel didactique », le gouvernement du Québec (2004), décline les critères d'évaluation en cinq éléments : 1) une

15. Successivement aux Éditions françaises (collection « Panoramique », 1<sup>re</sup> secondaire) et chez Graficor (collection « Correspondances 2 », 2<sup>e</sup> secondaire), deux maisons d'éditions québécoises; la première est aujourd'hui disparue, la seconde a été absorbée par Chenelière Éducation.



juste représentation des personnages des groupes minoritaires; 2) des rapports égalitaires entre les personnages des deux sexes; 3) une représentation diversifiée et non stéréotypée des caractéristiques personnelles et sociales des personnages; 4) l'interaction des personnages des groupes minoritaires dans des situations courantes; 5) la rédaction non sexiste des textes.

Dans le premier élément, un personnage d'un groupe minoritaire se distingue entre autres par son orientation sexuelle. Dans le deuxième élément, on ne reviendra pas sur les rapports égalitaires qui sont évidents. Dans le troisième élément, il s'agit de bannir tout stéréotype offrant une représentation simplifiée d'une réalité, ou carrément discriminatoire, qu'il relève du racisme ou du sexisme. Le quatrième élément touche à la diversité culturelle et ethnique et peut être lié à une forme de racisme. Enfin, le cinquième élément est plus explicite quant au sexisme de la langue. « La rédaction non sexiste est une pratique qui consiste à rédiger un texte sur un ton neutre, en respectant l'équilibre entre le genre féminin et le genre masculin, tout en conservant au message un caractère de clarté et de cohérence » (Gouvernement du Québec, 2004, p. 15).

Il existe aujourd'hui des outils plus sophistiqués et plus complets qui prônent l'écriture inclusive tels que celui de Lessard et Zaccour (2017, p. 27) qui nous convainc aisément que « s'opposer à la féminisation n'a de sens que si l'on s'oppose au féminisme », ou alors celui de Haddad (2019) dont voici l'injonction que l'on peut lire en première de couverture : « Faites progresser l'égalité femmes – hommes par votre manière d'écrire ».

### **3.3 L'ÉCRITURE INCLUSIVE**

Ici, au Québec, l'écriture inclusive fait son chemin dans plusieurs sphères de la société, même si elle est également dénigrée. Contrairement à ce que l'on pense souvent, elle n'est pas nouvelle puisqu'elle est documentée depuis les années 1970 (Dupuy, 2020). C'est un style d'écriture parmi d'autres qui tente de restaurer l'égalité entre les genres féminin et masculin dans la langue française. En effet, « parmi les sources d'inégalité entre hommes et femmes, la langue française joue un rôle en renforçant la hiérarchie entre les deux catégories de sexe, masculin et féminin, façonnant la pensée et les représentations sociales autant qu'elle les traduit » (Namêche, 2018, s. p.). Selon l'Office québécois de la langue française (OQLF) (2018, s. p.), « le terme *écriture inclusive* désigne souvent une rédaction qui consiste à éviter les genres grammaticaux masculin et féminin en ce qui concerne les personnes, sans toutefois faire appel à des néologismes, au contraire de la rédaction non binaire ». C'est un procédé d'écriture qui « cherche à éviter toute discrimination, qu'elle soit liée à l'âge, au handicap, à l'origine ethnique, au sexe ou

au genre » (OQLF, 2018, s. p.). Pourtant, l'OQLF (2018, s. p.) avance également que l'écriture inclusive peut être, à sa façon, « à la fois épiciène et non binaire, dans la mesure où elle inclut toutes les personnes, indépendamment de leur genre, par formulation neutre ».

L'écriture inclusive se veut non sexiste, elle recourt à la féminisation lexicale, à l'accord de proximité, au dédoublement, etc. Ce que Lessard et Zaccour (2017) appellent « l'accord de proximité » signifie que l'accord dépend du genre du mot le plus proche. Quant au dédoublement, on peut accentuer la féminisation en plaçant le substantif féminin en premier. Le français inclusif se veut au service des femmes, mais aussi des personnes non binaires. En effet, « la réhabilitation du féminin a également comme fonction de développer une langue moins *genrée* qui prend en compte les personnes qui ne s'identifient pas au féminin ou au masculin » (Lessard et Zaccour, 2017, 4<sup>e</sup> de couverture).

### **3.4 LE FÉMININ COMME FORMULE MAJORITAIRE**

Contrairement à la rédaction d'un texte sur un ton neutre préconisé par le gouvernement du Québec que j'ai mise en application dans mes manuels scolaires, dans ma pratique professionnelle, dès les années 1990, j'ai plutôt misé sur le féminin inclusif, surtout quand la situation était évidente. Ainsi, j'ai vécu les 22 dernières années de ma carrière (1989 à 2011) d'abord comme chargée de cours, puis comme professeure d'université en didactique du français dans des départements des sciences de l'éducation, au BEPEP (baccalauréat en enseignement préscolaire et primaire). J'ai passé plus de 20 ans à côtoyer surtout des femmes. En effet, les étudiantes y étaient plus que majoritaires (parfois au-delà de 90 % de présence) dans mes cours. Mes groupes étant souvent pléthoriques, je ne pouvais décemment pas parler au masculin inclusif. C'est pourquoi j'ai opté pour le féminin inclusif; en partant du principe que le féminin d'un mot étant souvent une forme masculine par extension, il inclut donc théoriquement la forme masculine. Mais j'ai surtout misé sur le féminin comme formule majoritaire en l'utilisant en exclusivité parce que ce genre inclusif allait selon celui de la « très grande » majorité des personnes à qui je m'adressais. Ce parti pris positif pour ce mode de féminisation, dans l'espace institutionnel, a toujours été très bien perçu et accepté par les étudiantes (et les quelques rares étudiants), le contexte le justifiant. Plus récemment, Berthelet (2014) m'a permis de mettre des mots sur cette démarche que j'ai adoptée intuitivement, sans doute inspirée par Bersianik (1976). Ce procédé, qui consiste à privilégier le genre de la majorité, relève d'une réalité empirique. Comme le soulignent Lessard et Zaccour (2017,

p. 70), « cette stratégie de féminisation vise [entre autres] à déconstruire les stéréotypes en préférant le genre contraire à celui inscrit dans l'imaginaire collectif ».

### 3.5 POUR UN FRANÇAIS NON BINAIRE

Le mouvement LGBTQ+<sup>16</sup> milite certes pour une idéologie individualiste de la personne et adhère aux approches identitaires du genre, mais ses propositions en matière de langue semblent convenir aux deux modalités. La formulation non binaire, nous l'avons vu, est déjà prise en compte dans l'écriture inclusive, mais elle a été valorisée par le mouvement LGBTQ+ afin de respecter la nécessité qu'ont certaines personnes d'affirmer leur non-binarité de genre ou de sexe (Ross-Nadié, 2022a-b). Ce langage non binaire, tout en étant aussi épïcène ou neutre, propose de nombreux néologismes tels que « agenre<sup>17</sup> » ou « cisgenre<sup>18</sup> », tirés de la fonction publique de l'Ontario (FPO) (2018) et de son *Glossaire bilingue sur l'identité de genre*, ou de la CCGQ (2014) et de son *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Il ne rejette pas non plus l'écriture inclusive : « lu » est l'équivalent de « la/le »; « el y a » remplace « il y a ». Il existe des propositions inclusives par addition telles que « ceuxx » : celles/ceux, « illes » : elles/ils, ou par soustraction, « resca » : rescapées/rescapés, « froi » : froide/froid<sup>19</sup>... Le langage non binaire dans ces néologismes est vraiment très inventif. Il reste cependant marginal et spécifique aux communautés de la diversité de genre et de sexe.

Adopter l'écriture inclusive n'est certainement pas l'unique solution pour changer les mentalités et influencer l'éducation des jeunes dans un monde plus égalitaire. Il y a d'autres combats, qu'ils soient féministes ou syndicalistes, qui se jouent en même temps, mais la langue y participe grandement puisqu'elle « reflète la société et sa façon de penser le monde » (HCE, 2016, p. 15). Elle contribue à forger notre identité à la fois individuelle et collective.

---

16. LGBTQ+ : lesbiennes, Gaies, Bisexuelles, Transgenres, Queers +. Ce sigle peut varier selon les contextes, « dans le but d'inclure une pluralité d'identités considérées comme minorités du genre ou sexuelles » (Chambre de commerce gaie du Québec, 2014, p. 15).

17. « agenre » : personne qui s'identifie comme n'ayant pas de genre ou d'identité de genre.

18. « cisgenre » : personne dont l'identité de genre correspond à son sexe à la naissance.

19. Exemples tirés du *Journal de recherche graphique en écriture inclusive*, mai 2019.

## CONCLUSION

En conclusion, un parcours de vie professionnelle est toujours unique, il est confronté à des rencontres marquantes, des événements familiaux, des réalités sociales qui l'alimentent, qui confortent nos choix ou, au contraire, nous font bifurquer de nos premières certitudes. Ce sont toutes ces strates d'expériences qui nous façonnent et nous projettent dans l'avenir. Avec le recul, si je regarde mon parcours, de ma formation en éducation physique et mes balbutiements comme « prof de gym » dans un collège en France, à un doctorat et un poste comme professeure d'université au Québec, en passant par plusieurs années comme enseignante au primaire, j'y vois des constantes en termes de lutte féministe, avec comme fil conducteur l'éducation. Ces luttes, d'abord menées intuitivement, se sont avérées en cohérence avec les avancées de la recherche et l'ouverture de la société. Ainsi, l'importance de la mixité scolaire en éducation physique que je souhaitais ardemment en France, une mixité aussi favorable aux filles qu'aux garçons, s'est avérée plus tard un enjeu sociétal aussi bien au Québec que dans mon pays natal.

Ensuite, en ce qui concerne la réussite scolaire des filles et des garçons, j'ai toujours voulu être juste et égalitaire, même avec des biais involontaires. La lutte sera longue sur le plan éducatif et social. Les recherches actuelles montrent que la réussite scolaire est encore sexuée, en ce sens qu'on se préoccupe plus de celle des garçons, avec des programmes spéciaux ou l'idée de revenir à des écoles non mixtes. Ce que la recherche démontre surtout, c'est que les stéréotypes sexuels ont la vie dure et que le milieu socioéconomique joue un rôle capital dans la réussite scolaire des jeunes, filles ou garçons. Les propositions récentes du gouvernement du Québec prônant la mixité des genres en éducation, au-delà de la mixité des sexes, ont mon adhésion totale.

Enfin, la lutte pour un français non sexiste est sans doute devenue évidente pour moi depuis ma lecture de Bersianik (1976). Encore une fois, elle mettait des mots sur ce que je ressentais intuitivement. Mais mon intérêt pour la langue française au Québec est d'abord lié aux débats entourant la *Charte de la langue française* (1977) qui confirmait le français comme unique langue officielle de la province, combat auquel j'adhère encore totalement. Ma lutte contre le sexisme dans la langue française s'est concrétisée avec l'écriture de manuels scolaires. C'était déjà un grand pas en avant que le gouvernement du Québec exige la neutralité et l'égalité dans les manuels scolaires, en convenant que ces manuels s'adressent aux jeunes en formation.

De nos jours, le rôle de la langue contre le sexisme exige une intervention plus active que la neutralité mise de l'avant dans les manuels scolaires. La langue se doit de transformer ses règles, étant elle-même intrinsèquement sexiste. Comme toute langue, elle influence les mentalités et forge les identités, à plus forte raison chez les jeunes. Pour une société plus égalitaire, plus respectueuse et plus juste, il est important de changer les règles ancestrales qui régissent notre langue, et l'école a son rôle à jouer. C'est pourquoi l'écriture inclusive, qui fait son chemin, semble une solution prometteuse. Malheureusement, il y a encore beaucoup de résistance à vaincre, même chez les femmes!

Être femme en situation professionnelle, dépendamment de l'âge et du lieu de vie, prend des tournures différentes, mais la lutte reste la même, quelles que soient les avancées de la recherche et de la société. Que ce soit une question de préjugés, de stéréotypes, au Québec ou ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas acquise, au détriment des femmes bien sûr. Comme professeures, comme formatrices, comme citoyennes, il importe de continuer la lutte sur le front des inégalités, mais aussi pour l'utilisation d'une langue moins sexiste qui fait imperceptiblement son chemin.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bergé, F. (2003). Mixité en Éducation physique et sportive et estime de soi. Communication présentée au Colloque femmes-solidarité, intitulées *Des femmes victimes aux hommes violents : quelles réponses?*
- Bersianik, L. (1976). *L'Euguélonne*. Montréal, La Presse (2012, Montréal, Typo).
- Berthelet, C. (2014). Le langage n'est pas neutre : petit guide de féminisation féministe. *FéminÉtudes, HS*, 1-9.
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ). (2012.). *Le décrochage et la réussite scolaire des garçons. Déconstruire les mythes, rétablir les faits*. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3748239> (Consulté le 2 avril 2021).
- Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ). (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. <https://coco-net.org/wp-content/uploads/2018/08/Lexique-LGBT.pdf> (Consulté le 2 avril 2021).
- Davisse, A. (1999). Elles papotent, ils gigotent. L'indésirable différence des sexes... *Ville école intégration, 116*, 185-198.
- Davisse, A. (2010). Filles et garçons en EPS : différents et ensemble? *Revue française de pédagogie, 171*, 96-93.
- Depoilly, S. (2010). Mixité et histoires scolaires : injonction de genre et rapports de classe. *Revue française de pédagogie, 171*, 87-91.

- Deschênes (2022a). Pionera en Ingeniería: una mirada a una carrera colmada de desafíos. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.241-257). Éditions JFD.
- Deschênes (2022b). Pionnière en génie : regard sur une carrière remplie de défis. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 243-259). Éditions JFD.
- Dupuy, A. (2020). L'écriture inclusive : la définir pour mieux la comprendre. *Correspondance*. <https://correspo.ccdmd.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/correspondance-lecriture-inclusive-la-definir-pour-mieux-la-comprendre.pdf> (Consulté le 2 avril 2021).
- Fonction publique de l'Ontario (FPO). (2018, février). *Glossaire bilingue de la FPO sur l'identité de genre*. <https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mgcs-onterm/Documents/GenderIdentity/GIgloss.html> (Consulté le 2 avril 2021).
- Gouvernement du Québec. (2004). *Évaluation des aspects socioculturels du matériel didactique. Enseignement primaire et secondaire*. Ministère de l'Éducation, Bureau d'appropriation du matériel didactique.
- Gouvernement du Québec. (2003). Éducation physique et à la santé, dans *Programme de formation de l'école québécoise. Enseignement secondaire, premier cycle*. Ministère de l'Éducation, p. 467-492.
- Haddad, R. (dir.) (2019). *Manuel d'écriture inclusive*. Agence de communication d'influence Mots-Clés.
- Harnois, H. (2006). *La mixité en éducation physique et sportive. Quelles sont les perceptions des élèves du secondaire?* [Mémoire de maîtrise]. Université de Sherbrooke.
- Haut Conseil à l'Égalité (HCE). (2016). *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe*. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes – La Documentation Française. [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_pour\\_une\\_communication\\_publique\\_sans\\_stereotype\\_de\\_sexe\\_vf\\_2016\\_11\\_02.compressed.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publique_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf) (Consulté le 2 avril 2021).
- Lafortune, L. (2022a). Feminista y matemática: un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.219-239). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (2022b). Féministe et mathématicienne : un duo explosif. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 221-241). Éditions JFD.
- Lessard, M. et Zaccour, S. (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française. Le masculin ne l'emporte plus!* Saint-Joseph-du-Lac, M Éditeur/Paris, Éditions Syllepse.

- Levasseur, C. et Tilly-Dion, L. (2018). *La mixité de genre en éducation : quelques implications des contextes éducatifs pour la réussite scolaire et sociale des élèves*. Conseil supérieur de l'éducation (CSE). [http://www1.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/EtudesRecherches/Mixite\\_Genre\\_CSE.pdf](http://www1.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/EtudesRecherches/Mixite_Genre_CSE.pdf). (Consulté le 2 avril 2021).
- Meirieu, P. (1985/2009). *L'école, mode d'emploi : des méthodes actives à la pédagogie différenciée*. ESF Éditeur.
- Mierzejewski, S. (2016). Vous avez dit « profs de gym » ? Retour sur la question de la domination sociale et culturelle des enseignants en EPS. *Sociétés contemporaines*, 1(101), 63-89.
- Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ). (2004). *La réussite des garçons – Des constats à mettre en perspective* (Rapport synthèse). [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/reussite\\_garcon.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/reussite_garcon.pdf) (Consulté le 2 avril 2021).
- Namèche, F. (2018). L'écriture inclusive : un pas de plus vers l'égalité? *Collectif contre les violences familiales et l'exclusion*. <https://www.cvfe.be/publications/analyses/188-l-ecriture-inclusive-un-pas-de-plus-vers-l-egalite> (Consulté le 2 avril 2021).
- Office québécois de la langue française (OQLF). (2018). *Dans les coulisses de la langue. Rédaction épiciène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=5421](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5421) (Consulté le 2 avril 2021).
- Páez Pérez, V. (2022a). Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.259-275). Éditions JFD.
- Páez Pérez, V. (2022b). Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 261-276). Éditions JFD.
- Parent, A.-M. et Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec. (1963). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec* (3 t. en 5 vol.). [http://classiques.uqac.ca/contemporains/quebec\\_commission\\_parent/commission\\_parent.html](http://classiques.uqac.ca/contemporains/quebec_commission_parent/commission_parent.html) (Consulté le 2 avril 2021).
- Pelletier, M. et Rheault, S. (2005). *La réussite scolaire des garçons et des filles : l'influence du milieu socioéconomique*. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).
- Réseau Réussite Montréal (RRM). (2019). *Pour une égalité filles-garçons en perspective scolaire*. <https://www.reseautreussitemontreal.ca/dossiers-thematiques/egalite-filles-garcons-reussite-scolaire/> (Consulté le 2 avril 2020).

- Ross-Nadié, E. (2022a). Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.121-133). Éditions JFD.
- Ross-Nadié, E. (2022b). « Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec ». Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 121-134). Éditions JFD.
- Solar, C. (1992). *En toute égalité/Inequity in the classroom*. Université Concordia, Bureau du statut des femmes.



# 4

## RÉFLEXIONS SUR L'INCLUSION DES FEMMES EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR À CUBA

Yohannia Ochoa Ardite  
Université de Holguín  
[yardite@uho.edu.cu](mailto:yardite@uho.edu.cu)

*Il y a une femme à l'origine  
de toutes les grandes choses*

➤ **Alphonse de Lamartine<sup>1</sup>**

### INTRODUCTION

À Cuba, l'intégration des femmes à l'éducation en général et en enseignement supérieur en particulier s'est déroulée selon un processus graduel. L'analyse de cette thématique, présentée ici, se fonde sur la compilation d'informations et de données provenant de sources diverses et de l'expérience vécue par l'auteure de ce texte. L'analyse conceptuelle du rôle des femmes dans la société sert de cadre de référence à partir des concepts d'éducation et de genre. Cette analyse repose sur le principe que l'éducation joue un rôle prépondérant dans l'élimination de certains préjugés sociaux. En effet, elle constitue un des fondements du travail de reconnaissance des droits éducatifs, professionnels, politiques, sociaux et culturels des femmes, au même titre que ceux des hommes.

D'un point de vue international, la littérature scientifique et professionnelle concernant le thème de l'éducation est diversifiée, tout comme les connotations apportées à sa signification. Selon Luengo Navas (2004), l'éducation devrait s'attarder au développement d'un grand nombre d'aptitudes humaines telles que les capacités cognitives, morales, affectives, éthiques,

---

1. Alphonse de Lamartine est un poète et une personnalité politique français qui a participé à la Révolution de 1848. Il a pris part à la fondation de la Deuxième République (1848-1852). La citation est tirée de son ouvrage *Histoire des Girondins* (1847, p. 131).

esthétiques ou sociales. Tout cela est bien sûr sous l'influence des coutumes et des traditions, donc de la culture du milieu dans lequel nous nous développons. L'origine étymologique du mot « éducation » indique que la personne interagit avec son environnement afin de renforcer, voire de développer ses capacités individuelles. En effet, *educere* signifie « tirer de l'intérieur vers l'extérieur » alors que *educare* fait référence aux termes « élever » et « nourrir ». Une version simplifiée du concept se décline donc comme suit : un ensemble d'influences externes, sociales, culturelles, politiques et éducatives qui permettent le développement du potentiel de chaque individu.

## 1. RÉFLEXIONS CONCEPTUELLES ET HISTORIQUES SUR L'ÉDUCATION ET LE GENRE

Les réflexions conceptuelles et historiques sont abordées à partir d'un survol des termes « éducation » et « genre », du développement de l'éducation à Cuba dans une perspective genrée et des principales tendances d'études féministes à Cuba.

### 1.1 SURVOL GÉNÉRAL DES TERMES « ÉDUCATION » ET « GENRE »

Un collectif d'auteurs et auteures<sup>2</sup> de l'Université Enrique José Varona (2004) de La Havane affirme que, depuis l'apparition de l'espèce humaine sur la planète, la survie des êtres humains est conditionnée par leur capacité à assimiler et à transmettre les expériences accumulées d'une génération à l'autre. Ainsi, l'éducation est une partie fondamentale de la vie, c'est une des composantes essentielles de la pratique sociale. Elle favorise la conservation, la reproduction et le développement des connaissances en se nourrissant des techniques, des procédures et des compétences pour la production de biens matériels et immatériels, non seulement à partir de ressources offertes par la nature, mais elle lègue aussi des coutumes, des modèles, des normes et des valeurs. Celles-ci caractérisent le sujet en tant que porteur d'une culture spécifique, représentant un peuple ou une nation.

En revanche, le concept de genre, en tant que catégorie historique, sociale et relationnelle, constitue une prémisse de la relation systémique entre l'aspect biologique et la dimension psychologique, qui sert de médiateur au développement de la personnalité et qui fait partie de la réalité subjective individuelle. Le genre, dans son expression sociale, est une construction symbolique qui

---

2. Un groupe d'auteurs et d'auteures est un groupe d'universitaires qui unissent leurs efforts pour écrire un texte, généralement pour être utilisé comme recueil de textes. Dans ce cas-ci, le recueil a pour titre « Réflexions théoriques et pratiques issues des sciences de l'éducation ».

intègre les attributs assignés aux personnes (prémisse sociale) en fonction de leur sexe (prémisse biologique), ainsi que les processus psychologiques qui donnent naissance à la personnalité et à la sphère psychosexuelle.

En référence au genre et aux études liées à ce sujet, il est de mise de mentionner le mouvement féministe, puisque ce sont ces militantes qui ont favorisé l'essor de cette catégorie analytique en sciences sociales. Nous attirons surtout l'attention sur le fait que cette nouvelle catégorie apparaît comme un concept permettant de mettre en évidence les inégalités auxquelles sont soumises les personnes, femmes et hommes, en fonction du contexte dans lequel elles évoluent. Autrement dit, la catégorie liée au genre, en tant qu'expression du mouvement féministe, est un outil méthodologique permettant l'analyse des inégalités. Le néo-féminisme, développé au XX<sup>e</sup> siècle, a apporté un nouveau souffle au mouvement féministe. L'une de ses principales contributions a été :

l'introduction dans le débat social et culturel de l'idée que les pratiques sociales des femmes et des hommes ne sont pas déterminées uniquement par des caractéristiques biologiques et naturelles, mais à travers des constructions culturelles profondément enracinées (Cruz Escalona, 2017, p. 12).

La perspective genrée est une approche humaniste, puisqu'elle plaide pour des relations intra et intergénérationnelles de respect, d'harmonie, d'équité et de coopération. Tous ces facteurs favorisent des niveaux de développement plus élevés tant chez les femmes que chez les hommes, à l'opposé des modèles et rôles traditionnels qui peuvent étouffer les uns au profit des autres et ainsi, nuire à leurs relations mutuelles.

## **1.2 AVANCÉES ET LIMITATIONS DE L'ÉDUCATION À CUBA SELON UNE PERSPECTIVE GENRÉE**

Les conceptions sur l'éducation à Cuba suivent les idées des pédagogues et penseurs cubains d'avant-garde, ainsi que celles de pédagogues mondiaux notoires, parmi lesquels se distingue Vygotsky (1896-1934). Ce pédagogue russe a lié une théorie socio-historico-culturelle à la psychologie, en suggérant que le sujet est avant tout une entité sociale et que, par conséquent, la connaissance individuelle est le produit des interactions de l'individu. Notons également l'apport important du Brésilien Paulo Freire (1921-1997), qui a critiqué l'éducation traditionnelle parce que, selon lui, c'est une pédagogie centrée sur l'enseignant ou l'enseignante et non sur l'élève; en ce sens, elle ne tient pas compte de l'expérience et des connaissances de la personne apprenante. Ces deux pédagogues ont exercé une influence

notable sur la pédagogie cubaine moderne. Comprendre le déploiement organique de l'éducation en tant que phénomène social aide à expliquer le conditionnement social dans son processus de progression, de développement et de matérialisation dans toute société. Ce phénomène suppose la défense de l'existence d'une véritable production humaniste de la connaissance pour soutenir son évolution. Bien évidemment, dans nos sociétés avancées, cela dépendra des intérêts des classes représentées dans le pouvoir politique et économique.

L'éducation, en tant que pratique sociale, est abordée sur deux plans différents, bien qu'ils soient liés l'un à l'autre :

- a) Dans son sens le plus large, l'éducation est comprise comme étant le processus de formation et de développement du sujet de manière à être capable de s'insérer dans une société donnée (pas nécessairement choisie), c'est-à-dire que l'éducation est envisagée comme une formation à la vie en société.
- b) Dans son sens le plus restreint, l'éducation est comprise comme étant le processus d'enseignement-apprentissage qui se déroule dans certaines institutions éducatives. Ce processus est soumis à des normes préétablies et à des évaluations périodiques, qui conduisent à l'obtention d'une forme concrète de reconnaissance (titre, diplôme, niveau) (Collectif d'auteurs et auteures de l'Université Enrique José Varona, 2004).

D'après nos recherches et notre expérience pédagogique, nous sommes d'accord avec les idées de ce collectif, à savoir que dans son sens le plus large, l'éducation est un processus de socialisation, c'est-à-dire qu'elle suppose une préparation à la vie en société, laquelle exige des apprentissages très divers afin que le sujet acquière des connaissances, des compétences, des normes et des valeurs qui l'identifient en tant que membre d'une communauté culturelle, d'un peuple ou d'une nation. Par son contenu, il s'agit d'un processus qui commence à la naissance, ou même plus tôt. Ce processus se poursuit tout au long de la vie, ce qui lui confère un caractère permanent, dynamique et contradictoire dans lequel interviennent de multiples acteurs, appelés agents de socialisation. À cet égard, une approche pédagogique prônant l'équité a obtenu, dans le domaine de l'éducation au cours des dernières années, des résultats positifs qui confirment la prévalence de critères non sexistes; ceci a favorisé les changements qui se sont produits dans les modes de socialisation des femmes et des hommes. Le principe d'équité et de non-discrimination est un pilier important et une priorité de l'éducation cubaine.

La théorie féministe moderne, qui a vu le jour au XVIII<sup>e</sup> siècle, est reconnue comme la principale défenseuse du rôle social des femmes. Cette théorie présente un système d'idées générales sur les caractéristiques fondamentales de la vie sociale et de l'expérience humaine. Elle est centrée sur le point de vue des femmes, les considérant comme les sujets principaux du processus, et cherche à offrir une vision du monde différente comme alternative à la conception patriarcale. Son objectif est de produire un monde meilleur pour les femmes et, par conséquent, pour toute l'humanité.

Traditionnellement, selon l'idéologie machiste, les femmes étaient considérées comme étant indissociables de la sphère privée (la famille), de manière subtile ou évidente. Selon Larguía et Dumoulin (1976, dans Vasallo Barrueta, 1995, p. 65) : « Les femmes ont été reléguées dans la sphère domestique par la division du travail entre les sexes, tandis que se développait une idéologie très puissante qui détermine encore l'image des femmes et leur rôle dans la vie sociale ». Heureusement, ces dernières années, les questions relatives aux femmes ont acquis l'importance qu'elles méritent en tant qu'objet d'études indépendant.

Ainsi, au niveau international, les Nations Unies organisent des conférences sur les femmes, par exemple : Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) et Beijing (1995); cela constitue un tournant important dans l'agenda mondial sur l'égalité des sexes. De plus, ces conférences aboutissent souvent à des accords ayant des objectifs stratégiques visant l'égalité dans des domaines cruciaux tels que les femmes et la pauvreté, l'autonomisation des femmes, les femmes et la santé, les droits des femmes et autres. Par ailleurs, ces cibles sont aussi soutenues par les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)<sup>3</sup> de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture – plan signé en septembre 2000. La Déclaration du Millénaire (UNESCO, 2015) défend la nécessité de promouvoir l'égalité des genres et d'éliminer les actions qui affectent négativement l'autonomisation des femmes dans la société. De même, la nécessité d'éliminer les modèles socioculturels qui séparent les femmes et les hommes dans le cadre de l'enseignement est mise de l'avant, car cette discrimination menace l'avenir et affecte le comportement professionnel futur des personnes.

À Cuba en particulier, les études sur le genre ont leur genèse dans les recherches sur les femmes, qui ont commencé à être menées dans les années 1960 par des organisations de masse créées par la Révolution, comme

---

3. <https://www.un.org/fr/millenniumgoals/> (Consulté le 4 août 2021)

la Fédération des femmes cubaines (FMC)<sup>4</sup>. Sur proposition de la FMC, des centres et des chaires d'études féministes ont été créés dans les universités du pays afin de promouvoir la recherche sur les questions relatives aux femmes.

Depuis 1970, le ministère de l'Éducation, l'Institut supérieur pédagogique Enrique José Varona (ISPEJV) et d'autres instituts supérieurs pédagogiques (aujourd'hui intégrés aux universités de leurs territoires respectifs) ont mené des recherches et posé des actions systématiques visant à améliorer l'éducation sexuelle dans une perspective de genre dans les écoles. L'implication de ces organismes s'est réalisée dans le cadre des réformes éducatives menées à bien dans le *Plan de Perfeccionamiento Continuo del Sistema Nacional de Educación*<sup>5</sup>.

Selon Larguía et Domoulin (1976, dans Vasallo Barrueta, 1995), Lemoine (1985) et Peppino (2006), la prédominance masculine dans le secteur universitaire trouve son origine dans les barrières socioculturelles issues du patriarcat en tant que système d'organisation sociale. De son côté, Azuaje Rondón (2014) avance qu'actuellement il n'y a plus d'exclusion explicite des femmes pour leur entrée dans les universités et les centres de recherche, du moins dans la région latino-américaine. Néanmoins, cette auteure souligne que, dans le cas de l'enseignement supérieur, la présence des femmes était très rare jusqu'à il y a quelques décennies.

De manière générale, à Cuba, les questions relatives aux femmes dans le monde universitaire ont commencé à faire leur chemin dans les années 1980, donnant suite à la période 1975-1985 désignée comme étant la décennie des femmes par les Nations Unies.

### **1.3 PRINCIPALES TENDANCES DES ÉTUDES FÉMINISTES À CUBA**

Selon Vasallo Barrueta (1995) ainsi que Tristán Pérez, Gort Almeida et Iñigo Bajos (2013), une analyse générale sur l'évolution du questionnement au sujet des femmes conduit à l'établissement de certaines particularités qui décrivent les principales tendances des études féministes à Cuba. Elles sont décrites ci-dessous.

---

4. Sigle selon l'appellation du regroupement en langue espagnol : *Federación de mujeres cubanas* (FMC).

5. En français : Plan d'amélioration continue du système éducatif national.

- Le 5 janvier 1728, à l'initiative de moines dominicains, la *Real y Pontificia Universidad de San Gerónimo de La Habana*<sup>6</sup> a été fondée. Dès ses débuts, l'université coloniale avait un caractère exclusif. Dans ses statuts, certains critères d'admission étaient établis tels que la pureté du sang, la conduite d'une bonne vie et de bonnes manières, le tout étant accrédité au moyen de documents sacramentels et de la déposition de témoins.
- Au cours des premières années d'existence de l'Université de La Havane, les femmes n'ont pu y étudier, bien qu'il n'y avait pas d'interdiction explicite dans les statuts. Le 13 février 1850, la création d'une chaire d'obstétrique pour les femmes est autorisée; seules trois femmes obtiennent un diplôme au cours de ses deux années de fonctionnement.
- Depuis 1919, les luttes des femmes ont des impacts de plus en plus significatifs, autant du point de vue quantitatif que qualitatif; à cette époque paraissent une quantité de biographies et de thèmes se référant aux droits des femmes.
- Durant la décennie 1920-1930 suit la phase du « boom » : il y a une augmentation de l'intérêt pour les thèmes du féminisme (Montori, 1922) et une production scientifique conséquente. Néanmoins, les publications de biographies restent plus fréquentes, comme elles sont moins politiquement compromettantes. Ana Betancourt est le nom qui revient le plus souvent dans ces écrits, peut-être pour avoir été l'une des premières à Cuba à lutter pour les droits des femmes. Durant cette période, les conférences et les discours prononcés dans les associations et les congrès de femmes sont aussi publiés. D'ailleurs, les Congrès des femmes de 1923 et de 1925 et l'Association féministe nationale sont les deux faits les plus remarquables du mouvement de la réforme sociale amorcé dans les années 1920. Cela a jeté les bases d'une lutte organisée du secteur féminin.
- Au cours de cette décennie et de la suivante (1931 à 1940) émerge également une importante évolution relative au droit de vote des femmes (Lámar, 1926; Andreu et Bassolo, 1928). Ce phénomène a été accompagné par tout un mouvement national visant à garantir la participation des femmes à la vie politique du pays. Leur droit de vote a été entériné dans la Constitution de 1940.
- Dans les années qui ont suivi l'Indépendance de la Metrópoli Española (1898) et tout au long de la vie républicaine qui a précédé la Révolution (1959), l'université est restée dans une large mesure une institution

---

6. Université royale et pontificale de San Gerónimo de La Havane, aujourd'hui appelée Université de La Havane.

exclusive. Elle exigeait des étudiantes et étudiants un certain niveau économique dont seulement les classes moyennes et supérieures disposaient, bien qu'il y ait eu des exceptions d'étudiantes et d'étudiants issus de couches plus humbles, ou encore, la présence de quelques femmes (3 % des diplômés universitaires).

- Depuis 1959, année de la Révolution sociale, la garantie juridique et politique de l'exercice de l'égalité des droits a progressé. Cependant, même si une certaine prise de conscience s'installe, toutes les femmes n'exercent pas leur droit à l'égalité et une certaine discrimination persiste, une discrimination non pas juridique ou politique, mais une plus subtile qui relève de la subjectivité des personnes. La question du rôle des femmes dans la société a pourtant été abordée dans les discours des principaux dirigeants du pays et dans les réunions des organisations de femmes, notamment dans les déclarations de Vilma Espín, fondatrice (1960) et présidente de la Fédération des femmes cubaines (FMC) dès cette époque (de 1960 à 2007).

À la suite de cette évolution sur la place des femmes dans la société, Cuba s'engage désormais à mettre en œuvre la *Plataforma de Acción*<sup>7</sup>. En avril 1997, le *Plano de Acción Nacional*<sup>8</sup>, découlant de la 4<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies sur les femmes, a été adopté sur une proposition de la FMC qui a résulté du séminaire intitulé « Les femmes cubaines de Beijing en 2000 ». Ce document, qui a été entériné en tant qu'accord du Conseil d'État de la République de Cuba, le 7 avril 1997, reprend l'essentiel des politiques et des propositions d'actions visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, et à mettre en œuvre des objectifs stratégiques pour parvenir à l'égalité des droits et des chances. Il propose des actions dont le but est de repousser les obstacles et de créer les conditions matérielles, spirituelles et éducatives qui permettront la croissance continue et l'amélioration du statut des femmes à Cuba. Son objectif est de « poursuivre la formation de tous les professionnels qui influencent ou contribuent à la conscientisation et à la projection d'images de l'égalité des sexes » (*Plano de Acción Nacional*, 1997, p. 13).

Ainsi, au XXI<sup>e</sup> siècle, les études sur le genre connaissent un essor incroyable. Elles portent sur la reconnaissance des particularités propres aux rôles joués par les femmes dans les différents domaines de la vie sociale, politique et économique ainsi que sur leurs possibilités d'éducation, de travail, de

7. Programme d'action.

8. Plan d'action national.



développement professionnel, d'accès aux ressources économiques et de prise de décision (Cruz Escalona, 2017). Elles intègrent également des approches genrées en économie, en politique, en agriculture et en développement local. Ces études ne se contentent pas d'aborder les inégalités et les discriminations à l'égard des femmes, elles ouvrent également des champs de recherche sur les masculinités, la violence, l'identité et la diversité sexuelle.

Aujourd'hui, de nombreuses institutions et organisations de masse se consacrent à la recherche sur les questions de genre afin d'élaborer des mesures pour transformer l'hégémonie patriarcale et garantir l'équité. Nous comptons parmi ces organisations la Fédération des femmes cubaines (FMC), les Maisons d'orientation pour la femme et la famille, le Centre national d'éducation sexuelle (CENESEX)<sup>9</sup> et l'Institut international de journalisme José Martí.

## **2. VISIONS DE FEMMES EN CONTEXTE UNIVERSITAIRE SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES**

Les visions de trois femmes (l'auteure et deux autres collègues) en contexte universitaire sont présentées à partir d'aspects théoriques et personnels : 1) l'évolution de l'enseignement supérieur cubain; 2) la place des femmes dans un contexte universitaire dans une perspective d'inclusion; 3) une vision personnelle sur l'autonomisation des femmes dans un contexte universitaire en lien avec les propos des deux collègues.

### **2.1 ÉVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CUBAIN : UNE INCLUSION SIGNIFICATIVE DES FEMMES**

Sur la base des études approfondies que nous avons menées et à partir de notre expérience personnelle, il ressort plusieurs moments importants de l'enseignement supérieur cubain et du développement des femmes dans la société. En voici la chronologie :

- a) **Conseil supérieur des universités (1959)** : Avant cette date, des universités indépendantes existaient à La Havane, à Las Villas et à Oriente, il était donc important de créer un Conseil supérieur des universités, organe directeur de l'éducation, dans lequel les femmes et les hommes seraient représentés à part entière.

---

9. L'acronyme est tiré de l'appellation en espagnol du centre : *Centro Nacional de Educación Sexual* (CENESEX)

- b) **Réforme des universités (1962)** : Avec l'implantation de la Réforme universitaire, les principaux concepts visant à jeter les bases de la nouvelle université cubaine se manifestent.
- c) **Création du Réseau d'institutions et du ministère de l'Enseignement supérieur (1976)** : Le ministère de l'Enseignement supérieur a été créé afin d'accorder une attention particulière aux troisième et quatrième cycles d'enseignement, à la recherche scientifique et à l'extension universitaire. Sa mission est de diriger la formation intégrale des professionnelles et professionnels universitaires, pour laquelle a été réalisée une expansion significative des réseaux d'établissements, répartis sur tout le territoire national.
- d) **Enseignement supérieur dans les municipalités (2001)** : Au cours de l'année universitaire 2001-2002, le processus d'universalisation de l'enseignement supérieur a été repris, élargi et approfondi. Apparaissent au pays près de 3 150 campus donnant accès à 743 979 étudiantes et étudiants universitaires, soit le chiffre d'inscription le plus élevé depuis 60 ans.
- e) **Processus d'intégration de l'Enseignement supérieur (2012)** : Au cours de l'année universitaire 2012-2013, le processus d'intégration des établissements d'enseignement supérieur a commencé, c'est-à-dire que certains des centres d'enseignement supérieur desservis par d'autres organisations sont intégrés dans une seule université.
- f) **Début du Programme du niveau technique supérieur universitaire (cycle court) (2018)** : Le Programme du niveau technique supérieur universitaire commence par un cycle court d'une durée de 2 à 3 ans selon le domaine de connaissances dans lequel le programme est offert.

Dans chacun des moments évoqués, l'inclusion des femmes a toujours été présentée comme l'un des objectifs prioritaires de la politique éducative de notre pays. L'évolution de l'enseignement supérieur lui-même, ainsi que la recherche scientifique, ont entraîné la création de grands centres de recherche qui mobilisent des volumes croissants de ressources humaines et financières. Depuis, la présence des femmes en recherche et en production n'a cessé d'augmenter.

Ainsi, l'analyse de l'équité dans l'Enseignement supérieur cubain a comme référence de départ l'année 1959. Comme mentionné au point précédent, des efforts notables ont été déployés pour promouvoir l'inclusion des groupes traditionnellement vulnérables en raison du genre ou de l'origine ethnique.

Pour une meilleure compréhension du sujet, Carrión Cabrera et Parrado Álvarez (2019) avancent que quatre étapes au développement de l'émancipation des femmes doivent être soulignées. Ils prennent comme critère la participation des femmes dans les activités les plus diverses de la société, un échantillon de leur contribution, un exemple de leur autonomisation et, finalement, des changements dans leur fonction reproductive corrélés avec le développement de l'Enseignement supérieur.

- a) **Première étape (1959-1964)** : Il s'agit d'intégrer toutes les femmes à une organisation et dans la Constitution.
- b) **Deuxième étape (1965-1989)** : La position des femmes en tant que protagonistes, grâce à une activité sociotransformatrice dans les différentes sphères de la réalité cubaine, se renforce. Il y a eu une incorporation massive des femmes au travail, aux études et à la défense du pays. À Cuba, depuis 1970, le ministère de l'Éducation (MINED), l'Institut supérieur pédagogique Enrique José Varona (ISPEJV) et d'autres instituts supérieurs pédagogiques ont mené des recherches et des actions systématiques visant à améliorer l'éducation sexuelle dans les écoles, selon une perspective genrée. De plus, ces actions sont orchestrées en vue de consolider la formation et le perfectionnement du corps enseignant en harmonie avec les exigences du développement économique et social du pays. De façon plus spécifique, elles relèvent du *Plan de Perfeccionamiento Continuo del Sistema Nacional de Educación*<sup>10</sup> et des *Reformas Educativas*<sup>11</sup>. Malgré ces changements dans le système éducatif qui mettent l'accent sur l'égalité, la mixité et l'approche genrée, des problèmes subsistent encore à Cuba à cette étape.
- c) **Troisième étape (1990-2010)** : Il y a une transformation des mentalités concernant le modèle culturel patriarcal vers une égalité des droits et des conditions. Cette période marque aussi le début du *Periodo Especial*<sup>12</sup>, où la situation économique du pays s'aggrave. Cette situation a sollicité un apport important des femmes, qui ont élaboré, à travers leurs activités pratiques, des innovations et des initiatives afin de faire face à ces moments économiquement difficiles de notre réalité.

---

10. Plan d'amélioration continue du système éducatif national.

11. Cadre des réformes éducatives.

12. Période spéciale en temps de paix.

Domínguez (1994) souligne combien la croissance de l'inscription des femmes dans les différents cursus universitaires est évidente. En ce sens, la Déclaration mondiale sur l'Enseignement supérieur de 1998 préconise l'accès et la participation des femmes à l'enseignement supérieur sur la base d'une série d'accords. D'une part, l'objectif de ces accords est l'établissement d'un système équitable et non discriminatoire, fondé sur le principe du mérite et sur l'élimination de tous stéréotypes fondés sur le sexe en enseignement supérieur. D'autre part, ces accords préconisent la consolidation de la participation qualitative des femmes à tous les niveaux et dans toutes les disciplines ainsi que l'augmentation de leur participation active à la prise de décision. De plus, ils vont dans le sens des études sur le genre, lesquelles jouent un rôle stratégique dans la transformation de l'Enseignement supérieur et de la société, et soutiennent l'élimination des obstacles politiques et sociaux qui font que les femmes sont sous-représentées (Alfonso Olivera, 2012).

- d) **Quatrième étape (de 2011 à aujourd'hui)** : Lors de cette étape de *Actualización del Modelo Económico Cubano*<sup>13</sup> et de *Reordenamiento*<sup>14</sup>, l'importance des femmes et leur participation dans la société augmentent, ce qui fait qu'elles ont de meilleures possibilités dans différentes sphères d'activités. Leur participation à la production scientifique et leur engagement dans les activités universitaires et technologiques reflètent, entre autres indicateurs, leur intégration croissante et valorisante à dans l'enseignement universitaire.

## **2.2 PLACE DES FEMMES DANS LE CONTEXTE UNIVERSITAIRE SELON UNE PERSPECTIVE D'INCLUSION**

Une revue de la littérature au sujet des perspectives genrées démontre qu'il s'agit d'un champ d'études qui a fait son apparition lorsque les femmes ont ressenti le besoin de s'expliquer en se tournant vers leur passé et leur généalogie. Encore aujourd'hui, ce champ se nourrit de la réflexion que les femmes portent sur leur identité, sur leurs réalisations et leurs expériences, sur les contradictions produites par les manières dont elles se voient représentées, sur les inégalités qui ont longtemps accompagné leurs itinéraires personnels et social et autres réflexions sur ce sujet. Lafortune (2022a-b) souligne qu'au

13. Actualisation du Modèle économique cubain.

14. « Mise en Ordre ».

Canada nous oublions trop souvent qu'être féministe ou avoir une vision sociale basée sur l'égalité et l'équité, surtout si cela est connu et ouvert, peut avoir un impact important sur la trajectoire professionnelle.

Ces dernières années, nous avons observé la massification au sein de l'Enseignement supérieur et sa féminisation à Cuba, ce qui résulte d'une longue histoire liée à la politique publique. Depuis plus de cinq décennies, celle-ci a placé au centre de ses priorités l'accès équitable, massif et gratuit à tous les niveaux d'éducation, sans distinction de classe, de sexe, de genre, de couleur de la peau ou de localisation territoriale. Les profonds changements socioéconomiques qui ont eu lieu ont rendu sa dignité à la femme cubaine, en lui donnant des droits égaux et de réelles possibilités d'accès au travail, aux études et à la formation professionnelle. Toutes ces avancées sont prévues dans notre législation et notre système juridique, garantissant aux femmes et aux hommes l'exercice de leurs droits. Ces progrès en matière d'éducation, qui promeuvent le développement de la personne, se reflètent dans la place significative qu'occupe le pays sur le plan international (Aguilera Gacia, 2005).

L'inclusion sociale en éducation, particulièrement dans l'Enseignement supérieur, est un domaine d'études et de recherches pertinent, en raison de son impact significatif sur le développement économique et social, sur le droit à l'égalité des chances et sur les devoirs des femmes vis-à-vis des hommes. L'inclusion des femmes cubaines dans le processus de développement du pays, en tant que protagonistes et bénéficiaires, doit être considérée comme l'un des phénomènes sociaux les plus réussis de notre histoire, car les femmes ont effectivement eu la possibilité d'accéder à la sphère publique sur un pied d'égalité avec les hommes. Parmi ces réalisations, l'égalité d'accès à l'éducation, qui est devenue un mécanisme efficace d'inclusion des femmes, se distingue (Domínguez, 2012). Selon cette auteure, cela se traduit par une amélioration soutenue de la scolarisation et des qualifications des femmes, ce qui est le résultat d'une stratégie de politique sociale mise en œuvre sur plusieurs décennies.

Par ailleurs, cette stratégie de féminisation de l'enseignement ne s'opère plus seulement au niveau national, mais aussi au niveau régional depuis la dernière décennie (Hernández Chávez, 2010). Comme l'expriment Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et García Cobas (2022a-b), la politique sociale cubaine est basée sur de fortes hypothèses d'équité. De telles hypothèses, à partir de leurs déterminants légaux, ont stimulé l'intégration sociale dans les différents contextes de développement, parmi lesquels se distingue le contexte éducatif. Comme le propose Lemaitre (2005), les résultats de la

recherche considèrent que l'équité dans l'enseignement supérieur s'est construite selon différents moments, qui, à notre avis, sont compatibles avec la société cubaine.

Dans ce qui suit, afin de soutenir notre analyse, sont présentées quelques statistiques tirées de l'ouvrage dirigé par Quintana Nedelcu et Blazquez Graf (2017). En ce qui concerne la place des femmes, les visions de l'Enseignement supérieur cubain transparaissent dans d'autres statistiques telles que celles de la *Officina Nacional de Estadísticas* (ONE) (1996). Ces statistiques montrent que l'intégration des femmes à la vie économique est l'une des priorités du gouvernement et un sujet de préoccupation particulier. De fait, il est possible d'observer une tendance continue de la croissance de l'activité des femmes en milieu du travail. Aujourd'hui, les femmes constituent plus de 44,9 % de la main-d'œuvre totale dans le secteur public-civil, ce qui représente la majorité des emplois à Cuba.

Depuis 1982, les femmes composent plus de 50 % des personnes inscrites en Enseignement supérieur (CEE, 1985, dans Quintana Nedelcu et Blazquez Graf, 2017); à la fin de la décennie 80, le pourcentage atteignait même 57 % (ONE, 1996, dans Quintana Nedelcu et Blazquez Graf, 2017). À l'époque, l'accès à cet ordre d'enseignement était important pour atteindre l'émancipation et un statut social de haute qualité (Domínguez, 2012).

Il est remarquable que ce soient les femmes qui ont le plus participé à l'expansion des inscriptions à l'université. Déjà, au cours de l'année universitaire 1990-1991, elles constituaient 56 % du total des inscriptions, une proportion qui a atteint 60,2 % au cours de l'année 2000-2001. Cependant, il convient de noter que ce pourcentage ne s'exprime pas de la même manière dans toutes les branches de la science. Ainsi, dans le total des inscriptions pour l'année universitaire 2010-2011, les femmes ne représentaient que 36,7 % des inscriptions aux Sciences techniques et seulement 30 % aux Sciences agricoles.

Une autre référence intéressante est la composition du personnel enseignant et les postes occupés, car elle exprime la nature évolutive de ces tendances inclusives mises en œuvre. Ainsi, pour l'année universitaire 2010-2011, les femmes représentaient 56 % du corps enseignant. À la fin de l'année 2009-2010, elles occupaient 48 % des postes de direction. Dans ces fonctions, elles sont restées légèrement en dessous du pourcentage de femmes œuvrant dans le corps enseignant.

Au cours de l'année 2011-2012, un regard sur le facteur sexe-genre des programmes universitaires a mis en évidence un pourcentage plus élevé de femmes dans les cursus en Sciences sociales à Cuba. En effet, 83,7 % des

inscriptions correspondaient à des femmes, alors qu'en physique par exemple, les hommes représentaient 81,4 % des personnes inscrites (MES, ministère de l'Éducation supérieure, 2012). Ce phénomène est une tendance qui s'est maintenue jusqu'à aujourd'hui.

Un élément important à considérer lors de l'admission à l'Enseignement supérieur est le système de places qui donne aux femmes un accès libre à n'importe quel cursus universitaire. Ceci mène à se demander pourquoi il y a plus de femmes en Sciences sociales que dans les programmes d'Ingénierie ou des Sciences techniques. Somme toute, il y a une prédominance de femmes dans le nombre de diplômées et diplômés de l'enseignement supérieur. Elles sont présentes en nombre important dans divers cursus comme les Sciences médicales, les Sciences sociales et humaines, l'Économie et la Pédagogie, ce qui exprime une forte féminisation dans les sphères traditionnellement associées aux femmes (ONEI<sup>15</sup>, 2015, dans Góngora Cruz et Márquez Montoya, 2022). Les statistiques montrent clairement que les femmes se sont autonomisées et jouent un rôle de premier plan dans le développement social. Par exemple, dans le cursus scolaire 2006-2007, la population de femmes en sciences sociales et humaines était de 65,7 % et dans celui de 2014-2015, elle avait augmenté jusqu'à 71,0 %. Dans d'autres orientations, il existe une prédominance de femmes en sciences médicales avec 62,8 % et en sciences pédagogiques avec 65,6 %. Il importe également de souligner l'augmentation de femmes en sciences économiques avec 69,2 % ou en sciences naturelles et mathématiques avec 55,4 %, une tendance qui se maintient jusqu'à maintenant (ONEI, 2015).

Les entretiens que j'ai menés avec des femmes qui occupent des postes de responsabilités dans des institutions d'enseignement supérieur révèlent qu'à Cuba, malgré toutes les réalisations dues à la Révolution qui ont été bénéfiques aux femmes, les stéréotypes sociaux et de genre persistent. Néanmoins, les participantes soulignaient que la pleine intégration des femmes a été renforcée, plaçant toujours le sujet sans distinction de classes. Les femmes sont ainsi devenues les protagonistes du changement social, démontrant leurs capacités physiques et intellectuelles. Par conséquent, les stéréotypes de genre ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit de l'entrée des femmes dans les cursus universitaires alors que les hommes, au contraire, n'entrent pas dans les carrières à profil humaniste ou social, poursuivant ainsi la tradition et continuant à honorer les stéréotypes masculins.

---

15. *Oficina Nacional de Estadísticas e Información de la República de Cuba (ONEI)*, qui se traduit par : Office national de la statistique et de l'information de la République de Cuba.

Dans nos entretiens avec le corps professoral de la branche des Sciences sociales et humaines dont je fais partie, les possibilités d'avancement professionnel sont mises en évidence : participation à des événements, prix de reconnaissance, perfectionnement professionnel, incorporation aux maîtrises et aux doctorats comme une des priorités fondamentales. Cependant, les femmes en milieu universitaire, mais aussi celles sur le marché du travail en général, ont encore à jongler avec une double réalité : la carrière professionnelle et les responsabilités familiales. Par conséquent, il est parfois plus difficile pour elles d'assister à un événement professionnel dans une autre province ou de compléter un doctorat, parce que ce sont des occasions qui dépendent grandement du soutien familial et de la liberté individuelle. Il n'est pas rare de voir les femmes travailler ardemment au développement de leurs compétences professionnelles, tout en maintenant une contradiction interne entre leurs intérêts professionnels et personnels et leurs responsabilités familiales.

### **2.3 VISION PERSONNELLE SUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE CONTEXTE UNIVERSITAIRE**

Mon expérience personnelle me permet de donner des exemples de l'autonomisation des femmes et des façons de la renforcer dans la société. En tant qu'enseignante, j'ai commencé ma trajectoire professionnelle en 1998, année pendant laquelle j'ai travaillé comme cheffe de cycle d'enseignement dans un centre de références. Grâce à mes bons résultats, j'ai été promue à la direction d'un centre avec des caractéristiques spéciales de régime interne. Plus tard, en 2005, j'ai déménagé à Holguín, où j'ai occupé un poste de directrice adjointe en éducation préscolaire et en éducation spéciale. J'ai aussi travaillé comme directrice adjointe à la Direction de l'éducation municipale de Holguín et comme vice-présidente de l'Éducation de la municipalité. Puis, je suis entrée à l'Université de Holguín en 2014 (jusqu'à aujourd'hui) en tant que professeure principale pour une année universitaire, pour ensuite occuper les postes de vice-doyenne à la Recherche et aux études supérieures et doyenne de la Faculté de communication et de lettres.

Ces accomplissements démontrent les possibilités d'avancement qui s'offrent aux femmes dans la société en général et dans l'Enseignement supérieur en particulier. Mon parcours professionnel prouve que les femmes peuvent participer au processus de décision, quel qu'il soit. En plus, il reflète que les femmes peuvent aider à l'organisation des différents processus fondamentaux des établissements d'enseignement supérieur dans lesquels elles travaillent, et ainsi servir de conseillères dans certaines matières.



Être une femme à Cuba signifie posséder de belles occasions et possibilités de développement intellectuel et professionnel sans discrimination liée au sexe. Autrement dit, les femmes cubaines ont une réelle place dans la société et elles ont la possibilité de soutenir le changement en occupant différents postes de gestion. Toutefois, la dualité entre la carrière professionnelle et leur rôle attendu au foyer, le manque de compréhension dans certaines familles, notamment venant de la figure masculine, mais aussi de personnes qui croient que les femmes ne devraient pas occuper des postes de gestion, créent des obstacles et renforcent les stéréotypes.

YCP<sup>16</sup> souligne que, pendant une période de quatre ans, elle a assumé plusieurs fonctions en tant que professeure : elle a enseigné différentes matières, en plus d'exercer diverses fonctions académiques et administratives. À propos de ses expériences principales et le rôle qu'elle a joué en tant que femme dans la société, en particulier dans l'Enseignement supérieur, elle déclare *qu'être une femme dans un pays comme Cuba a été un privilège et une grande possibilité, dont j'ai pleinement profité*. La Révolution a revalorisé les femmes cubaines, elle leur a donné la pleine liberté et l'indépendance d'étudier et de travailler, sans être discriminées en raison de leur sexe. Ce contexte national leur a notamment donné la possibilité de se perfectionner et de se former en tant que professionnelles. Avec des éléments tirés de sa trajectoire, YCP souligne le rôle des femmes en gestion. Elle avance qu'il est très normal dans notre pays de rencontrer une femme qui pratique n'importe quelle activité professionnelle, dont des postes de direction. Voici ce qu'elle dit à ce sujet :

*Aujourd'hui, je peux me compter avec satisfaction parmi les 50 % de femmes leaders cubaines qui accomplissent des tâches complexes. Des femmes qui remplissent une double journée et qui démontrent par leur travail quotidien qu'elles sont capables de bien faire les choses, avec responsabilité et engagement, sans négliger leur famille.*

YCP, tout comme moi, assumons des fonctions complexes qui représentent un défi. C'est une tâche difficile, surtout en raison de l'effort et de la tension qu'exige la direction d'un grand groupe, au sein duquel chacun a ses problèmes personnels et familiaux à résoudre. Le travail d'équipe demande donc d'assurer chaque tâche avec responsabilité et de respecter les besoins des autres. Les professeures interrogées s'accordent à dire que : *lorsque vous dirigez, que vous soyez un homme ou une femme, la chose la plus importante n'est pas ce qu'il faut faire, mais comment nous allons le faire*. Il est impossible

---

16. Sigle pour signifier une personne interrogée.

d'imposer des directives aux subordonnés, il s'agit plutôt de diriger « avec » les subordonnés. Un poste de gestion suppose une rétro-alimentation, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une chaîne dont chaque maillon est essentiel.

Il existe encore des personnes qui considèrent que les femmes ne jouent pas toujours bien leur rôle social parce qu'elles doivent consacrer une partie de leur temps à s'occuper de leurs enfants et de leur famille. Certes, cette dualité représente le principal obstacle. Le cumul des tâches domestiques auxquelles les femmes restent attachées continue de les freiner dans leur ascension vers des postes et des professions de plus haute responsabilité et reconnaissance sociale. Le travail de gestion est une tâche qui exige beaucoup de sacrifices et d'abnégation de la part des femmes.

Il existe également un manque de reconnaissance des réalisations des femmes dans leur milieu de travail. Beaucoup de celles qui sont confrontées à des postes d'importance n'arrivent pas toujours à préserver une vie familiale ou privée stable, notamment quand elles ramènent du travail à la maison, ou que des problèmes professionnels les préoccupent. C'est un autre obstacle, car souvent le temps manque et il est presque impossible de reporter la résolution de ces problèmes. Diriger et bien diriger n'est possible que si la famille accepte de déconstruire les rôles traditionnels à la maison. Les tâches ménagères n'incombent pas seulement aux femmes, tous les membres de la famille devraient coopérer et aider, car nous sommes tous impliqués lorsqu'il s'agit de cultiver l'harmonie.

En ce qui concerne l'autonomisation des femmes dans la société, les professeurs interrogées déclarent que les Cubaines ont le droit de jouir d'une égalité totale. Elles méritent de vivre sans discrimination, de pouvoir choisir leur destin, d'avoir accès aux mêmes possibilités que les hommes et de construire une vie basée sur leur potentiel afin de se sentir réellement utiles et valorisées. Cependant, éliminer les conduites machistes encore présentes dans la société cubaine est toujours un combat à mener. Ce comportement est principalement celui d'hommes, mais aussi de quelques femmes qui préfèrent être valorisées en tant qu'objets décoratifs et qui dépendent économiquement des hommes. Ces comportements empêchent parfois les femmes d'être pleinement reconnues pour leurs réussites dans des domaines où elles n'étaient pas très présentes auparavant, comme les postes de direction.

Les deux femmes interrogées considèrent que le fait d'être professeurs d'université a permis de réaliser bon nombre de leurs aspirations. Bien qu'elles n'aient pas fait d'études pédagogiques, lorsqu'elles ont donné leur premier cours en tant qu'étudiantes-assistantes, elles étaient convaincues qu'enseigner était leur vocation : elles avaient le sentiment de contribuer à former des êtres

humains mieux préparés non seulement professionnellement, mais aussi émotionnellement et spirituellement. Les expériences et les satisfactions qu'elles ont vécues en tant que femmes dans ce contexte sont nombreuses.

## CONCLUSION

Dans le scénario du monde moderne, que ce soit dans le contexte politique, au travail et en éducation, les femmes ont trouvé les motivations fondamentales pour créer un mouvement organisé en faveur de leurs droits de citoyennes. Jusqu'alors, ces droits étaient préservés comme étant l'apanage des hommes; aujourd'hui, la voie à prendre pour le développement prospectif des femmes est assez connue. L'analyse réalisée révèle l'avancée vers des étapes supérieures de l'identité propre aux femmes et leur trajectoire éducative, à partir de leur valorisation dans le contexte de l'Enseignement supérieur. Cela met en évidence la nécessité de ne pas les associer à une image générique masculine, mais de les reconnaître selon leur individualité propre. Les politiques non sexistes soulignent l'importance de cultiver sa confiance et son estime de soi comme femme, d'intégrer et de promouvoir un sentiment de solidarité entre les sexes.

L'éducation à Cuba s'est développée dans le cadre d'une approche des droits sociaux qui guide sa Constitution. Dans cette architecture normative, la conception de la politique éducative a été régie par les principes d'inclusion (caractère de masse) et d'équité (sans distinction d'âge, de sexe, d'ethnie, de religion ou de lieu de résidence). L'accès à l'éducation, la permanence et la mobilité dans le système sont des acquis en matière d'équité sociale pour les femmes. L'Enseignement supérieur cubain a évolué vers une vision holistique du développement intégral de la personnalité des jeunes qui sont formés en tant que professionnels. Cette vision promeut l'élimination des stéréotypes sexistes, en encourageant la formation personnelle, professionnelle et sociale des femmes et des hommes, indifféremment.

Bien que des progrès aient été accomplis au cours des deux dernières décennies en ce qui concerne l'accès des femmes aux établissements d'enseignement supérieur, des limitations subsistent selon trois perspectives : 1) les personnes, considérant leur personnalité et leurs situations familiales et sociales; 2) la structure organisationnelle du système universitaire; 3) la culture sur le plan mondial. Par ailleurs, il reste un défi de taille à relever : poursuivre la transformation de la mentalité des femmes et des hommes concernant les rôles masculins et féminins dans la société. Il s'agit d'un processus pour lequel l'éducation, la culture et la pratique quotidienne jouent un rôle décisif et dans lequel la société est partie prenante.

## BIBLIOGRAPHIE

- Aguilera Gacía, L.O. (2005). *Epistemología de la educación superior: una concepción para la universidad contemporánea ante la sociedad del conocimiento*. Uniautónoma.
- Alfonso Olivera, R. (2012, février). *La perspectiva de género en la educación superior. Fundamentación para su estudio*. Communication présentée au 8<sup>e</sup> Congrès international de l'Éducation supérieur « La universidad por el desarrollo sostenible », La Habana, Cuba.
- Andreu P. et Bassolo, P. (1928). *En defensa del sufragio femenino*. Matanzas, Edición Imp. Casa Solís.
- Azuaje Rondón, V. (2014). Mujeres en la Educación Superior. Una mirada desde Venezuela. *Revista Integración y Conocimiento*, 2, 129-155. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/9250/10127> (Consulté le 28 juin 2021).
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 132-135). Éditions JFD.
- Carrión Cabrera, L. et Parrado Álvarez, O.L. (2019). La participación de la mujer cubana, una necesidad para el desarrollo de la sociedad. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/01/participacion-mujer-cubana.html> (Consulté le 28 juin 2021).
- Collectif d'auteurs et d'auteures de l'Université pédagogique Enrique José Varona. (2004). *Reflexiones teórico prácticas desde las Ciencias de la Educación*. Playa, Cuba. Editorial Pueblo y Educación.
- Cruz Escalona, C. M. (2017). *La perspectiva de género en el discurso audiovisual de la Revista Informativa "En Primer Plano" de TeleCristal* [thèse de doctorat]. Université de Holguín.
- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.35-59). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 33-57). Éditions JFD.
- Domínguez, M. I. (2012). Juventud y educación en Cuba : estrategia de inclusión social femenina. *Cuban Studies*, 42, 3-21.

- Góngora Cruz, L. et B. Márquez Montoya (2022a). Mujeres y trabajo en Cuba: Visión desde experiencias personales. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.199-217). Éditions JFD.
- Góngora Cruz, L. et B. Márquez Montoya (2022b). Femmes et travail à Cuba : une vision basée sur des expériences personnelles. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 199-219). Éditions JFD.
- Hernández Chávez, C.N. (2010). *Género. Selección de Lecturas* (1<sup>re</sup> édition). La Habana, Caminos.
- Lafortune, L. (2022a). Feminista y matemática: un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.219-239). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (2022b). Féministe et mathématicienne : un duo explosif. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 221-241). Éditions JFD.
- Lámar, H. (1926). *Sufragio político para la mujer*. La Habana, Cuba.
- Larguía, I. et Dumoulin, J. (1976). *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Editorial Anagrama.
- Lemaitre, M. J. (2005). Equidad en la Educación Superior: Un Concepto Complejo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(2),70-79. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5556> (Consulté le 28 juin 2021).
- Lemoine, M.V. (1985). *La mujer en la ciencia en Venezuela* [thèse de doctorat]. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Luengo Navas, J. (2004). El concepto de educación. Dans M.M Pozo Andrés, J. L. Luengo Navas, et E. Otero Urtza (dir.), *La Educación como objeto de conocimiento*. Madrid, Biblioteca Nueva.
- Montori, A. (1922). *El feminismo contemporáneo*. La Habana, Imprenta Moderna Poesía.
- Peppino, M. (2006). *Lectura y pensamiento críticos: Estrategias para desenvolverse en el ciberespacio*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Quintana Nedelcu, D. et Blazquez Graf, N. (dir.) (2017). *Equidad de género en educación superior y ciencia: agendas para América Latina y el Caribe*. México, UNAM.
- Tristá Pérez, B., Gort, Almeida, A. et Iñigo Bajos, E. (2013). Equidad en la Educación Superior Cubana: Logros y Desafíos. *Revista Lusófona de Educação*, (24). <https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/4521> (Consulté le 28 juin 2021).
- UNESCO. (2015). *La educación para todos, 2000-2015: logros y desafíos*. <https://es.unesco.org/gem-report/node/832> (Consulté le 28 juin 2021).
- Vasallo Barrueta, N. (1995). La evolución del tema mujer en Cuba. *Revista Cubana de Psicología*, 12(1-2), 65-75. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v12n1-2/07.pdf> (Consulté le 28 juin 2021).



# DEUXIÈME PARTIE

## Regards croisés sur le racisme







# 5

## LES CHEVEUX DES FEMMES NOIRES, SOURCES DE DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Deborah Nadima Kadulua

Sport Canada, Département du Patrimoine canadien,  
Ottawa (Ontario)

[deborahnadimak@gmail.com](mailto:deborahnadimak@gmail.com)

### INTRODUCTION

Ce texte présente mon parcours professionnel sous l'angle de l'importance que mes cheveux texturés ont pu prendre dans ce cheminement, dans un milieu de travail majoritairement blanc. Plus précisément, la question des cheveux et des styles de coiffure professionnellement acceptables est ici abordée. On le constate, les femmes noires vivent plus d'anxiété en milieu de travail que les femmes blanches quand il s'agit de leurs cheveux. Or, plus les cheveux naturels, quels qu'ils soient, seront acceptés dans la société, plus les milieux de travail seront prêts à les admettre, ce qui serait une garantie d'un parcours professionnel dépourvu de discrimination basée sur les cheveux.

Cette problématique est ici traitée selon quatre volets. Dans le premier volet, nous avons établi que les femmes noires peuvent souffrir de discrimination au travail à cause de la texture de leurs cheveux. Dans le deuxième volet, nous sommes arrivées au constat suivant : pour garantir un parcours professionnel dépourvu de discrimination basée sur les cheveux, un dialogue ouvert apparaît nécessaire afin de favoriser cette acceptation dans le milieu de travail. Le troisième volet est celui des droits civils, avec une attention particulière portée à l'évolution du mouvement pour les cheveux naturels aux États-Unis, et celui de la bataille qui s'en est suivi pour arriver à une acceptation totale de ces cheveux dans les milieux professionnels. Des solutions sont ensuite proposées dans le dernier volet afin de maximiser un sain parcours professionnel avec des cheveux au naturel. Ainsi, un dialogue ouvert, la confiance en soi, la résilience et une approche professionnelle au travail s'avèrent des atouts majeurs pour assurer un avancement professionnel sain.

## 1. LES FEMMES NOIRES ET LEURS CHEVEUX : UN PROBLÈME DE DISCRIMINATION

Nous devrions être jugées selon ce qu'il y a dans notre tête, non pas selon ce qu'il y a dessus. Et, si mes cheveux sont un reflet de mon caractère, ils devraient montrer à tout le monde ma beauté intérieure, ma créativité, mon style, mon énergie, mon flair et ma détermination à faire face à des obstacles (Doggett, 2019, s.p., traduction libre)<sup>1</sup>.

En ce sens, Wilkerson (2017) affirme que la préférence pour des cheveux naturels n'est pas une passade. Ce mouvement constitue une tentative vers un mode de vie sain, une existence plus authentique et une redéfinition de ce qu'est la beauté.

Aux États-Unis, les femmes noires ont été assujetties au fil des ans à des mesures restrictives dans leurs habitudes vestimentaires. Cela a commencé avec la Loi Tignon<sup>2</sup> mise en place à La Nouvelle-Orléans à partir de 1785, en pleine société coloniale, pour notamment ne pas faire ombrage aux Blancs. Les effets de cette loi perdurent encore aujourd'hui, en 2021 : par exemple, quand les femmes noires ont à couvrir leurs cheveux ou à modifier leur texture pour que ceux-ci soient lisses et ressemblent à ceux de la gent féminine blanche (Griffin, 2019). Cette dernière mesure a été grandement encouragée et popularisée grâce aux publicités à la télévision et dans les magazines.

Le débat sur ce que constituent les styles de coiffure acceptés professionnellement quand il s'agit des cheveux des femmes noires se poursuit, mais reste sans solution véritable. Les femmes noires sont souvent confrontées, ou même forcées dans bien des cas, à choisir entre leurs cheveux naturels et l'avancement de leur carrière. Le rapport publié par Block et Galabuzi (2011), en partenariat avec l'Institut Wellesley et le Centre canadien pour des politiques alternatives, soutient que les femmes noires subissent au quotidien de nombreux abus souvent cachés et silencieux (Nasser, 2016).

Au cours des dernières décennies, plusieurs cas de discrimination provenant des États-Unis ont suscité des discussions, voire des débats, afin de déterminer si les cheveux naturels ainsi que les styles tels que les tresses et les mèches constituaient « une caractéristique raciale immuable comme l'afro » (Griffin, 2019, s. p.). Or, malgré la popularisation des styles tressés ou autres,

---

1. « We should be judged by what's inside our heads, not what's on top. And if my hair is to be a reflection of my character, it should show the world my inner beauty, my creativity, style, energy, flair and determination in the face of strong odds » (Doggett, 2019, s. p.).

2. Un tignon est un mouchoir madras utilisé notamment en Louisiane comme coiffe. Voir : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/tignon>

on a recensé un premier contrecoup en 1981 lorsque la compagnie d'aviation American Airlines a exigé d'une employée de retirer ses tresses. L'affaire est allée en cour; le système de justice s'est malheureusement rangé du côté de l'employeur, invoquant que les tresses n'étaient pas une caractéristique raciale (Griffin, 2019). Ce même jugement a été repris dix ans plus tard par la compagnie Hyatt Regency pour forcer une employée à démissionner, car elle refusait de défaire ses nattes.

Par ailleurs, en 2010, Chastity Jones s'est vu retirer une offre d'emploi après avoir refusé de couper ses mèches (*dreadlocks*), lesquelles, selon l'employeur Catastrophe Management Solutions, « ont tendance à devenir désordonnées » (Griffin, 2019, s. p.). Ce cas a été porté devant les tribunaux par la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi (CECE) en 2013, puis en 2016. Les deux fois, la cause a été rejetée selon l'argument que même si les *dreadlocks* sont traditionnellement associées aux personnes de descendance africaine, l'employeur n'a pas l'obligation d'un traitement différent fondé sur la race (Griffin, 2019). De nombreux cas de discrimination se sont donc multipliés devant les tribunaux américains, provoquant l'instauration de lois pour protéger les personnes noires et leurs cheveux. C'est ce que nous aborderons quand nous traiterons de la question des droits civils.

Une étude du Perception Institute (McGill Johnson, Godsil, MacFarlane, Tropp et Ativa Goff, 2017), réalisée aux États-Unis en 2016 par sondage, a établi la façon dont les femmes blanches et noires évaluent explicitement et implicitement une variété de styles de chevelure. Cette étude démontre qu'en moyenne les femmes de race blanche ont un biais négatif explicite envers les cheveux texturés des femmes noires. Elles les jugent, entre autres, moins beaux, moins attirants et moins professionnels que les cheveux lisses. De leur côté, les femmes noires ressentent une certaine stigmatisation à l'égard de leurs cheveux texturés. Cette perception serait en partie due à la dévaluation des styles naturels exprimée par les femmes blanches. Les préjugés sont tenaces.

La même étude du Perception Institute a examiné les attitudes implicites et explicites liées aux cheveux des femmes noires. Pour ce faire, l'Institut a créé un outil d'évaluation afin de juger des biais implicites liés aux cheveux naturels, outil appelé « Hair IAT<sup>3</sup> ». Au moyen de cet outil, l'étude a révélé que la majorité des participantes, peu importe la race, démontrent un biais implicite négatif envers les cheveux texturés des femmes noires. On y découvre également que les femmes blanches appartenant à la communauté qui défend le

---

3. IAT pour *Implicit Association Test*.

port des cheveux naturels sont trois fois plus susceptibles d'être neutres que les femmes blanches de l'échantillon national, bien que la majorité montre toujours une préférence marquée pour les cheveux lisses.

Par ailleurs, cette même étude explore les préoccupations, les pressions sociales et les expériences qu'ont les femmes noires en lien avec leurs propres cheveux. Ainsi, bien que presque toutes les femmes s'inquiètent de leurs cheveux, les femmes noires vivent plus d'anxiété que les femmes blanches à ce sujet. L'étude rapporte aussi qu'une femme noire sur trois indique que ses cheveux sont une des raisons pour lesquelles elle trouve difficilement du travail, comparativement à une femme blanche sur dix. Une femme noire sur cinq ressent la pression sociale de lisser ses cheveux pour le travail. Enfin, l'étude souligne que les femmes noires se sentent stigmatisées à cause de leurs cheveux et que cette stigmatisation est due, entre autres choses, à la dévaluation des styles naturels exprimée par les femmes blanches.

Au Canada, des exemples de discrimination se sont ajoutés ces dernières années. C'est le cas de Cree Ballah, une femme de 20 ans employée au magasin Zara, qui s'est fait dire par ses superviseurs : « nous n'essayons pas de vous offenser, mais nous recherchons un look professionnel propre chez Zara et la coiffure que vous avez maintenant n'est pas le look de Zara » (Lee-Shanok, 2016, s. p., traduction libre)<sup>4</sup>. L'employée portait des tresses mises en chignon. C'est aussi le cas de Lettia McNickle qui a été renvoyée à la maison par son employeur car elle portait des nattes. Sa cause s'est retrouvée devant la Commission des droits de la personne du Québec qui a imposé à l'employeur de payer plus de 1 400 \$ en dommages à l'employée (Laframboise, 2019). Malgré les cas émergents de discrimination liés aux cheveux au pays, il n'existe encore aucune loi au Canada semblable à celle instaurée à New York, visant spécifiquement à protéger les personnes noires face à la discrimination subie en raison de leurs cheveux.

Personnellement, j'ai eu la chance de ne pas avoir vécu de discrimination en raison de mes cheveux, du moins de manière directe. Par contre, je me suis parfois demandé si on ne m'avait pas embauchée pour répondre aux exigences d'inclusion imposées à toute entité gouvernementale. Le témoignage de Blake, citée par Nasser (2016), va dans ce sens quand elle avoue sur les ondes de la Société Radio-Canada s'être fait demander d'accepter une offre d'emploi pour aider un employeur à atteindre un certain quota exigé dans l'espace multiculturel. Les tâches qu'on m'a attribuées lors de

4. « They took me outside of the store and they said, “We’re not trying to offend you, but we’re going for a clean professional look with Zara and the hairstyle you have now is not the look for Zara” » (Lee-Shanok, 2016, s. p.).

mon embauche en 2016, alors que je n'avais que 23 ans, étaient celles d'un employé senior qui venait de prendre sa retraite. Par contre, mon salaire était trois fois moindre que celui de l'employé que je remplaçais. J'ai attendu un an avant de recevoir une promotion en raison du travail accompli et de mon mérite, tandis que des collègues embauchés presque au même moment étaient promus, au bout de quelques mois, sur simple signature. Durant cette période d'un an, on m'a dirigée vers des concours pour une promotion ou des appels de candidatures.

Dans le point qui suit, je présente la place que mes cheveux ont occupée dans mon parcours professionnel et je souligne la nécessité d'un dialogue ouvert. J'aborde la question des cheveux naturels acceptables en milieu de travail. Cette question est étudiée au moyen d'anecdotes provenant de ma vie professionnelle et de celles racontées par d'autres femmes. Quelques éléments théoriques de recherche sont aussi présentés pour étayer mon propos afin d'offrir une meilleure vue d'ensemble sur cette question.

## **2. LA NÉCESSITÉ D'UN DIALOGUE OUVERT**

Ma première expérience professionnelle a commencé en 2014, durant ma troisième année universitaire, dans un milieu de travail majoritairement blanc. Les employées noires présentes avaient déjà imposé à leur façon un style de base, l'une arborant ses cheveux naturels et l'autre des tresses à l'africaine. Donc, à mon arrivée, comme je suivais sans le savoir l'exemple de mes collègues avec ma chevelure, je n'ai eu aucune remarque désobligeante.

Mes cheveux ont commencé à devenir une source de commentaires au travail lorsque j'ai décidé de suivre le mouvement luttant pour le droit aux cheveux naturels, un mouvement qui encourage les femmes et les hommes noirs à garder leurs cheveux au naturel. Ceci a coïncidé avec le début officiel de ma carrière professionnelle en 2016. Je venais tout juste d'obtenir mon diplôme à l'Université d'Ottawa lorsqu'on m'a proposé un poste permanent au sein de la direction générale de Sport Canada. Je me suis alors coupé les cheveux très courts pour souligner cette occasion et marquer le début d'une nouvelle étape de ma vie. À mon arrivée au bureau, le directeur m'a regardée pendant ce qui m'a semblé être une éternité, avant de lâcher « Ça te va bien comme coiffure », pour ensuite me demander pendant combien de temps je comptais la garder... Mes cheveux ont été un sujet de conversation et de questionnements incessant pendant presque les quatre premières années de mon emploi, non seulement parce que j'étais la seule femme noire mais aussi la

plus jeune employée. Dans cet environnement, aussi bien dire qu'il n'y avait personne d'autre à qui mes collègues auraient pu faire des remarques ou poser des questions au sujet de leurs cheveux.

À une autre occasion, je retournais vers mon bureau, une tasse de thé à la main. Arrivée à destination, je me suis assise et c'est là que j'ai vu une gestionnaire debout derrière moi avec une tresse dans les mains : *Je pense que tu as perdu ça*, m'a-t-elle dit avec le sourire aux lèvres. Un sentiment de stupéfaction et d'embarras s'est emparé de moi en voyant la tresse dans ses mains. Curieusement, elle m'a demandé si je pouvais lui expliquer comment réarranger cette tresse sur ma tête. Le style que je portais alors s'appelle « le crochet »; il consiste à rattacher des tresses une à une à nos cheveux naturels déjà travaillés en nattes africaines. Le résultat final ressemble à des mèches. Cet instant initialement gênant s'est très vite transformé en moment éducatif entre cette gestionnaire et moi. Elle a appris à faire un crochet et moi, je me suis écrit une note, celle de ne plus jamais porter de crochets au travail. Cette expérience m'a permis de me rendre compte de la nécessité d'avoir un dialogue ouvert au sujet de mes cheveux et des différentes façons de les coiffer.

Tout au long de mon parcours professionnel, j'ai observé mes collègues et j'ai ressenti leur hésitation à me poser des questions au sujet de mes cheveux. Au fil des ans, j'ai signifié à plusieurs que j'étais ouverte et à l'aise de répondre à n'importe laquelle de leurs questions à propos de ma coiffure. Ce dialogue commence souvent par des regards douteux. Puis, il y a toujours une personne courageuse qui ose poser des questions par simple curiosité : *Est-ce que ce sont tes cheveux? Est-ce que je peux les toucher?* Ensuite suit l'évaluation de la façon de réaliser ces différentes coiffures. Éventuellement, les collègues deviennent suffisamment à l'aise pour exprimer leur préférence.

En 2016, l'étude du Perception Institute (McGill Johnson *et al.*, 2017) indiquait qu'une femme noire sur trois estime que ses cheveux sont une des raisons pour lesquelles elle est embauchée ou non, comparativement à une sur dix pour les femmes blanches. La publication de cette étude est arrivée au moment où, sur mon lieu de travail dans le domaine sportif, on se penchait sur la question des barrières que les personnes de minorités visibles doivent traverser pour accéder aux sports, des barrières à supprimer. Une de mes collègues est alors venue me demander si je m'identifiais aux résultats de cette étude. Cette question a initié un échange intéressant sur les différents styles de coiffure qu'arborent les femmes noires, sur le temps nécessaire pour les élaborer et sur la nécessité de protéger sa chevelure lors des activités sportives.

Quand on se retrouve dans un milieu de travail où les gens sont en mode découverte par rapport à nos cheveux, on apprend à être patiente et à afficher un beau sourire accueillant lorsque les conversations s'étendent sur ce sujet. Néanmoins, en tant que seule femme noire dans un milieu professionnel donné, on sent très vite l'hésitation des collègues à poser des questions qui peuvent être mal interprétées. Un collègue m'a dit un jour que mes cheveux, par leur extravagance, contredisaient par moments mon caractère, qui est plutôt calme et réservé. Selon la réflexion de Doggett (2019), que je cite en début de texte, je dirais que le caractère « extravagant » de mes cheveux offre un aperçu visuel de mon caractère. Cependant, ils ne reflètent en rien la qualité de mon travail ni mes capacités d'avancer dans ma carrière.

Les cheveux naturels constituent-ils une barrière à l'ascension de la femme noire en milieu professionnel? Si mon expérience capillaire au travail a somme toute été positive, alors que d'autres femmes telles que Leila se sont vues encouragées à adopter des styles de coiffures lisses en milieu de travail pour déguiser leurs cheveux afros (Sini, 2016). L'expression « Je ne suis pas mes cheveux » a commencé à circuler en 2006 à la suite d'une chanson intitulée « *I am not my hair* » de l'artiste India.Arie. Cette chanson, originellement écrite pour les femmes ayant perdu leurs cheveux à la suite d'un cancer, a rapidement été reprise, car elle remet en question les normes de beauté de la société (Ramsey, 2009). Certaines femmes tentent, à travers cette expression, de souligner la distinction entre la personne et la qualité du travail fourni quand il s'agit de l'avancement des femmes noires en milieu professionnel.

### 3. UNE QUESTION DE DROITS CIVILS

Depuis plus de quarante ans, des cas probants de discrimination vécus par des travailleuses et travailleurs noirs à cause de leurs cheveux se sont accumulés et continuent de l'être, notamment aux États-Unis, donnant des résultats mitigés malgré les changements sociaux et l'évolution des mœurs culturelles; l'environnement légal est toujours aussi incertain (Griffin, 2019). Comme nous le mentionnions en début de texte, l'aversion pour les cheveux des Noires aux États-Unis règne depuis les années 1700, notamment depuis la Loi Tignon. Les femmes esclaves qui travaillaient aux champs étaient contraintes de se couvrir les cheveux. Cette fameuse loi forçait même les femmes noires, qui étaient pourtant devenues libres, à dissimuler leurs cheveux pour indiquer qu'elles étaient issues de la classe des esclaves (Griffin, 2019).

Au début du XX<sup>e</sup> siècle, il y a eu une popularisation de produits servant à lisser les cheveux crépus et d'outils pour les défriser, tels que l'utilisation du peigne chaud popularisé par Sarah Walker. Bien que de nombreuses personnes l'accusent d'avoir perpétué l'idée que des cheveux lisses mènent à un avancement économique et social, Walker a offert aux femmes noires une voie vers l'acceptation sociale (Griffin, 2019).

Le premier mouvement pour des cheveux naturels s'est véritablement développé dans les années 1960. Baptisé *Black is beautiful*, ce mouvement visait à conforter les personnes noires dans l'idée que leur peau, leurs traits faciaux et leurs cheveux étaient « admirables ». L'activiste Marcus Garvey a encouragé, entre autres combats, la femme noire à aimer ses boucles crépues en disant que suivre les standards de beauté blancs dénigre ceux de la femme noire. Il a également affirmé : « Ne supprimez pas les plis de vos cheveux ! Retirez-les de votre cerveau » (Griffin, 2019, s. p., traduction libre)<sup>5</sup>. Pourtant, durant les années 1980 et 1990, grâce à une augmentation du nombre de publicités à la télévision et dans les magazines encourageant les femmes noires à modifier la texture de leurs cheveux, il y a eu une croissance du nombre d'entre elles adoptant des cheveux pressés et défrisés. En même temps, il y a aussi eu une popularisation de styles tels que les tresses et les nattes devenues tendance par des célébrités comme Janet Jackson.

Une deuxième vague du mouvement pour les cheveux naturels s'est répandue dans les années 2000. Celle-ci a déclenché un changement culturel qui a permis à de nombreuses femmes noires de délaisser les produits défrisants et d'adopter des coiffures naturelles. Ce mouvement a pris une autre envergure avec l'arrivée des réseaux sociaux comme YouTube et les blogues sur les cheveux naturels, qui ont encouragé nombre de femmes à agir. Plusieurs documentaires<sup>6</sup> ont permis de sensibiliser la communauté afro-américaine à l'histoire des cheveux naturels aux États-Unis et à l'effet néfaste des produits de traitement pour modifier la texture des cheveux. Ainsi, dans le documentaire « Good Hair », le comédien Paul Mooney offre cette réplique : « Si tes cheveux sont défrisés, ils [les individus de race blanche] sont tranquilles. Si tes cheveux sont crépus, ils [les individus de race blanche] ne sont pas contents » (Stilson, Rock et HBO, 2009).

5. « Don't remove the kinks from your hair! Remove them from your brain » (Griffin, 2019, s. p.).

6. Pensons à « My Nappy Roots: A Journey Through Black Hair-itage » de Kimbell et Bluemke (2010) ou « Good Hair » notamment produit par le comédien Chris Rock (Stilson, Rock et HBO, 2009).



Grâce à ces informations et aux réseaux sociaux, plusieurs femmes noires ont pu partager des tutoriels sur les façons de se coiffer ou de prendre soin de leurs cheveux et ainsi créer des liens avec d'autres femmes ayant les mêmes préoccupations. Selon Jackson (2017), ces communautés qui se sont créées sur YouTube et la promotion des cheveux naturels, ainsi que leur acception par les femmes noires, ont non seulement permis la dissémination de l'information, mais ont aussi induit un changement dans la compréhension culturelle de tels cheveux.

En 2006, la US Equal Employment Opportunity Commission et la Commission sur les droits de l'Homme de la ville de New York ont publié un manuel intitulé *Compliance Manual on Race and Color Discrimination* donnant des détails au sujet de la discrimination basée sur les caractéristiques physiques associées à la race telles que la couleur de la peau, les cheveux, les traits faciaux, mais aussi la taille et le poids, dans un environnement professionnel. Le manuel stipule que les directions d'entreprises ne peuvent pas discriminer une personne portant une coupe afro, car l'afro est la forme naturelle des cheveux de personnes noires (US Equal Employment Opportunity Commission, 2006). Ces directions d'entreprises sont en droit d'imposer des standards de toilette et de propreté, pour autant que ceux-ci prennent en compte les différences raciales et que les règles soient appliquées de façon égalitaire. Elles ne peuvent pas non plus imposer des règles strictes pour les différents styles de coiffure portés par les personnes noires.

En 2019, la Commission sur les Droits de l'Homme de la ville de New York a émis une déclaration afin de protéger les droits légaux des résidentes et résidents pour pouvoir porter leurs cheveux comme bon leur semble (New York City Commission on Human Rights, 2019). La Commission avance que les cheveux naturels et les styles de coiffure sont liés à la race et, par conséquent, ils sont protégés selon le Titre VII de l'Acte des droits civils de 1964, qui interdit la discrimination à l'emploi basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe et l'origine nationale (New York City Commission on Human Rights, 2019). Cette déclaration va jusqu'à spécifier les styles de coiffures portées par les personnes noires, ils incluent les cheveux naturels, les coiffures traitées ou non traitées telles que les *locks*, les *cornrows*, les tresses, les nœuds bantous et les afros (New York City Commission on Human Rights, 2019). Grâce à cette déclaration, les résidentes et résidents de New York bénéficient d'une plus grande protection face à la discrimination à l'emploi que celle proposée par le gouvernement fédéral étatsunien.

Plus les cheveux naturels sont acceptés dans la société, plus ils seront admis dans les milieux de travail. Selon la Commission sur les Droits de l'Homme de la ville de New York :

Les interdictions ou les restrictions sur les cheveux naturels ou les coiffures associées aux Noirs sont souvent enracinées dans des normes d'apparence blanches et perpétuent les stéréotypes racistes selon lesquels les coiffures noires ne sont pas professionnelles. Ces politiques exacerbent les préjugés anti-noirs dans l'emploi, à l'école, en faisant du sport et dans d'autres domaines de la vie quotidienne (New York City Commission on Human Rights, 2019, s.p., traduction libre)<sup>7</sup>.

La seule façon de changer ces règles est de les défer, soutient Doggett (2019).

#### 4. DES SOLUTIONS PROPOSÉES

Si dans ce texte j'ai opté pour l'angle de la tolérance et l'acceptation de mes cheveux au naturel, mes propos visent à l'universel, c'est-à-dire à toute forme de racisme. En ceci, je rejoins les préoccupations antiracistes de Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et García Cobas (2022a-b) et celles de Ross-Nadié (2022a-b). Tout au long de mon parcours, pour éviter toute discrimination, j'ai pu mettre en pratique quelques solutions suggérées par d'autres femmes qui ont aussi choisi de naviguer dans le monde professionnel avec des cheveux naturels.

La première solution est celle du dialogue ouvert. Le dialogue ouvert est tout d'abord un modèle de soins en santé mentale qui suppose une approche cohérente de la famille et du réseau social. Le traitement y est effectué via un système complet qui réunit la famille et le réseau social, tout en incluant la patiente ou le patient (NHS Foundation Trust, 2020). Ce modèle a été repris et adapté dans le secteur des affaires, devenant une méthode pour révéler de nouvelles stratégies d'affaires et créer des équipes de travail plus ouvertes et plus créatives (Utley, 2017).

Dans mon milieu de travail, ce dialogue ouvert commence souvent par une règle affirmant que toute personne est libre et devrait se sentir à l'aise de partager ses opinions et de poser ses questions sans risque de jugement. Pour

---

7. « Bans or restrictions on natural hair or hairstyles associated with Black people are often rooted in white standards of appearance and perpetuate racist stereotypes that Black hairstyles are unprofessional. Such policies exacerbate anti-Black bias in employment, at school, while playing sports, and in other areas of daily living. » (New York City Commission on Human Rights, 2019, s. p.)

faciliter l'acceptation de mes cheveux et le fait que je ne sois pas mes cheveux, mais bien une personne et une employée à part entière, j'ai adopté cette règle. Les collègues m'ont en effet approchée pour me donner leur opinion sur mes cheveux ou simplement me poser des questions à leur sujet. Il faut dire que j'avais ouvert la porte, tel que je l'ai raconté.

Le magazine *Forbes* cite comme arguments en faveur d'un dialogue ouvert la reconnaissance qu'on n'a pas toujours raison, le besoin d'une diversité d'opinions et celui de transparence afin de façonner une culture propre à un environnement de travail donné (Utley, 2017). L'argument de reconnaître qu'on n'a pas toujours raison s'est avéré exact dans mon cas. À quelques occasions, des collègues ont pris la peine de me dire que j'avais raté mon coup avec certaines de mes coiffures. Cependant, quand on a dépensé près de 150 \$ pour une coiffure, on n'est pas pressé de la changer même après des opinions défavorables venant de quelques collègues. Le magazine note aussi le besoin de transparence comme argument pour adopter un dialogue ouvert en milieu professionnel. Je ne peux pas prétendre que mes cheveux ont eu un impact majeur sur la culture de mon milieu de travail, ce qui diffère de l'expérience de Ross-Nadié (2022a-b), cependant, je peux dire que mes cheveux ont contribué à promouvoir une culture plus ouverte, accueillante et curieuse de l'autre.

Je rajouterai à ces arguments en faveur d'un dialogue ouvert le besoin de prendre conscience des biais implicites et explicites face aux cheveux naturels et aux personnes noires. Comme mentionné plus haut, je n'ai jamais eu l'impression que mes cheveux aient contribué de façon positive ou négative à mon avancement professionnel. J'ai été pendant quatre ans la seule femme noire au sein de la direction générale de Sport Canada; je n'ai pas eu connaissance de l'existence d'une autre femme noire avant moi. Par ailleurs, pour la majorité de mes collègues, c'était la première fois qu'ils interagissaient avec une personne changeant souvent de styles de coiffure. Pour moi aussi, c'était la première fois que je me retrouvais dans un milieu où les gens avaient autant de questions à poser et de commentaires à faire sur mes cheveux.

La deuxième solution vient d'une enquête menée par la compagnie de produits de beauté Byrdie auprès de 22 femmes noires arborant leurs cheveux naturels en milieu professionnel. Ces femmes proposent quasi unanimement la confiance en soi comme moyen pour s'affirmer. L'une d'elles, nommée Aysha, qui travaille comme contrôleur financière, affirme que le pouvoir est entre nos mains : « Si nous portons nos cheveux en toute confiance, nous

montrons aux gens que nous ne serons pas victimes de discrimination à cause de la façon dont nos cheveux poussent sur notre tête » (Allen, 2020, s. p., traduction libre)<sup>8</sup>.

La troisième solution est celle de la résilience, cette capacité psychologique de l'être humain de surmonter un choc traumatique et de se reconstruire de façon socialement acceptable. Dans mon cas, sans aller jusqu'au trauma, on m'a souvent donné comme conseil de ne pas laisser l'ignorance m'affecter ou nuire à mon travail. Nous ne sommes pas en mesure de contrôler les actions ou les paroles des autres, mais nous avons la capacité de contrôler la façon dont nous réagissons à ces actions ou à ces paroles. Lorsqu'on se retrouve dans une situation où on a l'impression d'être submergée, voire affectée par ce qui se dit à notre sujet, il est important de faire preuve de résilience pour pouvoir faire face à la situation.

La quatrième et dernière solution est celle qui consiste à laisser parler son travail. Dior, directrice de comptes, dit dans l'enquête conduite par la compagnie Byrdie : « Je pense qu'en fin de compte, la qualité de votre travail parlera pour vous avant tout. Si vous produisez un travail de haute qualité, cela ne passera pas inaperçu » (Allen, 2020, traduction libre)<sup>9</sup>. Adopter une approche professionnelle dans son travail aide à installer la séparation recherchée entre la personne et ses cheveux. Cheveux lisses ou naturels? C'est la qualité du travail fourni qui restera la raison finale de l'avancement, du recul ou de la stagnation d'une carrière professionnelle.

## CONCLUSION

Comme la majorité des femmes noires, j'ai dû apprendre à prendre soin de mes cheveux naturels; j'ai ainsi découvert les différentes textures qu'ils pouvaient prendre et j'ai appris une grande variété de coiffures, dont certaines étant quasi impossibles à faire. J'y ai vu une façon pour moi de me découvrir, d'apprendre à m'aimer et à m'accepter telle que je suis, de m'assumer et de supporter le jugement des autres sur mes coiffures. Malgré une plus grande sensibilisation à l'histoire des cheveux des personnes noires et à celle de l'industrie faisant la promotion de produits qui altèrent la texture des cheveux naturels, de nombreuses femmes continuent à se sentir contraintes de devoir choisir entre leurs cheveux et l'avancement de leur carrière. Plusieurs d'entre elles estiment que leurs cheveux constituent une des raisons pour

---

8. « When you wear your hair confidently out, you're showing people that you will not be discriminated against for the way your hair grows out of your scalp » (Allen, 2020, s. p.).

9. « I think, at the end of the day, the quality of your work will speak for you above all else. If you're producing top-quality work, that won't go unnoticed » (Allen, 2020, s. p.).

lesquelles elles peinent à trouver un emploi. Des mesures relevant des droits civils ont été mises en place pour protéger ces femmes de la discrimination au travail qu'elles risquent de subir, notamment la Déclaration sur les conseils d'application de la loi sur la discrimination raciale sur la base des cheveux émise par la Commission sur les droits de l'Homme de la ville de New York en 2019. Pour ces femmes, je propose quatre solutions : le dialogue ouvert avec les collègues et la direction, la confiance en soi, la résilience face aux commentaires souvent dus à l'ignorance, mais qui sont parfois offensants et, enfin, l'adoption d'une approche professionnelle au travail.

## BIBLIOGRAPHIE

- Allen, M. (2020, 24 février). *22 Corporate Women Share What Wearing Their Natural Hair to Work Means*. *Byrdie*. <https://www.byrdie.com/natural-hair-in-corporate-america>. (Consulté le 24 mai 2021).
- Block, S. et Galabuzi, G.-E. (2011). *Canada's Colour Coded Labour Market: The gap for racialized workers*. Wellesley Institute et Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives. [https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2011/03/Colour\\_Coded\\_Labour\\_MarketFINAL.pdf](https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2011/03/Colour_Coded_Labour_MarketFINAL.pdf) (Consulté le 24 mai 2021).
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 135-152). Éditions JFD.
- Doggett, J. A. (2019). What's It Going To Take For Black Hair To Be Seen As Professional? *Huffington Post*. [https://www.huffingtonpost.ca/entry/black-had-iscriminationl\\_5c746ea5e4b03a10c230c2ad](https://www.huffingtonpost.ca/entry/black-had-iscriminationl_5c746ea5e4b03a10c230c2ad) (Consulté le 24 mai 2021).
- Griffin, C. (2019, 3 juillet). How natural black hair at work became a civil rights issue. *JSTOR Daily*. <https://daily.jstor.org/how-natural-black-hair-at-work-became-a-civil-rights-issue/> (Consulté le 24 mai 2021).
- Jackson, C. (2017). YouTube Communities and the Promotion of Natural Hair Acceptance Among Black Women. *Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 8(1), 45-54. [https://www.elon.edu/u/academics/communications/journal/wp-content/uploads/sites/153/2017/06/05\\_Cameron\\_Jackson.pdf](https://www.elon.edu/u/academics/communications/journal/wp-content/uploads/sites/153/2017/06/05_Cameron_Jackson.pdf) (Consulté le 24 mai 2021).

- Kimbell, R. (réalisatrice et productrice) et Bluemke, J. (réalisateur). (2010). *My Nappy Roots: A Journey Through Black Hair-itage* [DVD]. États-Unis, Virgin Moon Entertainment.
- Laframboise, K. (2019, 19 mars). Montreal discrimination case over woman's hairstyle will proceed to Human Rights Tribunal. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/5072688/montreal-racial-discrimination-madisons-human-rights-tribunal/> (Consulté le 24 mai 2021).
- Lee-Shanok, P. (2016, 9 avril). Zara employee accuses store of discrimination over her hairstyle. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ballah-zara-discrimination-hairstyle-1.3527977> (Consulté le 24 mai 2021).
- McGill Johnson, A., Godsil, R. D., MacFarlane, J., Tropp, L. R. et Atiba Goff, P. (2017). *The Good Hair Study: Explicit and Implicit attitudes Toward Black Women's Hair*. Perception Institute. <https://perception.org/wp-content/uploads/2017/01/TheGood-HairStudyFindingsReport.pdf> (Consulté le 24 mai 2021).
- Nasser, S. (2016, 5 novembre). The quiet pain of prejudice that black women feel looking for work in Toronto. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/the-quiet-pain-of-prejudice-that-black-women-feel-looking-for-work-in-toronto-1.3838195> (Consulté le 24 mai 2021).
- New York City Commission on Human Rights. (2019). *Legal Enforcement Guidance on Race Discrimination on the Basis of Hair*. <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/hair-discrimination-legal-guidance.page> (Consulté le 24 mai 2021).
- NHS Foundation Trust. (2020). *What is Open Dialogue?* <https://www.nelft.nhs.uk/dialoguefirst-whatisopendialogue/> (Consulté le 24 mai 2021).
- Ramsey, G. (2019, 21 octobre). *I am not my hair – India.Arie*. Musiqology. <https://musiqology.com/blog/2009/10/21/i-am-not-my-hair-india-arie/> (Consulté le 24 mai 2021).
- Ross-Nadié, E. (2022a). Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.121-133). Éditions JFD.
- Ross-Nadié, E. (2022b). « Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec ». Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 121-134). Éditions JFD.
- Stilson, J. (réalisateur), Chris Rock Productions (producteur) et HBO Films (producteur) (2009). *Good Hair* [DVD]. Los Angeles (CA), Roadside Attractions.
- Sini, R. (2016, 15 mai). Wear a weave at work – your afro hair is unprofessional. *BBC News*. <https://www.bbc.com/news/uk-36279845> (Consulté le 24 mai 2021).

- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2006). *Notice Concerning the Supreme Court's Decision in Vance v. Ball State University*, 133 S. Ct. 2434 (2013). Dans Section 15 Race and Color Discrimination. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/section-15-race-and-color-discrimination> (Consulté le 24 mai 2021).
- Utley, T. (2017, 30 avril). The Importance of Open Dialogue With Your Team. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/toriutley/2017/04/30/the-importance-of-open-dialogue-with-your-team/#72910a29550e> (Consulté le 24 mai 2021).
- Wilkerson, K. (2017). The Natural Hair Movement: An Understated Revolution. *Continuum Undergraduate Research Journal*, 56-63. <https://radar.auctr.edu/islandora/object/continuum%3A0001.008> (Consulté le 24 mai 2021).





# 6

## OSCILLATION ENTRE LA MARGE ET LE CENTRE, PARCOURS PROFESSIONNEL D'UNE FEMME RACISÉE AU QUÉBEC (CANADA)

Élise Ross-Nadié  
Université Concordia

[elise.ross-nadie@mail.concordia.ca](mailto:elise.ross-nadie@mail.concordia.ca)

### INTRODUCTION

Les trajectoires prises par les projets qui m'entourent sont multiples, à l'image des identités qui m'habitent, qui s'incarnent en moi, qui me traversent. Je suis une femme cisgenre<sup>1</sup>, je suis née en 1984 à Sherbrooke, ville d'une centaine de milliers de personnes située au Québec (Canada), d'un père Gurunsi, habitant de Ouagadougou au Burkina Faso et d'une mère gaspésienne, région rurale du Québec (Canada). Je suis francophone, je suis noire, je suis travailleuse autonome, je suis chercheuse. Qu'est-ce que signifie pour moi être une femme et travailler? Pour répondre à cette question en apparence toute simple, j'en appellerai à ces identités multiples, et j'aborderai certains concepts clés de la pensée féministe noire pour revisiter mon parcours professionnel à trois différents moments, en me concentrant particulièrement sur l'intersection entre ma racisation et les autres aspects de mon identité. Je conclurai mes réflexions en abordant des questionnements qui permettraient, à mon avis, d'imaginer de nouveaux mondes.

### 1. THÉORIES FÉMINISTES DU *STANDPOINT* ET INTERSECTIONNALITÉ

Harding (2004) dresse une brève histoire des théories féministes du *standpoint* et traite de son contexte d'émergence. D'inspiration marxienne, les théories féministes du *standpoint* abordent les relations entre la production de la connaissance et les pratiques du pouvoir. Elles se présentent comme

---

1. L'adjectif cisgenre, plus précisément le préfixe cis, fait référence au fait qu'il y a correspondance entre mon sexe biologique et le genre qu'on m'a attribué à la naissance (Schilt et Westbrook, 2009).

une manière de doter les groupes opprimés des moyens nécessaires pour qu'ils se prennent en charge<sup>2</sup> et ont pour but de valoriser leurs expériences en permettant le développement d'une conscience oppositionnelle. Pour Harding (2004, p. 3, traduction libre) :

La théorie du *standpoint* est une forme d'épistémologie, de méthodologie, de philosophie des sciences, une théorie sociale organique, qui peut émerger lorsque les personnes opprimées gagnent une voix dans l'espace public. « L'ordre social est différent à partir de la perspective de nos vies et de nos luttes ».<sup>3</sup>

En tant que méthodologie, les théories féministes du *standpoint* permettent aux groupes opprimés de se constituer en tant que sujets collectifs plutôt qu'en tant qu'objets de l'observation, des définitions et de l'encadrement des autres. Harding identifie un autre aspect fondamental des connaissances émergeant des théories féministes du *standpoint*, c'est qu'elles sont pour les groupes opprimés et qu'elles sont d'une nature particulière :

la localisation sociale des femmes et autres groupes opprimés pourrait constituer un lieu d'émergence, la source d'assertion à la connaissance non seulement sur elles-mêmes mais aussi sur le reste des autres relations sociales et naturelles (Harding, 2004, p. 4, traduction libre)<sup>4</sup>.

Les théories féministes du *standpoint* se basent ainsi sur la prémisse que la connaissance est socialement située; les cadres conceptuels androcentriques, racistes, eurocentristes, économiquement avantagés et hétérosexistes garantissent que les vies des opprimées et opprimés sont systématiquement ignorées ou analysées de manière erronée, en plus d'influencer l'analyse de la vie des oppresseurs, la nature et les relations sociales en général. C'est pour répondre à ces critiques que l'on doit entamer les recherches et les réflexions à partir des expériences des femmes, de leurs vies et de leurs activités.

---

2. Le terme utilisé en anglais est *empowerment*.

3. Traduction de : « Standpoint theory is a kind of organic epistemology, methodology, philosophy of science, and social theory that can arise whenever oppressed peoples gain public voice. "The social order looks different from the perspective of our lives and of our struggles" ».

4. Traduction de : « That it could be the social location of women or other oppressed groups that could be the source of illuminating knowledge claims not only about themselves but also about the rest of nature and social relations [...] ».

Un autre aspect qui m'a interpellée est la centralité de la lutte politique dans les théories féministes du *standpoint*. En s'éloignant ainsi des prétentions de neutralité et d'objectivité caractéristiques des théories classiques, pour avoir accès à ces savoirs situés derrière ou en dessous des idéologies dominantes sexistes, l'engagement politique est nécessaire.

Il était aussi nécessaire de créer des collectifs de femmes, une conscience de groupe qui permettrait aux femmes de concevoir un type de recherche au sein duquel elles puissent se valoriser et s'engager, pour leur permettre de transformer leur propre conscience dans une conscience oppositionnelle, allouant ainsi la possibilité d'imaginer la fin de leur oppression (Harding, 2004, p. 6, traduction libre)<sup>5</sup>.

La dernière question que j'aimerais considérer de l'article de Harding concerne la manière d'aborder les différences entre les femmes dans les théories féministes du *standpoint*. Quelles relations existe-t-il entre les différentes perspectives des femmes ?

Le travail des femmes de couleur a été particulièrement important dans le développement des notions associées à « l'intersectionnalité<sup>6</sup> », ces localisations sociales où les structures oppressantes du genre, de la classe, de la race et d'autres projets antidémocratiques se croisent différemment pour chaque groupe (Harding, 2004, p. 8, traduction libre)<sup>7</sup>.

Hill Collins (1986) aborde la pensée féministe noire et argue que les idées des femmes noires émergent à travers leur double marginalisation : elles luttent à la fois pour l'égalité raciale et l'égalité des sexes. Elle présente dans cet article un concept qui est central à la pensée féministe noire, l'*outsider within*. Pour Hill Collins, les femmes noires ont eu accès aux sphères intimes

---

5. Traduction de : « It was also needed to create women's collective, group consciousness that would enable women to design, and to value and engage in, the kind of research that could enable women to transform their consciousness into an oppositional one and to begin see the possibility of ending their oppression ».

6. L'intersectionnalité est un concept qui désigne la conjugaison de plusieurs formes de discrimination liées au sexe, au genre, à la couleur de la peau, aux handicaps physiques ou mentaux, à la situation sociale... que peut vivre une même personne.

7. Traduction de : « The work of women of colour has been especially important here in developing notions of the "intersectional" social locations where oppressive structures of gender, class, race and other antidemocratic projects intersect in different ways for different groups ».

des vies des élites dominantes blanches aux États-Unis en tant que domestiques, en tant que nourrices ou en tant que « mères » d'enfants blancs dont elles prenaient soin. Mais, malgré cette perspective émanant de l'intérieur, ces mêmes femmes noires n'ont jamais été considérées comme membres de leurs « familles » blanches. Elles sont ainsi restées des *outsiders within*, et pour Hill Collins c'est à partir de cette perspective que les femmes noires ont produit la pensée féministe noire.

Pour Hill Collins (1986), la pensée féministe noire a plusieurs caractéristiques : 1) elle est produite par les femmes noires; 2) elle assume que les femmes noires possèdent une perspective unique sur leurs expériences et qu'elles partagent certaines perceptions communes en tant que groupe; 3) la diversité de classe, de région, d'âge et d'orientation sexuelle inhérente au groupe diversifiera l'expression et l'expérience de ces perceptions communes; 4) les contours de la pensée féministe noire ne sont pas tous perçus par toutes les femmes noires, l'objectif des intellectuelles de la pensée féministe noire est donc la production de faits et de théories qui clarifiera la perspective féministe noire pour les femmes noires.

La première thématique clé émergeant de la pensée féministe noire pour Hill Collins est le sens de la définition de soi et de l'estime de soi, ainsi que son rôle dans la validation du pouvoir des femmes noires en tant que sujets humains. La nature interconnectée et potentiellement simultanée de l'oppression est la seconde thématique clé. Les oppressions liées à la classe, à la race et au genre sont centrales pour la pensée féministe noire, notamment parce que les femmes noires pauvres se trouvent au carrefour de ces oppressions; leurs perspectives et leurs expériences peuvent rendre compte de cette complexité. Un autre apport intéressant de Hill Collins (1986, p. 111, traduction libre) est le fait qu'elle affirme :

Les féministes noires qui voient la simultanéité des oppressions affectant les femmes noires apparaissent comme plus sensibles aux manières dont ces mêmes systèmes affectent les hommes afro-américains, les personnes de couleur, les femmes et le groupe dominant lui-même. Donc, même si les activistes féministes noires peuvent travailler au nom des femmes noires, elles proposent rarement des

solutions à leurs propres oppressions qui soient séparatistes. Plutôt, à l'instar de Cooper, elles proposent des solutions basées sur une solidarité envers l'humanité<sup>8</sup>.

La dernière thématique importante pour Hill Collins est l'importance de la culture des femmes afro-américaines. Pour elle, prendre en considération la pluralité des perspectives des femmes noires crée les conditions pour qu'il n'y ait pas de « culture monolithique de la femme noire, il existe plutôt des cultures de la femme noire construites socialement qui, collectivement, constituent la culture des femmes noires<sup>9</sup> » (Hill Collins, 1986, p. 111-112, traduction libre). L'auteure conclut en mettant en lumière comment l'expérience des femmes noires en tant qu'*outsider within* peut être bénéfique pour beaucoup d'autres communautés :

En ce sens, une diversité d'individus peut apprendre de l'expérience de femmes noires en tant qu'*outsider within* : les hommes noirs, les personnes de la classe ouvrière, les femmes blanches, les autres personnes de couleur, les minorités sexuelles et religieuses<sup>10</sup>.

Dans un court essai, Bell hooks<sup>11</sup> (1989) aborde avec poésie et force la question de la *politics of location* : Qui parle ? À partir de quel lieu ? Comment faire parler les voix multiples à l'intérieur d'elle ? Comment savoir d'où proviennent ces voix ? « J'ai affronté le silence, l'inarticulé. Alors, lorsque je dis que ces mots émergent de la souffrance, je fais référence à cette lutte personnelle pour nommer ce lieu d'où j'arrive à prendre voix – cet espace

---

8. Traduction de : « Black feminists who see the simultaneity of oppression affecting Black women appear to be more sensitive to how these same oppressive systems affect Afro-American men, people of color, women, and the dominant group itself. Thus, while Black feminist activists may work on behalf of Black women, they rarely project separatist solutions to Black female oppression. Rather, the vision is one that, like Cooper's, takes its "stand on the solidarity of humanity" ».

9. Traduction de : « Monolithic Black women's culture – rather, there are socially-constructed Black women's cultures that collectively form Black women's culture ».

10. Traduction de : « In this sense, a variety of individuals can learn from Black women's experiences as outsiders within: Black men, working-class individuals, white women, other people of color, religious and sexual minorities » (Hill Collins, 1986, p.121-122).

11. Bell hooks est le nom de plume de Gloria Jean Watkins (1952-2021). C'était une intellectuelle, universitaire, afroféministe et militante américaine (Wikipédia, 2021).

pour ma théorisation » (Bell hooks, 1989, p. 16, traduction libre)<sup>12</sup>. Pour elle, le langage est un lieu de lutte, et elle explique d'où émerge sa voix en retraçant le parcours l'ayant mené à sa carrière universitaire :

Les personnes noires issues de communautés marginalisées qui entrent à l'université ou qui bénéficient d'un certain privilège culturel, mais qui refusent d'abandonner les vestiges de ce qu'elles étaient avant, les symboles de leurs différences de classes ou de culture, qui refusent de jouer le rôle de « l'Autre exotique », doivent créer des espaces au sein de la culture dominante pour survivre, pour se maintenir intactes (Bell hooks, 1989, p. 19, traduction libre)<sup>13</sup>.

La création d'espace d'ouverture radicale est une marge – *a profound edge*. La marge constitue un espace de résistance, au sein duquel il est possible de produire un discours contre-hégémonique non seulement basé sur des mots, mais sur des façons d'être et de vivre. C'est un endroit d'où il est possible d'imaginer des alternatives, des nouveaux mondes. Comprendre la marginalité comme un endroit et un lieu de résistance est crucial pour les opprimés et opprimés, les exploitées et exploités et les colonisées et colonisés. Pour Bell hooks, le défi est de maintenir la richesse de cette position dans la marge, tout en travaillant, en vivant et en étant dans le centre. Elle conclut : « Je me situe dans la marge. Je distingue clairement la marginalité qui m'est imposée par les structures oppressives, de la marginalité choisie comme un lieu de résistance – un espace d'ouverture radicale et de possibilités »<sup>14</sup> (bell hooks, 1989, p. 123, traduction libre).

## 2. TRAVAIL/ÉTUDES, DÉBROUILLARDISE ET PRÉCARITÉ (1999 À 2008)

Je suis une femme racisée, je suis née à Sherbrooke, d'une mère monoparentale blanche, et j'ai habité au Québec (Canada) la grande majorité de ma vie. J'ai commencé à travailler en 1999 à l'âge de 15 ans, enthousiaste à l'idée de pouvoir gagner un salaire qui allait me permettre plus d'autonomie

12. Traduction de : « I have confronted silence, inarticulateness. When I say, then, that these words emerge from suffering, I refer to that personal struggle to name that location from which I come to voice – that space for my theorizing ».

13. Traduction de : « Black folks coming from underclass communities, who enter universities or privilege cultural settings unwilling to surrender every vestige of who we were before we were there, all “sign” of our class and cultural “difference” who are unwilling to play the role of the “exotic Other” must create spaces within that culture of domination if we are to survive whole, our souls intact ».

14. Traduction de : « I am located in the margin. I make a definite distinction between that marginality which is imposed by oppressive structures and that marginality one chooses as site of resistance – as location of radical openness and possibility ».

financière. Mon contexte familial aidant et ma mère étant issue d'une famille aux moyens humbles en milieu rural, mais bien éduquée, m'a transmis l'importance de pouvoir se débrouiller économiquement, en plus d'avoir une éducation formelle de haut niveau. Armée de quelques petites qualifications, j'ai commencé à 16 ans comme caissière dans une épicerie à quelques pas de ma maison, tout en étant étudiante au cégep, dans un programme préuniversitaire en sciences humaines. C'était là le début d'une série d'expériences mixtes alliant mes études avec le fait d'être employée salariée, dans un enchaînement d'emplois non spécialisés, allant de la réception dans une banque au métier de clown, jusqu'à ce que je déménage à Montréal pour y effectuer un baccalauréat en études internationales à l'Université de Montréal. Ayant toujours en tête de maintenir mon autonomie financière, j'ai débuté en 2003 mes études universitaires en travaillant la fin de semaine dans un salon de coiffure haut de gamme, en rencontrant artistes, diplomates et autres personnes appartenant à une classe sociale qui m'était jusque-là inconnue. Je travaillais pour la première fois avec des gens privilégiés financièrement. J'étais la seule femme racisée de l'équipe et on m'avait choisie comme réceptionniste parce que j'étais une femme, pour mon sourire et surtout pour la beauté de mes cheveux afros. C'est intéressant de noter ici comment le fait que j'aie décidé de garder mes cheveux naturels a constitué pour moi un avantage, contrairement à l'expérience relatée par Nadima Kadulua (2022a-b). Pour elle, le choix de maintenir ses cheveux naturels semble lui avoir causé plus de difficultés et constitue un acte politique. De mon côté, j'observe plutôt un phénomène inverse, mais faisant partie du même continuum de fétichisation. Il m'est impossible de me souvenir du nombre de fois où l'on a voulu toucher mes cheveux, souvent sans même me le demander. Les médias occidentaux ont d'ailleurs abordé ce sujet à de nombreuses reprises dans les dernières années (Amétis, 2016; Gassam Asare, 2020).

Au cours de cette période, je tentais, au meilleur de mes capacités, de réaliser le travail cognitif associé à mes études, lectures, examens, travaux, etc., en plus de servir des cafés, de donner des peignoirs à des hommes et à des femmes blanches et riches, en les écoutant raconter les aléas de leur vie dans l'intimité de la relation qu'ils entretenaient avec leur coiffeuse ou leur coiffeur. C'est avec le recul que je peux maintenant saisir comment le concept *d'outsider within* de Hill Collins est pertinent, car j'avais accès à l'intimité de l'élite, mais en n'y participant qu'en tant qu'employée exotique avec un salaire qui rendait difficile le paiement de mes frais mensuels.

Un phénomène semblable s'est opéré pendant mon passage à l'Université de Montréal : j'étais la seule personne noire de ma cohorte, un programme d'études contingenté nécessitant un dossier académique de haut niveau dans une université se définissant comme prestigieuse. Cette expérience résonne

avec les propos de mes collègues cubaines Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et García Cobas (2022a-b) au sujet de la disparité d'accès aux études supérieures existant entre les personnes blanches et les personnes noires et métissées à Cuba, malgré le caractère gratuit et universel de l'éducation supérieure cubaine. Ce faisant, elles mettent en évidence la pertinence de la pensée féministe noire.

Au début de mon parcours universitaire, on nous a expliqué qu'on appartenait à l'élite des sciences humaines. Ayant été active dans une frange du mouvement étudiant associée à la gauche radicale lors de mon passage au cégep de Sherbrooke, l'idée d'appartenir à toute forme d'élite ne me rendait pas très heureuse. Lors de mon passage à l'Université de Montréal, je n'ai malheureusement pas trouvé cette marge dont parle Bell hooks (1989), cet endroit où j'allais pouvoir résister, avec d'autres personnes marginalisées, opprimées, colonisées.

Mon baccalauréat en études internationales fraîchement acquis en poche, j'étais prête à me lancer sur le marché du travail. Mais à 22 ans, en 2006, je n'avais aucune expérience de travail en lien avec mon domaine d'études. J'ai ainsi accumulé de nouveau les petits boulots au salaire minimum : dans une boulangerie, dans un magasin de meubles usagés, etc. J'ai ensuite eu l'occasion de faire un stage rémunéré financé par la défunte Agence canadienne de développement internationale (ACDI) en santé sexuelle et reproductive en République dominicaine. J'étais employée par une organisation non gouvernementale sherbrookoise en collaboration avec une organisation dominicaine pour donner des ateliers au sujet de la violence conjugale et de la santé sexuelle et reproductive dans un village de 3000 personnes. Ce fut l'occasion pour moi de comprendre d'une autre manière le fait d'être privilégiée. D'une part, en étant une jeune femme noire au Québec, je vivais des oppressions mais, d'autre part, mon emploi en République dominicaine était l'expression même du privilège « canadien ». J'ai ainsi constaté concrètement comment l'univers du développement international était fondé sur une forme de néocolonialisme qui mettait en haut de la pyramide professionnelle une jeune femme avec peu ou pas d'expérience, moi-même, en la considérant comme plus compétente et experte qu'une personne dominicaine connaissant sa communauté et ses problématiques. C'était aussi la première fois que j'habitais dans un contexte où je n'étais pas la seule personne noire. Je passais partout sans qu'on me remarque. J'avais la même couleur de peau que plusieurs de mes collègues, mes cheveux étaient normaux, je pouvais passer inaperçue. Je commençais à délier des nœuds associés à ma racisation, aux privilèges d'être canadienne, québécoise et à la complexité des systèmes d'oppression. Je commençais à découvrir la marge, cet espace radical d'ouverture et de possibilités (Bell hooks, 1990, dans Harding, 2004).



### 3. LE REFUS DU TRAVAIL ET L'EXISTENCE DANS LA MARGE (2009 À 2015)

Une fois mon expérience en République dominicaine terminée, avec quelques sous économisés et l'habitude de vivre humblement, j'étais de retour à Montréal avec l'envie d'apprendre. En 2008, je me suis donc inscrite à l'Université Concordia pour y effectuer un certificat en *Women's Studies*. J'ai décidé de me consacrer uniquement aux études, il n'était plus question de travailler en même temps. Quel bonheur de pouvoir prendre le temps nécessaire pour lire, réfléchir, critiquer, s'engager avec les notions enthousiasmantes qui m'étaient présentées en cours! C'est ainsi que mes réflexions sur le racisme et sur le féminisme ont commencé à s'affiner, grâce aux lectures de féministes intersectionnelles, grâce aux explications de professeures d'université elles aussi racisées, ayant des parcours atypiques et venant de milieux moins privilégiés. Le travail cognitif et intellectuel que j'ai effectué au cours de cette année a été décisif, il a profondément marqué – et continue de le faire – mes réflexions identitaires et politiques. Ce travail, je pouvais le faire sans patrons, sans relations hiérarchiques et dans une ouverture qui m'était jusqu'alors inconnue. J'avais trouvé cette marge, ou du moins, une manière d'y accéder. J'en avais marre des petits boulots, des relations hiérarchiques, d'être « l'exotique » de service.

Mon expérience en République dominicaine m'avait aussi marquée et je désirais encore plus la rencontre avec l'Autre, mais je refusais le contexte des ONG (Organismes non gouvernementaux) et autres institutions comparables. J'ai donc décidé de partir en 2009 pour Buenos Aires, en Argentine, pour étudier à l'université populaire des Mères de la place de Mai, une université politique créée par des activistes. Encore une fois, je me retrouvais au croisement du privilège et de l'oppression. J'étais canadienne, mon argent valait plus cher, mon passeport me permettait de voyager, je pouvais prendre un an sans trop travailler, mais je vivais néanmoins du racisme et du sexisme tant au Canada qu'en Argentine. Cette université m'a permis de rencontrer des gens avec qui je partageais des valeurs communes de liberté, de solidarité, d'entraide et de lutte contre l'oppression. J'ai décidé de faire le maximum pour m'éviter de travailler : partage d'appartement, diminution des dépenses, se nourrir dans les banques alimentaires, etc. J'avais appris comment vivre avec peu de moyens et je pouvais mettre en action cet apprentissage. Le temps ainsi dégagé me permettait de suivre mes cours, de participer à des projets collectifs vidéo, d'aller à des ateliers de toutes sortes, de me joindre à un collectif artistique. Lorsque c'était nécessaire, je m'impliquais dans des pratiques associées à l'économie informelle, je vendais des quiches que je cuisinais moi-même, je donnais des cours de français, je prodiguais des conseils en immigration, etc. J'avais découvert une autre sorte de marge, celle

du refus du travail comme force structurant toutes les sphères de ma vie. J'ai navigué dans cet espace pendant plusieurs années, en Argentine, en Espagne, en Équateur et au Québec, expérimentant encore une fois des changements multidirectionnels dans ma *politics of location*.

#### 4. TRAVAIL AUTONOME ET TRAVAIL COGNITIF, LE RETOUR (2015 À 2021)

Après cette navigation parfois houleuse et parfois harmonieuse dans des univers refusant le travail, je me suis retrouvée en manque d'inspiration. J'étais capable d'exister dans une marge choisie, je m'y sentais libre, je pouvais réfléchir, lire, rigoler, rencontrer des gens et vivre pauvrement, mais doucement. La précarité économique commençait à me fatiguer et ce qui débuta comme une occasion de travail autonome à temps partiel se transforma tranquillement en emploi à temps plein. J'avais développé au cours de ma vingtaine une expertise diversifiée, je parlais trois langues, j'avais des études universitaires et une très grande capacité d'adaptation. Cela était monnayable. C'est ainsi que j'ai commencé à travailler dans le mouvement des femmes, en dénonçant les publicités sexistes, en faisant de la sensibilisation au sujet de la violence conjugale. J'avais trouvé une façon de transformer mes expériences en compétences vendables, et ça fonctionnait. Je travaillais encore avec des groupes de femmes blanches, et ma racisation était très souvent effacée, mise de côté ou carrément ignorée. Malgré la diversité de tâches inhérentes au travail autonome, la répétition m'ennuyait et j'ai ainsi décidé de reprendre la danse, cette valse qui me fait osciller entre le travail, l'université et la marge. Je me suis inscrite en maîtrise pour approfondir les réflexions entamées depuis plus de 15 ans sur ce que veut dire « être une femme racisée au Québec ». La nécessité de garder mes clientes m'a fait entrer à la maîtrise en travaillant presque à temps plein. Encore une fois, je me retrouve dans un contexte universitaire compétitif, au sein duquel je dois produire des connaissances, écrire des articles, faire des présentations – effectuer du travail cognitif – en plus de maintenir mes relations professionnelles à flot pour éviter de me retrouver, encore, dans une situation de précarité économique, libre et pauvre à la fois.

#### CONCLUSION : POUR IMAGINER DE NOUVEAUX MONDES

Comparer mon discours narratif à celui de mes collègues du monde académique d'ici, au Canada, mais aussi à Cuba, renforce mon avis sur la pertinence de la pensée féministe noire comme cadre d'analyse pour rendre compte des cultures de la femme noire, qui se sont construites socialement et qui constituent collectivement la culture des femmes noires. J'irais même

plus loin, en proposant d'utiliser le féminisme noir canadien défini comme « une méthode, un outil, une théorie, un cadre discursif qui englobe et invite toutes les femmes noires et les hommes, à raconter leurs histoires, et à apprendre de celles-ci » (Massaquoi Nathani Wane, 2007, p. 317, traduction libre)<sup>15</sup>. L'expérience de Mvumbi Mambu (2022a-b) est différente de la mienne : sa manière de faire face aux embûches liées à son parcours migratoire, ses aspirations professionnelles, l'aspect de son identité qu'elle décide de mettre de l'avant. Par ailleurs, l'expérience de Nadima Kadulua (2022a-b) en lien avec ses cheveux est aussi différente de la mienne. Mais toutes deux me font apprendre de la diversité d'expériences, de la force et la complexité associées à être une femme noire au Canada.

Parcourir mon cheminement professionnel, en termes de travail salarié ou de travail cognitif, avec en tête les apports théoriques du *standpoint* (et plus particulièrement le féminisme noir), est un exercice périlleux, inconfortable, qui me rappelle comment j'ai navigué au sein de systèmes d'oppressions dont les dynamiques de pouvoir sont complexes. Le concept de positionnalité relationnelle semble pertinent pour mettre en lumière cette complexité.

La relationnalité, la positionnalité et la positionnalité relationnelle sont des concepts développés par les féministes antiracistes et postcoloniales pour expliquer la fluidité des identités individuelles et collectives se trouvant aux carrefours de différents systèmes de pouvoir et de domination. Ils réfèrent aux multiples relations de pouvoir qui s'entrecroisent de manière complexe et positionnent les individus et collectivités dans des lieux changeants et parfois contradictoires, au sein des espaces géopolitiques, de narratifs historiques et des mouvements politiques (Stasiulis 1999, p. 194, traduction libre)<sup>16</sup>.

Utiliser ces apports conceptuels, les théories féministes du *standpoint*, la pensée féministe noire, la positionnalité relationnelle dans des contextes d'interactions concrètes, tangibles, incarnées constitue un défi de taille. D'une part, il est clair qu'un travail de prise de conscience individuelle et

---

15. Traduction de : « Black Canadian feminism as a methodology, a tool, a theory, a discursive framework that embraces and invites all Black women, and men, to tell their stories, and to learn from them ».

16. Traduction de : « “Relationality”, “positionality” and “relational positionality” are concepts developed by antiracist and postcolonial feminists to explain the fluidity of individual and group identities at the crossroad of different systems of power and domination. They refer to the multiple relations of power that intersect in complex ways to position individuals and collectivities in shifting and often contradictory locations within geopolitical spaces, historical narratives, and movement politics ».

collective doit s'opérer au sein des communautés de femmes racisées pour développer cette fameuse conscience oppositionnelle. Cet effort est essentiel pour créer des espaces sécuritaires, où il est possible de réfléchir, de penser, de produire des faits et des théories émanant des femmes noires et pour les femmes noires, et ayant comme objectif une reprise du pouvoir. Il apparaît tout aussi important, d'autre part, que les femmes à l'intersection de l'oppression et des privilèges comprennent et reconnaissent leurs privilèges, qu'ils soient associés à leur situation économique, géographique ou à la couleur de leur peau. Comment être une bonne alliée dans la lutte contre le racisme systémique? Comment, en tant que descendante de colonisateurs, ai-je bénéficié du pillage et de la dépossession qui se sont opérés et qui s'opèrent toujours? Comment est-ce que je continue d'en bénéficier? Comment, en tant que Canadienne, puis-je participer dans mes actions au maintien ou à la précarisation de femmes issues du Sud globalisé? Comment, en tant que femme cis, puis-je soutenir les luttes des personnes queers, non-binaires et des femmes trans, et y être solidaire? Comment puis-je lutter contre l'âgisme? Commencer par se poser ces questions constitue, selon moi, un bon point de départ pour comprendre, se localiser, se positionner au sein de cet échiquier, de cette constellation où, en tant que femme noire, mon positionnement change selon les espaces géopolitiques, les narratifs historiques et les mouvements politiques rencontrés.

## BIBLIOGRAPHIE

- Amétis, E. (2016, 4 octobre). *C'est une des expériences les plus humiliantes de ma vie : arrêtez de me toucher les cheveux!* Slate fr. <http://www.slate.fr/story/124493/touchez-pas-mes-cheveux-afro> (Consulté le 4 avril 2021).
- bell hooks. (1989). Choosing the Margin as a Space of Radical Openness. *Framework: The Journal of Cinema and Media*, 36, 15-23. [https://www.jstor.org/stable/44111660?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/44111660?seq=1#metadata_info_tab_contents) (Consulté le 4 avril 2021).
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 135-152). Éditions JFD.
- Gassam Asare, J. (2020, 8 janvier). Stop Asking Black People If You Can Touch Their Hair. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/01/08/stop-asking-black-people-if-you-can-touch-their-hair/?sh=7daa095950a7> <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/01/08/stop-asking-black-people-if-you-can-touch-their-hair/?sh=6366f9f850a7> (Consulté le 4 avril 2021).
- Harding, S. G. (2004). *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*. Routledge.
- Hill Collins, P. (1986). Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social Problems*, 33(6), S14-S32. <https://www.jstor.org/stable/800672?seq=1> (Consulté le 4 avril 2021).
- Massaquoi, N et Nathani Wane, N. (dir.). (2007). *Theorizing Empowerment: Canadian Perspectives on Black Feminist Thought*. Inanna Publications and Education Inc.
- Mvumbi Mambu, L. (2022a). Mujer y experiencia laboral en el contexto de la inmigración. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.153-173). Éditions JFD.
- Mvumbi Mambu, L. (2022b). Femme et expérience de travail en contexte d'immigration. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 153-173). Éditions JFD.
- Nadima Kadulua, D. (2022a). El cabello de las mujeres negras, fuente de discriminación laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez Sorin (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses*. (p.107-120). Éditions JFD.

- Nadima Kadulua, D. (2022b). Les cheveux des femmes noires, sources de discrimination en milieu de travail. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 105-119). Éditions JFD.
- Schilt, K, et Westbrook, L. (2009). Doing Gender, Doing Heteronormativity: “Gender Normals”, Transgender People, and the Social Maintenance of Heterosexuality. *Gender & Society*, 23(4), 440-464. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243209340034> (Consulté le 4 avril 2021).
- Stasiulis, D. K. (1999). Relational positionalities of nationalisms, racisms and feminisms. Dans C. Kaplan, N. Alarcon et M. Moallem (dir.), *Between woman and nation: nationalism, transnational feminism and the state* (p. 183-212). Durham and London, Duke University Press.

# 7

## ÉDUCATION SUPÉRIEURE À CUBA. UNE ANALYSE INTERSECTIONNELLE DU GENRE ET DE LA COULEUR DE LA PEAU

Marybexy Calcerrada Gutiérrez  
Université de Holguín

[marybexy@nauta.cu](mailto:marybexy@nauta.cu)  
[mcalcerrada@uho.edu.cu](mailto:mcalcerrada@uho.edu.cu)

Nayare Suárez Arias  
Université de Sciences médicales de Santiago de Cuba

[nayaresa@nauta.com](mailto:nayaresa@nauta.com)

Janette María García Cobas  
Université de Oriente

[janettemariagarcia@gmail.com](mailto:janettemariagarcia@gmail.com)

### INTRODUCTION

Nous, auteures de ce texte, sommes Cubaines; nos expériences personnelles et scolaires nous aident à discourir sur l'enseignement supérieur dans notre pays. Cela mène nécessairement vers le projet de la Révolution cubaine, qui commence à partir de la seconde moitié du siècle dernier. La politique éducationnelle à Cuba, inscrite dans la Constitution depuis 1959, est inclusive et sans distinction de race ni de sexe. L'année 1959 marque le début d'un processus de transformation sociale dont la campagne d'alphabétisation massive est considérée comme un événement historique. Pendant son développement subséquent, l'instruction scolaire évolue vers l'accès de plus en plus large pour la population à des niveaux d'enseignement allant au-delà de l'éducation de base. L'éducation supérieure est alors encouragée. La politique éducationnelle se poursuit jusqu'à nos jours, et elle a pour effet d'améliorer les conditions de vie de la population.

Pour aborder ce sujet complexe, nous explorons les raisons pour lesquelles il est nécessaire de parler de différences dans un contexte de recherche de justice sociale; nous présentons la perspective du genre dans l'enseignement supérieur à Cuba et ce qu'est devenu cet enseignement supérieur depuis 1990. Nous terminons par une réflexion sur la composition étudiante des universités cubaines en fonction de la couleur de la peau.

## **1. POURQUOI PARLER DE DIFFÉRENCES D'ACCESSIBILITÉ DANS UN CONTEXTE QUI A ÉTABLI UN PROJET DE JUSTICE SOCIALE ?**

Malgré un succès extraordinaire, l'effet de la politique sociale cubaine déployée pendant six décennies – avec ses réussites incontestables dans des sphères importantes comme l'éducation – inquiète les chercheuses et chercheurs, qui, comme nous, souhaitent avoir des occasions de développement professionnel équitable. Il est certain que les écarts en matière d'éducation persistent en ce qui concerne la condition raciale et de genre à mesure que le niveau de scolarité augmente. Selon le faible nombre de publications sur ce sujet, les données à propos des différences liées au genre ont surpassé celles portant sur les écarts raciaux. Les études sur le genre à Cuba exposent de manière critique les préoccupations relatives aux écarts entre les sexes dans le développement professionnel. Ce sujet généralement abordé par des femmes s'inscrit dans l'évolution des droits des femmes cubaines pour avoir une voix sur le plan de la formation. Le simple fait qu'un groupe de femmes réfléchisse ici à ces questions est la preuve du progrès historique que nous avons accompli.

En ce qui concerne la racisation, c'est à partir des productions universitaires que nous identifions les principales sources. Dans notre contexte, nous notons un manque de références bibliographiques offrant des données et des explications sur la relation entre la condition raciale et l'accès à l'enseignement supérieur. La vision historique et culturelle liée à ce sujet émerge d'analyses critiques au sein de certains espaces académiques. Mais c'est encore insuffisant car, à Cuba par exemple, nous adhérons consciemment à des valeurs antiracistes bien institutionnalisées, qui font ignorer la structuration symbolique de la racisation développée pendant plusieurs siècles. Dans nos recherches avec certaines de nos étudiantes et étudiants, nous avons constaté la reconnaissance de l'existence d'une certaine reproduction sociale de stéréotypes raciaux auxquels la plupart ne s'identifient pas. Cette expérience coïncide avec les critiques systématisées venant d'intellectuelles et intellectuels cubains contemporains. Dans ce sens, Colón Pichardo (IPS,



2019) souligne, dans l'*International Press Service* (IPS)<sup>1</sup>, qu'il y a une association entre la négritude et le concept de régression, et une construction récurrente de mythes autour de la criminalité et de la marginalité à la base de la représentation sociale des hommes noirs dans les différents scénarios du pays cubain contemporain. De même, Romay (2012, p. 267), femme noire, essayiste et importante intellectuelle cubaine, estime que « bien que la Révolution cubaine ait supprimé le racisme structurel de l'ancienne société [...] il continue à influencer les prémisses, les formes et les conséquences de certaines relations sociales ».

Il est courant à Cuba d'utiliser le terme « de couleur » pour désigner les personnes noires et métissées. À ce sujet, de la Fuente (2014) raconte que « la promesse d'une nation pour tous n'a pas eu le même effet pour les Noirs qui en sont venus à être nommés avec l'euphémisme de personne de couleur ». Le chercheur souligne que, sur le plan sémantique et discursif, cela était un artifice de plus pour les rendre invisibles. L'auteur cubain reconnaît que la question raciale reste présente dans la culture cubaine tout au long de la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, ainsi que la confrontation à la discrimination et la persistance d'une pensée et d'une pratique antiracistes.

Il est frappant de constater que le sujet de la racisation à Cuba est fréquemment abordé par des personnes noires ou métissées, l'expérience étant une source importante de connaissances et de motivation. En 2012, lors de la Foire internationale du livre, l'événement culturel le plus important à Cuba, nous avons participé à un panel consacré à l'inclusion sociale, au genre et à la racisation. À cette occasion, la table était composée de deux femmes et de deux hommes : l'une de nous trois, qui venait de présenter un mémoire de maîtrise en Études sur le genre; Sonia Salazar, psychologue dans le système de santé de Cuba; Roberto Zurbano, chercheur renommé à la Casa de Las Américas<sup>2</sup>, qui étudie de près sur la question raciale; Yoel Rodríguez Ochoa, professeur à l'Université de Holguín, qui a consacré son travail universitaire sur ce sujet. Nous, qui avons la peau noire ou métissée, avons fait un constat lors de ce panel, celui que nous nous associons aussi avec la perspective genrée : il y a un souci d'inclusion sociale de la part de celles et ceux qui ont connu l'impact produit par certains facteurs de détermination identitaire, ou encore, qui ont plus de sensibilité pour le reconnaître. Nous en sommes

---

1. *International Press Service* se traduit de l'anglais au français : Service de presse internationale. C'est une agence qui offre de l'information orientée vers l'analyse critique des inégalités.

2. La Maison des Amériques (en français) est une institution distinguée dans le pays pour le développement culturel de Cuba et de l'Amérique latine.

arrivées à cette conclusion, même si nous sommes issues de groupes qui, généralement, sont les moins défavorisés et qui ont réussi à se faire entendre dans le débat public.

Récemment, à la suite de l'intégration de données sur le couplage entre racisation et développement par province, un programme a été défini au plan national sur ce sujet afin de compiler des résultats sur la gestion effectuée par les directions universitaires, ce à quoi nous entendons contribuer. Dans le cadre de la gestion scientifique concernant le renversement des iniquités exposées ici, nous avons lancé une étude sur la composition universitaire de la Faculté des sciences sociales de l'Université de Holguín et de l'Université d'Oriente, toutes deux situées dans la même région. De même, nous comptons conduire une étude de ce type dans les différents programmes de l'Université de Sciences médicales de Santiago de Cuba.

À propos de l'Enseignement supérieur à Cuba, il est important de se rappeler qu'une histoire d'exclusion raciale existait déjà au cours des siècles précédents. L'accès à l'université coloniale était limité par certaines exigences (la légitimité, la « pureté » du sang, une bonne vie et le respect des coutumes), qui devaient être accréditées au moyen de documents associés aux sacrements et par l'attestation de témoins (Tristá, Gort et Iñigo, 2013.) L'accès de la population noire à l'enseignement supérieur avant 1959 était donc exceptionnel, et cela était combiné à d'autres conditions de vulnérabilité qui ont compliqué la mobilité dans la structure de classes (Morales, 2007). Les analyses à cet égard sont complétées par Ochoa Ardite (2022a-b), Góngora Cruz et Márquez Montoya (2022a-b) qui présentent l'enseignement supérieur à Cuba et le développement historique de la situation professionnelle des femmes cubaines.

Dans le but de réduire les écarts constatés dans l'analyse raciale évoquée plus haut, nous proposons de contribuer à enrichir les explications concernant l'évolution des inscriptions dans l'enseignement supérieur cubain en articulant les perspectives genrée et raciale, à partir de nos recherches réalisées selon une analyse intersectionnelle<sup>3</sup>. De manière semblable aux idées d'autres auteures, comme la proposition de Ross-Nadié (2022a-b) consacrée à l'approche professionnelle des femmes à partir de conditions multiples comme la couleur de la peau, nous considérons qu'une compréhension depuis sa propre expérience nécessite une contextualisation identitaire aussi concrète

---

3. L'intersectionnalité est un concept qui désigne la conjugaison de plusieurs formes de discrimination liées au sexe, au genre, à la couleur de la peau, aux handicaps physiques ou mentaux, à la situation sociale... que peut vivre une même personne.

que possible. En ce sens, nous incluons comme principaux axes d'analyse : la condition de genre, l'aspect racial et la territorialité. Nous sommes trois femmes professionnelles, diplômées en psychologie au début des années 2000, dont la pratique professionnelle s'est développée sur une période d'environ 20 ans. Nous sommes originaires de Baracoa, de Santiago de Cuba et d'Holguín, trois villes situées dans l'est de l'Île, le territoire le plus éloigné de la capitale du pays, La Havane, bien que deux d'entre nous aient expérimenté des mobilités géographiques ces dernières années. L'une de nous est métisse, alors que les deux autres sont reconnues comme blanches selon les normes cubaines.

Bien qu'il existe à Cuba quelques recherches consacrées au thème de la racisation, ce n'est pas l'un des thèmes les plus publiés. Par conséquent, une partie du fondement méthodologique de ce travail comporte des histoires de vie liées à notre domaine d'études et notre discipline professionnelle qu'est la psychologie. Les données sur le sexe et la couleur de la peau, obtenues par sources orales correspondant à différentes générations de professionnelles et professionnels de la psychologie, cela à différents moments du développement social du projet révolutionnaire, couvrent les informations sur le passage par l'enseignement supérieur de 1984 à aujourd'hui. À cela s'ajoute l'intégration de résultats empiriques de recherches connexes, c'est-à-dire que nous adoptons une logique inductive dans la compréhension des analyses qui sont exposées ici.

## **2. GENRE ET ÉDUCATION SUPÉRIEURE À CUBA**

L'enseignement supérieur à Cuba a connu une croissance record à partir des années 1970. À cette époque, le projet social cubain de 1959 systématise des acquis tels que l'alphabétisation de toute la population ainsi que l'accès pour toutes et tous à l'enseignement secondaire et technique. Cette condition de développement, articulée avec l'amélioration de l'infrastructure matérielle et les stratégies politiques visant le développement humain, a stimulé l'intérêt pour l'enseignement supérieur. Cela a permis l'augmentation du nombre d'universités et la conception de plans territoriaux d'accès aux études universitaires. L'accomplissement professionnel a été intériorisé comme étant la principale aspiration de la cohorte née dans les premières décennies suivant le triomphe révolutionnaire. L'enseignement supérieur est alors devenu un mécanisme fondamental d'ascension sociale (Domínguez, 2016). La plupart de nos parents appartiennent à cette génération. Ainsi, pour plusieurs personnes de notre tranche d'âge, l'un de nos parents, voire les deux, détiennent un diplôme universitaire.

Au cours de cette période, la présence des femmes dans la sphère publique a été encouragée. Des conditions ont été créées pour favoriser leur accès aux études universitaires et leur insertion sur le marché du travail. La politique sociale a soutenu le développement d'une subjectivité collective basée sur une plus grande reconnaissance des femmes, et la répartition équitable des ressources entre les femmes et les hommes. Cette projection incluait les femmes des zones rurales. Le modèle de la femme traditionnelle, absolument dépendante et centrée sur la maternité, soit des caractéristiques de l'identité féminine cubaine incarnées jusqu'à la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, s'est fissuré. Cette rupture est soutenue par des chiffres ; en effet, à partir des années 1980, les femmes comptaient pour plus de 50 % des inscriptions à l'université (Domínguez, 2016). Cette supériorité s'est maintenue jusqu'à nos jours (Ochoa Ardite, 2022a-b; Cruz Palacios, 2022a-b). Cependant, l'empreinte de l'éducation sexiste traditionnelle a survécu. Par exemple, dans différents contextes éducatifs, il existe encore une socialisation patriarcale des genres qui favorise une formation plus stricte pour les femmes que pour les hommes. De plus, ces derniers sont éduqués selon des hypothèses qui stimulent l'indépendance et la créativité dès les premières années du primaire, ce qui a finalement des répercussions sur la préparation aux métiers et aux professions dans la vie adulte.

À cet égard, l'étude longitudinale des enfants et des jeunes Cubains, réalisée par l'Institut central des sciences pédagogiques du ministère de l'Éducation, portant sur la cohorte d'enfants nés la première semaine de mars 1973 dans tout le pays, a démontré qu'à l'âge de 7 ans, 5 % des enfants scolarisés avaient un an de retard scolaire, dont 62 % de garçons. À l'âge de 11 ans, ce chiffre était passé à 18 %, et les garçons étaient toujours majoritaires (Domínguez, 2016). Nous faisons référence à cette période parce qu'elle correspond à la cohorte de naissances qui, avec celle de la décennie 1970 à 1980 et dont nous faisons partie, jouit de la maturité d'un projet social révolutionnaire soutenu économiquement et qui a surtout encouragé les personnes nées dans ces années. En effet, nous avons bénéficié de possibilités optimales pour la formation professionnelle.

À la fin des années 1990, dans tous les centres préuniversitaires, plus des deux tiers du corps étudiant étaient féminins. Cette date indique une période critique de l'économie cubaine où prévalait la recherche rapide de sources d'emploi, ce qui pouvait être atteint facilement par l'enseignement technique de niveau moyen. À cette époque, à Cuba, la plupart des programmes d'études de ce niveau étaient occupés par des étudiants masculins. Non

seulement parce que c'était un moyen rapide d'entrer sur le marché du travail, mais aussi parce que les études techniques disponibles correspondaient à des activités qui faisaient partie de la socialisation masculine.

En ce qui concerne l'effet des programmes sociaux dans le domaine de l'éducation destinés aux populations les plus vulnérables de la société telles que les habitants des zones rurales et les familles avec parents sans profession, des changements favorables ont également été observés. Les taux d'étudiants issus de ces milieux ont été remarquables au cours des années 1970. À la fin de cette décennie, environ 40 % des étudiantes et étudiants étaient des enfants de professionnelles et professionnels (Domínguez, Ferrer et Valdés, 1990), ce qui sous-entend qu'un large pourcentage provenait des populations vulnérables. Ces résultats suggèrent le développement de conditions subjectives, telles que la vocation pour les études dans des contextes vulnérables où ce type de population n'avait pas tendance à le faire auparavant, et l'augmentation des conditions objectives pour la poursuite de ces intérêts. En même temps, ces données statistiques synthétisent les progrès en matière d'enseignement supérieur qui ont été réalisés à Cuba jusqu'aux années 1980. Cet aspect est en corrélation avec les fondements concernant la justice sociale et l'équité comme condition du développement, tels que ceux présentés, entre autres sources, par Landry (2022a-b).

### **3. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR À CUBA DEPUIS LES ANNÉES 1990**

Autour des années 1990, le pays a connu une forte crise économique qui a eu un impact sur la subjectivité sociale; cela a été une période particulièrement critique pour notre pays. La hiérarchie des motivations a connu une reconfiguration chez de nombreuses personnes : l'épanouissement professionnel et d'autres besoins d'ordre psychologique ont été négligés, car la survie est devenue une priorité. L'urgence de satisfaire les besoins fondamentaux a stimulé le déploiement de stratégies alternatives, dans lesquelles pratiquement toutes nos familles ont été ébranlées et nos expériences de vie ont été compromises. Parmi les conséquences, citons l'émigration, la mise en relation comme mécanisme de promotion économique, ou encore, les expériences de travail dans le secteur non étatique. Cette nouvelle situation socioéconomique a exercé une influence prédominante sur l'horizon des attentes des jeunes générations qui, dans un nombre non négligeable de cas, ont cessé de voir l'Enseignement supérieur comme un projet de vie. (Estévez et Abadie, 2014).

Cette réalité a entraîné des différences selon le sexe. Dans la génération des femmes nées dans les années 1990, on peut observer deux directions. D'une part, il y a la continuation de l'expérience de leurs parents, dont les intérêts étaient orientés vers la formation professionnelle avec un report de la maternité. D'autre part, il y a les jeunes femmes dont les aspirations se limitent au mariage, ou d'autres projets comme l'émigration, qui peuvent leur permettre de satisfaire leurs besoins vitaux et financiers (Vasallo, 2005). Sans nier l'effet favorable des politiques positives visant le développement des femmes, l'aspiration à l'Enseignement supérieur chez les hommes, qui avait également augmenté entre les années 1970 et 1980, a diminué au cours de cette période, ces derniers étant maintenant motivés par l'accès à des sources financières plus facilement perceptibles.

L'observation que nous offre notre propre expérience de formation dans les études en psychologie correspond à ce moment historique, coïncide avec le modèle du comportement national, qui peut être estimé par les données ultérieures. Nous sommes entrées à l'Enseignement supérieur entre 1996 et 1998. Deux d'entre nous vivaient loin de l'Université d'Oriente, l'une des universités les plus importantes du pays, située dans la ville de Santiago de Cuba, et l'une des rares universités, à l'époque, à couvrir toutes les disciplines.

À partir de notre propre expérience, nous avons observé que les personnes étudiant en psychologie étaient principalement des femmes blanches, malgré le fait que cette université comptait en grand nombre des étudiants de Santiago et de Guantánamo qui, en raison des conditions historiques et sociales, représentaient une population noire et métissée en forte concentration. Un effectif moyen de 60 personnes par an était en transit dans ce cursus, pendant la période de 1996 à 2003. Sur ce total moyen, le nombre d'étudiantes et étudiants noirs et métissés était inférieur à 10, avec une prévalence des métis. En ce qui concerne le sexe, la minorité masculine avait un nombre similaire à celui de la minorité noire et métisse, soit inférieur à 10.

Un fait intéressant de cette expérience personnelle est que l'inscription non représentative (surtout pour la région) des étudiantes et étudiants noirs et métissés était principalement le fait de personnes ayant une ascendance universitaire. Cela correspond aux résultats des recherches qui montrent que lorsque le niveau socioéconomique de la famille est moyennement élevé, les jeunes ont davantage tendance à avoir comme projet d'avenir l'entrée dans l'Enseignement supérieur (Almeida, 2015). Dans notre cas, nous ne sommes pas toutes issues d'une ascendance universitaire, mais nos mères, qui n'étaient pas des professionnelles, ont exercé une grande influence sur

notre accès à l'Enseignement supérieur. Elles sont ainsi l'expression de la subjectivité féminine de la génération née autour de 1959, avec la politique éducationnelle. Les femmes de cette génération n'ont pas toutes réussi à terminer leurs études supérieures, souvent parce qu'elles se sont totalement dédiées à leur famille, mais cette évolution vers l'accès à l'éducation faisait néanmoins partie de leur identité, elles ont donc développé un fort intérêt pour le développement intellectuel de leur progéniture. Nos trois expériences de vie en sont ainsi imprégnées. Dans les trois cas, notre séjour à l'université a signifié un certain désir de réussite latent chez nos mères. L'une d'entre nous, avec une qualification technique susceptible d'intégrer le marché du travail dès son obtention, a été encouragée par sa mère à entrer à l'université et à y rester malgré la forte crise économique. En ce sens, il y a une autonomisation du féminin à soutenir la réalisation de projets de développement, à partir de la fois d'une volonté de puissance et d'une certaine résistance positive. À la croisée de la couleur de la peau et de l'origine sociale, le facteur le plus déterminant pour le développement individuel est l'origine socio-économique. La couleur de la peau et les conditions liées au genre ont une signification dans la mesure où cela synthétise une information historico-culturelle relevant de la subjectivité individuelle à partir du système de significations dans lequel on a été socialisées.

En lignes générales, les recherches ont soulevé une forte corrélation entre le niveau socioéconomique moyen élevé à élevé d'une famille et l'espoir de voir leurs enfants entrer à l'université, cela à un taux de 67,3 %. Ce phénomène diminue dans les strates socioéconomiques inférieures, où l'orientation vers le travail ou la simultanéité du travail avec les études est plus plausible (Almeida, 2015). Cette attitude des jeunes est corrélée à leur contexte familial, car il est rapporté que 50 % des parents faisant partie de la classe moyenne ou basse valorisent l'intégration de leurs enfants au travail dès la fin de la 12<sup>e</sup> année (soit la 3<sup>e</sup> et dernière année du cycle préuniversitaire) (Almeida, 2015). En réponse à ces observations, nous avons pensé qu'il était utile de mentionner que, dans l'une de nos trois histoires de vie, le projet de perfectionnement professionnel a été encouragé par la mère, en tant qu'expression du courage féminin liée à la compréhension de l'éducation professionnelle comme une voie de réalisation.

Des médiations de genre sont également détectées dans ces disparités sociales. Le rapport du Recensement de la population et des logements à Cuba, pour l'année 2002, de l'Office national des statistiques et de l'information (ONE, 2005 : III.1)<sup>4</sup> indiquait que le nombre de femmes ayant terminé des études

---

4. *Oficina Nacional de Estadísticas* (ONE).

universitaires à l'âge de 24 ans était le double de celui des hommes (ONE, 2005). Plus d'une décennie plus tard, l'avantage féminin s'est maintenu; au cours de l'année universitaire 2014-2015, le taux d'inscription des femmes était de 19,5 % et celui des hommes de 13,1 % (ONEI<sup>5</sup>, 2014 : 3.3, 18.9, 18.10). Une partie de l'explication de cette différence peut être liée au défi que la grave crise économique représentait pour les jeunes. Pour ces jeunes en âge d'entrer à l'université, accéder aux études supérieures signifiait reporter des possibilités de revenus pendant une période de sécheresse économique, ces revenus pouvant combler des besoins multiples, comme ceux liés à des projets de couple. L'établissement d'un couple, même sans cohabitation, est devenu un projet plus que désiré pour les hommes identifiés à la masculinité hégémonique. L'obtention d'un emploi lucratif est devenue la motivation hiérarchique de nombreux jeunes, en correspondance avec la configuration d'une identité qui intègre la consommation de biens matériels parmi leurs principales aspirations.

En 2014, 29,2 % des jeunes étaient employés dans le secteur non étatique de l'économie, dans des activités comme programmeur informatique, opérateur audio, constructeur, vendeur ou assembleur d'antennes de radio et de télévision, peintre d'enseignes, vendeur de disques et animateur de fêtes (Luis, 2015). Ce sont toutes des activités traditionnellement masculines, ce qui indique la poursuite de la masculinisation de ce secteur, au moins dans les activités les plus lucratives. Il convient toutefois de noter que bon nombre des jeunes qui se sont engagés dans ces activités ont également poursuivi les études parallèlement au travail.

#### **4. UNE RÉFLEXION SUR LA COMPOSITION ÉTUDIANTE DES UNIVERSITÉS CUBAINES EN FONCTION DE LA COULEUR DE LA PEAU**

Conformément aux hypothèses sociales qui sous-tendent la politique cubaine, il convient de noter que depuis environ six décennies, le pays témoigne d'une diminution de la discrimination raciale. Cependant, il subsiste dans certains milieux des écarts de développement interracial. Les recherches à cet égard sont peu nombreuses. Une recherche effectuée au cours de l'année universitaire 2010-2011, l'une des périodes enregistrées dans les rares sources disponibles sur le sujet, a révélé une composition des études universitaires (à l'exception des cursus pédagogiques et de la santé) distribuée entre 57,5 % de Blancs, 14,2 % de Noirs et 28,6 % de Métis. Ces inégalités se reflètent également dans la composition du corps enseignant : 71 % de Blancs; 11 % de Noirs; 18 % de Métis (Almeida, 2015).

5. *Oficina Nacional de Estadísticas e Información* (ONEI).



Ces résultats correspondent à ceux révélés par Domínguez (2016), qui indique la prévalence de la population blanche et professionnelle chez les étudiantes et étudiants universitaires. Ces données coïncident avec d'autres enquêtes qui témoignent, elles aussi, d'une plus grande proportion d'étudiantes et étudiants à la peau blanche, issus d'universitaires ou de dirigeants à l'Enseignement supérieur (Tejuca, Gutiérrez et García, 2015).

Nous déduisons de cette description de la composition raciale de la population universitaire cubaine, qu'il existe certaines caractéristiques liées aux conditions sociales des familles cubaines, c'est-à-dire, comme nous l'avons déjà indiqué, que les familles qui envoient le plus leur enfant à l'université sont celles possédant la meilleure position socioéconomique. Ces études expriment également que les communes les moins représentées parmi les études aux cycles supérieurs sont celles où il y a une plus grande concentration de population noire (AmecoPress, 2018). De même, il existe des études, comme celles proposées par la sociologue Nuvia Ávila (Mesa et García, 2016), qui affirment que plus un cursus est élitiste, plus les notes exigées à l'entrée sont élevées; par conséquent, les étudiantes et étudiants blancs règnent dans ces salles de classe. Un exemple d'un de ces cursus à Cuba est la licence professionnelle en psychologie que nous, les auteurs de ce texte, partageons. Historiquement, la psychologie a été un programme convoité avec une allocation très faible de places par province, ce qui implique un niveau élevé de compétition.

Depuis plusieurs décennies, on assiste à un « blanchiment » de l'Enseignement supérieur : à la fin des années 1980, les recherches faisaient état de 71,7 % d'étudiantes et étudiants blancs dans les universités cubaines (Domínguez, 1994). Dans les Instituts préuniversitaires de sciences exactes (IPVCE)<sup>6</sup>, cette population représentait 71 % de leur composition, une proportion réduite à 60 % dans le reste des cycles préuniversitaires, et à un peu plus de 50 % dans les écoles polytechniques. Il est prouvé que, dans ces dernières, il y a une plus grande présence de personnes noires et métisses qu'ailleurs (García et Sánchez, 2018).

Les IPVCE, depuis leur création jusqu'à ces dernières années, ont constitué les écoles secondaires supérieures qui ont fourni le plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants aux universités. Nous pouvons établir un lien entre ce fait et nos expériences personnelles. Deux d'entre nous avons étudié dans ce

---

6. Institut préuniversitaire de sciences exactes (IPVCE). L'inscription à cet institut comporte des exigences supplémentaires (examens spéciaux) au-delà des taux moyens des études de lycée. Dans l'imaginaire cubain, les étudiantes et étudiants admis aux IPVCE sont considérés comme ayant des compétences cognitives élevées.

type d'établissement pendant le pire de la crise économique au pays. Cette situation a, entre autres effets, impliqué la réduction ou la suspension des instituts préuniversitaires dans les provinces hormis la capitale. À cette époque, certaines carrières techniques, en raison de la complexité du système de connaissances et des possibilités professionnelles qu'elles offraient, étaient également très convoitées et difficiles d'accès. C'était le cas, à l'époque, du cursus technique en électronique, qui était le choix académique de l'une d'entre nous qui s'est ensuite réorientée vers la psychologie après avoir complété ce cursus technique.

À partir de 2001, l'accès aux études universitaires pour les jeunes en situation de vulnérabilité a été encouragé. À cet égard, des cours de mise à niveau pour l'entrée à l'université ont été proposés, des antennes universitaires ont été créées dans des localités sans tradition d'études universitaires, les conditions d'admission ont été assouplies et les possibilités de suivre des cours selon une modalité « par rencontre » ont été développées. Bien que cette phase d'universalisation de l'enseignement supérieur ait subi des variations, certaines des initiatives de cette période ont été préservées, notamment pour les personnes ayant des limitations économiques dues à leur situation territoriale. Néanmoins, le défi des possibilités d'emploi professionnel dans les domaines de connaissances dans lesquels elles sont formées est toujours présent. Il s'agit d'une condition importante pour le développement futur des diplômées et diplômés. Une analyse des données d'entrée de 2016 à la modalité de « cours par rencontre », selon la couleur de la peau, montre une augmentation de la population noire et métissée dans ses rangs en comparaison à leur présence dans le cursus régulier (AmecoPress, 2018). Dans les groupes étudiés, des désavantages plus importants semblent évidents pour les hommes noirs et ceux dont les moyens économiques sont moindres. Inévitablement, les étudiants noirs et métis arrivent aux études supérieures avec des inégalités dans leurs connaissances puisque leur parcours étudiant a été mené de manière chaotique.

Actuellement, à l'Université de Holguín, nous avons 241 personnes inscrites dans le programme de psychologie, un chiffre qui correspond à la tendance historique de cette spécialité dans le territoire de Holguín au cours de ses 18 années d'existence. La composition du corps étudiant est majoritairement féminine (186 femmes) et, en ce qui concerne la couleur de la peau, il y a cinq personnes de couleur noire. Le reste est enregistré par ce qui est considéré comme des blancs dans le contexte cubain. Cette répartition par sexe correspond au modèle de comportement des générations formées au cours de ces années. En ce qui concerne la couleur de la peau, on ne peut ignorer la composition démographique de la population de Holguín, qui se

caractérisé par un pourcentage élevé de personnes considérées comme blanches par rapport à d'autres territoires, en raison de la composante migratoire à forte influence ibérique. Ces données appartiennent à la génération actuelle, 15 ans après le début des programmes sociaux qui lui ont donné naissance. Lors de son émergence, il y avait davantage de chances de trouver des étudiantes et étudiants en situation de vulnérabilité dans la composition de l'effectif.

Quelle que soit la réalité démographique de Holguín, à partir de nos expériences parallèles dans le territoire du sud-est de Santiago de Cuba, où il y a une forte prévalence de la population noire et métissée, nous avons trouvé un modèle similaire au baccalauréat en soins infirmiers. L'une d'entre nous est professeure de cette spécialité traditionnellement féminisée. Pour l'année académique 2020-2021, sur 31 personnes inscrites dans le cursus régulier, il y a 27 étudiantes pour 4 étudiants, et seulement 4 personnes étudiantes noires. Dans le cheminement adapté pour les travailleurs (la modalité de cours par rencontre), le nombre de personnes inscrites est de 56; ce sont toutes des femmes, dont 7 de peau noire. Le corps professoral du cursus de psychologie de l'Université d'Holguín, au cours de ses 18 années d'existence, dont la composition a varié de 10 à 14 personnes enseignantes, n'a compté dans son équipe de travail qu'une personne métisse (dont l'une des trois auteures de ce texte) et une noire, toutes deux des femmes. La composition par sexe a été principalement féminine, avec 5 enseignants masculins à différents moments de cette période, et non pas par pur hasard. L'intégration de ces enseignants coïncide avec la perception d'une présence grandissante de personnes blanches dans cette spécialité ainsi qu'une tendance féminine. De son côté, l'Université d'Oriente centralise depuis 25 ans la formation d'étudiantes et d'étudiants en psychologie dans la région orientale, dont les territoires situés plus à l'est du pays intègrent un fort pourcentage de population métisse et noire.

Selon notre expérience en tant que femmes professionnelles en psychologie, nous participons aux avancées et aux efforts. Deux d'entre nous avons complété des Études de maîtrise (pour la troisième auteure, la maîtrise est en cours), lors desquelles des expériences vitales, comme les limitations territoriales, nous ont amenés à retarder l'aboutissement de ces études. Bien qu'à l'heure actuelle, dans notre pays, il existe une accessibilité pour tout individu aux études universitaires, pour toutes les licences de premier cycle, sous une forme ou une autre, ce n'est pas encore le cas pour une grande variété de programmes de maîtrise et de doctorat. La distance par rapport aux universités autorisées établit des limites pour l'obtention de diplômes dans certains domaines de connaissances.

Pour l'une d'entre nous, femme et métisse, il a été possible d'obtenir une Maîtrise en études sur le genre de l'Université de La Havane et un doctorat en Sciences philosophiques de l'UCLV. De même, il lui a été possible d'obtenir un poste de professeure titulaire, de diriger le département d'enseignement de la psychologie pendant un certain temps et d'être membre du Conseil provincial des sciences sociales. Ces résultats convergent avec l'ascension sociale caractéristique des femmes cubaines.

Cependant, la réalisation de programmes de doctorat dans certaines spécialités est entravée par des causes telles que celles déjà mentionnées. Dans l'axe vertical du développement académique des femmes, la promotion se fait généralement jusqu'à la maîtrise et au statut de professeure adjointe; ce statut précède celui de professeure titulaire, pour lequel le diplôme scientifique de docteur est une condition préalable. Par exemple, jusqu'à présent, dans la province de Holguín, il y a trois Ph. D. en psychologie, appartenant à une génération ayant plus de 30 ans de vie professionnelle. Seules cinq femmes de ce territoire, licenciées en psychologie, sont qualifiées en tant que Ph. D.

Dans le cas de nos collègues du Département de psychologie, quatre femmes, avec un parcours prestigieux dans la résolution de problèmes durant leur carrière professionnelle d'une vingtaine d'années, ont des maîtrises et sont professeures adjointes; une partie des limites pour l'obtention d'un doctorat a été le désavantage géographique. Le changement de cette tendance a été stimulé par une nouvelle ordonnance pour le troisième cycle, approuvé en 2019, qui favorise l'autonomie des universités en ce sens. Mais, la plupart des inscriptions sont encore concentrées en études doctorales en pédagogie parce que ces programmes sont encore ceux qui priment dans toutes les universités cubaines. Cela limite, d'une certaine manière, l'accès aux domaines de connaissances de ce niveau liés à d'autres domaines d'études.

Nous synthétisons notre vaste expérience qui a constitué une source importante de l'aspect qualitatif de la méthodologie adoptée pour cette analyse intersectionnelle. Nous considérons qu'il existe un écart racial et genré en enseignement supérieur à Cuba, dans des programmes tels que la psychologie, tout en considérant le genre et la couleur de la peau comme étant des conditions historico-culturelles. La synthèse historique des inégalités économiques articulées avec le capital culturel, dans laquelle un peu plus de six décennies de projet social inclusif qui représentent encore une courte période face à des siècles de domination culturelle, constitue une explication parmi d'autres possibles de ces inégalités.

## CONCLUSION

En général, même s'il est vrai que la politique sociale cubaine est basée sur de fortes hypothèses d'équité qui, à partir de ses déterminants juridiques, ont stimulé l'intégration sociale dans les différents contextes de développement, parmi lesquels se distingue le contexte éducatif, la réversion totale de la mémoire culturelle qui structure l'identité noire ou non blanche a été un processus plus lent. La culture comporte des dimensions subjectives et matérielles ancrées dans les traditions, qui, en tant que telles, comportent une dimension temporelle avec une relative stabilité. L'histoire de la dévalorisation de la population noire installée dans des relations de domination se concrétise dans le rejet de ses modèles esthétiques, entre autres valeurs traditionnelles qui les excluaient autrefois de la reconnaissance et des possibilités de développement censées être optimales. Par exemple, jusqu'à aujourd'hui, il existe dans la subjectivité sociale une représentation qui associe les personnes noires ou métisses aux danses populaires et aux sports moins valorisés comme les sports de combat.

Ces expressions de la subjectivité font partie de la socialisation structurante des identités de groupe qui façonne un spectre motivationnel, dont les contenus favorisent des niveaux de développement plus ou moins élevés en fonction, entre autres, de la manière dont ces contenus sont socialement connotés. Les orientations études-travail qui stimulent ces contenus motivationnels constituent des conditions de possibilité socio-économique. Cette dernière représente, à son tour, la base matérielle de l'insertion sociale, c'est-à-dire que la condition socioéconomique est contingente à l'intégration. En termes généraux, la base patrimoniale de la condition noire n'a pas pu se consolider par rapport à d'autres modèles, la subversion de la domination de genre a été plus rapide, avec des réalisations considérables pour le sujet féminin.

## BIBLIOGRAPHIE

- Almeida, J. (2015). Educación superior, raza y política social. Una breve reflexión desde Cuba. dans P. Vommaro et V. Labrea (dir.), *Juventud, participación y desarrollo social en América Latina y el Caribe* (p. 125-137). Brasília, Escuela Regional Most-UNESCO Brasil.
- Ávila, N. (2012, janvier-juin). Familia, educación y raza. Tres puntos que convergen. *Revista Universidad de La Habana*, (273), 200-223.
- Colón Pichardo (2019). *Hombre, cubano y negro*. Inter Press Service. IPSCCUBANET. Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades RIAM, Universidad de La Habana. IPS Cuba©2021. (Consultation le 7 décembre 2021).

- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.35-59). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 33-57). Éditions JFD.
- de la Fuente, A. (2014). *Una nación para todos. Raza, desigualdad y política en Cuba 1900-2000*. Ediciones Contemporáneas.
- Domínguez, M. I. (1994). *Las generaciones y la juventud: una reflexión sobre la sociedad cubana actual* [thèse de doctorat]. La Habana, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Domínguez, M.I. (2016). Educación superior en Cuba e inclusión social de las juventudes. *Nómadas*, (44), 83-103.
- Domínguez, M. I., Ferrer, M.E. et Valdés, M.V. (1990). *Las generaciones en la sociedad cubana actual, Informe de Investigación*. La Habana, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Estévez, K. et Abadie, L. (2014). Continuidad de estudios. Realidades y desafíos en Cuba. *Revista Estudio*, (16), 4-14.
- García Chediak, R. (2016). Desigualdades en el acceso a la educación superior en función de los ingresos familiares. *La educación cubana. A debate*, (30). <https://www.researchgate.net/publication/308874773> (Consulté le 24 juin 2021).
- García, R. et Sánchez, R. (2018). *Grupos sociales y color de la piel en el acceso y continuidad de estudios en las universidades cubanas hoy*. Universidad de La Habana.
- Góngora Cruz, L. et B. Márquez Montoya (2022a). Mujeres y trabajo en Cuba: Visión desde experiencias personales. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.199-219). Éditions JFD.
- Góngora Cruz, L. et B. Márquez Montoya (2022b). Femmes et travail à Cuba : une vision basée sur des expériences personnelles. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 199-219). Éditions JFD.
- Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP). (1998). *Estudio de caracterización de los jóvenes que estudian en los centros de nivel medio e institutos superiores pedagógicos del país, Informe de Investigación*. La Habana, Ministerio de Educación.
- Instituto de Investigaciones Estadísticas (INSIE)-Comité estatal de estadísticas (CEE). (1989). *La procedencia social de los graduados universitarios (1965-1988)*. La Habana, Editorial Estadística.

- Landry, R. (2022a). El desafío de mantener la juventud de espíritu en el entorno laboral para desarrollar el sentido de humanidad. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.177-197). Éditions JFD.
- Landry, R. (2022b). Le défi d'une jeunesse d'esprit au travail pour plus d'humanité. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 177-197). Éditions JFD.
- Luis, M. J. (2015). Las transformaciones laborales realizadas en Cuba entre los años 2010 y 2014, su repercusión en los jóvenes. *Revista Estudio*, (18), 42-53.
- Martín, E et Fernández, I. (1999). *Estudio de la eficacia del sistema de ingreso a las universidades, Informe de Investigación*. Centro para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana.
- Mesa, D. et M. García (2016). *Universidades blancas*. Negra cubana tenía que ser. <https://negracubanateniaqueser.com/2016/07/17/universidades-blancas/> (Consulté le 24 juin 2021).
- Morales, E. (2007). *Desafíos de la problemática racial en Cuba*. La Habana, Fundación Fernando Ortiz.
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.83-103). Éditions JFD.
- Ochoa Ardite, Y. (2022b). Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, (p. 81-101). Éditions JFD.
- Oficina Nacional de Estadísticas (ONE). (2005). *Censo de Población y Viviendas en Cuba, 2002*. La Habana, Informe Nacional.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). (2014). *Panorama Económico y Social Cuba 2014*. <http://www.onei.gob.cu/> (Consulté le 24 juin 2021).
- Páez Pérez, V. (2022a). Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.259-275). Éditions JFD.
- Páez Pérez, V. (2022b). Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 261-276). Éditions JFD.
- AmecoPress (2018). Cuba: El «color» de las brechas en la educación superior. *AmecoPress*. <https://amecopress.net/Cuba-El-color-de-las-brechas-en-la-educacion-superior> (Consulté le 24 juin 2021).

- Romay, Z. (2012). *Elogio de la altea o las paradojas de la racialidad*. Fondo Editorial Casa.
- Ross-Nadié, E. (2022a). Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.121-133). Éditions JFD.
- Ross-Nadié, E. (2022b). « Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec ». Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 121-134). Éditions JFD.
- Tejuca, M., Gutiérrez, O. et García, I. (2015). El acceso a la educación superior cubana en el curso 2013-2014: una mirada a la composición social territorial. *Revista Cubana de Educación Superior*, (3), 42-61.
- Tristá, B., Gort, A. et Iñigo, E. (2013). Equidad en la Educación Superior Cubana: Logros y Desafíos. *Revista Lusófona de Educação*, 24.
- Vasallo, N. (2005). Género e identidades en tránsito. Cubanas en diferentes contextos sociales. *Revista Informes Psicológico, Medellín-Colombia*, (7).



# 8

## FEMME ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN CONTEXTE D'IMMIGRATION

Léonie Mvumbi Mambu  
Université de Regina, Saskatchewan, Canada  
[leonie.mvumbi-mambu@uregina](mailto:leonie.mvumbi-mambu@uregina)

### INTRODUCTION

L'expérience partagée d'une personne peut être une source d'inspiration, de motivation et d'encouragement pour d'autres, particulièrement lorsqu'on se retrouve loin de sa zone de confort qu'est son pays d'origine. Dans un contexte d'immigration, peu d'ouvrages sont dédiés au travail des personnes immigrantes, africaines de surcroît. Le but de ce texte est de partager une expérience vécue en milieu de travail en tant que femme et immigrante au Canada. Nous espérons que ce récit d'expériences aidera d'autres personnes qui vivent ou ont vécu une situation similaire, à chercher des stratégies pour surmonter les obstacles internes et externes dans leur parcours de vie en contexte d'immigration.

Dans un premier temps, ce texte relate mon expérience en tant que femme immigrante dans un nouveau contexte de vie. Dans un deuxième temps, il clarifie certains concepts clés tels que le processus de recommencement de la personne immigrante et l'accès au travail dans une approche d'adaptation. Le récit de notre expérience vécue en contexte de travail est ensuite présenté selon quatre thèmes principaux dont le pivot est la femme immigrante : la recherche d'emploi, le trio « famille, travail, études », le milieu de travail en santé et le milieu de travail en éducation. Enfin, notre expérience est examinée à la lumière d'écrits tirés de la littérature à la fois scientifique et professionnelle afin de cerner des stratégies qui pourraient être gagnantes. La conclusion et des recommandations sont ensuite formulées.

## 1. EXPÉRIENCE DE VIE EN CONTEXTE D'IMMIGRATION

« *Maîtrise, okokende na ngo wapi? Nani akopesa yo mosala ya maîtrise awa?* » C'était une compatriote qui me lançait, d'un air ironique et amusé, ces questions en *lingala*, une des quatre langues nationales de mon pays d'origine. En français cela signifie : « Une maîtrise, où iras-tu avec ça? Qui va t'offrir du travail avec une maîtrise ici? » Je l'ai regardée et du fond du cœur je me suis dit, voici une autre bataille qui commence. Je lui ai répondu que j'étais bel et bien venue ici pour compléter une maîtrise en sciences infirmières et que je comptais bien aussi obtenir un diplôme de troisième cycle; pour le reste, on verra bien. Je venais de débarquer au Canada un jour d'été, le 22 août 2002, en provenance de la République démocratique du Congo (RDC). J'avais un ordre de mission de mon ministère de tutelle pour parfaire des études de deuxième et troisième cycles.

C'était la deuxième fois que je sortais de mon pays pour un long séjour à l'étranger. La première fois, en 1980, j'étais allée en Belgique après avoir obtenu mon diplôme d'infirmière A2 en RDC. J'y suis restée six ans pour faire des études en administration des services infirmiers et enseignement avant de rentrer au pays. Oh la Belgique! Je me suis juré de ne plus jamais sortir du pays sans ressources financières. J'ai tenu parole, d'autant plus que j'étais mariée et mère de quatre enfants.

Par la suite, j'ai obtenu une bourse d'études du Programme canadien de bourses de la Francophonie (PCBF) en 2002. Accueillie par le PCBF, j'ai été logée aux résidences de l'Université de Montréal. Ce fut un très court séjour en résidence, interrompu par la proposition de ma nièce et de son mari d'aller habiter chez eux en famille. Dans cet environnement familial, j'ai commencé à côtoyer plusieurs de mes compatriotes qui étaient arrivés ici bien avant moi. J'étais au courant de leurs difficultés à trouver un travail décent au Canada. Dans le milieu de vie de mes hôtes, les gens travaillaient au salaire minimum dans des centres d'appels ou dans des manufactures. Peu d'emplois bien rémunérés étaient réservés aux personnes immigrantes, plus particulièrement quand elles étaient africaines. De telles conditions de vie font partie du lot quotidien des immigrantes et immigrants dans différents contextes à travers le monde.

En effet, les résultats d'une étude réalisée en Afrique du Sud par Blaauw, Schenck, Pretorius et Schoeman (2017) révèlent que les travailleuses et travailleurs migrants font face à la concurrence en emploi et vivent dans l'incertitude économique. Dans ce pays, qui compte un nombre important de populations déplacées et de réfugiés, les travailleuses et travailleurs sont souvent victimes des nuisances de la population locale qui se sent lésée par

le fait qu'ils viennent accaparer le peu d'emplois disponibles (Blaauw *et al.*, 2017). Une autre étude ethnographique menée au Québec auprès des banques alimentaires par Pitt, Sherman et Macdonald (2015) visait à cerner les difficultés reliées à la santé vécues par des familles à faible revenu et leur capacité à les surmonter. Selon les personnes immigrantes participant à cette étude, le manque d'argent, le travail non conventionnel, les exigences d'équivalences professionnelles et l'isolement figurent parmi les obstacles à surmonter (Pitt *et al.*, 2015). Ces difficultés, particulièrement le faible revenu et les exigences professionnelles, ont été le lot de mes quatre premières années au Canada. Rappelons ici que mon premier but n'était pas de travailler, mais d'étudier. Le besoin de travailler s'est fait sentir lorsque je me suis rendu compte que mon modeste subside de 1 000 \$ par mois n'arrivait pas à satisfaire les besoins de base pour ma fille et moi-même, sans oublier ses frères qui étaient restés au pays avec leur père.

Entre 2002 et 2005, je complétais ma maîtrise en sciences infirmières à l'Université de Montréal. À cette période, ma fille vivait avec moi. C'était impensable pour moi que ma fille manque de nourriture. J'ai fréquenté péniblement les banques alimentaires et j'ai reçu un panier de Noël les larmes aux yeux. Je salue toutefois avec reconnaissance l'assistance qu'une amie québécoise et sa famille m'ont apportée. Entre autres choses, c'est elle qui m'a aiguillée vers le bureau de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ). Depuis mon pays, j'avais déjà déposé une demande d'équivalence de diplômes qui était restée sans suite. Ce fut pour moi l'occasion de nouer avec cet ordre professionnel et de faire le suivi de mon dossier. J'ai donc rassemblé les documents exigés pour la reconnaissance de mes diplômes. Alors que ce processus suivait son cours, j'ai parallèlement déployé de l'énergie pour travailler en tant qu'étudiante et obtenir un permis de travail à Immigration Canada pour enfin comprendre que, malgré ma maîtrise, je ne pouvais pas travailler dans mon champ de compétences sans le permis de l'OIIQ. Avec un statut d'étudiante étrangère, je n'étais pas admissible aux programmes d'Emploi Québec qui exigent une actualisation en soins infirmiers, programmes offerts en collaboration avec l'OIIQ et les cégeps.

Mes études de maîtrise ont été terminées en 2005, et j'ai alors obtenu la résidence permanente dans le cadre de l'immigration économique en tant que travailleuse qualifiée. Mes garçons ont pu nous rejoindre après trois ans de séparation mais, malheureusement, je me suis retrouvée sans ressources. En effet, la maîtrise terminée, la bourse d'études l'était aussi. Le PCBF ne supporte pas deux programmes à la fois. Je devais donc refaire une demande de bourses pour le doctorat, mais ceci n'était possible qu'à partir du pays d'origine. Comme si cela ne suffisait pas, mon mari, pour qui j'avais obtenu

aussi la résidence permanente, avait décidé qu'il ne vivrait pas avec nous au Canada. J'ai dû suspendre mes études de doctorat en santé publique que j'avais amorcées et souscrire à l'aide sociale pour survivre et avoir la possibilité de suivre le programme d'actualisation qui était recommandé par l'OIIQ afin de pouvoir passer l'examen pour l'obtention du permis d'exercer. La réussite de cet examen était la clé pour obtenir un travail en tant qu'infirmière autorisée. J'ai fait les démarches pour passer cet examen dans deux provinces, le Québec et l'Ontario. L'obtention des deux permis de pratique professionnelle comme infirmière autorisée marque le début d'une expérience professionnelle qui sera relatée dans un but de partage d'expérience vécue en milieu de travail en tant que femme immigrante au Canada.

## 2. TRAVAIL DANS UN CONTEXTE D'IMMIGRATION

Puisqu'il s'agit d'un récit d'expériences de travail en tant que femme dans un contexte d'immigration, afin d'ancrer notre analyse, il semble tout indiqué de définir les concepts de travail dans une approche d'adaptation et celui de femme immigrante qui, quel que soit l'âge, se trouve dans un processus de recommencement.

Le travail est ici compris dans une approche d'adaptation, définie par Berset, Weygold, Crevoisier et Hainard (1999) comme étant un ajustement constant à l'organisation du travail, incluant les compétences qui y sont associées, les exigences du marché ainsi que la concurrence. Concrètement, il s'agit de l'adéquation entre l'offre de compétences professionnelles par la personne immigrante et les besoins en compétences dans le secteur d'emploi associé. Ce processus d'adaptation est à la base de qualification et de déqualification de la travailleuse immigrante ou du travailleur immigrant (Berset *et al.*, 1999). Cette équipe de recherche rapporte que le transfert de compétences et les ajustements de ces dernières dans les secteurs d'emploi influencent les processus productifs des entreprises qui embauchent.

Cette approche dynamique de l'adaptation de la personne immigrante à un nouveau contexte professionnel et socioculturel met en évidence l'impact de ce changement qui peut être qualifiant ou déqualifiant pour elle (Berset *et al.*, 1999). Il revient à l'immigrante ou à l'immigrant de prendre conscience de sa capacité de négociation par une évaluation de ses compétences et la valorisation de son « expérience migratoire, en termes de compétences culturelles, linguistiques et techniques » (Berset *et al.*, 1999, p. 98). Le secteur de la santé comme secteur d'emploi, avec les changements qui s'y

opèrent incessamment et le corpus des savoirs et des compétences requis dictent le choix du principe de négociation constante de la compétence (Berset *et al.*, 1999).

Le concept de femme est inclusif à toute personne qui s'identifie comme telle (Marcus et Fritzsche, 2015). Cependant, nous mettons l'accent sur l'âge qui est un facteur important pour toute personne immigrante, particulièrement de la première génération. Même si le pays d'accueil prône la non-discrimination en fonction de l'âge, le processus d'immigration est un recommencement pour la personne qui s'y engage. Les conditions de vie ne sont plus les mêmes, l'expérience de travail ne sert pas toujours dans le pays d'accueil et la confusion reste importante face aux exigences des programmes d'études ou d'emploi (Marcus et Fritzsche, 2015).

L'intérêt ici est de comprendre les événements spécifiques et les situations qui exigent des liens entre ce que l'on pense et les actions que l'on pose. Pour y parvenir, nous avons analysé le récit de notre propre expérience de travail selon quatre thèmes qui reflètent bien notre parcours de femme immigrante.

### **3. FEMME IMMIGRANTE ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL**

Notre récit est celui d'une femme immigrante et de son expérience de travail. Il s'articule autour de quatre thèmes : la recherche d'emploi en matière d'offre de compétences professionnelles, le trio « famille, travail, études » en termes de changement de contexte professionnel et socioculturel, le milieu de travail en santé et enfin le milieu de travail en éducation, comme exemples d'adaptation professionnelle dans le contexte du pays d'accueil.

#### **3.1 RECHERCHE D'EMPLOI : OFFRE DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**

Ma formation d'infirmière diplômée A2 terminée dans mon pays en 1980, additionnée en 1986 d'une licence de la Belgique en administration des services infirmiers et en enseignement constituait, selon moi, un atout pour accéder au marché du travail québécois. Cependant, sans le permis de l'OIIQ, cet atout m'était inutile. Pour des besoins de survie, après l'obtention de mon diplôme de maîtrise de l'Université de Montréal en 2005, j'ai cherché du travail, même comme préposée aux bénéficiaires. Je me souviens, avec amertume, de cette entrevue chaotique dans une institution de santé de la métropole. Le problème était que je ne connaissais pas le milieu, et

encore moins le nom des équipements utilisés dans ce milieu. Même mon expérience en Belgique ne m'était d'aucun secours, la terminologie étant différente d'un pays à un autre. J'ai alors décidé que je devais absolument connaître le système de santé québécois. Le processus d'obtention de ma résidence permanente au Canada étant encore loin d'aboutir. Donc, étant étudiante étrangère non admissible aux programmes d'aide tels que les prêts et bourses, il m'a fallu payer comme « étudiant étranger » pour faire une formation d'infirmière auxiliaire afin d'actualiser mes connaissances. J'ai pu travailler avec ce permis d'infirmière auxiliaire jusqu'au jour où j'ai enfin accédé au programme d'actualisation des soins infirmiers offert par les cégeps aux infirmières autorisées.

Avec beaucoup d'humilité et surtout d'espoir, je me suis engagée en 2006 dans cette formation de six mois selon les recommandations de l'OIIQ. Cette formation exigeait de performer autant dans les cours théoriques que dans la pratique. Nous étions un groupe mixte en genre et en âge. Mes précédentes années de formation m'avaient préparée à composer avec les jeunes dans les apprentissages scolaires. Ce programme m'a aidée à rafraîchir mes connaissances, mais surtout à connaître les différents milieux de soins et les pratiques sur le terrain. C'est dans ce programme que j'ai découvert plusieurs leviers d'assistance auprès des étudiantes et étudiants immigrants. C'est grâce à ce programme que j'ai également amélioré mes compétences en recherche d'emploi. J'ai même décroché un premier emploi dans un milieu de soins universitaire bilingue de Montréal avant même la fin d'un stage. Nous y reviendrons.

La connaissance du milieu et du système englobant l'organisation du travail s'est avérée capitale pour moi, comme pour toute personne immigrante qui veut percer sur le marché du travail. Dans le milieu immigrant africain, particulièrement celui de mes compatriotes de la RDC, il est difficile d'obtenir l'information qui peut nous guider dans le processus d'adaptation au contexte d'accueil. J'ai eu la chance de rencontrer une étudiante québécoise, au début de mes études à la maîtrise, qui m'a renseignée sur la réglementation de la profession avant d'avoir l'occasion de lire sur le sujet. Avoir l'information sur le système de santé du pays d'accueil contribue fortement au processus d'adaptation, surtout lorsqu'il y a un profond changement de contexte professionnel et socioculturel, comme c'est le cas en situation d'immigration.

### 3.2 TRIO « FAMILLE, TRAVAIL, ÉTUDES » : CHANGEMENT DE CONTEXTE PROFESSIONNEL ET SOCIOCULTUREL

Dans mon pays d'origine, j'étais une femme très active professionnellement et socialement. Mes activités professionnelles incluaient mes fonctions d'infirmière au sein du service médical d'une entreprise paraétatique et celles d'enseignante à l'Institut supérieur des techniques médicales dans la section des sciences infirmières. Socialement, j'étais mariée, mère de quatre enfants, propriétaire d'une ferme agricole. Composer avec la famille et le travail n'avait rien d'étrange pour moi. J'y étais habituée. La complexité est devenue évidente avec le changement radical de milieu de vie. Étant à l'étranger, seule avec les enfants, dans une situation de précarité mais avec l'ambition de faire des études de troisième cycle, j'ai ressenti tout le poids des responsabilités que j'avais à affronter seule. Rappelons qu'au départ, une carrière professionnelle au Canada ne figurait pas dans mes objectifs à court ou à moyen terme. L'évolution de la situation familiale et le choix de mon mari de rester en RDC, avec toutes les conséquences qui en découlaient, m'avaient mise devant le fait accompli. Je devais réagir et agir pour ma propre survie et celle de mes enfants. La spiritualité occupe une place importante dans ma vie et m'a été d'un grand réconfort. L'influence de la spiritualité dans la vie des individus est documentée dans la littérature. Prenons l'exemple de l'étude de Forooshani et ses collaboratrices, dont le but était d'examiner l'influence de la spiritualité sur les émotions positives et la santé mentale. À travers cette étude expérimentale auprès d'étudiantes et d'étudiants de premier cycle d'une université d'Iran, les résultats ont révélé des améliorations significatives de la santé mentale parmi les personnes participantes ayant reçu une thérapie spirituelle (Forooshani *et al.*, 2018).

Une aide précieuse m'est également venue de ma famille, de ma mère en particulier, et de la présence de mes enfants. Ma mère, qui nous a quittés en 2014 à l'âge de 95 ans, m'a dit ceci dans notre langue maternelle, le *kiyombe*, alors que je venais d'accoucher de mon premier fils : « *Léonie, bua me tona buta, malu maku ka mavongi, mioko miaku ka mivongi* ». Cette maxime de ma mère signifie qu'étant donné que je commençais à avoir des enfants, mes jambes et mes bras ne devaient plus jamais se fatiguer, je devais être forte pour pourvoir aux besoins de mes enfants. Ma mère m'a également recommandé de toujours me rappeler, devant une situation difficile, que mes enfants existent, qu'ils ont besoin de moi. Restée seule avec les enfants, dans un pays étranger, sans ressources, j'aurais pu sombrer dans la dépression sans ces soutiens indéfectibles.

Il a fallu m'organiser avec mes enfants. En 2005, nous avons tenu une première réunion familiale où je leur ai fait comprendre que nous avions changé de milieu, nous n'étions plus à Kinshasa, nous n'avions plus de domestiques pour nous aider. Je leur ai expliqué pourquoi j'avais besoin de leur contribution : ma santé, la nécessité d'aller travailler... Ils ont compris la situation et se sont engagés à m'aider dans des tâches domestiques à leur portée, comme laver la vaisselle ou plier le linge propre. L'arrivée de mes garçons nous a permis d'organiser la garde de ma fille, la dernière de la famille. Avant, j'allais la chercher à l'école et je la traînais partout, même dans mes cours à l'université. Cependant, ce qui semblait être un avantage comportait aussi un revers de la médaille. Ainsi, une bagarre entre mes deux aînés pour un fait anodin nous a conduits à notre deuxième réunion familiale pour rappeler l'impact de la violence, les lois du Canada contre la violence, nos croyances et nos valeurs afin de déterminer nos limites de vie en famille. Cet échange nous a permis de retrouver le contrôle de la situation familiale et la vie a repris son cours.

Le milieu scolaire des enfants a également contribué à l'effort d'organisation familiale. Au départ, avec le manque de ressources financières, mes enfants fréquentaient une école secondaire polyvalente publique. Les indicateurs d'indiscipline comme les retenues (l'enfant reste à l'école pour accomplir une tâche en tant que punition) m'avaient alertée des problèmes qui se vivaient à l'école, surtout avec mon troisième garçon. J'avais alors décidé de changer tous les enfants d'école pour les inscrire dans le système privé, pour l'encadrement rapproché des élèves et la collaboration entre l'école et les parents dans ce milieu. Je préférais payer des frais de scolarité plutôt que de laisser un de mes enfants se complaire dans l'indiscipline et ainsi gâcher ses chances de réussite scolaire. J'avais bien misé. Dans la nouvelle école, les élèves étaient peu nombreux et le contact avec les parents plus direct, les interventions auprès des élèves y étaient également plus rapides. À cette époque, l'organisation et la gestion familiales ont grandement facilité la relation études/travail. J'ai pu travailler à temps plein et reprendre mes études de doctorat en santé publique à l'Université de Montréal que j'avais suspendues en 2008. Cette formation s'est complétée à l'Université de Sherbrooke, en Sciences cliniques, option santé communautaire en 2015.

Dès mon arrivée au Canada, j'avais compris que l'anglais représentait une barrière dans une trajectoire de carrière au pays. Nous avons donc planifié vivre dans un milieu anglophone, éventuellement, pour minimiser cette barrière linguistique, particulièrement pour les enfants. Quand l'occasion s'est présentée, en 2008, nous avons graduellement quitté Montréal, sur une période d'un an, pour nous installer dans un contexte plus anglophone,



à Ottawa, en Ontario. L'organisation de la famille est la base qui permet de conjuguer le trio famille, travail et études. Ceci ne veut pas dire que tout est toujours rose. Même la rose a des épines, dit-on! Néanmoins, cette organisation est le repère à partir duquel on peut redresser les dérapages et les dysfonctionnements. Les technologies de communication avec toutes les applications de présence en direct (FaceTime, WhatsApp, Skype) sont des outils essentiels pour garder le contact, particulièrement lorsque l'on compose avec un emploi à distance.

### **3.3 MILIEU DE TRAVAIL EN SANTÉ**

Le choix du milieu de travail est très important pour favoriser l'adaptation dans le pays d'accueil et le développement de compétences. Étant donné la situation de mère monoparentale qui était la mienne, je visais un emploi qui pouvait m'aider à combler les besoins de base pour mes enfants et pour moi-même. L'obtention de la résidence permanente en 2005 et l'admission au programme d'actualisation professionnelle pour les infirmières formées à l'étranger m'ont aidée à décrocher un premier emploi dans le secteur de la santé, avant même la fin du stage. Cet emploi étant plus spécifique, j'ai pu travailler dans un milieu de soins bilingue universitaire comme candidate à la profession infirmière avant la passation de l'examen pour le permis d'exercer. Après l'obtention de ce permis, mon échelon de carrière a été ajusté avec reconnaissance de mes années d'expérience dans mon pays d'origine, à condition de soumettre des preuves de ces expériences au service des ressources humaines. Puis, consciente du manque de connaissances du fonctionnement du système de santé du Québec, j'avais demandé à être dans l'équipe volante pour avoir l'occasion de travailler dans toutes les unités incluant les soins aigus, les soins intensifs, les cliniques externes, l'hôpital d'un jour et les soins de longue durée.

Cet emploi a beaucoup aidé pour nos besoins quotidiens en famille, les frais de scolarité à l'école privée et la reprise de mes études doctorales en santé publique. Je fonctionnais au maximum de mon potentiel alors que j'étais déjà dans la cinquantaine. Les trois garçons étaient également très occupés par les études et le travail. Cependant, la négociation d'horaires pouvant m'accommoder devenait de plus en plus difficile. À l'université, je n'avais pas pu bénéficier d'une meilleure compréhension pour un allègement de mon programme en demandant notamment le report de mon examen général, en août 2008. J'étais alors à temps plein partout, au travail, en famille et à l'université. J'avais essayé de négocier un report de la date fatidique, sans succès. J'ai accueilli les résultats négatifs avec tristesse et dégoût, non pas du programme ou des personnes, mais du contexte de travail et

d'études qui ne permettait guère la négociation ou un accommodement pour des cas particuliers comme le mien. Manque d'écoute? Manque de compassion? Cet échec aurait très bien pu être évité. C'est à ce moment que nous avons décidé de changer de milieu, il était temps de déménager vers l'Ontario.

Cependant, il fallait trouver un emploi dans cette province avant d'envisager tout déménagement. Les candidatures aux offres de services en ligne ne donnaient pas vraiment de résultats. J'ai donc décidé d'aller à Ottawa pour remettre mon curriculum vitae en mains propres au bureau des ressources humaines d'un hôpital universitaire. Cette première visite à Ottawa m'a convaincue de continuer de planifier notre déménagement. J'ai notamment été impressionnée par l'accueil reçu au Service des ressources humaines. Deux semaines après ma visite, j'ai reçu l'appel d'une infirmière pour une entrevue. L'entrevue ayant été concluante, je devais travailler dans l'unité de médecine interne.

Pendant que nous étions concentrés sur la planification du déménagement, j'ai été convoquée par la directrice du programme de Santé publique de l'Université de Montréal au début de la session d'automne 2008. Elle avait eu vent de mon parcours atypique. Elle me convoquait, non pas pour m'écouter, mais pour me proposer une recommandation destinée à l'Université de Sherbrooke afin que je puisse terminer mes études doctorales. Elle s'appuyait sur le fait que j'avais une bonne moyenne générale et que c'était seulement l'examen général qui m'avait fait échouer. J'ai saisi la balle au bond.

J'ai alors présenté ma situation à l'infirmière en chef en négociant un emploi à temps plein, uniquement de fin de semaine, pour me permettre de suivre mon programme doctoral durant la semaine. L'accommodement que j'ai obtenu pour cet emploi m'a permis d'atteindre mes objectifs de formation doctorale grâce à trois femmes qui ont fait la différence dans ma vie : la première a manifesté de la compassion à mon égard et m'a recommandée à l'Université de Sherbrooke, la deuxième m'a accommodée avec un emploi à un horaire adapté à mes besoins, et la troisième m'a admise au programme doctoral en Sciences cliniques que j'ai terminé en 2015 avec beaucoup de persévérance, de sacrifices, mais surtout de détermination.

Le travail d'infirmière au chevet des malades me plaisait énormément. C'est pour cela que j'avais choisi cette profession. J'ai une passion pour ce travail qui a pour but d'aider les personnes qui souffrent. Bien que je possédais déjà une maîtrise en pratique avancée en sciences infirmières, je ne visais

pas un poste de niveau maîtrise, je cherchais un travail qui pouvait contribuer à combler nos besoins familiaux tout en me permettant de poursuivre mon programme d'études doctorales.

Le travail à Ottawa a commencé normalement par les semaines d'orientation, en simultanéité avec des démarches d'admission à l'Université de Sherbrooke à l'automne 2008. Je me suis intégrée rapidement au sein de l'équipe, car la pratique de l'anglais durant mon séjour à Montréal me permettait de fonctionner dans cette langue. Mon expérience de travail à Montréal constituait également un atout. J'étais à l'aise avec toute la gamme de soins que l'état de la patiente ou du patient pouvait exiger, du plus simple au plus complexe. J'étais souvent chargée des patientes ou patients dont l'état général était très inquiétant ou complexe. Prendre soin de personnes très malades ne me dérangeait aucunement. Je pensais avec fierté que mes collègues croyaient en mes compétences et avaient confiance en moi pour me laisser une charge aussi lourde.

Toutefois, je n'avais jamais pensé vivre de l'intimidation en milieu de travail jusqu'au jour où, voulant échanger un quart de travail avec une collègue, je m'étais fait dire que c'était impossible « parce qu'il est bien connu dans l'unité qu'on t'assigne toujours les cas compliqués ». Cela m'avait sensibilisée au point de rechercher désormais une répartition équitable de la charge de travail. J'avais aussi appris à négocier ma charge de travail quand elle me semblait trop lourde. Le travail infirmier au chevet des malades est très exigeant sur tous les plans, incluant les connaissances, la santé mentale et physique; de plus, il est souvent peu gratifiant moralement. Ma plus grande satisfaction vient d'une de mes patientes, une autre femme qui a marqué ma vie en me choisissant comme « ange gardien ». L'hôpital où je travaillais avait un programme d'« anges gardiens » destiné à reconnaître le travail des infirmières. La patiente ou le patient qui avait été marqué favorablement par les soins d'une infirmière pouvait faire un don à l'hôpital, dont la nature reste à la discrétion de cette personne, puis cette personne pouvait qualifier cette infirmière d'ange gardien. Cet honneur restera pour moi un souvenir associé à toutes les personnes que j'ai soignées. Après une analyse de plusieurs facteurs non abordés dans ce texte, j'ai quitté le travail d'infirmière pour me consacrer à la formation des infirmières, ce qui fera l'objet du prochain thème.

### **3.4 MILIEU DE TRAVAIL EN ÉDUCATION**

Pendant ma formation à la maîtrise, j'avais soigné un patient qui m'avait confié son secret de fonctionnement dans la vie : avoir deux emplois, le premier pour payer les factures et autres besoins, et le deuxième pour faire des économies. On était en 2003, j'étais dans ma deuxième année de maîtrise

au Québec. Le conseil n'était pas tombé dans l'oreille d'une sourde. Pendant le déménagement de Montréal à Ottawa qui, je le rappelle, s'était échelonné sur un an, j'avais gardé mes deux emplois. J'avais toutefois réduit à temps partiel celui de Montréal jusqu'au moment où je devais faire ma collecte de données pour mon projet de recherche doctorale, en 2012. Je n'arrivais plus à offrir le minimum d'heures requis pour conserver un travail à temps partiel. J'avais alors démissionné. Mon travail de fin de semaine me permettait de fonctionner. J'avais également reçu une aide financière sous forme de bourse d'une de mes directrices de thèse. Étant donné que mes efforts de formation avaient été initiés par les fonctions d'enseignement que j'assumais dans mon pays d'origine, mes ambitions de carrière n'étaient donc pas satisfaites. Il me fallait replonger dans l'enseignement en sciences infirmières. Pendant la rédaction de ma thèse, j'ai décroché un emploi comme professeure, à 600 km de mon domicile, à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), située à Rouyn-Noranda, dans un programme mondial de santé.

Comme pour les soins infirmiers, j'avais aussi une passion pour l'enseignement de ces soins aux futures infirmières. J'étais affectée à l'enseignement du cours *Fondements en soins infirmiers* en ligne et en présence, à celui d'*Intervention éducative* et aux cours du programme mondial de santé. La collaboration qui était attendue entre le collègue du programme mondial de santé et moi s'est par contre avérée très compétitive. En fait, j'ai compris après quelques mois que je n'étais pas la bienvenue auprès de ce dernier, car il souhaitait que le poste soit occupé par une étudiante qu'il encadrerait. J'ai travaillé quand même en équipe de trois (mon collègue, l'étudiante et moi) dans ce programme. Nous avons supervisé ensemble un programme au Pérou où nous avons séjourné pendant un mois avec un groupe d'étudiantes et d'étudiants, et de bénévoles. De retour, les choses ne se sont pas améliorées. Les réunions à la Faculté devenaient le théâtre de querelles et de menaces. Je venais de terminer mon programme de doctorat.

En famille, il y avait des signes que l'adaptation ne se passait pas bien pour les enfants. Par ailleurs, nos finances étaient déséquilibrées. Après réflexion, en 2015, j'ai décidé de revenir vivre avec mes enfants à Ottawa. Je ne pouvais pas continuer à travailler dans un tel climat et sacrifier mes enfants, ma famille. J'ai regagné le poste à temps partiel que j'avais gardé à l'hôpital. Ce retour a été très bénéfique pour toute la famille, même si le travail était moins rémunéré et plus instable. Après une année, j'ai recommencé à proposer ma candidature pour d'autres emplois. Un jour, en 2016, j'ai lu l'annonce pour le poste que j'occupe présentement. La Faculté des sciences infirmières de l'Université de Regina cherchait des professeures et professeurs pour un programme bilingue qu'elle allait lancer. C'était intéressant pour moi d'enseigner en anglais et en français avec des défis d'implantation d'un nouveau programme et de

collaboration avec d'autres programmes. Les enfants furent d'accord pour que j'accepte le poste malgré ce nouvel éloignement; c'était encore une fois dans une autre province, en Saskatchewan (distance Régina-Ottawa : 2600 km, 28 heures de route). Durant cette période, j'avais maintenu mon travail à temps partiel à l'hôpital pendant deux ans avant de me retirer complètement, comme je l'ai dit précédemment.

J'ai commencé mon nouveau travail de professeure en juillet 2017. Le travail en soi correspondait aux mêmes fonctions que dans les autres universités. Il y avait néanmoins un défi lié au mode de fonctionnement entre les deux unités responsables du programme, la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Regina et l'école d'infirmières de la *Saskatchewan Polytechnic*, et la collaboration entre les professeurs de chaque institution. Nous étions deux professeures dans l'option bilingue à avoir été engagées. Nous avions chacune notre charge de travail reliée aux fonctions du poste que nous occupions. Nous avons d'abord enseigné avec nos collègues, pour ensuite développer nos propres cours. Les relations de travail semblaient, à mon avis, être régulées par le volume de travail produit. La première année, je me suis impliquée au maximum dans la préparation des documents didactiques incluant le plan de cours, les recueils de textes, l'élaboration des examens, pour mieux connaître le fonctionnement du nouveau contexte pédagogique auquel je devais m'adapter. Nous avons travaillé doublement par rapport à nos collègues anglophones, en ce sens que nous commençons toujours par travailler en groupe avec elles et eux pour apprêter les documents didactiques et le matériel pédagogique en anglais. Ensuite, nous nous retrouvions seules pour travailler sur le matériel en français. Mon expérience de travail dans le secteur de la santé m'a poussée à la vigilance pour ne pas revivre les comportements d'intimidation de collègues. C'est pourquoi la concertation et la négociation avec les autorités de la Faculté occupaient une place importante.

#### **4. DISCUSSION SUR L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL ET STRATÉGIES D'ADAPTATION**

Ce qui précède a mis en évidence mon expérience de travail vécue dans un contexte d'immigration, en matière d'offre de compétences et d'adaptation au changement de contexte professionnel et socioculturel en m'appuyant sur mes deux champs d'expertise professionnelle, à savoir, le secteur de la santé et celui de l'éducation. Ce qui suit porte un regard critique sur l'expérience de travail et les stratégies d'adaptation qui émergent de cette expérience en ce qui concerne l'offre de compétences et le changement du contexte professionnel et socioculturel, tout en intégrant les connaissances actuelles dans ce domaine.

#### 4.1 OFFRE DE COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Il ressort de l'analyse de l'offre de compétences qu'avoir une formation dans un domaine constitue un atout selon la catégorie de personnes immigrantes dans laquelle on se trouve. Sans la résidence permanente, comme c'est le cas pour les étudiantes et étudiants étrangers, il est impossible d'accéder aux programmes d'assistance qui facilitent l'adaptation au contexte professionnel dans le pays d'accueil.

Devant les besoins de survie et l'incertitude liée au travail, particulièrement pour une femme devenue monoparentale, la tendance est de trouver des solutions alternatives. Ces solutions incluent la recherche d'un travail qui peut l'aider à satisfaire, du moins en partie, les besoins de sa famille, qu'il corresponde à sa qualification professionnelle ou non. Dans beaucoup de cas, les exigences de travail sont inférieures à la qualification de la personne, entraînant ainsi une déqualification professionnelle. Les résultats de l'étude de Lai, Shankar et Khalema (2017), menée auprès des professionnelles et professionnels immigrants en Alberta, au Canada, montrent que les personnes qui immigreront font face à plusieurs défis dans l'adaptation au contexte du pays d'accueil. Ces défis incluent une communication claire et des échanges cordiaux et sincères, l'adaptation à la nouvelle culture du milieu de travail, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelles. Selon les personnes participant à cette étude, les composantes essentielles à l'adaptation au contexte professionnel d'un pays comprennent les valeurs, les compétences et les capacités professionnelles générales, la communication et les relations de travail. Ces résultats corroborent l'expérience rapportée dans ce texte. Les stratégies qui supportent l'adaptation au contexte professionnel dans un pays d'accueil donné incluent l'apprentissage et l'éducation continue, la formation à la diversité culturelle et aux compétences liées au travail, l'expérience professionnelle sur le terrain et le mentorat professionnel (Lai *et al.*, 2017). Ces stratégies sont tout à fait en cohérence avec notre expérience.

L'engagement dans le processus d'obtention de la résidence permanente tend à réduire la barrière entre les deux mondes, le pays d'origine et le pays d'accueil, car la résidence permanente ouvre la porte aux programmes d'actualisation professionnelle dans un champ de pratique donné. Les résultats d'une étude portant sur l'impact de l'obtention du statut de résidence permanente sur l'intégration professionnelle des immigrantes et immigrants travaillant comme aides dans les familles au Canada, montrent que la plupart d'entre elles et eux abandonnent leur emploi au fil du temps au profit d'autres emplois (Banerjee, Kelly, Kelly, Tungohan, Cleto, de Leon et Garcia, 2018). Cependant, malgré cette tendance à changer d'emploi, les participantes et

participants à cette étude, aidants familiaux au départ, ont par la suite occupé d'autres emplois peu qualifiés. Par ailleurs, cette même étude révèle que la formation postsecondaire acquise avant la migration n'a pas d'impact sur la mobilité professionnelle. Tout ceci sous-entend qu'il y a d'autres facteurs qui interviennent dans l'adaptation de la personne immigrante au contexte professionnel du pays d'accueil. Le manque de stabilité financière et la stigmatisation de son expérience professionnelle figurent parmi les facteurs qui entravent l'accès à un emploi qualifié.

Ces données contrastent avec les résultats de l'étude réalisée au sein des pays de l'Union européenne par Barbiano di Belgiojoso et Ortensi (2015) qui soutiennent que l'expérience professionnelle et la formation avant la migration ont une influence positive sur la transition dans le contexte du pays d'accueil. La perspective de Barbiano di Belgiojoso et Ortensi (2015) se reflète également dans le récit de notre expérience. Nous sommes également en accord lorsque les auteurs soulignent que les réseaux ethniques limitent l'accès à d'autres. Ainsi, les objectifs de vie des immigrantes et immigrants diffèrent d'une personne à une autre en fonction de son statut ou de sa catégorie d'immigration. Les propos et les attitudes s'ajoutent également à cette catégorie et aux expériences vécues pour dénigrer les gens, et non seulement les nouvelles venues et les nouveaux venus. Le sexisme et le racisme notamment semblent difficiles à éradiquer au Canada. Il en va de même à Cuba où, malgré la Révolution (1959) et son souci égalitaire pour toutes et tous, subsistent encore des préoccupations racistes comme en témoignent Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et Garcia Cobas (2022a-b).

Quand il s'agit plus particulièrement d'étudier pour acquérir un niveau supérieur de compétences, plusieurs personnes, non seulement les personnes immigrantes, sont victimes de propos décourageants. Un jour, en évoquant mes intentions de continuer mes études doctorales en santé publique, je me suis fait dire par la gestionnaire avec qui je passais l'entrevue : « Eh bien, donc toi tu ne fais qu'étudier dans ta vie? » Une telle répartie ne contribuait certainement pas à renforcer les efforts d'adaptation de l'immigrante que j'étais, alors que cela aurait dû être le contraire, d'autant plus qu'elle était du même sexe que moi.

L'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi au Canada est bel et bien vécue par celles et ceux nouvellement arrivés aux pays, comme le souligne Branker (2017) dans son étude visant à examiner les difficultés rencontrées par les immigrantes et immigrants des Caraïbes sur le marché du travail de Toronto. Selon cette étude, les réseaux sociaux semblent être une bonne stratégie dans la recherche d'emploi (Branker, 2017). Toutefois, celle-ci s'avère une source de stress pour de nombreuses personnes issues de

l'immigration, particulièrement les femmes, au Canada (Crooks, Hynie, Killian, Giesbrecht et Castleden, 2011). Les programmes d'assistance devraient être plus inclusifs pour soutenir les personnes en attente d'obtention de la résidence permanente. Comme le rapporte Bamba (2012), l'assistance dans l'élaboration du curriculum vitae, la rédaction de la lettre de motivation et les simulations d'entrevues d'embauche sont d'un grand apport pour les immigrantes et immigrants qui veulent s'adapter au contexte professionnel du pays d'accueil.

#### **4.2 EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET CHANGEMENT DE CONTEXTE PROFESSIONNEL ET SOCIOCULTUREL**

À travers l'analyse du processus d'adaptation au changement de contexte professionnel et socioculturel, on peut constater que l'organisation de la famille occupe une place essentielle. Avoir un équilibre et un contrôle sur la gestion familiale est une source de soutien, une arme de lutte qui permet de franchir les obstacles dans ce processus d'adaptation. L'union fait la force, dit-on.

Le contexte canadien semble favorable à la conciliation du duo « vie personnelle et obligations professionnelles » pour une meilleure qualité de vie (Chagnon, Cuttaz et Massarelli, 2012; Rochman et Tremblay, 2012). Pour les personnes issues de l'immigration qui doivent s'adapter à leur nouveau contexte, cela n'est pas toujours simple et évident, particulièrement lorsque la femme se retrouve seule à la tête de la famille parce que le mari n'a pas trouvé le travail qui lui convient ou a tout simplement rebroussé chemin parce que vivre au Canada ne répond pas à ses aspirations. Au lieu de concilier le duo travail-famille, les gens nouvellement arrivés au pays doivent plutôt concilier le trio famille, travail, études. Cette conciliation ne peut bien fonctionner que lorsqu'ils arrivent à trouver un travail qui correspond à leur niveau de compétences ou d'études (Sarmiento, 2019). Or, trouver un travail qualifié revient à accepter de parfaire ses études dans un nouveau contexte pour répondre aux critères d'embauche.

Beaucoup d'hommes immigrants africains sont réticents à cet engagement envers des études qui pourraient les mener à un emploi qualifié. Les résultats d'une étude réalisée par Okeke-Ihejirika et Bukola (2018) en Alberta, dans l'Ouest canadien, révèlent que beaucoup d'hommes immigrants africains sont frustrés dans les efforts qu'ils déploient pour avoir une vie meilleure. Selon les participants de cette étude, ils vivent un stress dû aux défis de l'intégration économique, aux bouleversements dans leurs idéaux liés à la masculinité et à l'équilibre entre les sexes à travers les espaces transnationaux, ainsi qu'aux tensions dans les relations parents-enfants (Okeke-Ihejirika et



Bukola, 2018). Nombre d'entre eux choisissent de retourner dans leur pays d'origine, laissant la femme seule avec les enfants. Pourtant, la situation sur le marché du travail n'est pas plus facile pour les femmes. De son côté, Røysum (2020) a réalisé une étude en Norvège auprès de femmes provenant de 21 pays différents pour examiner leur perception des compétences et de l'éducation acquises dans leur pays d'origine, et l'influence de l'expérience de recherche d'emploi sur leur autoefficacité et leur identité au travail. Les résultats de cette étude révèlent que malgré leur ambition et leur niveau d'études, leurs efforts de recherche de travail qualifié n'ont pas abouti à l'emploi attendu (Røysum, 2020). Par ailleurs, l'éducation et les compétences acquises dans leur pays d'origine n'ayant pas été reconnues sur le marché du travail du pays d'accueil, ceci a entraîné un découragement dans la quête d'une carrière professionnelle (Røysum, 2020). On le constate, le défi de l'expérience de travail est généralement partagé par les personnes immigrantes provenant de différents pays. Certes, généralement, les gens arrivent avec la volonté de s'adapter au contexte professionnel et socioculturel du pays d'accueil. On le sait, la capacité à trouver un emploi approprié conditionne le succès des interactions dans le contexte du pays d'accueil (Wilson-Forsberg, 2015).

Par ailleurs, dans un pays de droits comme le Canada, on ne devrait pas avoir à subir les injustices et les inégalités reliées à la race, à l'ethnie, au genre, au sexe, au statut ou autre composante identitaire. Toute lutte contre le racisme à sa raison d'être et l'aborder par le choix de sa chevelure naturelle est une approche valable et originale (Nadima Kadulua, 2022a-b). Dans mon expérience de travail, je n'ai plus connu d'injustice salariale qu'à partir du moment où je répondais à toutes les conditions essentielles d'embauche incluant l'obtention du statut d'infirmière et l'appartenance à l'OIIQ, l'autorisation de travailler au Canada (résidence permanente ou citoyenneté canadienne). Il faut dire que j'étais tellement absorbée à chercher des solutions à mes propres problèmes que je ne m'apercevais même pas des injustices ou des méfaits que le monde autour de moi aurait pu me faire subir. Je recherchais plutôt ne serait-ce qu'un brin d'élément positif dans chaque action qui me visait. C'est le cas des actions d'intimidation que j'ai vécues dans le secteur de la santé. Il y a encore des secteurs où les femmes sont marginalisées et où subissent des injustices dans leur milieu de travail. Ainsi les résultats d'une étude réalisée en Ontario par Kohout et Singh (2018) montrent que les femmes n'ont toujours pas la parité salariale dans de nombreux domaines.

L'expérience présentée montre que la persévérance est la clé dans la recherche d'emploi avec un ajustement constant pour parfaire sa formation et pour mieux connaître le contexte et le fonctionnement du système et ainsi satisfaire aux exigences d'emplois souhaités. Avoir un objectif de vie est un atout crucial qui contribue à soutenir les efforts dans les moments difficiles. Il y a des choses qu'on obtient seulement à force de sacrifices. Élever ses enfants seule n'est pas chose facile. La transmission des valeurs familiales d'entraide, de solidarité, de foi en Dieu et en la vie, d'ouverture à l'autre ainsi que la responsabilisation de tous les membres de la famille en fonction des capacités de chacun, constituent des stratégies qui m'ont aidée à franchir les montagnes et à calmer les tempêtes.

## CONCLUSION

L'expérience du travail pour une femme vivant en contexte d'immigration est ici rapportée et examinée à travers une approche d'analyse narrative. Cette expérience est à la fois une adaptation en matière d'offre de compétences et un ajustement au changement de contexte professionnel et socioculturel. L'analyse de cette expérience a été réalisée à partir d'exemples de travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Il ressort de cela que le processus d'adaptation au contexte du pays d'accueil est facilité par l'accès à une formation d'actualisation des compétences et par l'affiliation à l'ordre professionnel chargé de la réglementation de la profession. Avoir accès à l'information appropriée et aux programmes d'assistance à l'emploi contribue fortement au succès de la recherche d'emploi. L'organisation familiale est par ailleurs la base de la conciliation du trio « famille, travail, études ». Une vision positive de l'expérience du travail constitue un atout pour bâtir une carrière, sans pour autant ignorer qu'il y a plusieurs facteurs qui contribuent à cette expérience du travail, particulièrement lorsqu'on est dans un contexte d'immigration.

Certes, nous avons beaucoup appris de l'expérience de Ross-Nadié (2022a-b) en ces pages, sa quête de la marge où, native du Québec, mais racisée, sa différence peut s'exprimer. Même si l'importance de la formation universitaire semble se rejoindre, la réalité de l'immigration est différente. Nos recommandations s'adressent à deux entités clés : la femme immigrante ou toute personne immigrante qui lira ce texte, et au gouvernement qui accueille cette personne. À la femme immigrante, nous recommandons d'avoir un objectif de vie qui sera rehaussé par la persévérance, le sacrifice et l'espoir. Cet objectif sera soutenu par la force que constituent la famille et les valeurs qui s'y rattachent. N'ayez pas peur de vous engager dans des formations. On récolte ce que l'on sème, dit-on. Quelle que soit la longueur de la nuit, le jour finit toujours par apparaître!

Au gouvernement qui accueille la personne immigrante, nous recommandons d'améliorer le système d'information sur l'accès à un travail qualifié et d'élargir les programmes d'assistance à l'emploi à toute personne admissible à un permis de travail. Comme le dit si bien une phrase de Confucius : « Quand un homme a faim, mieux vaut lui apprendre à pêcher que de lui donner un poisson ». Alors, la misère ne serait plus qu'un mauvais souvenir dans ce monde que nous souhaitons toutes et tous meilleur.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bamba, M. (2012). *Analyse des services et stratégies d'aide en emploi des organismes communautaires auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal* [Thèse de doctorat]. Université du Québec à Montréal.
- Banerjee, R., Kelly, P., Tungohan, E., Cleto, P., De Leon, C. et Garcia, M. (2018). From “Migrant” to “Citizen”: Labor Market Integration of Former Live-In Caregivers in Canada. *ILR Review*, 71(4), 908–936. <https://doi.org/10.1177/0019793918758301> (Consulté le 21 avril 2021).
- Barbiano di Belgiojoso, E. et Ortensi, L.E. (2015). Female Labour Segregation in the Domestic Services in Italy. *Journal of International Migration and Integration*, 16, 1121-1139. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0384-y> (Consulté le 21 avril 2021).
- Berset A., Weygold, S.-A., Crevoisier, O. et Hainard, F. (1999). Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique. *Revue européenne des migrations internationales*, 15(3), 87-100. <https://doi.org/10.3406/remi.1999.1693> (Consulté le 21 avril 2021).
- Blaauw, P. F., Schenck, C. J., Pretorius, A.M. et Schoeman, C.H. (2017). “All quiet on the social work front” : Experiences of Zimbabwean day labourers in South Africa. *International Social Work*, 60(2), 351–365.
- Branker, R. R. (2017). How Do English-speaking Caribbean Immigrants in Toronto Find Jobs?: Exploring the Relevance of Social Networks. *Canadian Ethnic Studies*, 49(3), 51-70.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). « Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel », dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Éditions JFD, p.135-152.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). « Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau », dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p. 135-152.
- Chagnon, L., Cuttaz, J.-C. et Massarelli, A. (2012). Les atouts des services favorables à la conciliation travail-famille : Une expérience menée auprès du personnel de soins. *Gestion*, 37, 45-48. <https://www.cairn.info/revue-gestion-2012-4-page-45.htm>. (Consulté le 21 avril 2021).

- Crooks, V.A., Hynie, M., Killian, K., Giesbrecht, M. et Castleden, H. (2011). Female newcomers' adjustment to life in Toronto, Canada: sources of mental stress and their implications for delivering primary mental health care. *GeoJournal*, 76, 139-149. <https://doi.org/10.1007/s10708-009-9287-4> (Consulté le 21 avril 2021).
- Forooshani, S.A., Ertezaee, B. et Yazdkhasti, F. (2020). The effectiveness of problem-solving therapy augmented spirituality on positive emotions and mental health: A pilot study. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 22(2), 134-146. <https://doi.org/10.1080/19349637.2018.1531365> (Consulté le 21 avril 2021).
- Kohout, R. et Singh, P. (2018). Pay equity and marginalized women. *Gender in Management. An International Journal*, 33(2), 123-137. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2017-0073> (Consulté le 21 avril 2021).
- Lai, D.W.L., Shankar, J. et Khalema, E. (2017). Unspoken Skills and Tactics: Essentials for Immigrant Professionals in Integration to Workplace Culture. *Journal of International Migration and Integration*, 18, 937-959. <https://doi.org/10.1007/s12134-017-0513-5> (Consulté le 21 avril 2021).
- Marcus, J. et Fritzsche, B.A. (2015). One size doesn't fit all: Toward a theory on the intersectional salience of ageism at work. *Organizational Psychology Review*, 5(2), 168-188. <https://doi.org/10.1177/2041386614556015> (Consulté le 21 avril 2021).
- Nadima Kadulua, D. (2022a). El cabello de las mujeres negras, fuente de discriminación laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez Sorin (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses*. (p.107-120). Éditions JFD.
- Nadima Kadulua, D. (2022b). Les cheveux des femmes noires, sources de discrimination en milieu de travail. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 105-119). Éditions JFD.
- Okeke-Ihejirika, P. et Bukola, S. (2018). Men Become Baby Dolls and Women Become Lions: African Immigrant Men's Challenges with Transition and Integration. *Canadian Ethnic Studies*, 50(3), 91-110.
- Pitt, R.S., Sherman, J. et Macdonald, M.E. (2015). Low-income working immigrant families in Quebec: Exploring their challenges to well-being. *Can J Public Health*, 106(8), 539-545. DOI:10.17269/CJPH.106.5028 (Consulté le 21 avril 2021).
- Rochman, J. et Tremblay, D.G. (2012). Que peuvent faire les villes pour favoriser la conciliation travail-famille et le bien-être des citoyens? *Gestion*, 37, 34-44. <https://www.cairn.info/revue-gestion-2012-4-page-34.htm> (Consulté le 21 avril 2021).

- Ross-Nadié, E. (2022a). Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.121-133). Éditions JFD.
- Ross-Nadié, E. (2022b). « Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec ». Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 121-134). Éditions JFD.
- Røysum, A. (2020) The job-seeking experiences of resourceful female immigrants and the impact on their self-efficacy beliefs. *European Journal of Social Work*, 23(1), 173-184. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1476328> (Consulté le 21 avril 2021).
- Sarmiento, J.A.R. (2019). *La perception des immigrants colombiens de leur processus d'intégration à Québec* [mémoire de maîtrise]. Université Laval.
- Wilson-Forsberg, S. (2015). “We Don’t Integrate; We Adapt:” Latin American Immigrants Interpret Their Canadian Employment Experiences in Southwestern Ontario. *Journal of International Migration and Integration*, 16, 469-489. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0349-1> (Consulté le 21 avril 2021).
- Woo, K. (2019). *Polit & Beck Canadian essentials of nursing research* (4<sup>e</sup> éd.). Wolters Kluwer.



# TROISIÈME PARTIE

## Expériences particulières







# 9

## LE DÉFI D'UNE JEUNESSE D'ESPRIT AU TRAVAIL POUR PLUS D'HUMANITÉ

Reinelde Landry  
Université du Québec à Trois-Rivières  
[reineldel2011@gmail.com](mailto:reineldel2011@gmail.com)

### INTRODUCTION

Dans le questionnement sur la place, le rôle et l'influence des femmes dans la société actuelle, les effets que l'environnement peut avoir sur elles et dans les organisations sont à prendre en compte. Toutefois, leur attitude combative ou défaitiste est considérable. C'est pourquoi je souhaite partager ma conception du travail, éclairée par quelques assises théoriques liées à la gestion de l'éducation, entre autres domaines, mon expérience et les valeurs qui y sont privilégiées. À travers un parcours atypique, j'ai pu concilier le travail personnel, familial, social et professionnel en y éprouvant suffisamment de satisfaction et de plaisir pour persévérer pendant près de cinquante ans dans cette situation. Si mon cheminement m'a conduite à des fonctions exercées sur le plan local, régional et national, c'est que j'y trouvais la motivation à conserver une jeunesse d'esprit dans et par le travail. Je débiterai en expliquant ce que cette motivation signifie pour moi. Puis, après avoir exposé plusieurs points de vue sur mon rapport au travail et le sens de celui-ci, je présenterai mon parcours familial, social, professionnel, tantôt bénévole, tantôt rémunéré, qui revêt un caractère plutôt inhabituel pour le début des années 1970. Par la suite, je partagerai des avantages et des défis à être femme au travail aujourd'hui, dont plusieurs sont appuyés par des données de la recherche. Pour conclure, je tenterai de synthétiser comment les embûches que j'ai rencontrées, comme pour bien d'autres femmes, sont des leviers dans la construction d'une société plus égalitaire et plus équitable. Enfin, une invitation est faite aux femmes à s'engager dans des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes au travail pour plus d'humanité dans notre société.

## 1. JEUNESSE D'ESPRIT AU TRAVAIL

En tant que femme, comment se satisfaire au travail malgré les défis à relever? La fécondité dans l'action ne se trouve-t-elle pas dans la jeunesse d'esprit? Être jeune d'esprit au travail, quel que soit son âge, c'est cette capacité à se découvrir, à communiquer avec les autres, à s'engager de façon constructive à progresser. C'est aussi contribuer à l'évolution sociale par la mise à profit de ses ressources. Citons quelques attributs qui caractérisent cette posture : la curiosité, la soif de connaissances, la créativité, la tolérance à l'ambiguïté, la confiance, l'audace et l'optimisme. La curiosité et le désir de connaître engendrent le questionnement sur soi, sur sa culture, sur l'environnement, sur les événements et les mécanismes qui les déclenchent. La personne est confrontée à la nouveauté, à la recherche d'informations, à l'analyse, d'où l'intérêt, l'enthousiasme et la perspicacité à saisir les interactions entre les phénomènes ou à en créer. En développant sa créativité, la personne libère son imaginaire et peut ainsi générer des idées, concrétiser des projets inspirants et innovateurs et développer des produits, voire des solutions nouvelles à différentes problématiques. La tolérance à l'ambiguïté, dans un contexte incertain, est favorable au développement du potentiel créatif. La personne devient habile à prendre des risques calculés et peut, aisément, sans culpabilité, considérer ses erreurs comme des outils pour apprendre. La part d'inconnu dans les situations n'empêchera pas la personne de prendre des décisions avec la perspective de la réussite, compte tenu de la confiance en ses moyens déjà éprouvés. L'audace facilite la recherche d'avenues différentes pour continuer d'avancer sereinement et avec enthousiasme. Les réussites engendrées par l'application de ces attitudes auront comme effet de consolider l'estime de soi, le jugement critique, le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2003) et l'enthousiasme. Cette disposition intérieure a été pour moi un fil conducteur pour tisser ma vie personnelle, familiale et ma carrière professionnelle de la façon la plus harmonieuse possible. Comme le confirment les travaux de Dubar (2000, 2001, 2002), Landry (2012) et Sainsaulieu (1985), le travail contribue à structurer la vie individuelle et sociale. Même si j'avais besoin de travailler pour acquérir plus d'indépendance et une sécurité financière, il m'apparaissait important de dégager le sens que je donnais personnellement à cette dimension de ma vie. La réflexion consentie pour analyser mon rapport au travail m'a amenée à faire des choix éclairés tout en respectant mes valeurs.

## 2. RAPPORT AU TRAVAIL ET SENS DE CELUI-CI

Les changements dans la société, comme la transformation des modèles familiaux des années 1970 à nos jours, la mondialisation et l'internationalisation, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, qui se multiplient de façon vertigineuse depuis une vingtaine d'années, mènent à un questionnement sur l'importance accordée par les femmes et les hommes professionnels au travail. Jetons un regard sur l'évolution de ce concept. Selon Goldthorpe, Lochwood, Bechhofer et Platt (1968), dans les années 1960, le rapport au travail était entièrement déterminé par la vie en dehors du travail, et l'expérience elle-même n'avait pas à être prise en compte dans la définition du rapport au travail. Deux décennies plus tard, Dex (1988) a voulu déterminer si les femmes développaient un rapport au travail spécifique à elles selon un modèle explicatif basé sur le genre, plutôt que sur le modèle basé sur les caractéristiques du travail et utilisé régulièrement par et pour les travailleurs masculins. Les résultats de Dex confirment les conclusions des travaux menés par Agassi (1982, 1989) sur le rapport au travail des femmes de l'Allemagne (de l'Ouest), des États-Unis et d'Israël. Agassi, elle, a conclu qu'il n'y a pas de différence fondamentale ou inexplicable par des effets de situations, entre les différents déterminants du rapport au travail chez les femmes et les hommes. Ainsi, quand les variables des caractéristiques du travail sont contrôlées, les différences entre femmes et hommes disparaissent. Donc, la femme ou l'homme n'est pas prédisposé à développer un certain type de rapport au travail; ce sont plutôt les conditions du travail, son contenu, son contexte et la situation de vie, qui jouent un rôle dans la définition de ce rapport. Les femmes et les hommes se soucient de manière égale de la liberté au travail, accordent la même importance au contenu du travail et éprouvent la même confiance dans leur capacité à mener un travail plus exigeant. Ces constats sont encore d'actualité, 30 ans après. Toutefois, les femmes sont beaucoup moins intéressées à s'engager dans les organisations syndicales. De plus, 46 % des femmes se considèrent comme le gagne-pain familial, comparativement à 76 % d'hommes. Plus de femmes sont gênées par les conditions de travail liées à la propreté des lieux, mais elles semblent prêtes à les accepter (Ferreras, 2007). En 2021, même s'il y en a encore qui adoptent de telles attitudes, plusieurs femmes osent mettre leur créativité à profit en proposant des lieux de travail plus accueillants et plus ergonomiques, en les aménageant elles-mêmes avec audace.

Une étude de Mercure, Vultur et Fleury (2012) a été menée au Québec auprès de jeunes travailleuses et travailleurs et d'un groupe mixte dont l'âge était plus avancé. L'analyse sur le rapport au travail a porté sur la centralité du travail, sa finalité principale et les attitudes à l'égard des normes

managériales dominantes. Les résultats révèlent que les valeurs et attitudes relatives au travail chez les jeunes femmes et les jeunes hommes étaient sensiblement les mêmes. Toutefois, les jeunes n'accorderaient pas autant d'importance au travail que les personnes plus âgées. Leurs aspirations à l'égard de leur emploi seraient moins élevées. En général, le travail occupe le deuxième rang dans l'échelle de valeurs des individus, après la vie privée. Pour la majorité de l'ensemble des personnes participant à l'étude, la vie de couple et la vie familiale constituent les valeurs les plus importantes de leur vie. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est revendiqué avec une très grande intensité par les travailleuses et travailleurs, autant par les jeunes que par les personnes plus âgées. Ils souhaitent investir plus de temps avec la famille et la vie de couple. Ces constats confirment les résultats de plusieurs recherches effectuées au Québec et ailleurs (Pronovost, 2007; Davoine et Meda, 2009).

Autant chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes, le rapport au travail de nature instrumentale est prégnant, c'est-à-dire que le travail est le moyen de subvenir à des besoins extérieurs au travail lui-même : gagner de l'argent, rencontrer d'autres personnes ou encore obtenir un statut dans la hiérarchie pour un meilleur salaire. À l'opposé, d'autres personnes entretiennent un rapport expressif au travail : celui-ci est précisément considéré comme une fin en soi, un lieu d'expression de leur épanouissement personnel et de leur caractère unique dans l'organisation (Ancitil, 2006; Ferreras, 2007). Dans ces circonstances, il y a un engagement et un investissement de soi dans le travail pour se valoriser et même se dépasser comme personne. La recherche d'équilibre est présente comme condition de bien-être personnel dans tous les aspects de la vie. Les personnes qui réussissent à dégager un sens expressif à leur travail plutôt qu'uniquement instrumental considèrent le travail comme un lieu d'épanouissement personnel contribuant à leur construction identitaire sur le plan personnel et social (Ancitil, 2006; Landry, 2012). Pour trouver du sens, il s'agit de nourrir chez les personnes une cohérence entre ce qu'elles poursuivent comme intention, ce qu'elles disent vouloir entreprendre comme engagement personnel et professionnel et ce qu'elles font dans la pratique. Il s'agit de produire du bien-être dans l'efficacité (Dutton et Glynn, 2009).

### 3. PARCOURS ATYPIQUE

À 17 ans, je me suis orientée en pédagogie dans le but d'enseigner auprès des adolescentes et adolescents. Ayant obtenu un baccalauréat en pédagogie en 1967, j'entre dans la profession à 20 ans. Nous n'étions que trois femmes à débiter notre carrière avec cette formation dans une école d'une trentaine

d'enseignantes et d'enseignants. Être femme au travail, c'est une histoire vécue avec la volonté de contribuer à l'éducation avec compétence et générosité. J'ai voulu exceller dans ma formation, et celle que j'allais offrir en tant que pédagogue, dans un souci de bien-être personnel et professionnel. À travers mon parcours, je suis convaincue d'avoir fait des choix qui m'ont valu de réaliser, avec passion, plaisir et ténacité, à la fois mes engagements personnels, familiaux et professionnels. Durant l'enfance de nos quatre enfants, j'ai choisi de consacrer la plus grande partie de mon temps à leur éducation. Je voulais construire, avec mon époux, un environnement physique, socioaffectif et intellectuel stimulant pour eux. À cette époque, j'ai opté pour une tâche d'enseignement en soirée auprès des adultes. J'ai eu le privilège de réaliser des projets en famille qui étaient connexes à l'éducation. Ainsi, l'ornithologie a permis un apprivoisement et une familiarisation à la démarche scientifique par l'observation, la prise de notes, la discussion, l'appropriation de données d'expertes et d'experts dans le domaine. L'apiculture a été un autre volet d'apprentissage de cette branche de l'agriculture. J'ai pu développer des compétences en commercialisation de produits. Le plein air, par des excursions en montagne en toute saison ou sur la mer, a facilité une harmonisation des activités pour le maintien d'un équilibre sur le plan de la santé physique et mentale. L'importance accordée à la vie artistique pour parfaire la dextérité manuelle et le sens de l'esthétique a été marquante aussi bien dans ma vie familiale que ma vie professionnelle.

Tout en enseignant le français à temps partiel pendant plus de 20 ans, mes différentes formations universitaires de 2<sup>e</sup> cycle m'ont permis d'exercer un travail communautaire dans le domaine de la pastorale pendant quelques années. À partir de 1992, le travail professionnel m'a conduite à des postes de gestion à plein temps jusqu'à la fin de ma carrière professionnelle en décembre 2014. Il allait de soi que j'allais décrocher une formation universitaire de 3<sup>e</sup> cycle dans le domaine. Directrice adjointe pendant six ans dans des écoles secondaires, j'ai accédé au poste de direction d'écoles primaires en milieu rural. Expérience de courte durée, puisque mes services ont été requis au ministère de l'Éducation en 1998 comme spécialiste en sciences de l'éducation pour la rédaction de nouveaux programmes d'enseignement préscolaire, primaire et secondaire. On m'offrait un univers où la créativité me procurait un enthousiasme et une énergie renouvelés par les défis quotidiens, tant sur le plan des contenus à découvrir que des contacts à créer et à entretenir avec le monde universitaire et celui de la pratique au Québec. Parallèlement à cette fonction, j'ai assumé la coordination de rencontres nationales pour les gestionnaires de l'éducation et la formation de personnes-ressources pour les cadres intermédiaires, les conseillères et conseillers pédagogiques et un certain nombre de personnes enseignantes pendant

neuf ans. De plus, à l'intérieur de cette fonction, j'ai fait partie d'une équipe de formation à l'accompagnement pour le ministère de l'Éducation, laquelle était dirigée par Louise Lafortune, professeure à l'UQTR. Chargée de cours à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) à temps partiel en sciences de l'éducation, j'ai eu l'occasion de présenter le nouveau programme de formation de l'école québécoise dans le cadre d'un programme de formation continue pour le personnel enseignant. Pendant ces années de travail, j'ai poursuivi mes études doctorales et déposé ma thèse en décembre 2012. Cette thèse était liée à mon champ de travail : *Processus de construction de l'identité professionnelle de directions d'établissement scolaire à travers leur leadership pédagogique par une méthodologie axée sur une pratique réflexive guidée* (Landry, 2012). Je venais de réussir un défi que mon entourage professionnel considérait comme trop audacieux ! À 61 ans, je suis retournée dans le milieu scolaire comme directrice des services pédagogiques dans un collège d'enseignement privé au secondaire durant sept ans. Il n'y a pas d'âge pour contribuer à l'éducation quand on a les compétences, l'énergie pour offrir ce service avec efficacité et plaisir, et la collaboration des personnes du milieu.

L'organisation d'événements à caractère national a été pour moi une occasion de tisser un réseau avec des équipes de travail dont les membres étaient issus des différentes régions du Québec. Même si la concentration des professionnelles et professionnels de l'éducation engagés se dessinait dans les villes, j'ai su apporter les arguments de différenciation sociale, administrative et culturelle des milieux ruraux éloignés des unités de service du gouvernement. Le partenariat des écoles privées et des écoles publiques a fait partie des engagements et des décisions pour l'avancée des travaux de réflexion, de rédaction et de formation lorsque j'étais en poste au ministère de l'Éducation. Même si la préoccupation d'une représentation égale de femmes et d'hommes dans les équipes de travail n'était pas toujours partagée, j'ai consacré beaucoup d'énergie pour recruter des collègues en ce sens. D'ailleurs, les résultats de recherche de Baudoux (2002) et Shakeshaft, Brown, Irby, Grogan et Ballenger (2006) ont influencé ma prise de position. Ces auteures relatent que les femmes en situation de leadership favoriseraient la coopération et les relations humaines dans un mode de gestion collégiale avec une disposition à l'innovation. Les hommes privilégieraient davantage les rapports hiérarchiques : ils seraient davantage centrés sur les résultats et la compétition avec une vision traditionnelle, peu propice à l'innovation (Beaton, McKay et Rouleau, 2007; Dionne-Simard, Galarneau et Larochelle-Côté, 2016; Laplante, Tougas, Beaton et Bellehumeur, 2011).

J'ai choisi de poursuivre des formations universitaires pour bien saisir les attentes et les besoins des jeunes et de la société, tout en étant en mesure de contribuer positivement à poser les questions pertinentes et de construire des réponses aux différentes problématiques en éducation. Mon souci d'assises théoriques solides facilitait la confrontation des idées et des représentations des différents personnels auprès de qui j'exerçais ma fonction d'enseignante, de responsable de services ou de direction. D'une responsabilité à l'autre, c'est le sentiment de pouvoir servir efficacement la cause de l'éducation et celle des femmes dans ce domaine qui me tenait à cœur avec ténacité. D'ailleurs, j'avais souvent la perception que leur place était occultée. Les propos de Lafortune (2022a-b) et Páez Pérez (2022a-b) confirment cette impression.

#### **4. AVANTAGES À TIRER ET DÉFIS À RELEVER**

À l'aube de mes 75 ans, dans cette section, je partage une analyse sommaire de mon parcours de vie à travers mes engagements personnels, familiaux et professionnels.

##### **4.1 TRAVAIL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

J'ai quitté ma tâche régulière d'enseignement à temps complet au début des années 1970 pour une tâche à temps partiel en soirée. Une telle option de vie professionnelle n'était pas rare afin de la concilier avec la vie familiale. Même si les dettes d'études étaient encore présentes dans le décor financier, j'avais confiance que l'ingéniosité pour économiser sur les frais d'entretien familial justifiait mon choix. Et l'expérience a donné raison à la jeunesse d'esprit. En 2013, chez les personnes de 25 ans et plus au Québec, 271 300 hommes contre 502 700 femmes exercent un travail à temps partiel. La principale raison donnée est le choix personnel. Toutefois, près de 10 fois plus de femmes que d'hommes font le choix de travailler à temps partiel pour prendre soin de leurs enfants. Selon Statistique Canada (2013), le pourcentage de femmes qui le font pour des raisons parentales est de 10,5 %, pour 2,1 % chez les hommes. Quand j'ai offert à nouveau mes services à temps plein quand ma charge familiale a diminué, n'ayant pas d'ancienneté, je me suis retrouvée avec des tâches d'enseignement disparates. Grâce à ma formation diversifiée, j'ai quand même pu trouver du plaisir à relever ce défi pendant près de dix ans. En voulant accorder du temps à la maternité et mener une carrière au ralenti, j'ai dû accepter la discontinuité de certains privilèges, dont l'ancienneté. C'est le cas de nombreuses femmes, comme le démontrent Descarries et Corbeil (2002a-b) et Höpfl et Atkinson (2001). Leurs recherches démontrent que les femmes célibataires ont plus de facilité

à réussir leur carrière que les mères, vu la multiplicité de leurs rôles. Encore aujourd'hui, les femmes retardent la maternité jusqu'à la trentaine pour s'assurer d'une bonne situation professionnelle (Drolet, 2002; Provencher, Milan, Hallman et D'Aoust, 2016).

#### **4.2 TRAVAIL DOMESTIQUE ET FORMATION CONTINUE**

Le travail domestique est défini par Eichler et Albanese (2007, p. 227) comme « la somme de toute tâche physique, émotionnelle ou spirituelle qui est réalisée pour maintenir la vie quotidienne de son ménage ou de celui d'autrui ». Dans ma vie personnelle, le travail domestique était partagé durant la journée avec ma belle-mère qui faisait vie commune avec nous. En soirée, le père assumait la garde des enfants et partageait les activités ménagères avec sa mère. Avec cette aide, j'ai pu assez aisément parfaire mes études universitaires, même à distance. L'université était située à plus de 500 kilomètres de notre résidence. La liberté de gérer mon horaire durant la journée m'a permis d'élargir mes champs de compétences professionnelles et techniques. Ma soif de connaissances bien étanchée à cette époque compensait l'imposante charge de travail non rémunéré.

Aujourd'hui, au Québec, le travail domestique est un peu mieux réparti entre les femmes et les hommes qu'ailleurs dans le pays et même dans le monde. L'accroissement de la main-d'œuvre féminine, l'avènement des garderies et la volonté politique du Québec d'amener les pères à s'engager davantage dans l'éducation de leurs enfants par les congés paternels non transférables ont permis d'améliorer la situation. Toutefois, les femmes, peu importe leur situation d'emploi, consacrent plus de temps que les hommes aux tâches ménagères. Ce sont elles qui adaptent le plus leur horaire aux besoins de leurs proches (Couturier et Posca, 2014). Et si on constate une plus grande participation des hommes aux tâches ménagères, une étude révèle que plus un homme participe aux tâches ménagères, plus le couple est en danger de vivre une rupture (Hansen et Slagsvold, 2012).

Les femmes étant plus présentes sur le marché du travail, elles consacrent moins de temps aux tâches domestiques, qui sont non rémunérées. Toutefois, elles en demeurent les principales responsables (Organisation de coopération et de développements économiques [OCDE], 2011; Raworth, 2018). Selon Moyser et Burlock (2018), en 2015, les femmes au Canada y passaient en moyenne 3,9 heures par jour comme activité principale et les hommes, 2,4 heures. Elles étaient plus nombreuses que les hommes à occuper un travail à temps partiel. Toujours selon Moyser et Burlock (2018), en 2015, les femmes consacraient en moyenne 3,9 heures par jour à effectuer un travail rémunéré, alors que ce nombre était en moyenne de 5,2 heures par



jour chez les hommes. Cependant, en cumulant le travail rémunéré et les tâches non rémunérées, le volume de travail des femmes était en moyenne plus élevé de 1,2 heure par jour, comparativement à celui des hommes.

### **4.3 ÉQUITÉ SALARIALE**

Comme j'ai débuté ma carrière d'enseignante en 1967, j'ai bénéficié d'une rémunération basée sur l'équité salariale qui avait été acquise par de chaudes luttes syndicales au cours des années précédentes. Toutefois, pour les services d'enseignement à l'éducation des adultes au cours des années 1970 et 1980, nous recevions un salaire de 15 % inférieur à celui de la convention collective des enseignantes et enseignants. Il existe encore des écarts entre la rémunération des femmes et des hommes dans certains métiers ou professions exercés majoritairement par des femmes. En 2013, cet écart a d'ailleurs atteint son plus haut sommet en 10 ans, entre autres causes, une augmentation du salaire horaire moyen plus faible pour les femmes, soit 0,7 %, que pour les hommes, 2,2 %. « Pour chaque heure travaillée, un homme gagnait en moyenne 2,91 \$ de plus qu'une femme » (Kilolo-Malambwe et Rabemananjara, 2014, p. 32).

Après de nombreuses revendications de femmes et d'organisations syndicales, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi sur l'équité salariale* le 21 novembre 1996. Elle vise à enrayer la discrimination systémique vécue par les personnes occupant des emplois dans des catégories majoritairement féminines dans les lieux de travail de plus de dix personnes salariées. Les catégories d'emploi sont évaluées à partir des facteurs suivants : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail. Les gestionnaires seraient dans l'obligation de rémunérer adéquatement les catégories d'emplois à prédominance féminine. Entre les années 2000 et 2015, depuis la mise en application de la Loi, l'écart salarial entre hommes et femmes a diminué de 6,6 % au Québec. Le salaire horaire moyen des femmes est passé de 15,06 \$ à 22,31 \$. (Statistique Canada, 2015).

### **4.4 GESTION DE L'ÉDUCATION**

Les postes de direction en éducation ont majoritairement été octroyés aux hommes dans les écoles publiques du Québec pendant de nombreuses décennies. Cependant, dans les écoles privées destinées aux filles, des religieuses occupaient cette fonction. J'ai posé ma candidature au poste de direction d'une école secondaire en 1992, car j'avais été sollicitée par un groupe d'enseignantes et d'enseignants prétextant qu'il fallait une femme

pour améliorer le climat et diminuer la violence dans le milieu. Ils m'assuraient de leur solidarité pour effectuer rapidement des changements dans la vie scolaire. Le contexte était particulier puisque d'une part, un homme avait été assigné à ce poste de façon non officielle et il venait de terminer une année de formation universitaire pour se conformer aux exigences de la fonction. D'autre part, l'association des directions exigeait un affichage de poste, comme l'habitude. Les procédures se sont multipliées pendant une période de plus de trois mois avant que je sois choisie. Ce poste avait été occupé par des hommes pendant 25 ans, à l'exception d'une religieuse au tout début des années 1970. De façon générale, le milieu s'attendait à ce que ce soit celui qui terminait sa formation qui obtienne le poste de direction adjointe. Héon et Mayrand (2003) ont recensé quelques travaux de recherche qui ont permis de dégager les facteurs influant sur les mécanismes d'accès aux femmes à un poste de gestion scolaire. Ces auteures ont constaté que « les premières barrières rencontrées ont trait au processus d'engagement, plus particulièrement aux étapes du recrutement, de la présélection et de la sélection » (p. 159). Selon elles, les barrières à franchir pour les candidates peuvent être d'ordre social, structurel ou organisationnel, politique ou économique.

Mon insertion au poste de direction a été facilitée par la clarification de ma vision de l'éducation et le partage des différentes conceptions au regard de la formation continue du personnel scolaire, du processus d'apprentissage des élèves, de l'autorité et sa reconnaissance tant par les adultes que par les élèves. L'enthousiasme et le doigté manifestés à intervenir en gestion de conflits et dans les situations ambiguës ont été un atout pour moi. Des solidarités se sont déployées à l'école. La prise en compte des besoins et intérêts des individus et des groupes de travail ont été des atouts dans le milieu. Le travail en coopération (Landry, 2015) a permis de connaître les différents modèles d'intervention pour que chacune et chacun puisse y trouver du plaisir et de l'efficacité. Par exemple, le personnel s'est attablé pour construire en groupe leur savoir à propos des concepts clés : du programme de formation dans les différentes matières, des démarches pédagogiques, de la communication avec les élèves et les parents et de la gestion de conflits. Toutefois, le désir d'atteindre rapidement les objectifs prévus a pu indisposer certaines personnes préférant des interventions plus lentes. La pratique réflexive a été un outil intellectuel précieux pour réguler des attitudes et des pratiques et instituer des questionnements plus efficaces au sein des groupes de réflexion. Encore là, les assises théoriques ont été des outils aidants. L'utilisation de moyens d'animation, tels la prise de décision par consentement, c'est-à-dire orientée par une solution sans objection raisonnable, permet la prise en compte de chacune des personnes, le

déploiement des compétences et le respect de toutes les personnes engagées dans le processus et, par la suite, un engagement dans la réalisation du projet.

À partir des statistiques fournies par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), Héon et Mayrand (2003) ont dressé un tableau qui met en évidence la différence de représentation des femmes en poste de direction ou de direction adjointe dans les écoles du Québec :

**Tableau 1** Personnel de direction et de direction adjointe des écoles des commissions scolaires selon l'ordre d'enseignement au Québec<sup>1,2</sup>

Enseignement	Direction Nombre de personnes (%)			Direction adjointe Nombre de personnes (%)		
	1989	1993	1998	1989	1993	1998
<b>Primaire</b>						
Femmes	572 (30)	669 (35)	753 (44)	195 (52)	200 (56)	193 (61)
Hommes	1 327 (70)	1 250 (65)	947 (56)	179 (48)	158 (44)	122 (39)
<b>Secondaire</b>						
Femmes	82 (15)	870 (16)	136 (27)	198 (21)	267 (28)	259 (34)
Hommes	453 (85)	369 (84)	369 (73)	750 (79)	695 (72)	495 (66)

Le taux de représentation des femmes a augmenté de 16 % pendant la période 1990 à 1995. Au cours de cette période, il y a eu de nombreux départs à la retraite, un alourdissement des tâches de gestion et l'obligation de détenir un diplôme ou une maîtrise pour accéder à la direction.

#### 4.5 ÉLÉMENTS À CONNOTATION NÉGATIVE POUR L'EMBAUCHE DES FEMMES

Les caractéristiques telles que l'âge, le niveau de scolarité, l'état matrimonial, la présence d'enfants à charge et l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, la monoparentalité, l'appartenance à une minorité visible, les heures de travail... toutes peuvent être mises en cause pour l'accès à des postes de

1. Les données sont annuelles, sauf en 1998 où elles sont relevées en date du 30 septembre.  
2. Source : Tableau-synthèse réalisé par L. Héon et N. Mayrand (2003, p. 162) à partir des données inscrites au *Bulletin statistique de l'éducation* (MEQ, 2000, p. 1).

direction et à l'aisance à y œuvrer. Baudoux (1997), Héon et Mayrand (2003), Guillot (2022a-b) et Lafortune (2022a-b) relèvent aussi des pratiques discriminatoires dans le milieu, par exemple : 1) la discrimination indirecte au cours du processus de sélection par le choix de critères ou d'une procédure qui excluent les candidatures des femmes, ou encore par l'intervention de stéréotypes et de préjugés lors de l'évaluation des compétences des candidates et candidats de sorte que le jugement est différent selon le sexe à partir d'un même critère d'évaluation; 2) les pratiques de dissimulation des candidates en présentant une fonction sans féminiser le langage, entre autres moyens; 3) la discrimination par l'emploi de critères qui excluent automatiquement une catégorie sociale. Le rapport de Boulet (2014) confirme que des femmes sont bien moins rémunérées que des hommes à des postes de direction.

#### 4.6 RIVALITÉS FÉMININES

Il existe des rivalités entre les femmes gestionnaires et les femmes employées et il en existe aussi entre les employées. Comme directrice adjointe, ce sont des femmes qui me reprochaient de ne pas porter de talons hauts lors des rencontres publiques. Dans cette école, les graffitis à forte concentration de dessins ou commentaires injurieux à propos des femmes s'accumulaient sur les murs des salles de classe, des toilettes et des corridors depuis de nombreuses années. Comment expliquer que cette situation ne changeait pas? La direction masculine ne s'apercevait-elle pas du phénomène? Les femmes non plus? Dès mon arrivée à la direction, un petit groupe de femmes, qui n'avaient pas été entendues auparavant, m'a demandé d'intervenir. Tout un chantier à entreprendre pour mettre un frein au mouvement de salissage! En s'interrogeant sur les comportements, quelle surprise d'entendre dire, par une femme de surcroît : *Elles ont mérité ces insultes; c'est ça la mentalité chez les jeunes*, ou encore, *il y a d'autres priorités à prendre en compte*. Qu'une femme acquiesce à de tels jugements ou les émette elle-même était inadmissible, et c'était aussi inacceptable de la part des hommes. Il a fallu des heures de travail supplémentaires bénévoles pour nettoyer, peindre et assurer une discrète surveillance afin de maintenir la propreté des lieux assainis. L'optimisme et la ténacité étant des qualités contagieuses, en une année, grâce à la collaboration de quatre femmes et de deux hommes, les mille élèves circulaient dans une école redevenue propre. La jeunesse d'esprit a eu gain de cause.

Au-delà des gestes, la rivalité féminine au travail peut se manifester dans les paroles ou dans les silences. Les femmes étant moins nombreuses aux postes d'influence, leurs priorités passent souvent sous silence au profit de celles des hommes. Les femmes gestionnaires sont plus rares en éducation, même si la tendance leur est favorable depuis les années 2000.

On peut par ailleurs remarquer que des femmes vont pencher du côté du pouvoir. S'il s'agit d'une autorité masculine, certaines femmes veulent avoir toute son attention. Elles cherchent à être les meilleures afin de séduire cette représentation paternelle, ce personnage tout-puissant dont on veut l'attention (Houel, 1998). Alors que, devant une directrice admirée par certaines, on peut retrouver chez d'autres le comportement de l'adolescente vis-à-vis de sa mère laquelle, au moindre reproche, rejette son autorité, explique Houel (1998). La gestionnaire peut, nous rappelle l'auteure, se servir de cette position avec les femmes pour les mater ou pour conforter son pouvoir, son autorité. Diriger des femmes, pour une femme, s'avère une tâche difficile. « Celles-ci, en effet, surtout si elles sont jeunes, rejettent souvent ce rôle de "bonnes mères" que certaines femmes cadres entendent jouer, car elles le vivent en termes d'emprise, voire de harcèlement » (Houel, 2014, p. 71). Souvent, en situation de conflit avec une femme, elles vont recourir à un arbitrage masculin. Dans une telle relation, il s'agirait de régler intérieurement les problèmes vécus à l'enfance et à l'adolescence afin d'entretenir une relation adulte à l'égard des figures d'autorité ou comme figure d'autorité.

Il arrive que les rivalités dans le milieu scolaire soient ressenties entre des femmes à l'arrivée de jeunes recrues. L'image de la jeunesse d'esprit, du dynamisme et de la joie de vivre dérange l'ordre établi. Ces personnes deviennent menaçantes alors qu'il est avantageux pour une organisation d'accueillir de nouvelles ressources qui peuvent contribuer à développer des compétences collectives. Si l'intégration des jeunes femmes se faisait par mentorat, n'y aurait-il pas là une occasion de travailler en synergie ?

Que penser des commentaires disgracieux à l'égard de la femme enceinte, qu'elle soit gestionnaire ou employée, à propos de ses congés parentaux, des absences motivées par sa condition temporaire ? Houel (2014) avance que des femmes cadres camouflent parfois leur maternité et portent un jugement sévère sur celle des femmes qui sont sous leurs ordres, maintenant ainsi la division et les barrières sociales entre femmes. Cette problématique aurait avantage à être envisagée sous un angle différent : si toutes les femmes n'ont pas vécu l'expérience de la maternité, elles ont toutes vécu l'expérience d'être fille et d'opter pour la solidarité.

#### **4.7 RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ**

Les femmes gestionnaires, me semble-t-il, ont besoin d'un réseau de femmes puisqu'elles se trouvent en minorité dans les organisations (Guillot, 2022a-b). Que ces réseaux soient sous forme d'entraide ou de mentorat, ils offrent aux femmes une plateforme pour la saisie rapide de l'information et des possibilités d'avancement intéressantes, l'échange de services, la discussion, le

développement de compétences managériales, la réflexion sur les enjeux liés à la violence faite aux femmes, l'intimidation, les rivalités féminines, la banalisation des stéréotypes, les inégalités de genre. Par exemple, Mvumbi-Mambu (2022a-b) relate l'expérience de solidarité vécue avec des femmes qui lui auront facilité l'accès à l'université de son choix en plus de l'aider à accéder au monde de l'emploi dans des conditions favorables à son contexte familial et professionnel. Selon Yang, Chawla et Uzzi (2019), pour réussir professionnellement, les femmes ont besoin d'un degré de centralité très élevé au travail et d'un cercle rapproché. De plus, il faut que ce cercle cultive des contacts avec des femmes au profil différent d'elles, ce qui augmente la quantité d'informations disponibles. Toutefois, la qualité les sert mieux que la quantité. Des situations se présentent dans lesquelles les femmes ont le sentiment d'être seules, isolées pour défendre leurs points de vue (Lafortune, 2022a-b). La peur de ne pas être considérées à leur juste valeur peut freiner leur dynamisme. D'où la nécessité d'être à l'affût pour offrir un rempart à ces femmes, et soutenir les actions à poser pour féminiser davantage les organisations (Guillot, 2022a-b). La misogynie existe chez certaines femmes (Houel, 2014). Elle se règle par la prise de conscience d'une telle posture et par une volonté de se connaître, de comprendre ses difficultés relationnelles, et de régler ses conflits pour grandir personnellement et professionnellement.

#### **4.8 STÉRÉOTYPES ET FÉMINITÉ CRÉATRICE**

Les stéréotypes sont des clichés, des croyances, des opinions toutes faites basés sur des généralités, visant un ensemble de personnes à qui on applique les mêmes caractéristiques. Ils sont réducteurs des personnes, de leurs différences personnelles et de leur potentialité. Les stéréotypes sexuels associent les femmes et les hommes à des univers séparés avec des caractéristiques distinctes. Ces stéréotypes exercent une influence sur les personnes et la vie en société en imposant des carcans dont il peut être difficile de se libérer pour devenir et être qui on peut et veut devenir. Ils contribuent à reproduire des inégalités entre les femmes et les hommes. Lafortune (2022a-b) et Guillot (2022a-b) relatent différentes situations vécues en ce sens.

Au Québec, il existe encore aujourd'hui de ces inégalités où les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes. Voici des exemples : elles consacrent plus de temps aux responsabilités familiales et on considère qu'elles sont moins engagées envers leurs employeuses et employeurs; elles sont moins bien rémunérées à travail égal et elles se retrouvent majoritairement dans les emplois moins bien rémunérés (Cloutier-Villeneuve, 2018), considérant les efforts officiels pour atteindre l'égalité, cette réalité est également vécue à Cuba (Páez Pérez, 2022a-b); elles sont plus souvent victimes de violence

conjugale et encore plusieurs considèrent qu'elles ont moins d'habiletés de leadership que les hommes. Elles ont moins la chance d'occuper des postes de pouvoir en politique et en emploi. Elles sont confinées dans un nombre beaucoup plus restreint de métiers et de professions que les hommes; elles seraient plus disposées aux études du domaine social que celui des sciences; ainsi, Lafortune (202a-b) fait état de son choix de l'enseignement plutôt que celui de la recherche en mathématiques. Les femmes seraient douées pour prendre soin des personnes, moins pour diriger des projets, des entreprises; on leur refuserait des promotions et des formations par manque de disponibilité ou d'intérêt; enfin, les femmes subissent des pressions quant à leur apparence physique (Cloutier-Villeneuve, 2018; Guillot, 2022a-b; St-Onge et Thériault, 2014).

La culture organisationnelle des milieux de gestion contribue à la différenciation sexuelle au travail. L'image du gestionnaire est encore masculine (Baudoux, 2005; Heilman, 2001; Lips, 2002). Marchand, Saint-Charles et Corbeil (2007) avancent que pour atteindre des postes de haute direction, les femmes doivent transcender la socialisation typiquement féminine qui les porte à douter de leurs compétences et à éviter les occasions qui donnent de la visibilité. Comme le souligne Páez Pérez (2022a-b), l'accès à l'éducation et à l'emploi constitue la base pour promouvoir la participation active des femmes à la construction d'une nouvelle société. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus les possibilités de travail sont grandes.

Quand elles osent profiter de ces occasions, elles contribuent au changement des perceptions et des rapports dominants. Toutefois, c'est une cause encore en chantier pour les prochaines années (Klynveld, Peat, Marwick and Goerdeler [KPMG], 2019). La manière d'agir des femmes dans les milieux de gestion influence la construction de la féminité et de la masculinité. « La féminité créatrice qui se réaliserait dans le travail et non plus seulement dans la maternité » (Marchand *et al.*, 2007, p. 143).

## CONCLUSION

Dans une perspective de justice, d'équité et d'égalité, les embûches peuvent devenir des leviers dans la construction d'une humanité meilleure. Qu'il s'agisse de faciliter l'accès aux filles et aux femmes à la formation et à différentes conditions de travail, de réclamer et d'obtenir l'équité salariale, d'aider à gravir les échelons vers des postes décisionnels, de faire disparaître les rivalités féminines et les stéréotypes pour construire de véritables solidarités entre femmes et avec les hommes... les chantiers en vue d'exercer une vigilance et un engagement sont nombreux. La prise de position des femmes

pour être reconnues à leur juste valeur n'est pas gagnée à l'avance. Cette responsabilité peut prendre encore le caractère de lutte dans divers milieux de travail d'ordre technique ou professionnel et d'une quête constante de bien-être au travail (Biétry et Creusier, 2015). Le langage utilisé, la posture adoptée, l'espace réclamé, les murs repoussés, les projets rêvés et mis à exécution aideront la cause de la justice et de l'équité si ce sont des choix portés par une ou des femmes conscientes de leur force, de leur originalité et de leurs capacités à influencer le milieu et les mentalités. Grandir et faire grandir en dignité, faire autorité par la compétence et la bienveillance, voilà un passeport qui aide à affirmer son identité personnelle et professionnelle au travail quotidien, en négociation ou en période de revendication de ses droits.

La confusion entre complémentarité et égalité des rôles féminins et masculins n'aide pas la cause de la justice et de l'équité. C'est dans une perspective de développer des pratiques et d'adopter des comportements et des attitudes égalitaires qu'on peut espérer une amélioration du tissu social en ce sens. Les promouvoir ne suffit pas. Le sexisme est à bannir, qu'il soit explicite, diffus ou humoristique. L'accès aux différents programmes de formation pour les filles mérite encore un exercice de vigilance auprès des institutions. La pauvreté et la violence vécues par de nombreuses femmes doivent être dénoncées, de même que les situations qui les font perdurer dans ces états. Une position ferme contre les stéréotypes sexuels véhiculés dans la famille, l'école et le milieu de travail peut faire contrepoids à l'indifférence au regard de la sexualisation du tissu social. L'égalité entre femmes et hommes est un projet de société qui englobe les efforts individuels, collectifs et politiques. Il se véhicule par le discours, les lois, les politiques, les actions dans une vision de justice et d'équité pour la croissance et le bien-être de l'humanité. Poursuivons notre engagement dans cette voie. Développons et conservons notre jeunesse d'esprit!

## BIBLIOGRAPHIE

- Agassi, J.B. (1982). *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*. Lexingtonà Books.
- Agassi, J.B. (1989). The Design of Working Time and the Status of Women. Dans J.B. Agassi et S. Heycock (dir.), *The Redesign of Working Time*, (p. 251-257). Edition Sigma.
- Anttil, M. (2006). *Les nouvelles générations et le sens du travail - Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*, Mémoire de maîtrise, Université Laval.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Éditions De Boeck Université.



- Baudoux, C. (1997). Les femmes cadres en éducation et le plafond de verre. Dans Collectif Laure-Gaudreault (dir.), *Femmes, éducation et transformations sociales* (p. 225-245). Les Éditions du remue-ménage.
- Baudoux, C. (2002). Le leadership « féminin » en gestion de l'éducation. Dans L. Langlois et C. Lapointe (dir.), *Le leadership en éducation. De multiples regards, une même passion* (p. 49-74). Éditions La Chenelière/McGraw Hill.
- Baudoux, C. (2005). *La passion de l'université. Les femmes cadres dans la gestion collégiale et bureaucratique*. Les Presses Inter Universitaires.
- Biétry, F. et Creusier, J. (2015). Le bien-être au travail : les apports d'une étude par profils. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 70(1), 11-35. <https://doi.org/10.7202/1029278ar> (Consulté le 2 avril 2021).
- Beaton, A.M., McKay, K. et Rouleau, M.-È. (2007). Force numérique des femmes, perception de menace et solidarité organisationnelle : la perspective des gestionnaires masculins. *Télescope*, 13(4), 80-92. [https://telescope.enap.ca/Telescope/docs/Index/Vol\\_13\\_no\\_4/Telv13n4beaton\\_mckay\\_rouleau.pdf](https://telescope.enap.ca/Telescope/docs/Index/Vol_13_no_4/Telv13n4beaton_mckay_rouleau.pdf) (Consulté le 2 avril 2021).
- Boulet, M. (2014). *Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées*. Institut de la statistique du Québec. [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR\\_FemmeVsHomme2014H00F00.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR_FemmeVsHomme2014H00F00.pdf) (Consulté le 2 avril 2021).
- Cloutier-Villeneuve, L. (2018). *Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec : perspectives au regard des différences de composition de la main-d'œuvre*. Flash-info, 19(1), Institut de la statistique du Québec, 1-17. <https://crdcn.org/%C3%A9carts-de-r%C3%A9mun%C3%A9ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-au-qu%C3%A9becperspectives-au-regard-des> (Consulté le 3 mai 2021).
- Couturier, E.-L. et Posca, J. (2014). *Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable*. Note socio-économique, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). [https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/14-01239-IRIS-Notes-Taches-domestiques\\_WEB.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/14-01239-IRIS-Notes-Taches-domestiques_WEB.pdf) (Consulté le 2 avril 2021).
- Davoine, L. et Méda, D. (2009). Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens? *Informations sociales*, 153, 48-55.
- Descarries, F. et Corbeil, C. (dir.) (2002a). Maternité au cœur des débats féministes. Dans *Espaces et temps de la maternité* (p. 23-50), Édition du remue-ménage.
- Descarries, F. et Corbeil, C. (dir.) (2002b). Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule? Dans *Espaces et temps de la maternité* (p. 456-477), Édition du remue-ménage.
- Dex, S. (1988). *Woman's Attitudes towards Work*. Londres, Palgrave Macmillan.
- Dionne-Simard, D., Galarneau, D. et Larochelle-Côté, S. (2016). *Regards sur la société canadienne. Les femmes dans les professions scientifiques au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14643-fra.pdf> (Consulté le 2 avril 2021).

- Drolet, M. (2002). *Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il?* Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11F0019M2002186> (Consulté le 2 avril 2021).
- Dubar, C. (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Dubar, C. (2001). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* (2<sup>e</sup> éd.). Presses universitaires de France.
- Dubar, C. (2002). *La Socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Dutton, J. E. et Glynn, M.A. (2009). Positive Organizational Scholarship. Dans S.R. Clegg et C.L. Cooper (dir.), *The Sage Handbook of Organizational Behavior* (p. 693-711). Thousand Oaks.
- Eichler, M. et Albanese, P. (2007). What Is Household Work? A Critique of Assumptions Underlying Empirical Studies of Housework and an Alternative Approach. *The Canadian Journal of Sociology*, 32(2), 227-258.
- Ferreras, I. (2007). *Rapport expressif au travail dans Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*. Coll. Académique, Édition Presses de Sciences Po.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. et Platt, J. (1968). *The Affluent Worker: Political Attitudes and Behavior*. Cambridge University Press.
- Guillot, M.-C. (2022a). Experiencias de mujeres universitarias de Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.17-33). Éditions JFD.
- Guillot, M.-C. (2022b). Expériences de femmes universitaires québécoises. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 17-32). Éditions JFD.
- Hansen, T. et Slagsvold, B. (2012). Gender equality at home. Dans *Likestilling hjemme*. Oslo and Akershus University College of Applied Sciences.
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Héon, L. et Mayrand, N. (2003). L'accès des femmes à un poste de direction dans des écoles secondaires de Montréal. *Recherches féministes*, 16(1), 159-185. <https://doi.org/10.7202/007346ar> (Consulté le 2 avril 2021).
- Höpfl, H. et Atkinson, P.H. (2001). The future of women's career. Dans A. Collin et R.A. Young (dir.), *The Future of Career* (p. 130-143). Cambridge University Press.
- Houel, A. (1998). Contradictions et contraintes de femmes au travail, travail et carrière en quête de sens. Dans C. Lamoureux et E.M. Morin (dir.), *Collection Gestion des paradoxes dans les organisations* (p. 159-164) (tome 5). Actes du 9<sup>e</sup> Congrès de l'AIPTLF.

- Houel, A. (2014). *Rivalités féminines au travail. L'influence de la relation mère-fille*. Odile Jacob, Paris.
- Klynveld, P., Peat, W. P., Marwick, J. et Goerdeler, R. (KPMG). (2019). Communiqué du 21 juin 2019 à propos de *La féminisation des instances de direction des entreprises passe par une évolution du cadre réglementaire*. <https://home.kpmg/fr/fr/home/media/press-releases/2019/06/etude-femmes-gouvernance-feminisation-entreprises-evolution-reglementation.html> (Consulté le 2 avril 2021).
- Lafortune, L. (2022a). Feminista y matemática: un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.219-239). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (2022b). Féministe et mathématicienne : un duo explosif. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 221-241). Éditions JFD.
- Landry, R. (2012). *Processus de construction de l'identité professionnelle de directions d'établissement scolaire à travers leur leadership pédagogique par une méthodologie axée sur une pratique réflexive guidée* [thèse de doctorat]. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Landry, R. (2015, juin). *Coopérer pour des transformations pédagogiques*. Communication présentée à Biennale Coopérer, CNAM- La Biennale internationale, Paris. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01232687> (Consulté le 2 avril).
- Laplante, J., Tougas, F., Beaton, A.M. et Bellehumeur, C. R. (2011). Psychological disengagement as a silent response to perceived (present and future) sex-based disadvantage among female office workers. *European Review of Applied Psychology*, 61(4), 223-230.
- Lips, H. (2002). *A New Psychology of Women. Gender, Culture, and Ethnicity*. McGraw-Hill Compagnies.
- Kilolo-Malambwe, J.-M. et Rabemananjara, J. (2014, mars). *Travail et rémunération. État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2013*. Institut de la statistique du Québec. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2827611> (Consulté le 2 avril 2021).
- Marchand, I., Saint-Charles, J. et Corbeil, C. (2007). L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Recherches féministes, Femme et gestion*, 20(1), 27-54.
- Mercure, D., Vultur, M., et Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 67(2), 177-198. <https://doi.org/10.7202/1009083ar> (Consulté le 2 avril).

- Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ). (2000). *Le personnel de direction des écoles des commissions scolaires*. Bulletin statistique de l'éducation, 15, p. 1. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/14445?docref=fM ZIOZKAmVNVP9jN1w1GDA> (Consulté le 2 avril 2021).
- Moyser, M. et Burlock, A. (2018). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs* (89-503-X). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.pdf?st=WrxkIM2R> (Consulté le 2 avril 2021).
- Mvumbi Mambu, L. (2022a). Mujer y experiencia laboral en el contexto de la inmigración. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.153-173). Éditions JFD.
- Mvumbi Mambu, L. (2022b). Femme et expérience de travail en contexte d'immigration. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 153-173). Éditions JFD.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2011). *Cuisiner, s'occuper des enfants, construire ou réparer : Le travail non rémunéré à travers le monde*. Panorama de la société 2011. Les indicateurs sociaux de l'OCDE. <https://www.oecd.org/fr/els/soc/48448172.pdf> (Consulté le 2 avril 2021).
- Páez Pérez, V. (2022a). Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.259-275). Éditions JFD.
- Páez Pérez, V. (2022b). Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 261-276). Éditions JFD.
- Pronovost, G. (2007). Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle. *Enjeux publics IRPP*, 8(1). <http://bel.uqtr.ca/id/eprint/653/1/6-19-1843-20070207-1.pdf> (Consulté le 2 avril 2021).
- Provencher, C., Milan, A., Hallman, S. et D'Aoust, C. (2018). *Rapport sur l'état de la population du Canada. Fécondité : aperçu, 2012 à 2016* (91-209-X). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/91-209-x/2018001/article/54956-fra.pdf?st=QMNBUze> (Consulté le 2 avril 2021).
- Raworth, K. (2018). *La Théorie du donut - L'économie de demain en 7 principes* (traduction de Laurent Bury). Éditions Plon.
- Shakeshaft, C., Brown, G., Irby, B.J., Grogan, M. et Ballenger, J. (2006, avril). *Women and Equity Issues in Educational Administration and Leadership*. Communication présentée au 2006 Annual Meeting de l'American Educational Research Association, San Francisco (CA), États-Unis.

- Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail*. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- St-Onge, S. et Thériault, R. (2014). *Gestion de la rémunération : théorie et pratique* (3<sup>e</sup> éd.). Chenelière éducation.
- Statistique Canada. (2013). *Emploi à temps partiel selon la raison, données annuelles 2013 (x1000)* (CANSIM 282-0014).
- Statistique Canada. (2015). *Enquête sur la population active*. (CANSIM, tableau 282-0087).
- Yang, Y., Chawla, N.V. et Uzzi, B. (2019). A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 116(6), 2033-2038. <https://www.pnas.org/content/116/6/2033> (Consulté le 2 avril 2021).



# 10

## FEMMES ET TRAVAIL À CUBA : UNE VISION BASÉE SUR DES EXPÉRIENCES PERSONNELLES

Leidiedis Góngora Cruz  
Université de Holguín  
[lgongora@uho.edu.cu](mailto:lgongora@uho.edu.cu)

Bárbara Márquez Montoya  
Université de Holguín  
[barbara-marquez@uho.edu.cu](mailto:barbara-marquez@uho.edu.cu)

### INTRODUCTION

Depuis la fin du XX<sup>e</sup> siècle, les études sur les femmes ont acquis une importance notable tant au niveau national qu'international. L'incorporation de la problématique féministe dans les enquêtes revêt une grande utilité et permet d'apprécier la réalité à partir de perspectives et de dimensions autres. Néanmoins, l'histoire des femmes est fractionnée et présente des lacunes historiographiques, en particulier en ce qui concerne leur travail. C'est pourquoi la recherche historique sur la représentation sociale des femmes contribue aux rapports interdisciplinaires et multidisciplinaires. Il est nécessaire de rappeler qu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, à Cuba, la possibilité pour les femmes de travailler en dehors de leur foyer était limitée. À cette époque, leur devoir était de se consacrer aux tâches ménagères, aux enfants et à leur mari. Il était donc considéré comme inouï qu'elles quittent le confort et la sécurité de leur maison pour sacrifier leur délicate nature à un travail commun et grossier!

Le triomphe révolutionnaire (1959) a signifié le début d'une nouvelle période de changements sociaux et démocratiques. Cependant, bien que les femmes aient bénéficié d'un soutien institutionnel dans le but de parvenir à leur totale émancipation, en réalité elles ont rencontré des obstacles liés aux coutumes patriarcales héritées des sociétés précédentes. Dans ce texte, nous présentons notre vision du rapport des femmes au travail à partir de l'analyse d'expériences personnelles.

Dans l'enseignement de l'histoire de Cuba, ce sont principalement les figures masculines qui sont étudiées. Pour nous, les auteures de ce texte (toutes deux professeures au département d'histoire de l'Université de Holguín), c'est un défi d'aborder l'enseignement et la recherche au sujet des femmes dans l'histoire de Cuba. C'est pourquoi nous avons créé, avec d'autres professeures de notre département, le groupe scientifique « Études sur les femmes » (2013-2014). Depuis ce temps, nous menons des recherches sous différents angles : situation économique des femmes, participation politique et sociale, prostitution, avortement, suicide, violence, criminalité, etc. C'est dans cette continuité que nous assumons l'écriture de ce chapitre avec une grande satisfaction et un engagement sincère. Ce chapitre s'aventure selon deux axes afin de réfléchir à la situation des femmes à Cuba : 1) une systématization historiographique à partir de 1902; 2) des entretiens sur différents thèmes qui témoignent de l'expérience de quelques femmes interrogées ainsi que celle des deux auteures. Notre démarche est soutenue par les critères mis de l'avant par Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et Garcias Cobas (2022a-b) quand elles abordent l'idée d'institutionnalisation à caractère inclusif, sans distinction raciale ou de sexe, et la place des femmes dans l'enseignement supérieur à Cuba comme étant l'une des avancées rendant leur inclusion sociale plus participative.

Dans le texte qui suit, nous commençons par un détour historique sur les conditions des femmes et le travail. Puis, nous commentons ce qu'ont signifié pour une femme son intégration au travail, le soutien familial ainsi que la reconnaissance sociale, les limitations sur le marché du travail et la vision qui subsiste encore concernant le rôle des femmes au foyer, l'estime de soi féminine et, enfin, les défis que les femmes ont à relever quotidiennement dans la construction de leur avenir.

## **1. DÉTOUR HISTORIQUE SUR LES CONDITIONS DES FEMMES ET LE TRAVAIL**

Le détour historique sur les conditions des femmes au travail comporte deux parties : 1) avant la Révolution, 1902-1958 et 2) à partir de la Révolution, 1959 à ce jour.

### **1.1 FEMMES ET TRAVAIL DANS UN CUBA RÉPUBLICAIN (DE 1902 À 1958)**

Dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle (1902 à 1958), plusieurs arguments ont été utilisés pour s'opposer à l'inclusion des femmes au monde du travail. Les aptitudes des femmes étaient minimisées et la société peinait à reconnaître leurs capacités à affronter le monde du travail et à y exercer une profession. D'autres discréditaient les valeurs et les efforts des travailleuses,



affirmant que le travail qu'elles accomplissaient n'était pas le résultat de leurs mérites, mais celui des relations familiales avec les sphères du pouvoir public ou privé, ou encore, celui de la mise à profit de leurs charmes et attributs féminins. Les femmes qui travaillaient en dehors du foyer étaient forcément comparées aux hommes. Ces comparaisons étaient toujours à leur détriment, d'autant plus qu'à l'époque, toute solution aux problèmes des femmes relevait du mari, ceci illustrant bien la croyance en l'incapacité du sexe féminin à faire face à ses propres difficultés et à les résoudre.

Le recensement de la population et de l'habitat de 1953 (Office national des recensements démographiques et électoraux, 1955)<sup>1</sup> constitue une référence de départ pour étudier la situation des femmes au cours de cette période. Le recensement a montré que, cette année-là, les femmes représentaient 48,7 % des 5 829 029 habitants de l'île, mais qu'elles ne constituaient que 9,8 % de la main-d'œuvre totale. Parmi celles qui travaillaient, c'est-à-dire 17 % de la population féminine, 70 % étaient des domestiques avec des salaires oscillant entre 8 et 25 pesos par mois (ce qui représentait 6 % à 20 % du salaire mensuel moyen de ces années) et 11 500 d'entre elles se livraient à la prostitution. De plus, 23 % des filles et des femmes âgées de plus de 10 ans étaient analphabètes, 71 % n'étaient pas scolarisées et seulement 1 % atteignaient le niveau universitaire (ONEI, 2011).

L'enquête sur les salaires réalisée par le Conseil national de l'économie<sup>2</sup> de mai 1956 à avril 1957, indique que les femmes cubaines de tous âges recevaient les salaires les plus bas au pays. Celles âgées de 14 à 24 ans étaient particulièrement exploitées en raison de leur inexpérience au travail. En outre, 87,1 % des femmes salariées recevaient moins de 75 pesos par mois. En fait, les industries qui ouvraient leurs portes aux femmes avaient pour objectif sous-jacent de diminuer leurs dépenses salariales. C'est pourquoi elles préféraient les jeunes femmes qui ne connaissaient pas leurs droits en matière de travail (Ibarra Cuesta, 1996). Autrement dit, l'entrée des femmes dans les sphères du travail traditionnellement occupées par les hommes s'explique par un intérêt machiste à réduire les dépenses en salaires. De plus, dans les familles où les mères travaillaient à l'extérieur, les filles aînées étaient obligées d'abandonner l'école pour s'occuper de leurs frères et sœurs plus

---

1. Traduction de l'appellation officielle espagnole : *Oficina Nacional de los Censos Demográfico y Electoral*.

2. Le *Consejo Nacional de Economía* (Conseil national de l'économie) est un organisme qui, depuis 1955, est chargé de contribuer à la défense du maintien et du développement de l'économie nationale, en orientant et en coordonnant les mesures, plans, programmes et politiques qui ont été conçus dans le but de la protéger et de la renforcer.

jeunes. En conséquence, les conditions de pauvreté ont été transmises de génération en génération, avec peu d'espoir de voir se matérialiser un changement dans leurs conditions socioéconomiques.

## **1.2 FEMMES ET TRAVAIL DANS UN CUBA RÉVOLUTIONNAIRE (DE 1959 À AUJOURD'HUI)**

Le triomphe révolutionnaire a ouvert un espace pour que les femmes rejoignent le processus de transformation sociale fondé sur les principes libérateurs de Jose Martí et du pays, principes basés sur l'équité, l'égalité et la justice sociale.

Cette décision a créé un conflit social. Bien qu'elle n'ait pas généré une lutte antagoniste entre les deux sexes, elle a conduit les femmes à prouver constamment leur capacité à faire face aux défis du processus révolutionnaire afin d'atteindre leur émancipation et de redimensionner leur rôle de reproductrices. (Auxiliadora César, 2005, p. 75)

Le 23 août 1960, Vilma Espín (1930-2007), femme politique, ingénieure et révolutionnaire, a annoncé que les femmes révolutionnaires du pays avaient convenu de créer une nouvelle organisation féminine, créant ainsi officiellement la Fédération de femmes cubaines (FMC)<sup>3</sup>. Au cours de cette décennie-là, le décret-loi 339 sur la maternité de la travailleuse et le *Code de la famille* ont été implantés, ce qui, dans la loi, a mis fin à la division du travail selon le sexe au sein du foyer et a contribué à augmenter l'harmonie et l'intégrité dans les relations amoureuses, la solidarité, le respect et la compréhension au sein des couples et dans la famille. Voir Páez Pérez (2022a-b) et Cruz Palacios (2022a-b), qui traitent aussi de ce sujet et qui montrent que la réalité ne suit pas toujours la loi au moment où elle est décrétée.

Lors du premier Congrès du Parti communiste de Cuba (PCC), en 1975, la FMC a exprimé les intérêts sociaux et politiques des femmes. Ceux-ci se sont concrétisés un an plus tard dans la Constitution de la République de Cuba, proclamée le 24 février 1976 (Páez Pérez, 2022a-b; Cruz Palacios, 2022a-b). Grâce aux mesures mises en œuvre et à la lutte constante de la FMC pour l'émancipation des femmes, l'intégration de ces dernières dans le projet social de la Révolution a été plus importante que dans les premières années suivant l'avènement de la Révolution.

---

3. En espagnol, il s'agit de la *Federación de Mujeres Cubanas* (FMC).

Malgré cela, leur présence en politique est restée faible : dans les années 1960, il n'y avait aucune représentation féminine au Conseil d'État. Ce n'est qu'en 1976 que cinq femmes ont rejoint cet organe directeur, et il a fallu attendre les années 1980 pour que leur présence augmente plus significativement. Elles représentent actuellement 43 % des membres au Conseil d'État. En 1975, malgré l'approbation du Congrès du PCC sur le plein exercice des droits des femmes, il n'y avait aucune femme au Bureau politique; en 1980, il n'y en avait qu'une seule. Dans les années 1980, seulement 14,2 % des membres de la Cour suprême populaire, y compris les tribunaux provinciaux, étaient des femmes. Malgré les efforts de l'organisation des femmes, il y a toujours eu des obstacles qui maintenaient les femmes au foyer. Par exemple, elles ont souvent été discriminées par leurs propres maris ou alors, elles ont été victimes de leur propre incapacité à faire face aux problèmes sociaux. Voici ce que Martínez Alonso et Martínez Toledo (2009, p. 114) disent à ce sujet :

Dans le cas de Cuba, les femmes de la société ont des intérêts qui sont communs à tous les membres de la société, mais elles ont aussi des intérêts qui sont spécifiques aux femmes. Surtout quand il s'agit de créer une société différente et d'organiser un monde meilleur pour tous les êtres humains, les femmes ont de très grands intérêts. Car, entre autres, les femmes occupent un secteur qui, dans le monde capitaliste dans lequel nous vivons, était discriminé. Dans le monde que nous construisons, il est nécessaire que tout vestige de discrimination à l'égard des femmes disparaisse.

Malgré tout, à l'heure actuelle, les femmes cubaines ont à leur actif d'importantes avancées dans la société :

Selon des chiffres récents, Cuba est le deuxième Parlement au monde où la représentation des femmes est la plus élevée, avec près de 49 % à l'Assemblée nationale, 51 % dans les gouvernements provinciaux et 34 % dans les gouvernements municipaux. Lors du processus électoral de 2007, sur un total de 27 221 candidats désignés, 35,4 % étaient des femmes, dont 19,4 % étaient jeunes (Mesa Redonda<sup>4</sup>, 2018).

---

4. *La Mesa Redonda* (La Table ronde) est une émission de radio et de télévision cubaine à profil politique, créé en décembre 1999. L'objectif est d'informer, d'argumenter sur les événements nationaux et internationaux qui ont un impact significatif sur la société contemporaine et de les expliquer. <http://mesaredonda.cubadebate.cu/> (Consulté le 28 juillet 2021)

L'extrait qui précède montre que la force féminine a été d'une importance vitale pour le développement du pays dès le moment où le droit pour toutes et tous a été reconnu. Les femmes cubaines ont trouvé leur espace d'émancipation dans le socialisme. L'application d'une politique sociale unique par l'État a garanti une répartition équitable des ressources et a permis aux femmes d'explorer des domaines publics qui ont facilité leur ascension dans la société. Le triomphe révolutionnaire a signifié le début d'une nouvelle période de changements sociaux et démocratiques. Cependant, bien que les femmes aient bénéficié d'un soutien institutionnel pour parvenir à leur totale émancipation, en réalité elles ont rencontré des obstacles liés aux coutumes patriarcales héritées des sociétés précédentes.

## **2. VISION À PARTIR D'EXPÉRIENCES PERSONNELLES**

Pour la recherche à la base du présent texte, nous avons réalisé une série d'entretiens avec des femmes de différents secteurs professionnels. Nous nous sommes attardées à différentes sphères, telles que : des femmes liées au secteur de l'éducation, plus précisément des professeures d'université; des femmes du secteur de la santé publique; des femmes qui travaillent ou qui ont travaillé dans d'autres secteurs; nous avons également décidé d'inclure la vision de femmes au foyer. Les entretiens ont porté sur les éléments suivants : 1) la signification de l'entrée dans le monde du travail pour une femme; 2) le soutien de la famille; 3) la reconnaissance sociale; 4) les limitations sur le marché du travail; 5) le point de vue sur les femmes au foyer; 6) l'estime de soi des femmes ; 7) les défis qu'elles envisagent pour l'avenir.

### **2.1 SIGNIFICATION DE L'ENTRÉE DANS LE MONDE DU TRAVAIL POUR UNE FEMME**

Toutes les femmes interrogées s'accordent pour dire que travailler leur donne un certain degré d'indépendance, d'épanouissement personnel et des possibilités d'amélioration de soi. Dans les réponses, nous avons trouvé des éléments faisant référence au besoin de réaffirmation de l'identité, du point de vue du travail et de l'effort personnel pour atteindre leurs objectifs et aspirations personnelles. Elles conviennent toutes qu'être actives professionnellement les rend dignes dans leur environnement de travail ainsi que dans leur famille. Nous exprimons par la voix de notre propre expérience l'importance de cet aspect :

*Travailler était la voie de la réalisation et de la croissance professionnelle et la possibilité d'aider économiquement mes parents et ma sœur qui avait une petite fille et étudiait encore à l'université. Néanmoins,*

*au cours de mes premières années de travail, j'ai reçu un grand soutien économique de la part de mes parents et de mon frère qui s'est toujours soucié de nous aider, ma sœur et moi. (Góngora Cruz L., 2021<sup>5</sup>)*

L'extrait montre que la continuité sur le marché du travail et l'épanouissement de l'une d'entre nous ont été rendus possibles grâce aux relations interpersonnelles entre tous les membres de sa famille. Dans ce qui suit, nous présentons une vision différente où le travail est idéalisé par l'une de nous en tant que moyen pour assurer le bien-être de sa fille :

*Travailler m'a permis de me libérer financièrement, de ne plus dépendre de ma famille, malgré un divorce et avec une petite fille sous ma responsabilité. Travailler m'a garanti de pouvoir offrir à ma fille une stabilité économique obtenue par mes propres efforts, sans avoir besoin de recourir à l'aide de tiers. Cela signifiait obtenir ce que j'avais désiré pendant quatre ans d'études. (Márquez Montoya, 2021)*

Il est très significatif d'analyser cette perspective de la « libération » que certaines personnes interrogées abordent. Elles voient l'activité professionnelle comme un affranchissement de la domination de leurs parents : *Pour moi, travailler était une libération de mes parents, le début d'une nouvelle étape de la vie pour être en mesure de contribuer à la société. En tant que femme, c'est se donner de la valeur, démontrer que la femme peut être utile, devenir professionnelle et s'occuper de la famille (CR)*. Le travail est ici envisagé ici en tant que levier pour une nouvelle vie et comme preuve de l'utilité de la femme.

Par contre, l'attitude des parents peut s'avérer un obstacle aux études et au travail :

*En premier lieu, travailler pour moi signifie une libération, parce que je me sens épanouie. Mes parents ne m'ont jamais laissé étudier ou travailler, pour eux, je devais me marier et me consacrer aux tâches ménagères. Dans ma jeunesse, je me sentais comme une esclave car je devais assumer de nombreuses responsabilités à la maison, même si j'étais célibataire. Une fois mariée, je me suis sentie épanouie car j'ai pu travailler et étudier. (DCH)*

---

5. Les propos en italique suivis d'un nom avec 2019, 2020 ou 2021 sont des propos fournis lors des entretiens réalisés pour relater des expériences personnelles.

Ainsi, DCH a trouvé dans le mariage un tremplin pour son épanouissement personnel et son perfectionnement professionnel. Parmi les témoignages, nous avons également identifié le processus complexe que vivent les femmes quand le travail s'additionne aux responsabilités familiales :

*Pour moi, il était complexe de s'occuper de la maison et du travail, je devais me lever tôt pour que tout soit fait (HBM). La réflexion qui a le plus émergé des entretiens est la valorisation du travail en tant que moyen d'atteindre l'indépendance économique : Travailler vous donne l'indépendance, la responsabilité envers la famille et la société. Si nous nous comparons aux femmes au foyer, je dirais que celles-ci peuvent parfois être plus soumises car elles n'ont pas d'indépendance économique (Góngora Cruz, 2019).*

Nous avons mené des entretiens avec six professeures d'université, dont nous-mêmes en tant que professeures d'histoire. Nous détenons toutes les six une maîtrise en sciences, cinq d'entre nous sommes professeures adjointes et une est professeure assistante. En ce qui concerne la profession, nous abondons toutes dans le même sens :

*Être professeure d'université a signifié avoir plus d'indépendance, un plus grand épanouissement personnel et plus de liberté d'action. C'est un enrichissement constant à partir de l'échange qui s'établit (OAB).*

Cela coïncide avec notre vision selon laquelle nous travaillons à l'université parce que nous aimons enseigner et faire de la recherche. D'ailleurs, l'université exige de nous une amélioration professionnelle constante et une mise à jour systématique (Guillot, 2022a-b).

Quelques-unes des six professeures interrogées avaient déjà pour but d'enseigner depuis qu'elles étaient étudiantes. C'est pourquoi la profession enseignante s'est présentée comme une aspiration et un idéal :

*Depuis que j'étais étudiante, je me suis fixé comme objectif de devenir professeure d'université. Je me suis identifiée dès le début à l'enseignement et aux possibilités d'amélioration offertes par l'université. Je vois les conditions pour être professeure d'université sous deux angles, pour l'amélioration personnelle et les intérêts pécuniaires, puisque le professeur d'université est l'un des mieux payés, si nous les comparons aux autres ordres d'enseignement. (NAA)*

Une autre des professeures a souligné également les capacités intellectuelles des femmes : *Travailler à l'Université en tant que femme démontre la capacité intellectuelle et le potentiel que nous avons malgré les complications de la vie*

*quotidienne ; cela nous permet de réussir* (YTS). Ce parti pris positif pour les capacités intellectuelles des femmes va à l'encontre du réflexe patriarcal qui attribue certains handicaps aux femmes et qui imprègne encore la caractérisation traditionnelle donnée aux femmes. La motivation à s'améliorer et l'engagement social au travail ressortent également :

*Travailler à l'université est pour moi une motivation, une amélioration constante et un engagement. Je considère que cela donne une reconnaissance sociale dans deux directions, en tant que professionnelle et en tant que femme. Ce travail inspire le respect dans ma famille et dans la communauté.* (CHA)

## **2.2 APPORT DU SOUTIEN FAMILIAL**

Pour atteindre nos ambitions de carrière, le soutien familial est déterminant. Lors des entretiens, plusieurs femmes ont avoué compter sur le soutien de leur famille pour arriver à conjuguer le travail et la vie familiale, alors que d'autres ont trouvé que la famille représente un frein à leur réussite au travail. L'influence de la famille dans l'environnement de travail se manifeste sous divers aspects. Pour Góngora Cruz (2021, première auteure), le développement personnel atteint est devenu une source de fierté pour ses parents et ses frères et sœurs. Dans le contexte cubain, la phrase de mise serait « Je suis la fierté de la famille », une famille qui, dans son cas, a toujours fait preuve d'un soutien indéfectible, ce qui est remarquable en onze ans de mariage. Son conjoint est également professeur d'université dans la même spécialité, par conséquent, il y a une collaboration du couple lors d'événements et pour des publications, tout cela dans le cadre d'une authentique communauté d'intérêts. Cette expérience commune a permis un soutien mutuel tout en n'évacuant pas des divergences de points de vue. Par ailleurs, le couple a noté un écart en ce qui concerne la reconnaissance académique entre les deux. La récurrence de l'appellation « la femme de... » montre à quel point notre société est encore imprégnée de stéréotypes sociaux.

Pour Márquez Montayo (2021, la deuxième auteure), l'expérience d'être mariée et mère de deux filles, dont une en bas âge et l'autre adolescente, a significativement un effort supplémentaire pour réussir à combiner le travail, les responsabilités familiales et le développement professionnel. La nouvelle de sa première grossesse a été accompagnée de discours de persuasion pour l'inciter à l'avortement en prétextant qu'un enfant constituerait un obstacle à l'achèvement de ses études universitaires. La puissance de la volonté de Márquez Montayo et le soutien de son entourage immédiat lui ont permis de mener à bien les deux projets. Actuellement, ses deux filles sont loin de

représenter un obstacle, elles constituent plutôt un motif d'efforts et de détermination. Elles sont un stimulant pour faire germer en elle le désir de se réaliser professionnellement et leur faire comprendre l'importance de leur indépendance. En temps et lieu, elles seront en mesure de se débrouiller seules et de s'épanouir au travail. Autrement dit, il s'agit d'assurer une vie familiale de qualité offrant de bonnes conditions de soutien et d'impulsion et d'être, en tant que femme, un exemple de consécration et de dépassement.

Toujours sur le thème de la contribution familiale, les personnes interrogées ont témoigné des gestes de soutien suivants : *Mon mari et mes enfants m'ont toujours soutenue en tout et ont été le moteur de la réalisation de mes objectifs* (OAB); *J'ai toujours eu le soutien de ma famille* (CHA). Un autre exemple est celui de DCH :

*J'ai eu trois enfants et ils n'ont jamais été un obstacle. Mon mari m'a toujours soutenue dans l'idée que je devais travailler et étudier, en ce sens j'ai toujours senti le soutien de ma famille. J'ai pu étudier pour terminer le lycée, travailler et étudier en même temps, et mes enfants m'ont même aidé à étudier. Suite à tout cela, il y a toutefois une usure physique, car on fait beaucoup d'efforts. Si j'avais eu la possibilité d'étudier quand j'étais jeune cela aurait été mieux. Néanmoins, j'ai réussi grâce au soutien familial à tous les niveaux.*

La contribution familiale est déterminante pour une bonne réussite professionnelle. Toutefois, les limites dans ce domaine sont palpables pour une partie de notre échantillon d'analyse. Voici les propos de YTS à ce sujet : *J'ai entre mes mains la responsabilité complète et absolue de mon foyer sous tous ses aspects car je vis seule avec mon fils.* Un tel contexte est courant dans notre pays, des femmes qui travaillent et qui sont aussi cheffes de famille ; parfois, leur salaire est l'unique source de revenu familial. En général, elles assument seules l'éducation et la charge de leurs enfants. La perception de la garde des enfants comme étant une contrainte à l'entrée des femmes dans la population active reste un problème pour beaucoup d'entre elles alors qu'elles remplissent déjà beaucoup d'autres obligations.

*Dans ma jeunesse, je faisais beaucoup de choses, je me sentais libre, j'ai toujours été très sociable, j'assistais aux carnivals, aux anniversaires, aux fêtes. Quand je me suis mariée, mon mari ne voulait pas que je travaille. Il m'a dit qu'une femme était faite pour la maison et pour s'occuper de son mari. Après 10 ans de mariage, avec trois enfants, c'est lorsque mon plus jeune fils avait environ 5 ans que j'ai pu travailler, grâce au soutien inconditionnel d'une voisine qui a commencé à s'occuper de mon plus jeune fils. (HBM)*



Bien que les femmes cubaines aient progressé dans la reconnaissance de leurs droits, en réalité elles sont encore liées à des stéréotypes qui les empêchent parfois de rompre avec les traditions et d'éliminer les schémas culturels qui perpétuent le patriarcat. Dans la société cubaine d'aujourd'hui, certains hommes n'expriment pas ouvertement leur refus de permettre à leur femme d'entrer dans la vie active, mais ils s'arrangent pour placer d'autres obstacles dans la sphère domestique.

*Au début de ma carrière, je ne pouvais pas beaucoup m'améliorer car là où je travaillais, ils ne proposaient pas beaucoup de cours de perfectionnement. Mon mari ne m'a pas dit de ne pas participer aux cours, il ne l'a pas dit ouvertement, mais il n'aimait pas que je participe aux cours qui étaient donnés et il ne m'a soutenue en rien à la maison. Alors, j'ai considéré que la femme qui est mariée à un homme avec lequel elle ne partage pas les mêmes intérêts a toujours des limites et j'ai divorcé. (CRH)*

À Cuba, même si une femme travaille, la charge des tâches ménagères lui incombe encore. Il est nécessaire de comprendre les changements structurels que le divorce génère dans le groupe familial, et l'impact que ce processus a sur les femmes ainsi que sa portée sociale : lorsque la femme assume la responsabilité du foyer et de l'éducation de ses enfants, elle ne peut plus être uniquement considérée selon sa fonction de reproduction et son rôle de soumission domestique marquée. Il est nécessaire de se séparer du pouvoir et de l'autoritarisme du sexe masculin. Ce processus difficile implique de profonds changements dans l'ordre économique et social, en termes de représentations sociales, d'estime de soi et d'exercice de l'autorité.

### **2.3 RECONNAISSANCE SOCIALE DES FEMMES**

Les questions relatives à la reconnaissance sociale ont révélé diverses perspectives portées par les femmes interrogées. Elles abordent la valorisation ou la dévalorisation de leur profession, la reconnaissance familiale ou sociale et leur fonction sociale :

*Mon travail fait partie du sens que je donne à ma vie, je fais ce que je veux et ce que j'aime, je suis satisfaite. Je suis fière d'être professeure d'université, car il y a une reconnaissance sociale de mon travail d'enseignante (NAA); Travailler à l'université est très important car j'ai une reconnaissance sociale et familiale (YTS).*

Il convient de souligner que depuis l'ouverture de l'Université de Sciences Médicales à Cuba (1976), le pourcentage de femmes dans les différentes spécialités liées à la santé a augmenté de façon notable : femmes médecins de famille, pédiatres, ophtalmologues, psychiatres, épidémiologistes, nutritionnistes, hygiénistes, etc. Dans les entretiens réalisés avec les femmes liées au secteur de la santé publique, nous avons constaté qu'elles font référence à des critères de reconnaissance sociale différents selon la profession et le lieu où elles travaillent. Ainsi YGC affirme : *En tant que professionnelle de la santé, j'ai une reconnaissance salariale*. Cependant, même si elle possède un diplôme en optique et en optométrie, elle reconnaît l'existence de différences entre les spécialités. Elle a observé que les femmes qui pratiquent une branche de la santé autre que la médecine sont plutôt considérées comme des techniciennes et, parfois, il n'y a aucune reconnaissance de la part de leurs collègues médecins du fait d'évoluer dans une spécialité connexe. De plus, elle considère qu'elle a bien une reconnaissance sociale, mais cela dépend des patientes et patients : *Parfois ceux qui vous traitent avec plus de respect sont ceux qui ont moins d'éducation scolaire* (YGC). La femme interviewée est licenciée en optique et optométrie et elle reconnaît qu'il y a des différences entre les spécialités. Elle reconnaît qu'elle bénéficie d'une certaine reconnaissance sociale en tant que professionnelle. Celle-ci ne semble pas tributaire d'une discrimination en lien avec son sexe, mais avec la spécialité dans laquelle elle travaille.

L'autre personne interrogée, œuvrant aussi dans le secteur de la santé, est psychologue. Elle a déclaré :

*J'ai commencé à m'épanouir professionnellement quand j'ai quitté le ministère de l'Intérieur de la République de Cuba (MININT)<sup>6</sup> et que je me suis orientée vers la santé publique. J'ai divorcé aussi, j'ai élargi ma perspective professionnelle, j'ai commencé à suivre des cours pour me perfectionner et pour enseigner. J'ai complété une maîtrise et je me suis enfin sentie épanouie du point de vue professionnel. Je considère que grâce à ma profession, j'ai commencé à avoir une reconnaissance sociale, tant sur le lieu de travail que dans la communauté. En tant que retraitée, je me sens encore utile. Dans la polyclinique où je travaillais, on m'offre encore des occasions de travail. De plus, parfois je m'occupe de différentes personnes qui viennent chez moi pour demander de l'aide, je sens que malgré ma retraite, j'ai une reconnaissance sociale.* (CRH)

6. *Ministerio del Interior de la República de Cuba* (MININT) en espagnol.

Selon cette perspective, la reconnaissance sociale apparaît sous l'angle du changement de secteur d'emploi. De plus, très souvent, la communauté constitue un espace privilégié où il est possible d'avoir cette reconnaissance. Pour cette femme, travailler comme psychologue dans une polyclinique lui a offert des possibilités de dépassement et de reconnaissance sociale marquantes.

## 2.4 PRINCIPALES LIMITATIONS DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Parmi les principales limitations liées au travail que les répondantes ont exprimées figurent les problèmes personnels, familiaux et ceux liés à l'accès à la formation : *Je regrette que des problèmes personnels, auxquels j'ai dû donner la priorité, ne m'aient pas permis d'aller plus loin dans mon parcours professionnel, comme la réalisation du doctorat (OAB)*. Les femmes ont aussi soulevé le poids des responsabilités à la maison :

*Les limitations que je vois sont les responsabilités qui viennent du fait d'être une mère. Par exemple, un homme a plus de possibilités de devenir médecin qu'une femme. Ce n'est pas ma famille qui m'a limitée, mais des situations personnelles de maladie et d'éducation de mes enfants qui ont mobilisé mon temps. (NAA)*

D'autres évoquent le manque de temps comme principale limite : *Il est évident que je rencontre des limites, je n'ai pas toujours le temps ou alors je ne suis pas dans le bon état d'esprit, car nous avons plusieurs obligations. C'est rare pour les hommes car ils ont toujours quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants (YTS) ; Le temps est limité quand vous rentrez du travail et que vous devez faire des tâches ménagères et prendre soin de la famille. Ma priorité est la famille, mais parfois à cause du travail, je n'y consacre pas autant de temps que je le souhaite (Góngora Cruz, 2019)*. Ces extraits témoignent de la persistance du rôle traditionnel réservé à la mère dans la société cubaine ; encore aujourd'hui, elle a la pleine responsabilité des enfants.

*J'ai l'impression que l'espace familial a contraint mon travail, parce que je devais ramener des tâches à la maison, en plus des situations familiales qui se présentaient. Je devais aussi élever mes enfants et m'occuper de mon mari qui n'était pas souvent à la maison parce qu'il travaillait dans l'armée. J'ai assumé toutes les responsabilités du foyer, il ne me soutenait en rien. J'en ai eu assez de devoir supporter à la fois le rôle de l'homme et celui de la femme à la maison. Par contre, je ne le considère pas comme une usure physique ni mentale parce que j'ai travaillé et bien élevé mes enfants. (HBM)*

Ces contraintes ont une origine historique et elles sont associées à des coutumes et à des traditions propres à la société cubaine. Les femmes qui acquièrent un niveau professionnel ou technique brisent dans une certaine mesure les limitations socioéconomiques qui leur ont été historiquement imposées. Bien que les femmes cubaines aient obtenu des droits politiques électoraux, des lois civiles en leur faveur et l'accès au travail, cela ne signifie pas une réelle égalité dans la vie au quotidien. De manière générale, la vision de la femme au foyer reste celle d'une femme qui, manifestement, se trouve dans une situation d'infériorité. Dans une société où l'argent possède une valeur significative et que tout labeur a un prix, les fonctions assignées aux femmes reléguées au foyer n'ont aucune valeur économique. Cela ne s'exprime pas seulement dans le domaine économique, mais se répercute également dans le domaine culturel et émotionnel. La femme au foyer se retrouve souvent dans une situation de dépendance et de relégation, sa vie se fonde d'abord sur la recherche d'un homme qui sera son conjoint et, par la suite, sur une lutte constante pour qu'il ne l'abandonne pas.

Selon l'enquête nationale de 2016 sur l'égalité des sexes à Cuba, 27,7 % des femmes interrogées participent aux tâches ménagères, et 30 % de la population reconnaît que les femmes sont confrontées à une surcharge domestique, ce qui pose problème (Tamayo Rodriguez, 2019). Selon le chapitre 7 de l'*Annuaire statistique 2019*<sup>7</sup>, intitulé « Emploi et salaires », la moitié des Cubaines en âge de travailler n'ont pas de relations de travail en dehors du foyer (ONEI, 2019). Ce constat signifie qu'elles sont totalement dépendantes du soutien des autres membres de la famille.

## 2.5 RÔLE TRADITIONNEL DE LA FEMME AU FOYER

Concernant le rôle des femmes au foyer, l'une des participantes a déclaré :

*Je travaillais, mais après la naissance de mes enfants, il y a eu des difficultés et des malentendus à mon lieu de travail. J'ai deux enfants aux capacités spéciales, l'un est atteint du syndrome de Down et l'autre est autiste. Dans mon milieu de travail, ils ne me soutenaient pas et*

7. En espagnol, l'*Anuario de Empleo y Salarios*, représente le chapitre 7 de l'Annuaire statistique 2019 produit par l'Office national de la statistique et de l'information (*Oficina nacional de estadística e información* [ONEI]). Ce chapitre montre l'évolution des indicateurs relatifs à l'emploi, aux salaires, à la protection du travail, à la sécurité sociale et à l'assistance sociale. Il traite de la population économiquement active et des taux de chômage. [http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/07\\_empleo\\_y\\_salario\\_2019\\_sitio\\_0.pdf](http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/07_empleo_y_salario_2019_sitio_0.pdf) (Consulté le 31 juillet 2021)

*j'ai décidé, pour mes enfants et ma famille, d'arrêter de travailler. J'ai eu une famille et un mari qui m'ont toujours protégée et soutenue. Ma famille est la chose principale pour moi, je les remercie pour tout.* (CHA)

Il est vrai que la façon de penser des hommes et des femmes à Cuba a changé en ce qui concerne les rôles selon le genre et la place des femmes dans la société. La réglementation cubaine interdit toute forme de discrimination. Toutefois, dans certains secteurs du monde du travail, un manque de compréhension de la situation familiale des femmes est toujours observable. Les femmes sont limitées dans leur capacité à remplir correctement leurs fonctions professionnelles en plus de se retrouver dans un dilemme où elles doivent choisir entre le travail et la famille. Nous y voyons-là une manière de discriminer les femmes.

La plupart des participantes à notre enquête sont d'accord pour dire que le rôle joué par les femmes au foyer devrait être respecté et reconnu socialement : *Je pense que les femmes au foyer sont souvent négligées par la société et par la famille. Elles sont marginalisées, leur travail n'est pas reconnu* (CRH). Les femmes au foyer sont invisibles, personne ne les remarque et leur travail n'est pas rémunéré : leurs qualités restent à la maison. D'une part, elles ne sont pas suffisamment reconnues dans leur noyau familial et, d'autre part, beaucoup de gens considèrent que leur devoir est de porter attention aux besoins des autres membres de la famille. Certes, elles ne font pas de longues heures de travail à l'extérieur de la maison comme les femmes actives sur le marché, mais leur horaire de travail n'a pas de limite dans le temps, il est constant, quotidien et peu valorisé. À Cuba, les femmes au foyer sont celles qui travaillent le plus et qui reçoivent le moins, à tous points de vue : économique, familial et social.

D'autres perçoivent les femmes au foyer de manière globale, c'est-à-dire que celles-ci pratiquent toutes les professions, en quelque sorte : *Les femmes au foyer devraient être respectées parce qu'elles accomplissent toutes les professions. Elles doivent être enseignantes, médecins, psychologues pour s'occuper de leurs enfants, de leur mari et de la famille en général* (Góngora Cruz, 2019). Il est possible de voir une analogie entre le travail des femmes au foyer et celui dans une entreprise :

*La femme au foyer est comme le pôle logistique d'une entreprise, elle doit tout organiser et tout coordonner, elle doit s'occuper des moindres détails. Son entreprise est sa maison. Tant que la société ne reconnaîtra pas que la femme au foyer joue un rôle social très important, elle continuera d'être discriminée.* (CRS)

Ce rapprochement avec le bon fonctionnement d'une entreprise est intéressant, il souligne les notions de stabilité, de productivité et de croissance économique qui peuvent très bien être appliquées à la bonne marche du foyer familial. Un échec dans l'un de ces aspects provoque un impact négatif, aussi bien sur la gestion d'une entreprise que sur celle d'une famille, et peut compromettre son impact et son développement dans la société. En ce sens, cette comparaison entre les femmes au foyer et la logistique de l'entreprise fait ressortir l'importance de la posture de la femme à la maison : si elle échoue dans les rôles qui lui sont traditionnellement attribués, nous pouvons supposer que cela signifie aux yeux des siens qu'elle échoue à préserver la bonne réputation de sa famille dans la société. Pourtant, si nous faisons référence à la pensée marxiste, comme les femmes accomplissent gratuitement leurs tâches ménagères, des tâches pour lesquelles chaque famille aurait à payer si la femme ne remplissait pas son rôle, nous pouvons avancer que la femme au foyer devrait légitimement faire partie de la structure économique du pays.

## 2.6 CULTIVER L'ESTIME DE SOI

Les femmes au foyer, quoi que certains puissent en penser, éprouvent du plaisir à accomplir leurs tâches :

*Les gens pensent que vous vous sentez obligée à la maison, je me sens heureuse avec mes enfants et en faisant ce que je fais. La première école de mes enfants est ce qu'ils apprennent avec moi et avec la famille, à la maison. Les gens pensent que les femmes au foyer sont à la maison à ne rien faire. Nous travaillons aussi, mais nous travaillons à la maison et ce travail est fort important. J'ai le sentiment que la femme au foyer est discriminée, car ce qu'elle fait n'est pas considéré comme un travail, elle est méprisée par la société. Je pense qu'une personne qui travaille a plus de reconnaissance sociale qu'une femme au foyer et cela ne devrait pas être le cas. Il est bon que le travail des femmes au foyer soit reconnu en dehors du noyau familial. (CHA)*

Il en va différemment pour les femmes qui travaillent et qui ne peuvent pas consacrer tout le temps qu'elles voudraient au travail domestique. Certaines manifestent même qu'elles n'aiment pas faire les tâches de la maison, qu'elles le font parce qu'elles s'y sentent obligées. Ce n'était pas une généralité parmi les personnes interrogées, mais nous avons pu le lire entre les lignes.

Lorsque nous avons évoqué la façon dont les participantes se perçoivent, se valorisent, s'apprécient, elles ont répondu, pour la plupart d'entre elles, que la famille est la chose la plus importante :

*Je pense plus à ma famille qu'à moi, j'ai une double responsabilité, avec mon mari, mes enfants, le travail et en tant que femme. En tant que femme, je consacre moins de temps à moi-même (DCH).*

Certaines répondantes soulignent également l'importance de l'aspect physique lié au fait d'être une femme :

*Je serai esclave du rouge à lèvres jusqu'à ma mort (Cruz Hernández, 2019) ; Je suis à la retraite, je fais le ménage, mais j'aime toujours m'habiller, les femmes devraient toujours s'habiller malgré le fait d'être à la maison, malgré l'âge et de ne pas travailler, c'est très important (HBM).*

Pour elles, il semble nécessaire que la femme se mette belle afin de se sentir bien et ainsi se valoriser même si elle n'est pas sur le marché du travail. D'autres pensent différemment :

*Je considère que le travail vous oblige à vous maquiller et à vous habiller différemment. Dans mon cas, ce n'est pas la même chose lorsque je suis à la maison (Góngora Cruz, 2019).*

Selon elle, la valorisation de la femme au foyer se trouve ailleurs que dans son habillement, car celui-ci est associé à la femme active.

Nous sommes d'avis que cette dernière vision est limitative quant à l'estime de soi des femmes au foyer, trop souvent victimes de leur représentation physique telle que véhiculée dans la société. Cette représentation négative s'est construite sur la base de leur apparence physique et de leur tâche si peu valorisante : elles portent des tongs, elles apparaissent désordonnées, elles sont en robe de chambre et elles font le ménage. C'est une image encore bien vivante dans le subconscient collectif de la société.

*Une femme doit avoir de l'estime pour elle-même, même si elle est une femme au foyer. Je me lève, je m'habille, je mets du rouge à lèvres. Je dois me valoriser, même si je suis à la maison. Je dois m'aimer, je dois penser à moi, je suis satisfaite de moi, en tant que femme, en tant que mère et épouse. (CHA)*

*En général, les femmes ont une faible estime d'elles-mêmes, nous partons d'une évaluation sociale inférieure si nous nous comparons aux hommes et il ne devrait pas en être ainsi. Nous devons nous sentir bien dans notre peau, notre bonheur ne dépend pas des autres. Nous sommes les plus responsables de ce que nous ressentons, nous voyons, nous nous valorisons en tant que femmes. Notre environnement social a un impact, mais il ne doit pas être un facteur déterminant. Cela génère une situation d'infériorité et ratifie systématiquement et de manière répétitive ce rôle. Votre état physique et votre humeur ne doivent pas dénoter l'effort et la monotonie du travail domestique quotidien. (DCH)*

## **2.7 PRINCIPAUX DÉFIS DES FEMMES**

Les changements sociaux vécus à Cuba en ce qui concerne les droits des femmes et les relations entre les sexes ont été positifs, c'est vrai. Mais ils n'ont pas encore atteint la force d'équilibrer ou de contrecarrer la culture patriarcale hégémonique existante et qui s'exprime encore dans diverses sphères sociales et économiques. Les femmes ont donc encore à lutter pour leur place dans la société, et les défis à affronter sont toujours très nombreux. Voici quelques extraits d'entrevues sur ce thème :

*Mon plus grand défi est d'avoir la force de continuer à travailler, à me battre et à soutenir ma famille. (DCH)*

*Je suis dans une situation particulière avec mes enfants à capacités réduites, mais ils sont la chose la plus importante dans ma vie, je ne regrette pas les décisions que j'ai prises pour eux. (CHA)*

*Planifier davantage mon temps, chercher un équilibre entre le temps que je consacrerai à la maison et celui dédié au travail. Il ne s'agit pas seulement d'être professeure d'université, mais de chercher des alternatives pour mieux organiser le travail dans les deux espaces. (YTS)*

*Mon perfectionnement professionnel, l'achèvement de mon doctorat et l'éducation personnelle de mes enfants. (NAA)*

*Mon premier défi est le perfectionnement professionnel, ensuite me classer pour pouvoir enseigner et, dans l'environnement familial, faire face au fait d'être grand-mère à 35 ans. (Góngora Cruz, 2019)*

Il est très important que la recherche en sciences sociales contribue à aider les femmes à surmonter ces défis, à atteindre la satisfaction personnelle et à promouvoir les processus d'inclusion dans toutes les sphères de la vie sociale, culturelle, économique et politique du pays.



## CONCLUSION

Les femmes à Cuba, pendant la République (de 1902 à 1958), avaient une situation de travail instable. Elles étaient soumises à des règles, à des abus de travail et au dénigrement liés à leur condition de femme, ce qui se reflétait dans les salaires, les heures de travail et leurs avantages sociaux limités. C'est dans ce contexte qu'elles ont commencé à revendiquer une meilleure situation dans différents espaces publics. Une autre limite à l'intégration des femmes au marché du travail était le problème de la prise en charge de leurs enfants pendant qu'elles remplissaient leurs obligations de salariées.

Le triomphe révolutionnaire a marqué le début d'une nouvelle ère grâce à de profonds changements sociaux (de 1959 à aujourd'hui). Dans ce contexte, un nouvel espace s'ouvre pour les femmes en tant que protagonistes dans la nation cubaine révolutionnaire, réalisant l'émancipation féministe tant désirée durant la période républicaine. Si nous évaluons la situation des femmes depuis 1959, en nous appuyant sur les indicateurs précédemment analysés dans la période républicaine (travail, éducation et emploi), une transformation positive pour les femmes cubaines s'est à l'évidence opérée.

Les femmes sont essentielles au développement de la nation cubaine. Elles ont un haut niveau d'éducation et de qualification, elles se distinguent dans plusieurs secteurs allant de l'éducation, à la santé, au commerce et à l'agriculture. La reconnaissance sociale des femmes qui travaillent est un moyen de les rendre visibles. Cependant, le renouvellement de la société cubaine influence différemment les rôles respectifs des femmes et des hommes dans chaque classe sociale. Si les études sociologiques sur les femmes permettent de leur donner une visibilité à partir de leurs expériences et en fonction de leur classe sociale, de leurs caractéristiques ethniques... il reste important que ces études soient associées à d'autres réalités telles que le contexte historique et les relations de pouvoir. En effet, parmi les conceptions propres établies au plan individuel ou collectif, les stéréotypes de genre déterminés par notre culture patriarcale persistent.

## BIBLIOGRAPHIE

- Auxiliadora César, M. (2005). *Mujer y política social en Cuba : El contrapunteo socialista al bienestar capitalista*. Maison d'édition Mercie.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 135-152). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.35-59). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 33-57). Éditions JFD.
- Guillot, M.-C. (2022a). Experiencias de mujeres universitarias de Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.17-33). Éditions JFD.
- Guillot, M.-C. (2022b). Expériences de femmes universitaires québécoises. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 17-32). Éditions JFD.
- Ibarra Cuesta, J. (1996). *Estructura y procesos sociales en Cuba de 1898-1958*. La Havane, Cuba, Maison d'édition des sciences sociales.
- Martínez Alonso, G. et Martínez Toledo, Y. (2009). *Emancipaciones Feministas en el siglo XXI*. Panamá, Panama, Sciences Sociales/La Havane, Cuba, Maison d'édition Ruth.
- Office national des recensements démographiques et électoraux. (1955). *Censo de población, viviendas y electoral, enero 28 de 1953 : Informe general*. International population census publications.
- Office national de la statistique et de l'information (ONEI). (2019). *Anuario estadístico de Cuba 2019*. Oficina nacional de estadística e informació. <http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/aec.pdf> (Consulté le 1<sup>er</sup> juillet 2021).

- Páez Pérez, V. (2022a). Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.259-275). Éditions JFD.
- Páez Pérez, V. (2022b). Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 261-276). Éditions JFD.
- Tamayo Rodríguez, A. (2019, 26 septembre). ¿Amas de casa? *Periódico Invasor*. <http://www.invasor.cu/es/secciones/opinion/amas-de-casa> (Consulté le 1<sup>er</sup> juillet 2021).



**FÉMINISTE ET MATHÉMATICIENNE : UN DUO EXPLOSIIF**

Louise Lafortune  
Université du Québec à Trois-Rivières  
[louise.lafortune@uqtr.ca](mailto:louise.lafortune@uqtr.ca)

**INTRODUCTION**

J'ai décidé d'écrire ce texte pour faire part de mon cheminement de mathématicienne féministe engagée dans la recherche, pour réfléchir à ma propre démarche, pour en faire part, et surtout pour analyser ce cheminement singulier. Je suis très consciente que ma situation de vie personnelle et professionnelle n'est pas dramatique comme cela a pu l'être et l'est encore pour des femmes victimes de plusieurs discriminations associées au genre, mais aussi à la race, à l'ethnie, à la culture, à l'orientation sexuelle, à la religion... Je suis née dans un milieu socioéconomique moyennement élevé, mon père était médecin, mais il est décédé lorsque j'avais neuf ans, en 1960. Aux discriminations intersectionnelles<sup>1</sup> généralement reconnues, j'ajouterais la posture sociale et politique. Je crois que l'on oublie trop souvent que d'être féministe, ou d'avoir une orientation sociale d'égalité et d'équité, surtout si elle est connue et ouverte, peut avoir un impact important sur un cheminement de carrière, surtout dans les années 1970 à 1990.

---

1. Selon Bilge (2010), le développement de la pensée intersectionnelle émerge de la dénonciation de l'ethnocentrisme, de l'invisibilité des questions raciales dans les débats féministes et du manque de problématisation du sexisme dans les mouvements antiracistes. Viser une perspective intersectionnelle dénonce l'image projetée de l'homogénéité des femmes en tant que groupe et souligne l'importance de prendre en considération les rapports de classes, de races, d'ethnies, de religions, d'orientation sexuelle, etc. (Mohanty, 1984). Une approche intersectionnelle s'est développée à partir du désir des mouvements féministes de comprendre les multiples oppressions qui touchent différemment et directement la vie des femmes. Les analyses basées exclusivement sur le « genre » sont insuffisantes pour décrire la complexité des interactions sociales et l'imbrication entre le genre, la race, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'ethnie ou la religion (Lafortune *et al.*, 2018).

M'affirmer comme féministe n'a pas toujours été facile. J'ai mené une triple carrière : 1) un engagement pour la cause des femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) et plus largement, un engagement social féministe; 2) une carrière de professeure-chercheuse en éducation mathématique à la suite d'un doctorat portant sur la dimension affective dans ce domaine trop souvent associé à la rationalité et à l'objectivité; 3) un travail d'accompagnement-recherche-formation de changements en éducation. Je n'oubliais pas mon orientation féministe, mais je ne l'ai pas toujours mise de l'avant. J'ai toujours cru qu'il était important d'agir dans le milieu féministe et dans le milieu éducatif pour diminuer l'influence des préjugés et des stéréotypes.

Le retour sur mon propre cheminement en mathématiques m'a permis de me rendre compte qu'il n'a pas toujours été équitable comme cela aurait dû l'être. Je l'ai toujours su, mais l'écrire m'a aidée à systématiser cette situation, à y réfléchir et à accepter de la partager.

Pour présenter ce cheminement de vie, je ferai d'abord un bref retour sur des récits de vie de mathématiciennes de l'histoire issus de ma maîtrise (Lafortune, 1988). Puis je décrirai mon propre cheminement qui sera analysé à l'aide de liens avec des résultats de recherche, pour ensuite conclure.

## 1. RÉCITS DE VIE DE MATHÉMATIENNES DE L'HISTOIRE

Mon intérêt pour les vies de mathématiciennes de l'Histoire m'a menée à réaliser mon mémoire de maîtrise (Lafortune, 1988) portant sur l'évolution des vies de trois mathématiciennes dans leur relation aux mathématiques. Ce choix s'explique en grande partie par le désir d'un retour sur mon propre passé en tant que professeure de mathématiques (1973-1997) et d'une formation en études de la femme à l'Institut Simone de Beauvoir de l'Université Concordia (1982-1983). J'y ai étudié la vie de femmes de l'Histoire : j'ai été charmée par les vies de Flora Tristan (1803-1844), de Louise Michel (1830-1905) et, bien entendu, je me suis mise à lire sur Marie Skłodowska-Curie (1867-1934). Dans mon mémoire de maîtrise, je me suis particulièrement intéressée aux vies de Mary Fairfax-Somerville (1780-1872), Sofya Kovalevskaya (1850-1891) et Emmy Noether (1882-1935).

Quelques éléments synthèses de l'histoire des vies de Mary, Sofya et Emmy aident à comprendre la situation des femmes d'aujourd'hui en STIM. Ces trois femmes proviennent respectivement de l'Écosse, de la Russie et de l'Allemagne. Les sciences se développaient principalement dans cette partie du monde occidental. Même si elles étaient issues de familles relativement aisées, elles ont eu des conditions financières difficiles. Mary recevait de

l'argent de son éditeur et l'envoyait à son mari. Sofya recevait peu de sa famille et était peu ou pas rémunérée pour son travail. Emmy semble avoir eu des conditions plus favorables, mais se contentait de peu et se nourrissait de mathématiques.

Les trois allaient à l'encontre des normes sociales de l'époque et ont fait preuve d'un esprit audacieux. Mary souligne les bénéfices de sa liberté durant son veuvage. Sofya a contracté un mariage platonique pour se libérer de la tutelle de ses parents, et Emmy ne s'est pas mariée, elle a consacré sa vie à la recherche mathématique. Mary a eu des parents qui considéraient dangereux pour la santé qu'une femme étudie les mathématiques. Elle utilisait des chandelles pour lire et étudier durant la nuit et gardait son travail secret. De même, Sofya se cachait pour étudier et craignait qu'on ne la découvre. Sa famille a dû se plier devant sa détermination et la preuve de ses capacités mathématiques. Emmy est née à une époque où les femmes commençaient à être acceptées dans les milieux intellectuels. Néanmoins, les obstacles n'ont pas manqué. Toutes trois ont eu l'appui d'au moins un homme pour les encourager et ont été perçues comme des intruses dans plusieurs milieux.

Ce qui ressort de leurs vies peut ressembler à ce qui se vit aujourd'hui, même si la réalité n'est certainement pas comparable. Par exemple, elles ont dû user de stratagèmes, d'imagination et d'organisation pour passer outre certaines barrières. Elles se sont cognées à des portes fermées, n'étaient pas les bienvenues dans les milieux scientifiques et l'on exigeait d'elles de présenter plus de compétences en vue de les éliminer.

Les difficultés rencontrées par ces mathématiciennes sont peut-être aussi ressenties par les jeunes filles d'aujourd'hui, sans pouvoir être nommées aussi précisément. Des gestes subtils (et très souvent inconscients) posés par les personnes entourant les jeunes filles leur font peut-être penser qu'elles ne sont pas à leur place dans un domaine scientifique ou mathématique. Ces sentiments peuvent faire en sorte qu'elles évitent les mathématiques, qu'elles prétendent ne pas être attirées par ces domaines ou qu'elles se servent des mythes véhiculés au sujet de cette discipline pour expliquer leurs échecs ou leurs abandons (par exemple : *il faut un talent spécial et supérieur pour réussir en mathématiques*).

## 2. UN RÉCIT DE VIE DE FEMME EN MATHÉMATIQUES

Tout au long de ma vie scolaire, en tant qu'élève et étudiante, j'ai entendu dire : « si tu es bonne en maths, tu pourras réussir dans n'importe quel domaine, elles sont à la base de tout ». Mais jamais la possibilité d'une carrière comme « mathématicienne » n'a été évoquée devant moi au cours

de mon cheminement scolaire (études primaires et secondaires, 1957-1968). Cela s'explique peut-être par le fait que pour ceux et celles que je côtoyais, la pensée qu'une femme puisse devenir un jour mathématicienne ne leur a probablement jamais effleuré l'esprit.

## **2.1 ÉTUDES PRIMAIRES (1957-1964)**

Le souvenir le plus précis et significatif dont je me souviens remonte à ma deuxième année dans une classe de filles, j'avais alors sept ans. À l'époque, l'institutrice donnait souvent des exercices de mathématiques à faire en classe. Je me souviens d'avoir été tellement rapide à les compléter que, pour me stimuler, je jouais à essayer de battre mes propres records. Personne n'allait aussi vite que moi. À vrai dire, j'aimais être rapide pour avoir le plaisir de pouvoir dire la première et bien avant tout le monde : « qu'est-ce qu'on fait quand on a fini ? » et les autres élèves de dire, et même parfois de rouspéter : « eh bien moi, je n'ai pas encore commencé ». Je l'écris aujourd'hui et je reconnais que j'aurais dû me taire et continuer de jouer.

À un moment donné, l'enseignante, ne sachant plus comment m'occuper, me suggéra de demander à ma mère des aiguilles à tricoter et de la laine pour que je puisse me désennuyer. Aussitôt dit, aussitôt fait. Je suis arrivée à l'école avec mon matériel, et les périodes d'exercices en maths se passaient en bonne partie à apprendre le tricot. Dans ces circonstances, j'ai confectionné mon premier débardeur en deuxième année.

J'ai longtemps pensé qu'à cette époque j'avais été privilégiée d'avoir appris le tricot en plus des maths. Pourtant, je me rends compte que mes talents spécifiquement mathématiques n'étaient pas encouragés ni développés. Le tricot m'occupait, certes, mais ne me permettait pas d'exploiter mon potentiel mathématique. Cela me frappe d'autant plus aujourd'hui que j'ai de la difficulté à imaginer que les garçons, de leur côté, aient été eux aussi encouragés à occuper leurs temps libres à apprendre le tricot ou autres tâches sans démarche intellectuelle scientifique!

## **2.2 ÉTUDES SECONDAIRES (1964-1968)**

Au secondaire, nous étions deux à nous disputer la première place en mathématiques. Le défi et le jeu étaient alors plus intéressants. Les seuls devoirs que j'exécutais avec plaisir et intérêt concernaient les maths, même si je n'avais pas tellement de difficulté à réussir dans les autres matières. Pas plus au secondaire qu'au primaire, les activités organisées dans cette école



classique<sup>2</sup> pour filles ne développèrent mon potentiel mathématique. Les enseignantes ne me décourageaient certes pas, mais jamais le contenu donné ne dépassait le programme. Pourtant, ce n'était pas le goût qui manquait. Le seul stimulant était alors mon propre intérêt pour cette discipline. Lorsque j'ai croisé la religieuse qui m'enseignait les mathématiques au secondaire dans ma classe à l'université, j'ai compris qu'elle enseignait ce qu'elle avait appris peu de temps avant de l'enseigner. Elle a tout de même su inspirer mon enthousiasme pour les maths. Les garçons avaient-ils comme professeurs de mathématiques des novices en ce domaine ?

### 2.3 ÉTUDES COLLÉGIALES (1968-1970)

Au cégep<sup>3</sup>, je m'inscris en sciences de la santé, car poussée par mon milieu familial à me diriger en médecine. Je prends toutefois la précaution de choisir les cours de physique et de maths les plus avancés de manière à pouvoir me réorienter facilement en sciences pures au moment opportun. Mon amour profond pour les maths était toujours là. Il m'a tout de même fallu un an et demi pour oser affirmer ouvertement mon choix de me diriger en maths pures et non dans un domaine exigeant, seulement d'une manière complémentaire, que d'une manière complémentaire certaines dispositions mathématiques (médecine, génie...). Une orientation plus nette s'imposait. Je ne pouvais plus cacher ce désir qui, je le sais, était là depuis longtemps. « Les mathématiques mènent à tout », disait-on, mais pouvaient-elles mener à une carrière en mathématiques, surtout pour une jeune fille ? Là était la question que je me posais au moment d'affirmer mon choix de carrière.

Au cégep, j'aurais bien aimé avoir un copain. Je sortais, j'allais voir des spectacles, je fréquentais les discothèques, je faisais du ski de soirée toutes les semaines... mais rien n'a fonctionné. Je me sentais sollicitée pour de l'aide en mathématiques, mais non pour une relation amoureuse. Ce furent des moments difficiles et des débuts de prises de conscience de la situation des étudiantes bonnes en maths. Des stéréotypes devaient déjà exister, mais ils étaient plus visibles dans ces institutions mixtes. Peu ou pas de formations n'avaient été données pour contrer les préjugés. Pour ma part, je n'en avais

- 
2. La notion de collège classique est unique au Canada francophone. Ces collèges visaient à préparer l'élite sociale et intellectuelle du Québec vers les études supérieures. En plus des apprentissages d'une école secondaire, il y avait le latin et le grec pour les garçons, et seulement le latin pour les filles. Ces collèges ont disparu en 1968 avec la démocratisation de l'éducation.
  3. Les cégeps (collèges d'enseignement général et professionnel) sont uniques au Québec. Ces études sont d'une durée de deux ans vers l'université, ou de trois ans vers le marché du travail (jeunes de 17 à 20 ans).

jamais entendu parler. Sans nécessairement reconnaître les préjugés qui s'exprimaient de différentes manières, je crois bien que je ressentais des jugements et que je mesurais l'impact de stéréotypes vis-à-vis des jeunes femmes qui voulaient se diriger en mathématiques.

S'il est vrai qu'à la création des cégeps l'on n'offrait pas d'activités aidant au développement de talents particuliers, que dire alors de l'université? Je me suis retrouvée dans de grands groupes de 70 personnes et plus dans la majorité des cours de mathématiques, et la plupart des personnes étudiantes étaient des hommes. Il était donc impossible d'accorder l'attention nécessaire pour cerner les divers talents et pour encourager leur développement. Quant à moi, n'ayant pas plus là qu'ailleurs été poussée à aller au-delà de ce qui était demandé pour répondre aux strictes exigences du programme, je n'ai pas beaucoup progressé pour développer mes capacités mathématiques. J'en suis arrivée à prendre les maths à la légère. Je ne me souviens pas avoir envisagé de faire une maîtrise ou un doctorat en mathématiques. Une seule fille de ma promotion (1973) a poursuivi ses études jusqu'au doctorat en mathématiques, et comme professeure d'université dans ce domaine par la suite.

Pourquoi n'ai-je pas affirmé mon désir d'une carrière de mathématicienne? Était-ce la peur de décevoir une famille qui me destinait au domaine médical? La crainte que mon choix soit désapprouvé? La peur de l'isolement familial et la perte de certains liens d'amitié? Je craignais d'être influencée et de ne pouvoir résister aux pressions sociales et familiales qui m'auraient découragée de choisir les mathématiques. J'ai choisi des stratégies pour me protéger des possibles empêchements à m'orienter fermement en mathématiques. Ainsi, sans être poussée à aller plus loin, j'ai opté pour l'enseignement et non pour la recherche en mathématiques.

#### **2.4 ÉTUDES UNIVERSITAIRES (1970-1973)**

À l'université, j'étais une étudiante modèle qui assistait à tous les cours et qui ne remettait jamais un travail en retard. Mes collègues avaient remarqué ma belle écriture et la qualité de mes notes de cours – on était au début des années 1970! J'ai commencé à prendre des notes avec du papier carbone pour reproduire mes notes de cours aux étudiants qui me le demandaient (aucune fille ne m'en a fait la demande). J'ai fini par prendre des notes en 10 copies, pesant fortement pour bien reproduire le tout, sans que personne ne me le demande. Je suis devenue une secrétaire en mathématiques. Je pensais que je devais le faire pour être acceptée dans ce monde masculin.

Ma rétrospective universitaire me laisse penser que j'avais le choix : aller en classe, étudier tous les soirs, passer mon temps libre à la bibliothèque et obtenir d'excellentes notes comme la majorité des filles; ou, comme plusieurs garçons que je connaissais, assister aux cours avec concentration et ainsi, avoir moins d'études à faire par la suite. Cela signifiait accepter d'obtenir de moins bons résultats, mais me divertir et avoir du plaisir. Pour être acceptée dans ce monde masculin, je n'ai pas été complètement moi-même : me mettre dans une situation d'apprentissage rapide, très rapide, trop rapide; faire la secrétaire, ce qui me rebutait royalement.

## **2.5 PROFESSEURE DE MATHÉMATIQUES (1973-1997)**

C'est à l'âge de 22 ans (1973) que j'ai eu mon premier emploi en tant que professeure de mathématiques au cégep du Vieux Montréal. Avec mes cheveux longs frisés, ma chemise de chasse, mes bottes de construction et mon apparence très jeune, je devais dire aux élèves qui avaient presque mon âge et qui attendaient dans les corridors avant d'entrer en classe : « C'est moi la prof ». Au département de l'époque, nous n'étions que deux ou trois femmes pour 25 à 30 hommes. C'était probablement normal que le groupe étudiant s'attende à voir un homme. En plus de mon enseignement, j'ai accepté de « mettre au propre » les notes de cours écrites par des hommes : encore un rôle de secrétaire. Une fois de plus, ces hommes valorisaient ma belle écriture. Je me disais que je préparais mes cours tout en aidant la communauté masculine. Je ne voyais pas comment je pouvais refuser de le faire si je voulais garder ce premier emploi. J'étais sûrement une très bonne secrétaire mathématique qui connaissait ce qu'étaient les exposants, les racines carrées, les fonctions trigonométriques, les intégrales... Je pouvais même corriger les erreurs de ces collègues qui se prétendaient des concepteurs-mathématiciens. Au début, j'ai pensé que j'avais cette tâche de secrétaire parce que j'étais la dernière arrivée, mais ce n'était pas le cas. Un professeur masculin à temps partiel participait à la conception de ces notes de cours tandis qu'une professeure à temps complet depuis quelques années faisait la même chose que moi. Ici encore, mes compétences mathématiques n'étaient ni valorisées ni amplifiées. Mon énergie s'est dès lors concentrée sur le développement d'une pédagogie innovante et stimulante.

Dans ce cheminement de « prof de maths », j'ai vécu d'autres frustrations que j'attribue à ma condition de femme. Souvent, le matin, certains profs arrivaient avec un questionnement mathématique allant au-delà de notre programme collégial. Ils cherchaient un collègue pour partager leur découverte. J'étais là, à mon bureau, mais je n'étais approchée que s'il n'y avait personne d'autre au département. Et lorsque ce prof osait me solliciter, dès

qu'un collègue masculin arrivait, la feuille contenant l'énoncé du problème était déjà rendue sur l'autre bureau. Il m'est même arrivé de me faire littéralement enlever cette feuille des mains pendant que je lisais l'énoncé. Dès le moment où un collègue arrivait, je n'étais plus intéressante. Il est donc facile de comprendre pourquoi j'ai perdu l'intérêt pour ces exercices exigeant une certaine recherche mathématique. À vrai dire, au fil du temps, je ne prenais même plus la peine de les regarder. Les circonstances dans lesquelles ils m'étaient présentés me décourageaient dès le départ.

Tous ces événements ainsi que d'autres m'ont amenée à douter de mes compétences en mathématiques. Le seul intérêt que j'ai eu à aller plus loin en mathématiques est associé à ma recherche sur l'histoire des mathématiciennes (1984-1988). J'ai publié mon premier livre en 1986, *Femmes et mathématique*, sous le chapeau de MOIFEM (MOUvement International pour les Femmes et l'Enseignement des Mathématiques, 1986-2003). Ce travail et d'autres expériences professionnelles m'ont amenée à vouloir approfondir le travail mathématique réalisé par ces mathématiciennes, à démythifier les maths, particulièrement pour les femmes, et à réaliser un travail d'augmentation de la confiance en soi auprès de mathophobes<sup>4</sup>, pour contrer la mathophobie et l'anxiété à l'égard des mathématiques chez les filles comme chez les garçons. Le plus souvent, les parents des garçons m'appelaient, découragés par les résultats moyens de leur fils. En revanche, du côté des filles, elles m'appelaient souvent elles-mêmes face à une situation d'échec, situation plus difficile à surmonter.

Comme professeure en didactique des mathématiques, je me suis beaucoup intéressée aux jeunes étudiantes dans mes cours en cherchant à démystifier et à démythifier les maths, et à les encourager à déconstruire leur perception sur leur incapacité de réussir en mathématiques. J'ai expérimenté des moyens de communiquer le contenu du programme tout en ayant à l'esprit que les étudiantes n'ont pas appris à développer leurs capacités mathématiques et à envisager un domaine d'études exigeant un haut niveau en mathématiques. Mon objectif, depuis les années 1980, a toujours été de leur faire sentir qu'elles ont le même potentiel que les étudiants.

Mon arrivée dans le monde universitaire n'a pas été sans obstacle. Je ne reviendrai pas sur tous les événements, seulement les plus significatifs pour moi. J'ai posé ma candidature à des postes dans différentes universités entre

---

4. Les concepts de « mathophobes » et de « mathophobie » ont été créés dans les années 1970 aux États-Unis pour faire référence aux personnes qui vivent de l'anxiété à l'égard des mathématiques et qui ont « peur » des maths. Pour les aider à surmonter leur peur, il s'agit d'un travail d'aide à prendre confiance en soi et d'augmentation de l'estime de soi, qui aide à accepter de s'exercer aux maths et, éventuellement, d'y réussir.

1994 et 1997. Même s'il y avait un manque de professeures et professeurs en didactique des mathématiques, ce fut difficile. Avec mon doctorat en main, une université a préféré une étudiante au doctorat à ma candidature. Le département n'a pas pu faire cet engagement; l'université n'ayant pas accepté et pas compris ce choix départemental. J'ai vu des lettres circuler entre les collègues (des lettres que je ne devais pas voir) qui précisaient que ce n'était pas envisageable d'engager une féministe travaillant sur la dimension affective en mathématiques. Mon nom n'était pas précisé, mais c'était tout comme. Presque comme une répétition de l'expérience précédente, une autre université a choisi une étudiante au doctorat malgré mon doctorat terminé. Dans cette même université, j'ai posé ma candidature deux années plus tard, en prenant soin d'enlever tout ce qui concernait les femmes et ma posture féministe, soit un tiers de mon curriculum vitae. J'ai eu le poste!

Au cours de réunions départementales en sciences de l'éducation, je me souviens très bien de regards désapprobateurs autant d'hommes que de femmes lorsque je parlais de la féminisation des textes et paroles dans un monde majoritairement composé de femmes (en sciences de l'éducation). Je ne pouvais supporter que les femmes parlent d'elles au masculin. Lorsque j'ai pris une retraite prématurée pour me sortir de ce monde sexiste, sans respect pour un monde pluriel, j'ai dit que je me retirais pour pouvoir affirmer mon féminisme.

Dans mon doctorat portant sur la dimension affective en mathématiques, le mot « féminisme » n'est pas écrit, mais dans mes pensées et dans mon cœur, il sous-tend mes propos, dans la perspective d'aider les femmes à choisir des domaines d'études et de carrière à forte composante mathématique.

### **3. UNE SITUATION PARTICULIÈRE DE FEMME : MICROAGRESSIONS ET MENACE DU STÉRÉOTYPE**

En prenant isolément chacun des événements de ma vie d'étudiante en mathématiques, de professeure de mathématiques (au cégep) et de professeure de didactique des mathématiques (à l'université), il n'est pas toujours évident qu'il y ait eu des préjugés et des obstacles entraînant des conséquences d'importance sur mes choix de carrière et de vie. Cependant, en juxtaposant les événements, il est possible de reconnaître une forme de discrimination. Pour analyser la situation particulière décrite précédemment, je ferai des liens avec différentes recherches ou réflexions qui mènent à percevoir des conséquences quasi similaires vécues par des femmes en milieu scolaire, universitaire et professionnel. Parker, Pelletier et Croft (2019) parlent de « microagressions » pour désigner des commentaires ou des gestes

inconscients et involontaires qui peuvent paraître inoffensifs. Selon ces auteures, il est essentiel que toutes les personnes de milieux scolaires et professionnels reconnaissent leurs actions subtiles qui envoient des messages inappropriés et qui s'ajoutent à d'autres paroles ou gestes et, ainsi, provoquent des changements de carrières, des manques de confiance en soi, des dévalorisations de soi... Guillot (2022a-b) aborde la situation des femmes en poste de direction dans les universités. Sans le nommer comme tel, il y est montré qu'elles vivent des microagressions en se faisant parler de leur coquetterie, ou encore, de leur jeune âge pour avoir un curriculum bien rempli. Des hommes ne seraient pas traités de la sorte.

La recherche d'envergure réalisée par Parker *et al.* (2019)<sup>5</sup> présente des feuillets informatifs portant sur les femmes en milieu de travail et aborde des questions comme les effets des stéréotypes et préjugés involontaires et du langage genré, les microagressions au travail, la perception différente des hommes et des femmes quant aux capacités de ces dernières de réussir, etc. Cela signifie qu'il y a encore du travail à réaliser pour une équité et une égalité des femmes et des hommes en STIM (et dans d'autres domaines).

Parker *et al.* (2019) considèrent que de subir plus d'une discrimination peut rendre particulièrement vulnérable. Dans mon cas, je considère qu'au moins deux formes de discrimination ont agi sur mon cheminement : le fait d'être mathématicienne et mon engagement féministe... Il est vrai que ce n'est pas tout à fait le sens donné à l'intersectionnalité qui inclut le handicap, la race, la situation socioéconomique, l'orientation sexuelle, la religion. Cela ne me rend pas vulnérable au sens de Parker et de son équipe, mais cela m'a fait vivre des situations de rejet et, finalement, de retrait volontaire. La menace du stéréotype a été mise en évidence par Steele et Aronson (1995) et est considérée comme une anxiété perturbatrice. Ce serait un mécanisme pervers qui maintiendrait des inégalités entre les sexes en faisant en sorte que des femmes adoptent un comportement qui validerait le stéréotype. À Cuba, par exemple, les situations d'inégalités sont différentes et dépendent de facteurs très souvent associés à la situation politique et socioéconomique qui mène les femmes à jouer un grand rôle dans les tâches ménagères. Malgré des énoncés forts dans les politiques depuis la Révolution de 1959, des situations d'inégalités sont encore présentes, mais ne semblent pas pouvoir être associées à une menace du stéréotype si on tient compte du contexte (Páez Pérez, 2021).

5. La recherche de Parker, Pelletier et Croft a été publiée en anglais en 2015 et traduite en 2019 avec des adaptations au Québec. Cette recherche (avec quelques autres) est à la base de mon analyse. Version originale anglaise : Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2015). *WWEEST's Gender Diversity in STEM: a briefing on women in science and engineering*. Blurb.

### **3.1 BONNE EN MATHS, SANS PERCEVOIR LA POSSIBILITÉ DE DEVENIR MATHÉMATICIENNE**

Parker *et al.* (2019) parlent de la « menace du stéréotype ». Selon elles, ne pas parler de son désir d'étudier en mathématiques et de devenir mathématicienne est associé à une crainte d'être jugée à travers le « prisme d'un stéréotype ». Dans le cas de mon propre cheminement, même si je n'en avais pas conscience, je pouvais craindre de ne pas être acceptée dans ce monde masculin, surtout avec ma perspective féministe, même si non avouée publiquement. J'ai en quelque sorte posé des gestes en ce sens en agissant comme secrétaire pour mes collègues au cégep et à l'université. La « secrétaire » propose une image stéréotypée contraire à celle de mathématicienne. En faisant référence à la menace du stéréotype, Max (2010) relève différentes recherches (Ambady *et al.*, 2001, 2004; Davies *et al.*, 2002; Inzlicht et Benz-Zeev, 2000, 2003; Huguet et Regner, 2009; McGlone et Aronson, 2006) montrant l'effet négatif de la menace du stéréotype : « les femmes sont moins douées que les hommes en mathématiques ». Elles perdraient leurs moyens face à certains stéréotypes alors qu'elles réussiraient aussi bien que les hommes en l'absence de cette menace.

Enfermée dans cette image stéréotypée, j'ai dû négocier entre mon identité professionnelle et ma féminité (Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay et Brière, 2019a). En étant sollicitée pour de l'aide en mathématique et non pas pour des confidences amoureuses, j'ai eu l'impression que mon identité de femme n'était pas prise en compte. Il est vrai que j'aurais pu y voir un potentiel en mathématiques, mais cela m'a plutôt nui dans la vision d'un être humain féminin à part entière.

### **3.2 MANQUER DE CONFIANCE EN SOI DE RÉUSSIR EN MATHÉMATIQUES AVANCÉES (MAÎTRISE OU DOCTORAT)**

Apprendre à tricoter en 2<sup>e</sup> année au lieu de développer son plein potentiel en mathématiques est déjà une situation qui n'aide pas à se percevoir comme une future mathématicienne. Voir des collègues masculins aller en consulter d'autres pour leur demander leur avis sur des problèmes de maths ne facilite pas les choses non plus. Cela m'a menée à développer et à faire valoir mes capacités pédagogiques et à me spécialiser en cours d'appoint<sup>6</sup>, et à aider les élèves en difficulté en mathématiques au cégep.

---

6. Cours conçus pour aider les étudiantes et étudiants qui n'ont pas le niveau de compétence pour intégrer les cours réguliers de cégep.

Dans l'apprentissage des mathématiques, l'étudiante ou l'étudiant qui a confiance en ses capacités poursuivra la recherche d'une solution à un problème même si un premier essai s'est avéré infructueux; ces essais ont davantage de chances de mener à une expérience de réussite et de susciter une certaine fierté. Le manque de confiance a pour effet de décourager plus vite l'individu devant les difficultés. Ce découragement ne peut mener à réaliser de nouvelles tâches et à développer un sentiment de fierté (Lafortune, 1992a-b).

Déjà en 1986, Mura, visant à expliquer le faible taux d'inscription des filles en sciences à l'ordre collégial, conclut que le degré de confiance en ses capacités de réussir en mathématiques est le facteur déterminant. Les élèves qui ont choisi de s'orienter en sciences ont manifesté un plus haut niveau de confiance que les autres et, parmi ceux-ci, les garçons plus que les filles. Toutefois, Mura ajoute que même si les filles ont manifesté une moins grande confiance en leurs capacités de réussir en mathématiques que les garçons, il n'est pas possible de conclure que ce sont nécessairement les filles qui manquent de confiance; ce pourrait être aussi les garçons qui surestiment leurs capacités, car les résultats scolaires de ces derniers sont équivalents à ceux des filles. En outre, les filles et les garçons perçoivent différemment leurs succès et leurs échecs en mathématiques : d'un côté, les garçons attribuent généralement leurs succès à leurs capacités de réussir en mathématiques et leurs échecs au manque d'effort fourni; d'un autre côté, les filles attribuent habituellement leurs succès à l'effort fourni et leurs échecs à leur incapacité.

Selon l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (2008), les filles performant aussi bien que les garçons en sciences et technologies, mais les garçons se perçoivent comme plus efficaces. Encore en 2015, dans le rapport de l'OCDE, il est question du manque de confiance des filles en leurs propres capacités en sciences et en mathématiques. Selon l'OCDE, cela peut être à l'origine de l'insuffisance de leur performance dans ces matières, notamment parmi les filles très performantes. D'où l'importance d'intervenir sur les préjugés entretenus à l'égard des STEM afin que les femmes et les filles les perçoivent autrement, réajustent leurs perceptions d'elles-mêmes quant à leurs capacités de réussir, et qu'elles osent s'aventurer dans des domaines exigeant une formation mathématique. Pourtant, selon le CMEC (Conseil des ministres de l'Éducation du Canada) (Étude de PISA, 2018), dans les pays de l'OCDE, les garçons ont obtenu en moyenne cinq points de plus que les filles en mathématiques. En sciences, dans les pays de l'OCDE, les filles ont obtenu un rendement supérieur de deux points en moyenne à celui des garçons. On peut se réjouir que l'écart entre les



garçons et les filles en STIM s'amenuise. Cependant, il reste des actions à mener pour que les filles s'orientent dans certains domaines des STIM et, surtout, qu'elles y persévèrent (Lafortune, Groleau, Deschênes *et al.*, 2022).

Spencer, Steele et Quinn (1999, dans Parker *et al.*, 2019) soulignent les impacts négatifs des stéréotypes sur la performance en mathématiques de plusieurs femmes. La « menace du stéréotype », c'est-à-dire l'effet psychologique associé à la sensation d'être jugée à partir d'un stéréotype (Steele et Aronson, 1995) peut diminuer la capacité d'une personne à performer à son plein potentiel (Walton et Spencer, 2009, dans Parker *et al.*, 2019). Je considère qu'une femme qui présente toutes les caractéristiques pour devenir mathématicienne, qui a toujours aimé les maths, et qui a toujours voulu choisir ce domaine a pu être influencée par la « menace du stéréotype ». Dans mon cheminement, je me suis fait dire directement par des collègues que je n'avais pas démontré mon potentiel de mathématicienne. Par exemple, je me souviens avoir entendu des paroles comme : *tu as été engagée comme prof de maths pour tes qualités pédagogiques et A. a été engagée pour ses compétences mathématiques*. Je pense avoir intégré cette perception négative de mes capacités. J'ai alors choisi de développer mon potentiel pédagogique et, en cours de carrière, j'ai quitté graduellement les mathématiques. Deschênes *et al.* (2019b) soulignent que des femmes professeures en ingénierie ont choisi cette orientation en partie pour « transmettre leurs connaissances » (p. 45) tout en voulant satisfaire leur curiosité intellectuelle et leur désir de contribuer à la société. Et c'est pour contribuer à la société que j'ai voulu m'engager dans la cause des femmes en mathématiques (1986) et la cause des femmes en STIM (2003), ce que je poursuis actuellement.

### **3.3 M'ENGAGER DANS LA CAUSE DES FEMMES EN STIM**

Parker *et al.* (2019) soulignent que pour contrer les préjugés, il est nécessaire de prendre conscience de ce qui influence nos actions. Lafortune (2007) va plus loin en expliquant l'importance de passer d'une conscience superficielle à une conscience approfondie. Cela signifie avoir conscience de son action et de la décrire, de pouvoir l'expliquer et enfin, de choisir des modifications à apporter et de les mettre en action. Les actions que j'ai choisies s'inscrivent dans une perspective féministe, posture faisant déjà partie de mes actions dès les années 1970, mais plus ou moins consciente et non exprimée explicitement.

En 1986, j'ai fait partie de l'équipe à l'origine de MOIFEM (MOUvement International pour les Femmes et l'Enseignement des Mathématiques) (Lafortune, 1986) et, en 2003, dans l'équipe à l'origine de l'AFFESTIM (Association de la Francophonie à propos des Femmes En Sciences,

Technologies, Ingénierie et Mathématiques) (Lafortune et Solar, 2003a). En réalisant mon doctorat sur la dimension affective en mathématiques (Lafortune, 1992a), j'adoptais une perspective féministe. En écrivant un recueil de démythification des mathématiques (Lafortune, 1990), je cherchais à briser les préjugés et les stéréotypes. Ce ne sont que quelques exemples de mon engagement social et féministe. Et je poursuis actuellement mon engagement sur la situation des femmes par du bénévolat à Cuba (Lafortune, Páez Pérez et Roy, 2019) et d'autres projets en développement.

Aujourd'hui, je suis influencée par la nécessité de réaliser une analyse intersectionnelle de la situation des femmes pour lutter contre les diverses formes d'oppression de façon simultanée (Parker *et al.*, 2019; Lafortune, Gervais, Lacharité, Maheu, St-Cerny, Guberman, Coenga Oliveira et Ancil Avoine, 2018).

### **3.4 POSTULER POUR UN POSTE UNIVERSITAIRE EN OMETTANT LA PARTIE FÉMINISTE DU CV**

Parker *et al.* (2019) soulignent l'influence des biais inconscients en matière d'embauche. Pour ma part, les biais que j'ai vécus n'étaient pas inconscients sachant qu'une grande partie des personnes (hommes et femmes) impliquées dans mon embauche ont écrit qu'elles ne voulaient pas de féministes travaillant sur la dimension affective. Probablement que d'autres ont tout simplement suivi le mouvement, car il était difficile pour des hommes de défendre ma candidature. Une fois un poste obtenu en enlevant ce qui pourrait être interprété comme des actions féministes, je me suis fait demander d'être *low profile* jusqu'à ce que j'obtienne la permanence. C'est encore une façon de me demander de me taire. Je n'ai pas pu le supporter et, sans me résigner, j'ai continué à être en grande partie ce que je suis. Parker *et al.* (2019) poursuivent en spécifiant que les « organisations ont tendance à s'autoreproduire, c'est-à-dire à engager des personnes semblables » (p. 30). Pour contrecarrer cet état de fait, il est proposé de faire des recrutements à l'aveugle (des CV sans nom ou sexe). Cependant, même dans un recrutement à l'aveugle, des publications et des interventions féministes ne peuvent être camouflées. De plus, certains autres détails fournissent le sexe de la personne. Il ne me restait plus comme solution que d'enlever ce qui pouvait incommoder. C'est ce que j'ai fait et j'ai été engagée.

Dans le même ordre d'idées, Steinspreis, Andres et Ritzke (1999, dans Parker *et al.*, 2019) précisent que même des CV identiques suscitent plus souvent des commentaires de mise en garde face à des candidatures féminines. J'ajouterais que ces commentaires peuvent être encore plus forts pour des candidatures féministes.

Trix et Psenke (2003, dans Parker *et al.*, 2019) soulignent que les candidates féminines mettent moins l'accent sur la recherche ou le font de manière courte et vague. Lors d'une entrevue d'embauche, j'ai mis l'accent sur la recherche de manière ouverte et solide, j'en ai subi les contrecoups en me faisant demander pourquoi je voulais paraître comme une *bonze de la recherche*; c'était une manière de me dévaloriser. Je n'ai pas eu le poste, ayant pourtant mené une excellente entrevue, comme me l'a souligné une collègue présente. Elle me certifiait que j'aurais le poste. Ma façon d'insister sur la recherche m'a coûté ce poste.

Enfin, 85 % des femmes disent postuler pour un emploi seulement si elles considèrent répondre entièrement ou plutôt bien aux exigences, tandis que les hommes n'ont pas cette aspiration pour eux-mêmes (Institute of Leadership and Management, 2011, dans Parker *et al.*, 2019). Cela est aussi remarqué chez les jeunes filles qui sont exigeantes pour elles-mêmes avant de poser une candidature en STIM pour un prix, ou des études supérieures (Lafortune et Solar, 2003b; Solar et Lafortune, 2003).

### **3.5 TRAVAILLER SANS RELÂCHE POUR FAIRE VALOIR LA QUALITÉ DE SON TRAVAIL**

Eugène (2019) parle de la culture de performance dans les universités et considère que c'est la culture et le climat du milieu de travail qui auraient davantage à être examinés. Si les personnes dirigeantes ne font pas partie des groupes sous-représentés, il peut être difficile pour elles de percevoir les biais et les obstacles. La carrière professorale universitaire est très exigeante pour les hommes comme pour les femmes. Selon Deschênes *et al.* (2019b) et Deschênes (2022a-b), la carrière professorale en ingénierie est plus exigeante pour les femmes. Même si ce n'est pas dans le même domaine, j'ai travaillé énormément, peut-être à tort, pour me faire accepter dans ce milieu. Si je regarde des situations passées comme apprendre à tricoter en 2<sup>e</sup> année, agir comme secrétaire à l'université et au cégep, etc., il m'était difficile de penser faire moins que ce que je faisais. Cependant, je devais donner l'impression d'en faire trop quand un collègue des sciences de l'éducation a refusé de s'intégrer dans une équipe de recherche avec moi, comme cochercheur, prétextant qu'il craignait d'avoir à trop travailler. Comme le souligne une femme participante à la recherche de Deschênes *et al.* (2019b), « peut-être que c'est dans ma tête à moi », mais elle pense que c'est en travaillant plus qu'elle a pu maintenir son poste.

Finalement, Parker *et al.* (2019) soulignent l'importance de développer une culture de la diversité dans les organisations. Cela aiderait à trouver un équilibre dans la quantité et la qualité du travail réalisé et à réaliser.

### 3.6 AGIR COMME SECRÉTAIRE POUR ÊTRE ACCEPTÉE DANS UN MONDE MASCULIN : MENACE DU STÉRÉOTYPE

Dans mon cheminement universitaire, j'ai agi comme je pensais que je devais le faire pour être acceptée dans ce monde masculin. Par exemple, jouer un rôle de secrétaire pour prendre des notes pour des collègues étudiants et transcrire des notes<sup>7</sup> de cours pour de *supposés* concepteurs de ces notes de professeurs de cégep, agit comme menace du stéréotype. Il semble que le fait d'agir comme secrétaire est encore de mise en 2019. Dans une étude de Deschênes *et al.* (2019a), une stagiaire en ingénierie souligne qu'elle pensait que les tâches étaient partagées également dans une équipe jusqu'au moment où un collègue rapporte : « il y a des gars qui disaient : "Moi, j'ai un *background* de technicien, je prends le côté technique; toi, tu es une fille, fais la secrétaire" » (p. 120). J'étais surprise de lire ce texte d'aujourd'hui (propos tirés d'entrevues réalisées en 2016) quand mon expérience provient des années 1970. Ce pourrait être décourageant, mais je me dis qu'il est vraiment nécessaire de continuer la lutte contre les tâches stéréotypées.

Je peux imaginer que des collègues m'ont attribué des comportements stéréotypés masculins pour être plus performantes. Parker *et al.* (2019) soulignent qu'en situation professionnelle et dans leurs relations aux autres, des femmes peuvent être perçues plus froides et insensibles. C'est souvent une image qu'elles se donnent pour se protéger. Devoir adapter son comportement à un milieu donné peut contribuer à augmenter le niveau de stress et d'anxiété (Von Hippel, Wiryakusuma, Bowden et Shochet, 2011; Gaucher, Friesen et Kay, 2011; dans Parker *et al.*, 2019). Deux situations se sont imposées à moi : ne pas être moi-même et intégrer un comportement perçu comme étant masculin; ne pas me sentir bien en percevant une interprétation erronée de mes comportements. J'ai même pris une retraite prématurée à 60 ans pour me redécouvrir et m'affirmer telle que je suis et éviter d'emprunter des comportements qui vont à l'encontre de ma posture féministe. Adopter des stratégies qualifiées de masculines pour répondre aux exigences d'une fonction semble aussi être une situation vécue dans la société cubaine, particulièrement pour occuper un poste de direction universitaire, ce qui se traduit par travailler au-delà des heures normales de travail au détriment de la vie personnelle. Cette situation ressemble à celle de plusieurs femmes universitaires au Québec (Cruz Palacios, 2022a-b).

7. En 1973, il n'y avait pas d'ordinateurs pour produire des notes de cours. Elles étaient écrites à la main. C'est ce qui explique la transcription des notes fournies en brouillon par des collègues afin de les écrire manuellement de façon lisible par les étudiantes et étudiants.

Parker *et al.* (2019) proposent de s'attarder aux comportements subtils. C'est en tant que féministe que j'ai perçu des gestes déplacés, provenant d'hommes mais aussi de femmes, particulièrement lorsque je demandais la féminisation des textes en sciences de l'éducation, monde majoritairement féminin (2000-2010). Il se peut que cela ait changé aujourd'hui (en 2022), mais est-ce par conviction profonde ou par exigence sociale? Le changement est probablement dû aux deux hypothèses.

De plus, il importe de ne pas oublier que l'indice d'intelligence collective augmente lorsqu'un groupe est composé d'un plus grand nombre de femmes (Joecks, Kerstin et Vetter, 2013, dans Parker *et al.*, 2019). Ces auteures ajoutent que la diversité engendre l'innovation, plus d'idées et de perspectives. Il devient donc important de revoir la rétention des femmes en lien avec la conciliation travail-famille (Parker *et al.*, 2019). Toutefois, je considère que cette rétention est aussi importante pour toute femme qui finit par en avoir assez de se battre. C'est ainsi que j'ai quitté le monde des mathématiques pour me diriger vers la recherche portant sur les changements en éducation et la pédagogie (depuis 2000).

## CONCLUSION

Durant mes études, je n'étais pas vraiment consciente de la discrimination que je vivais, ni des préjugés qui m'entouraient. Je pense que si j'avais eu cette conscience, tel que je l'ai aujourd'hui, je ne suis pas certaine que j'aurais choisi les mathématiques.

Dans ma carrière de chercheuse, j'ai vécu de la discrimination et des préjugés et même si les exemples ne manquent pas, ils ne sont pas aussi faciles à dénoncer que ceux que j'ai vécus en tant que mathématicienne ou professeure de mathématiques. Malgré ce que des collègues peuvent penser, je n'ai jamais été carriériste. Je sais que si j'avais voulu monter dans la hiérarchie universitaire, j'y serais parvenue, mais cela ne m'a jamais tenté. J'ai toujours voulu faire ce que j'aimais et cela, de façon collaborative, en partenariat. Un vice-doyen disait que j'étais une rassembleuse. Je me reconnais dans cette image.

J'ai toujours choisi des modèles méthodologiques de recherche associés à la recherche-action, la recherche collaborative, la recherche en partenariat, la recherche-intervention, la recherche-accompagnement-formation, des modèles qui visent des changements pédagogiques et sociaux. Toutefois, même dans ces modèles méthodologiques, il peut y avoir une quête de pouvoir, venant autant des hommes que des femmes, mais qui est souvent subtile et difficile à dénoncer. Diriger ce genre de recherches exige de

composer avec différentes conceptions de la recherche, avec différentes capacités de travailler en équipe et d'adaptation, mais aussi avec le fait d'être une femme responsable d'un projet de recherche d'envergure.

Il est vrai que les jeunes filles ont besoin de modèles, mais je pense qu'il est aussi important d'intervenir auprès des personnes (enseignants et enseignantes, conseillers et conseillères en orientation...) pour qu'elles prennent conscience de ce qui influence leurs actions pédagogiques sur le plan des préjugés et des stéréotypes. Je suis toujours un peu surprise d'entendre une personne qui dit qu'elle n'est pas sexiste ou raciste et qu'elle agit de la même manière avec tout le monde. Après quelques questions, elle se rend bien compte que ce n'est pas possible.

Une de mes solutions consiste à développer une pratique réflexive-interactive, c'est-à-dire mener une réflexion sur ses pratiques pédagogiques et professionnelles pour découvrir ce qui influence ses actions. Une autre solution consiste à développer une équité sociopédagogique qui prend en considération la classe dans un contexte social, au-delà du genre, pour tenir compte d'une perspective intersectionnelle (Lafortune et Landry, 2008; Lafortune, 2014; Lafortune *et al.*, 2018). Dans le contexte cubain, cette recherche d'équité se traduit en donnant un accès généralisé à l'éducation, particulièrement pour les Cubaines. Le défi aujourd'hui consiste à ce que ces femmes travaillent dans leur domaine de formation et qu'elles contribuent à l'évolution politique, économique, sociale et éducative du pays (Ochoa Ardite, 2022a-b). Une difficulté que l'on rencontre aussi au Québec lorsque les femmes qui ont étudié dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) quittent prématurément leurs études ou leur carrière. Sans cette rétention, plusieurs femmes ne peuvent contribuer au développement socioéconomique au même titre que plusieurs hommes.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bilge, S. (2010). De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe. *L'Homme et la société*, 1(176/177), 43-64.
- CMEC (Conseil des ministres de l'Éducation du Canada). (2018). *À la hauteur : Résultats canadiens de l'étude PISA 2018 de l'OCDE Le rendement des jeunes de 15 ans du Canada en lecture, en mathématiques et en sciences*. Toronto : CMEC.
- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.39-59). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 33-57). Éditions JFD.
- Deschênes (2022a). Pionera en Ingeniería: una mirada a una carrera colmada de desafíos. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.241-257). Éditions JFD.
- Deschênes (2022b). Pionnière en génie : regard sur une carrière remplie de défis. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 243-259). Éditions JFD.
- Deschênes, C., Belletête, V., Langelier, E., Gauthier, C.-A., Tanguay, D. et Brière, S. (2019a). Les ingénieures en sciences et en génie : enjeux et défis de l'université au marché du travail. Dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines* (p. 113-135). Presses de l'Université Laval.
- Deschênes, C., Belletête, V., Langelier, E., Gauthier, C.-A., Tanguay, D. et Brière, S. (2019b). Les professeures en sciences et génie : rareté, sacrifices et compétition. Dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines* (p. 33-49). Presses de l'Université Laval.
- Eugène, F. (2019). Mesurer la sous-représentation féminine : au-delà des statistiques. Dans R. Parker, J. Pelletier et E. Croft (dir.), *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie) (p.25). Blurb.
- Guillot, M.-C. (2022a). Experiencias de mujeres universitarias de Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.17-33). Éditions JFD.
- Guillot, M.-C. (2022b). Expériences de femmes universitaires québécoises. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 17-32). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (dir.) (1986). *Femmes et mathématique*. Remue-Ménage.

- Lafortune, L. (1988). *L'évolution des vies de trois mathématiciennes dans leur relation avec la mathématique* [mémoire de maîtrise]. Université de Montréal.
- Lafortune, L. (1990). *La démythification de la mathématique, matériel didactique : Opération boules à mythes*. DGEC, SFA.
- Lafortune, L. (1992a). *Élaboration, implantation et évaluation d'implantation à l'ordre collégial d'un plan d'intervention andragogique en mathématiques portant sur la dimension affective en mathématiques* [thèse de doctorat]. Université du Québec à Montréal.
- Lafortune, L. (1992b). *Dimension affective en mathématiques : recherche-action et matériel didactique*. Modulo.
- Lafortune, L. (2007). Réflexions sur la conscience et la prise de conscience dans l'accompagnement d'un changement de pratiques en éducation. Dans F. Pons et P.-A. Doudin (dir.), *La conscience. Perspectives pédagogiques et psychologiques* (p.131-158). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. (2014). Des perspectives pédagogiques pour plus d'équité dans l'apprentissage des STIM : des actions dans une mixité scolaire. Dans A. Roy, D. Mujawamariya et L. Lafortune (dir.), *Des actions pédagogiques pour guider des filles et des femmes en STIM. Sciences, Technos, Ingénierie et Maths* (p. 157-170). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Solar, C. (dir.) (2003a). *Femmes et maths, sciences et technos*. Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Solar, C. (2003b). L'utilisation des technologies en mathématiques et en sciences : comparaison des filles et des garçons au cégep. Dans L. Lafortune et C. Solar (dir.), *Des défis pour les femmes. Maths, sciences et technos* (p. 43-76). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Landry, R. (2008). Vers le leadership des femmes en STIM. Une perspective d'équité sociopédagogique. Dans L. Lafortune, C. Deschênes, M.-C. Williamson et P. Provencher (dir.), *Le leadership des femmes en STIM. Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques* (p. 9-25). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L., Gervais, L., Lacharité, B., Maheu, J., St-Cerny, A., Guberman, N., Coenga-Oliveira, D. et Ancil Avoine, P. (2018). La pédagogie féministe intersectionnelle socioconstructiviste de Relais-femmes dans son travail d'accompagnement-formation : des compétences à développer, *Recherche féministe*, 3(1), 45-64.
- Lafortune, L., Páez Pérez, V. et Roy, A. (2019). *Enfoque de género para lograr más equidad*. Mapalé.
- Lafortune, L., Groleau, A., Deschênes, C. et 39 autres auteurs et auteurs (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM : 50 textes positifs et percutants*. Éditions JFD.
- Max, S. (2010). *Les effets des réputations d'infériorité intellectuelle sur les performances académiques : une menace de l'identité* [thèse de doctorat]. Université de Grenoble. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00473478/document> (Consulté le 2 avril 2021).



- Max, S. (2011, 25 avril). La menace du stéréotype : mise en évidence et définition. *Sexisme et Sciences humaines - Féminisme*. <https://antisexisme.net/2011/04/25/la-menace-du-stereotype-the-stereotype-threat/> (Consulté le 2 avril 2021).
- Mohanty, C. (1984). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Boundary 2*, 12(3), 333-358.
- Mura, R. (1986). Attitudes, expériences et performance en mathématiques d'étudiants et d'étudiantes de cinquième secondaire selon leur choix scolaire. Dans *Les cahiers de recherche du GREMF (groupe de recherche multidisciplinaire féministe)*, 9. Université Laval.
- OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2008). *Encouraging Student Interest in Science and Technology Studies*. [https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/encouraging-student-interest-in-science-and-technology-studies\\_9789264040892-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/encouraging-student-interest-in-science-and-technology-studies_9789264040892-en#page1) (Consulté le 2 avril 2021).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). (2015). Le manque de confiance en soi des filles. Dans *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour*. Confiance, Éditions OCDE.
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.83-103). Éditions JFD.
- Ochoa Ardite, Y. (2022b). Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, (p. 81-101). Éditions JFD.
- Páez Pérez, V. (2022a). Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.259-275). Éditions JFD.
- Páez Pérez, V. (2022b). Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 261-276). Éditions JFD.
- Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2019). *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie). Blurb.
- Solar, C. et Lafortune, L. (2003). Moi et la techno : rapport aux technologies de jeunes cégépiennes et cégépiens. Dans L. Lafortune et C. Solar (dir.), *Femmes et maths, sciences et technos* (p. 11-42). Presses de l'Université du Québec.
- Steele, C. et Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811. <https://psycnet.apa.org/record/1996-12938-001> (Consulté le 2 avril 2021).



# 12

## PIONNIÈRE EN GÉNIE : REGARD SUR UNE CARRIÈRE REMPLIE DE DÉFIS

Claire Deschênes  
Université Laval

[claire.deschenes@gmc.ulaval.ca](mailto:claire.deschenes@gmc.ulaval.ca)

### INTRODUCTION

Ce texte présente les grandes lignes de ma carrière d'ingénieure en mécanique, diplômée en 1977. Pionnière dans ce domaine autrefois réservé aux hommes, je rappelle les points forts de cette carrière, les difficultés rencontrées et la façon dont je les ai déjouées. Ce texte compare mon vécu avec la situation actuelle des ingénieures et professeures en sciences et génie, telle que décrite dans les résultats d'une recherche récente qui portait sur les obstacles et les facteurs qui facilitent la progression des femmes au sein de 11 professions non traditionnelles pour les femmes au Québec, dont les ingénieures et les professeures en sciences et génie (Brière, 2019). Cette comparaison permet de faire ressortir les avancées pour les femmes ingénieures dans les 40 dernières années et les enjeux qui persistent.

### 1. ANNÉES 60, CONTEXTES PERSONNEL ET SOCIAL

Née en 1954 dans une famille ouvrière de la ville de Grand-Mère située dans la province de Québec au Canada, j'ai vécu une enfance heureuse au sein d'une famille de trois enfants, un des piliers sur lesquels ma vie et ma carrière se sont bâties. Mes parents valorisaient l'éducation et la place des femmes aussi bien que celle des hommes. C'était même une de ces familles québécoises où les femmes dominaient la sphère privée. Entre l'âge de 15 et 20 ans, ma vie a été perturbée par la maladie de mes deux parents, période durant laquelle j'ai dû assumer le rôle de mère de famille – notamment comme substitut de mes deux parents auprès de ma jeune sœur – tout en

continuant mes études. Fait notable, c'est seulement vers l'âge de 18 ans, en 1972, lors d'un cours de psychologie au collégial, que je me suis rendu compte que les femmes subissaient une discrimination historique.

Durant ces années, j'ai grandement bénéficié de l'esprit d'ouverture des années 1960 – ce que l'on a nommé la Révolution tranquille au Québec –, une période concrétisant la volonté du peuple d'entrer dans la modernité. Dans cette foulée, le gouvernement québécois de Jean Lesage mettait sur pied le 21 avril 1961 la Commission royale d'enquête sur l'enseignement au Québec, mieux connue sous le nom de « Commission Parent »<sup>1</sup>. Constatant la situation problématique de l'éducation au Québec, cette commission avait pour objectif de fournir des pistes pour mieux assurer le financement de l'éducation, sa démocratisation et la permanence de ses structures. Le rapport de la Commission Parent (1963) propose la décléricalisation et la transformation complète du système d'éducation québécois, avec la création du ministère de l'Éducation, des polyvalentes pour l'enseignement de niveau secondaire, des collèges techniques et préuniversitaires et du réseau de l'Université du Québec. Parmi les réformes mises en place, on trouve également l'accès facilité aux universités en dehors de toute appartenance sociale et ville d'origine, une chance que j'ai pu saisir pour poursuivre un programme universitaire dans la ville de Québec, à 130 kilomètres de chez moi (mon frère et moi nous partagions le temps à la maison pour prendre soin de nos parents). Pendant que l'on vivait cette réforme de l'éducation, le Canada traversait la seconde vague du féminisme qui réclamait notamment l'égalité des sexes en éducation et dans l'emploi, la régulation des naissances, la fin de la violence envers les femmes et la réforme du droit.

Je n'étais certes pas pleinement consciente aussi clairement que maintenant de cette conjoncture lors de mon choix de carrière, mais il est clair que l'esprit d'ouverture de l'époque et mon histoire personnelle ont été propices à me faire emprunter des chemins peu communs pour les femmes à l'époque. Tout comme Louise Lafortune (2022a-b), j'étais forte en mathématiques et en physique. Louise a gradué en mathématiques en 1973, et moi en génie mécanique en 1978. Nous avons toutes les deux réalisé une carrière universitaire comme professeure, avec une grande implication sociale pour favoriser la présence et l'avancement des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM). Nous avons œuvré ensemble au sein de l'Association de la francophonie à propos des femmes en STIM (AFFESTIM). Nos deux parcours diffèrent cependant, car elle a fait sa carrière en didactique des mathématiques, alors que je me suis dirigée en génie. La comparaison

---

1. La responsabilité de l'éducation au Canada relève de chaque province.

entre nos deux histoires est intéressante. Elle fait ressortir les préjugés similaires auxquels nous nous sommes heurtées du fait d'être une femme impliquée en STIM. Cela dit, Louise Lafortune a cependant rencontré plus de difficultés pour faire son chemin en sciences humaines, spécialisée en mathématiques, que moi en génie. Ceci n'est pas étranger au fait d'avoir bénéficié, tout au long de ma carrière, de l'engouement dans les facultés de génie et les entreprises technologiques pour l'obtention d'une meilleure participation des femmes en STIM. J'élabore les éléments de ce constat en ce qui me concerne dans les sections qui suivent.

## **2. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE SUR LES PROFESSIONS NON TRADITIONNELLES, SUR LES INGÉNIEURES ET PROFESSEURES EN GÉNIE AU QUÉBEC**

Une vaste recherche financée par le gouvernement québécois, que nous nommerons Étude sur les professions non traditionnelles<sup>2</sup> dans ce texte, est considérée comme une des principales sources récentes d'information sur les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins. Cette recherche multidisciplinaire et qualitative avait pour cadre de recherche une combinaison d'approches féministes et institutionnelles. Elle a permis de brosser un portrait détaillé des principaux obstacles qui nuisent à la progression des femmes au sein de 11 professions (avocates, professeures en sciences et génie [SG], ingénieures, directrices des finances, médecins, dentistes, pharmaciennes, gestionnaires au collégial, policières, agentes de services correctionnels et inspectrices), et des facteurs qui facilitent leur progression, ou encore qui la faciliterait s'ils étaient mis en place. Cette étude compare les professions à l'étude selon différents facteurs liés à la carrière et aux pratiques organisationnelles. Au total, 381 personnes de différentes organisations ont été rencontrées<sup>3</sup>. Un ouvrage collectif (Brière, 2019) présente les principaux résultats de cette recherche. Des pistes pour la mise en place d'une démarche dynamique et transversale de progression et de rétention des femmes dans les organisations y sont également proposées. En actualisant les connaissances sur le vécu des femmes dans ces professions, les résultats de cette recherche permettent, d'une part, de comparer ces professions entre elles et, d'autre part, de dépasser les idées préconçues sur l'avancement des femmes dans ces professions. Au sein de cette recherche, j'ai été responsable

- 
2. Il s'agit en fait d'une recherche académique de type « action concertée », financée par diverses instances du gouvernement québécois réunies, afin de documenter la situation des femmes dans les milieux non traditionnels.
  3. L'échantillon ne comprenait pas de femmes qui ont quitté la profession et ne permettait pas d'analyse intersectionnelle (la notion d'intersectionnalité renvoie à la réalité sociale que certaines personnes vivent lorsqu'elles subissent simultanément plusieurs formes de discrimination).

des sections portant sur la pratique professionnelle des ingénieures et des professeures en SG, qui a mené à deux des articles du collectif précité (Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay et Brière, 2019a-b).

Pour le secteur génie, huit entrevues de groupe semi-dirigées et 23 entrevues individuelles ont été effectuées à l'été et à l'automne 2016, pour un nombre total de 54 personnes interviewées. Ces dernières sont des étudiantes, des ingénieures et des cadres en ressources humaines œuvrant dans la fonction publique, le génie-conseil, l'entreprise privée et les universités. Les analyses d'entrevues ont révélé que l'ingénierie est une profession plutôt favorable aux femmes, bien qu'y demeurent bien présentes certaines difficultés dont nous parlerons plus loin. Ce constat est surprenant, d'autant plus que le génie est la profession où la proportion femmes-hommes est la plus faible de toutes les professions considérées dans l'étude (les femmes représentaient 14,3 % des membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec en 2016-2017). En fait, malgré ces obstacles qui subsistent toujours à la progression des femmes ingénieures, *l'Étude sur les professions non traditionnelles* a permis de classer la profession d'ingénieur tout juste au milieu des dix autres professions étudiées (Brière, 2019). Le point le plus négatif retenu est la sous-représentation des femmes en ingénierie, et le plus positif est le type de travail à réaliser. Cette profession apparaît moins compétitive que d'autres.

Si l'on regarde plus en détail les résultats, les analyses d'entrevues révèlent que les ingénieures rencontrées apprécient les caractéristiques de la profession, dont l'approche par résolution de problèmes techniques, sociaux ou environnementaux. Elles aiment travailler en équipe, ce qui rend le milieu de travail plus naturel, selon elles, et permet de déployer une vision élargie des enjeux et un meilleur éventail de solutions profitables à la réalisation des projets qui leur sont attribués. Elles perçoivent les relations avec leurs collègues masculins comme généralement positives, notamment quand le travail se fait au bureau, ce qui représente la majorité du temps. Les plus expérimentées notent une évolution importante du climat de travail dans les 30 dernières années, qui est devenu plus inclusif et moins sexiste.

Cependant, les participantes vivent encore plusieurs enjeux en tant que femmes. Il n'est pas toujours facile pour elles de concilier leurs obligations familiales avec leur travail : elles ont souvent recours au conjoint, à leurs parents ou à une aide familiale pour y arriver, car l'offre de congés parentaux et de convenue personnelle est rarement complète. De plus, certaines des ingénieures rencontrées font l'objet de commentaires sexistes de la part de personnes plus âgées. Si elles sont jeunes, il est encore aujourd'hui plus

difficile de se faire respecter sur les chantiers de construction ; il est toujours vrai, selon elles, qu'elles doivent travailler plus fort que les hommes pour démontrer leurs compétences et pour apprendre le métier.

De leur côté, les femmes professeures en SG au niveau universitaire sont, elles aussi, largement minoritaires au Canada. Les professeures en génie, plus particulièrement, ne représentaient en 2016 que 15 % de l'ensemble du corps professoral en ingénierie. Leur répartition dans les rangs professoraux est différente de celle des hommes, soit 23 % d'adjointes, 40 % d'agrégées (postes permanents) et 37 % de titulaires (titre le plus élevé), contre 14 %, 31 % et 55 % respectivement chez les hommes, montrant ainsi que la participation des femmes est encore récente et probablement freinée par différents facteurs négatifs dont il sera question dans ce texte. Ce sont 11 professeures en SG, quatre administratrices et administrateurs (direction de programme et de département, haute direction, gestionnaires des ressources humaines), provenant de six universités québécoises différentes, qui ont été interviewés.

Les résultats de l'*Étude sur les professions non traditionnelles* indiquent que les professeures universitaires en SG ont choisi cette carrière avec trois motivations principales : elles apprécient appréhender le monde et les technologies qui les entourent avec l'aide des mathématiques et des concepts physiques, elles aiment façonner, créer, trouver des solutions et innover, et elles ont le souci d'aider leurs étudiantes et étudiants à construire leurs connaissances. Cependant, tout comme leurs collègues de l'ensemble des universités québécoises, elles font face à des difficultés importantes liées à la surcharge de travail, aux préjugés et à l'articulation travail-famille, cela tout au long de leur carrière, mais plus particulièrement au cours des premières années. Les professeures québécoises en SG interrogées soulèvent aussi des obstacles qui leur sont propres, notamment l'attribution des espaces de laboratoire et la compétition qu'elles rencontrent pour l'obtention de financement public et industriel nécessaire afin d'effectuer leurs recherches. Elles soulignent les exigences élevées de performance – de plus en plus quantifiées et normées – et de mobilité, susceptibles de rendre difficile le maintien d'une vie personnelle et/ou familiale saine.

### **3. DE PREMIÈRE FEMME EN GÉNIE MÉCANIQUE À CHERCHEUSE DE POINTE**

J'ai obtenu mon baccalauréat en génie mécanique en 1977, tout en étant la seule étudiante du département. Mes confrères et professeurs ont été très ouverts, mais j'y ai tout de même vécu beaucoup de solitude, surtout la première année, parce que « le contact féminin journalier me manquait » ;

ce que j'ai confié dans une entrevue à *La gazette des femmes* (Pérusse, 1980). En revanche, ces études, même si elles m'éloignaient de mon milieu d'origine, ont confirmé mon intérêt pour les sciences physiques et mathématiques, et répondaient à un désir d'utiliser mes capacités en gestion, acquises par exemple dans mon milieu familial, pour améliorer le bien-être de la société.

Puis, j'ai fait mes premiers apprentissages professionnels comme ingénieure dans une société d'État où il y avait peu de femmes à l'époque, et où j'ai trouvé un excellent ingénieur mentor, Denis Bourgeois. J'ai vécu cette nouvelle période, tiraillée entre le travail d'ingénieure juniore, qui demandait une solide assurance que je ne ressentais pas toujours, et une période plus fragile sur le plan personnel. Le travail avec les techniciens et avec les ouvriers sur le terrain me demandait d'adapter mon comportement afin de ne pas perdre mon apparent sang-froid et de réussir à faire passer mes messages. J'ai adapté mes interventions pour me mettre à leur diapason, par exemple en utilisant l'humour pour faire ma place (Pérusse, 1980). En tant que jeune femme avec de l'entregent, j'avais un atout certain selon mes patrons : celui de calmer le jeu lors de réunions délicates et d'être capable de distraire la galerie.

Au bout de deux années comme ingénieure juniore, j'ai fait une longue pause de deux ans pour entreprendre un voyage avec mon conjoint de l'époque. Ce voyage, réalisé au début des années 1980, m'a menée dans une cinquantaine de pays, aux frontières de l'insécurité et de l'inconfort, mais aussi vers une passionnante ouverture envers les peuples, les cultures, les religions et l'histoire. Mon couple n'y a pas survécu, mais ce fut un temps de réflexion et de méditation exceptionnel, propice à renforcer ma détermination et ma confiance personnelle. J'y ai acquis une nouvelle assise pour mon parcours de vie. Lors d'un trek au Népal (*Langtang Trek*), j'écrivais dans mon carnet de voyage :

*Je me rends compte combien mes pensées sont claires ici au sommet. [...] J'ai eu le temps de réfléchir au voyage aujourd'hui, pourquoi je l'[ai] fait : reculer mes limites, point d'arrêt avant le séniorat [en génie], connaissance et sagesse, mettre ensemble mes deux vies, bureau et privé, quelques moments de plaisirs gratuits, mérités je pense. Ces buts se remplissent doucement. Je suis surprise, agréablement, de combien le rythme a ralenti, de combien ça devient facile de s'assumer : bons et mauvais moments.*

En 1982, au retour de ce voyage, le Québec était plongé dans une période de récession économique durant laquelle je ne suis pas arrivée à trouver du travail comme ingénieure. On se méfiait ouvertement de mon instabilité,



à cause du voyage ainsi que de mon âge (28 ans), c'est-à-dire celui d'avoir des enfants. Je suis retournée aux études, enchaînant une maîtrise dans une université québécoise (1982 à 1985) puis un doctorat en France (1986 à 1990), tous les deux en mécanique des fluides numérique. Pour le doctorat, j'ai eu la chance d'obtenir une bourse d'étude de l'Université Laval afin d'étudier à l'étranger, avec un poste garanti de professeure en génie au retour. Ce programme visait à augmenter à la fois le nombre de Québécois et de femmes dans le corps professoral. J'ai été engagée en 1989 comme première femme professeure en génie de la Faculté de sciences et de génie de l'Université Laval. En 1991, je montais un centre de recherche portant sur l'amélioration des turbines hydrauliques (celles qui permettent de produire de l'électricité) et fondais – littéralement bâtissais – le Laboratoire de machines hydrauliques (LAMH).

Tout au long du développement de mes activités de recherche, j'ai eu l'impression de combattre un déficit de crédibilité. Comme plusieurs femmes de mon secteur d'activités, je pense avoir reçu moins de visibilité qu'en aurait obtenue un collègue masculin dans ma position. Cela s'est traduit, par exemple, par le fait de ne pas être sollicitée pour participer à des comités disciplinaires internationaux, ou de ne pas être invitée à présenter des conférences plénières. Mes projets ont parfois été reçus avec un certain scepticisme. J'ai fait l'objet de dénigrement en situation de compétition avec des groupes de recherche étrangers. Résilience et audace m'ont permis de passer au travers d'une première période, d'une quinzaine d'années, plutôt pauvre en retombées scientifiques. Pour ce faire, j'ai dû travailler très fort, ce qui a été facilité du fait de ne pas avoir eu d'enfant, un choix que j'ai fait en arrivant en poste à l'âge de 35 ans, comme plusieurs de mes collègues à l'époque. Je ne me sentais pas capable de développer ma carrière et une famille en même temps, et j'avais l'impression, à tort ou à travers, d'avoir déjà canalisé plus jeune mes élans maternels.

En 2007, ma crédibilité est devenue suffisante pour mettre sur pied un partenariat de recherche dont le but est de favoriser l'avancement scientifique de l'industrie hydroélectrique canadienne et la formation de la relève de haut niveau. Ce partenariat regroupe des universitaires et des industriels réalisant, sous la direction du Laboratoire de machines hydrauliques (LAMH), des recherches portant sur les turbines hydrauliques de grande puissance. Ce groupe étudie le comportement hydraulique et dynamique des turbines, travaille à les adapter pour le marché de l'hydroélectricité actuel et à augmenter leur durée de vie. La particularité de ce consortium est de réaliser des projets permettant à diverses industries, qui n'auraient probablement pas travaillé ensemble, de se réunir pour collaborer. J'ai créé une

structure de recherche pérenne, où l'aspect précompétitif en recherche et un fonctionnement collaboratif permettent de faire travailler ensemble des compétitrices et compétiteurs et des clientes et clients, un accomplissement salué par mes pairs. De plus, le comité de gestion de ce groupe comprend une parité hommes-femmes.

Le LAMH a aujourd'hui acquis une bonne réputation internationale pour ses recherches de pointe sur les turbines hydrauliques. Pour y arriver, j'ai fait un grand détour en m'investissant à fond sur la problématique des femmes en génie, afin de développer les compétences transversales dont j'avais besoin pour réussir, tout en travaillant dans un milieu féminin et en étant utile aux femmes. J'élabore cet aspect de ma carrière dans la cinquième section de ce texte.

#### 4. UN MILIEU COMPÉTITIF, DIFFICILE POUR LES FEMMES PROFESSEURES

D'abord, examinons la situation actuelle des femmes professeures en SG telle que décrite par l'*Étude sur les professions non traditionnelles*. La conciliation étude-vie personnelle n'est pas facile pour les étudiantes aux cycles supérieurs, tiraillées par leurs projets familiaux et professionnels, ou encore aux prises avec des défis relevant de la santé mentale ou physique. De plus, l'embauche à un poste dans le corps professoral est encore problématique. Puis, une fois en poste, la pratique professionnelle est difficile pour les femmes professeures, tous domaines confondus. La carrière professorale est très exigeante. Ce milieu s'attend à un très grand engagement de la part du corps professoral, ce qui mène à des difficultés sur le plan de l'articulation entre le travail et la vie familiale. Malgré l'avantage des horaires flexibles, un nombre d'heures de travail hebdomadaire très important est nécessaire. Ces difficultés sont exacerbées dans les premières années de carrière, avant d'obtenir la permanence, surtout pour celles qui ont de jeunes enfants. Ce thème des difficultés rencontrées par les professeures d'université est traité plus en profondeur dans le texte de Guillot (2022a-b).

Le professorat est difficile en sciences et génie (SG)<sup>4</sup>, où les femmes sont peu nombreuses et où l'évaluation du succès est traditionnellement basée sur un système quantitatif (le nombre de publications par année ou l'index de citations scientifiques des revues où elles sont publiées, par exemple), ce qui ne favorise pas la mise en application de saines conditions de travail et d'articulation travail-famille. Comme le rapporte l'*Étude sur les professions non traditionnelles* (Deschênes *et al.*, 2019b), les professeures en SG vivent

---

4. Ainsi que dans certaines branches de la santé comme la pharmacie et la médecine.

sur une toile tissée de multiples tensions. Elles sont amenées à vivre des deuils et à faire des choix entre la famille et les trois types de tâches universitaires, soit l'enseignement, la recherche et l'encadrement et les activités de services à la collectivité. La compétition pour obtenir des subventions de recherche et pour établir des partenariats industriels est permanente. L'accès aux réseaux informels, qui facilite l'obtention des projets, est plus difficile pour elles. Lorsque ces partenariats sont établis, il est nécessaire de conjuguer la réalité universitaire avec celle de l'industrie. Cette dernière a sa propre logique, qui est liée à la recherche du profit et à la protection des données confidentielles inhérentes à leurs activités commerciales. Cette logique entre en conflit avec la nécessité, pour les universitaires, de publier dans les meilleures revues, car elle ne permet pas de bien approfondir la présentation des recherches.

La situation s'est tout de même améliorée depuis les années 1990. Les universités et les organismes subventionnaires ont mis en place des mesures pour minimiser l'impact d'avoir des enfants pour les jeunes professeures : prolongation des périodes de probation, soutien pour assister aux conférences internationales, diminution des enjeux de mobilité, etc. Malgré cela, il est clair que les performances des professeures de carrière avec des enfants sont ralenties par rapport à celles de leurs collègues masculins ou celles qui n'ont pas d'enfant. Il reste encore beaucoup à faire pour amener le milieu universitaire vers l'égalité, notamment en considérant davantage la qualité des retombées d'un travail donné que la quantité et pour tenir compte de la réalité des femmes avec enfants.

## **5. PIONNIÈRE POUR LA PROMOTION DES FEMMES SCIENTIFIQUES ET INGÉNIEURES AU QUÉBEC**

Mon engagement soutenu pour la participation et la rétention des femmes en SG (Sciences et Génie) a commencé au moment où je suis devenue la première titulaire de la Chaire CRSNG-Industrie pour les femmes en SG au Québec (1997 à 2005), durant la construction de mon laboratoire et les premiers essais de turbines pour l'industrie canadienne. Les objectifs élaborés pour cette chaire visaient à favoriser le développement professionnel des femmes scientifiques et ingénieures, travaillant ainsi à contrer la pénurie de personnel scientifique au Québec. Cette activité hors des sentiers battus pour mon département de génie mécanique m'a valu, au départ, de l'incompréhension de la part de plusieurs de mes collègues qui ne voyaient pas pourquoi je m'y intéressais, d'autant plus qu'en même temps que la chaire,

le département investissait pour la mise sur pied de mes installations. J'ai dû défendre mon projet lors d'une assemblée des professeurs, une situation unique pour ce département.

Je comprends mieux aujourd'hui les besoins qui m'ont menée sur cette voie, outre les retombées sociales, comme la recherche d'un réseau féminin dans lequel je me sentais parfaitement à l'aise et qui soutiendrait ma démarche. J'ai vite été passionnée par ce travail où je découvrais un nouveau domaine de recherche. J'ai lu avec avidité les travaux sur les grandes questions posées par des chercheuses de plusieurs disciplines autour de la problématique des femmes en STIM, comme : Quelle est la contribution des femmes aux STIM? (Gosztonyi Ainley, 1990); Pourquoi les femmes quittent-elles les STIM? (Hanson, 1996); mais aussi sur les points de vue féminins distinctifs (*feminist standpoint*) sur la nature<sup>5</sup> (Harding, 1997, 2004; Harding et McGregor, 1996); et tant d'autres. Ma propre posture était axée sur la promotion et la rétention des carrières pour les femmes en STIM, afin d'accomplir l'objectif premier du programme des chaires, fixé par le gouvernement fédéral, de favoriser la participation des femmes aux SG. Elle est devenue au fil du temps de plus en plus féministe, tout comme celle de Louise Lafortune (2022a-b).

La chaire est devenue un phare pour ses partenaires académiques, scolaires, gouvernementaux et organismes à but non lucratif similaires. Elle a apporté au Québec de la visibilité pour la problématique des femmes en SG et quelques pistes de changement, notamment par ses programmes de promotion, ses recherches, la production d'informations statistiques ventilées selon le sexe, l'expertise multidisciplinaire et les interventions locales et internationales. Elle a permis de développer une bonne connaissance des approches porteuses pour favoriser la participation des jeunes femmes aux SG, inscrites dans les réalités locales; par exemple en présentant des modèles de femmes œuvrant en SG, en proposant le site Web OPUS conçu pour favoriser chez les filles la réussite des cours de sciences au secondaire, et en offrant diverses activités pour soutenir les étudiantes collégiales et universitaires.

La Chaire CRSNG/Alcan a joué un rôle de catalyseur unique. Pour étendre sa portée, je me suis associée à des collègues (notamment Louise Lafortune, Marie Bernard et Monique Frize) afin de mettre en place trois organisations sans but lucratif qui favorisent la présence, la rétention et l'avancement des femmes en sciences et génie : 1) l'Association de la francophonie à propos

---

5. Pour en apprendre davantage, voir Ross-Nadié (2022a-b) qui présente bien la théorie féministe du *standpoint* en faisant un lien très moderne avec l'intersectionnalité.

des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques, dont l'acronyme est AFFESTIM, créée en 2003, qui regroupe des personnes physiques ou morales, dans la francophonie canadienne, intéressées à promouvoir la participation, la rétention et l'avancement des femmes dans les champs liés aux SG; 2) Créée en 2002, l'*International Network of Women Engineers and Scientists* (INWES) regroupe maintenant des associations pour les femmes en SG, dans plus de 60 pays, et encadre la série de conférences ICWES (*International Conference of Women Engineers and Scientists*) qui existe depuis 1964; 3) L'Institut charitable CIWES-ICFIS<sup>6</sup>, créé en 2008, collabore actuellement avec la bibliothèque de l'Université d'Ottawa et Bibliothèques et Archives Canada pour la mise sur pied d'un fonds d'archives afin de garder la mémoire des femmes canadiennes en SG et de favoriser la recherche dans ce domaine.

Ainsi, l'ensemble de la chaire et des associations ont permis de tisser un grand réseau pour dynamiser plusieurs instances privées et publiques autour de la question de la participation des femmes aux SG (recherches en science sociale, instances gouvernementales et scolaires, médias, conseils d'administration). Elles m'ont aussi apporté beaucoup sur le plan personnel, en me permettant de développer mon leadership, une meilleure confiance en moi pour réussir ma carrière universitaire en génie, ainsi que l'accès à un réseau informel. Ce dernier m'a permis de comprendre pourquoi je vivais certaines difficultés comme femme (déficit de crédibilité), comment fonctionner comme femme dans un milieu masculin, d'apprendre d'autres femmes qui m'ont ainsi servi de modèles et de bénéficier de leurs propres réseaux informels. Cet investissement a été essentiel pour réussir ma carrière de chercheuse en génie.

Maintenant retraitée, outre mon implication dans les associations, je dirige la seule revue scientifique féministe francophone en Amérique, *Recherches féministes*, qui, depuis 30 ans, a su garder un rayonnement international important. Cet engagement me permet de continuer à apprendre, à maintenir mon réseau et à développer une pensée féministe plus approfondie qu'auparavant, c'est-à-dire qui va au-delà de la seule problématique des femmes en SG.

---

6. Anciennement nommée INWES-ERI (pour INWES-*Education and Research Institute*), l'organisation a changé de nom en 2019 : *Canadian Institute for Women in Engineering and Sciences*/Institut Canadien pour les femmes en ingénierie et en sciences (CIWES-ICFIS).

## 6. QU'EST-CE QUI A CHANGÉ DEPUIS 30 ANS POUR LES FEMMES EN GÉNIE ?

Au moment de la création des cinq chaires pancanadiennes pour les femmes en SG, en 1997, dont la Chaire CRSNG/Alcan, les motivations du CRSNG étaient d'étendre la première chaire pancanadienne tenue par Monique Frize, qui existait depuis 1989, et de répondre aux besoins économiques canadiens, portées que nous étions par l'économie du savoir et par le besoin d'accroître l'innovation technologique. Les cinq titulaires de ces chaires cherchaient à redresser les statistiques, à influencer les organisations pour les rendre plus accueillantes, et à réduire le harcèlement et la discrimination.

Aujourd'hui, les retombées sont là, même s'il est difficile de les attribuer uniquement à ces chaires. On constate, au Québec, que les femmes n'ont pas encore investi toutes les branches des SG de façon paritaire avec les hommes, même si leur nombre a augmenté plus vite que celui des hommes. Les femmes ingénieures sont généralement moins seules dans leurs organisations. On trouve maintenant des ingénieures et des scientifiques à tous les niveaux dans les entreprises technologiques. Quelques ingénieures ont même percé les plus hauts plafonds de verre. Néanmoins, *l'Étude sur les professions non traditionnelles* nous apprend que les ingénieures qui débutent leur carrière doivent encore démontrer leurs compétences. Même si les comportements franchement sexistes sont maintenant moins présents dans les milieux de travail de l'ingénierie, les ingénieures révèlent que le micro-sexisme<sup>7</sup> existe toujours dans les relations avec les patrons et les collègues, en particulier avec certains collègues plus âgés ou dans certaines situations particulières, par exemple avec certains clients ou sur les chantiers de construction. Elles sont amenées à s'adapter à ces milieux plus problématiques en négociant leur identité professionnelle et leur féminité, comme c'était déjà le cas dans les années 1980, fait également souligné par Lafortune (2022a-b).

On a aussi assisté, dans les dernières années, à une appropriation progressive du débat sur les femmes en SG dans tous les milieux, à une mondialisation et même à une politisation de ce débat. Pour donner un exemple, on peut mentionner les Sommets des genres (Gender Summit), créés en 2011 dans le sillage d'une plateforme de discussion européenne. Ces sommets ont pour but de défendre l'égalité des genres, entre les femmes et les hommes, dans les domaines des sciences, des technologies et du génie. Ils se sont étendus

7. Le microsexisme fait référence à des comportements discrets qui peuvent être offensants pour la victime, comme des paroles dévalorisantes, des blagues et des gestes subtils, insidieux et quotidiens.

à l'Amérique du Nord, à l'Afrique et à l'Asie-Pacifique. Ces sommets permettent de regrouper des scientifiques, des chercheuses et chercheurs professionnels provenant d'universités et d'instituts de recherches, des étudiantes et étudiants, des personnes de l'industrie et des personnes représentant les gouvernements, afin de s'attaquer principalement aux pratiques institutionnelles et à l'implantation de règlements favorables à la présence et à l'avancement des femmes en SG.

Le sommet de Montréal, tenu en 2017, réunissant 675 déléguées et délégués principalement canadiens, a lancé un vibrant appel à l'action concertée. Ce sommet n'est certes pas étranger à l'obligation des universités de présenter des femmes et des membres des minorités pour les chaires du Canada, exigence fortement soutenue par la ministre des Sciences et des Sports en poste à ce moment-là, madame Kirsty Duncan. Constatant le faible nombre de candidatures féminines et d'autres groupes discriminés souscrivant aux prestigieuses chaires du Canada, la ministre a exigé des universités, sanctions à l'appui, qu'elles élaborent et mettent en œuvre des plans détaillés en matière d'équité et de diversité. Les représentations des personnes issues des quatre groupes désignés parmi les titulaires du prestigieux réseau des chaires de recherche du Canada en mai 2020 atteignaient 18 % de femmes, 21 % de membres des minorités visibles, 5 % de personnes handicapées et 3 % d'Autochtones (Chaires du Canada, 2020). C'est une avancée, mais on constate qu'il reste du chemin à faire.

Du côté du secteur privé, plusieurs entreprises de génie-conseil et des industries se préoccupent actuellement de la proportion de femmes scientifiques et d'ingénieures. Elles ont compris qu'il y a des avantages économiques à avoir une représentation femmes-hommes plus équitable<sup>8</sup>. Elles se butent cependant à un problème de base, elles se retrouvent en compétition les unes contre les autres pour recruter des femmes scientifiques et ingénieures dans les secteurs où leur présence est faible (Deschênes *et al.*, 2019a). Plusieurs d'entre elles ont commencé à mettre en place de meilleures mesures d'intégration et de progression, même si la priorité est mise en ce moment sur la progression des femmes vers les postes de décision. L'ouvrage collectif de l'Étude sur les professions non traditionnelles propose, sous forme d'un tableau synthèse commenté (Brière, 2019, p. 232), une démarche dynamique afin que les organisations cheminent vers une meilleure articulation

---

8. Ce constat, qu'on appelle « *business case* », a été révélé par une étude portant sur les entreprises de la Fortune 500. Cette analyse de rentabilisation pour la diversité des genres a montré que les organisations qui développent et qui font progresser les femmes en bénéficieront pour un certain nombre de raisons. Par exemple, l'accès à un bassin de recrutement élargi, qui de plus représente une partie de leur clientèle.

travail-famille. La démarche porte sur sept thématiques : l'adoption de politiques de recrutement équitables, l'adaptation des processus de travail, l'aide à l'avancement et à la spécialisation du personnel, l'accompagnement individuel de chaque employée ou employé, l'établissement d'un bon climat de travail et d'une culture d'« équité, diversité et inclusion » (EDI), la conciliation vie personnelle-travail et l'implantation de bonnes conditions de travail.

## CONCLUSION

La Révolution tranquille, à partir des années 1960, conjuguée avec le mouvement de libération des femmes, ont permis aux femmes québécoises de s'échapper de la sphère familiale et d'accéder à des carrières auparavant quasiment inaccessibles. La réforme de l'éducation, à la même époque, a permis à tous les élèves d'accéder aux études supérieures, sans considération du niveau social ou de l'éloignement des grandes villes universitaires. Il reste encore cependant des enjeux hérités de la société patriarcale et du colonialisme.

Il est intéressant d'un point de vue historique de constater qu'une situation assez similaire s'est développée à Cuba à partir de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et Garcias Cobas (2022a-b), dans un texte portant sur l'éducation supérieure à Cuba, soulignent que la politique éducative développée lors de la Révolution cubaine à la fin des années 1950 est inclusive, sans distinction de race ou de genre, et que son développement a permis à l'enseignement scolaire de fournir l'accès à l'ensemble de la population à des niveaux d'éducation de plus en plus élevés. De plus, selon Cruz Palacios (2022a-b), l'accès des femmes au travail rémunéré s'est développé à peu près à la même époque. Avec la Révolution, les femmes sont devenues essentielles au développement de la nation cubaine et ont été encouragées à participer au travail à l'extérieur de la sphère familiale. Les femmes cubaines dont les propos sont rapportés dans Cruz Palacios (2022a-b) soulignent que le travail leur confère une certaine indépendance, un épanouissement personnel et des possibilités d'amélioration. Cependant, elles vivent encore aujourd'hui des enjeux liés aux stéréotypes de genre hérités de la culture patriarcale.

La conjoncture québécoise m'a permis d'étudier et de faire carrière en génie, ce qui représente une ascension dans l'échelle sociale pour moi qui vient d'un milieu ouvrier en région. Afin de réussir en génie aussi bien que mes collègues masculins, dans un milieu non traditionnel pour les femmes, et de servir de modèle de rôle pour les plus jeunes femmes, j'ai dû faire un



important détour via la Chaire CRSNG/Alcan, où j'ai développé du leadership, et via les organisations de femmes en SG, qui elles, m'ont fourni un soutien et un réseau important. Ce parcours professionnel atypique m'a permis de participer à l'accès des femmes au STIM et au développement du savoir-faire de la communauté scientifique internationale pour la production d'une énergie électrique durable et renouvelable.

Bien que plus de 40 ans se soient écoulés depuis la fin de mon baccalauréat en génie, je constate que la situation des femmes en SG s'est améliorée mais que des enjeux persistent. Tout n'est pas réglé. Ainsi, certaines branches du génie, comme le génie mécanique, attirent toujours moins de femmes que d'autres secteurs des SG. Plus particulièrement en milieu universitaire, les enjeux d'embauche, de crédibilité, de compétitivité, d'avancement et de reconnaissance sont toujours contraignants pour les femmes. Pour les ingénieures, dans la pratique, le travail sur les chantiers de construction et le travail à l'étranger ou avec des clients sont encore souvent problématiques. Comme pour bien d'autres professions, tous les secteurs des SG vivent des difficultés de conciliation travail-famille-vie personnelle. Les directions des organisations qui engagent des ingénieures et les universités, sont conscientes de ces enjeux et sont motivées à améliorer la situation, ne serait-ce que pour augmenter leurs retombées. Ainsi, elles ont commencé à implanter des programmes d'équité, de diversité et d'inclusion, mais cette implémentation est encore incomplète.

Pour améliorer davantage la situation des femmes en SG, il serait nécessaire d'augmenter la recherche concertée avec des chercheuses et chercheurs de multiples disciplines des sciences sociales. Il serait pertinent de (re)documenter le vécu des femmes qui ont quitté la profession d'ingénieure<sup>9</sup>, la réalité des femmes en SG issues d'autres groupes discriminés (intersectionnalité), l'effet sur la participation des femmes en SG causée par la pénurie d'ingénieures pour satisfaire aux besoins des entreprises et des universités qui cherchent à se diversifier, ou encore, l'efficacité des programmes d'articulation travail-famille mis en place dans ces organisations. Ce n'est qu'en obtenant des informations précises et actuelles qu'on pourra bien cibler les actions nécessaires pour régler la question des femmes en SG.

---

9. La thèse d'Isabelle Fortier (1999) portait en partie sur ce sujet.

## BIBLIOGRAPHIE

- Brière, S. (dir.) (2019). *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*. Presses de l'Université Laval.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022a). Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. Garcias Cobas (2022b). Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 135-152). Éditions JFD.
- Chaires de recherche du Canada. (2020). *Statistiques*. [https://www.chaires-chaieres.gc.ca/about\\_us-a\\_notre\\_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx](https://www.chaires-chaieres.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx) (Consulté le 21 avril 2021).
- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.35-59). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situaciones professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 35-57). Éditions JFD.
- Deschênes C., Belletête, V., Langelier, E., Gauthier, C.-A., Tanguay, D. et Brière, S. (2019a). Les ingénieures en sciences et en génie : Enjeux et défis de l'université au marché du travail. Dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans les professions traditionnellement masculines* (p. 113-135). Presses de l'Université Laval.
- Deschênes C., Belletête, V., Langelier, E., Gauthier, C.-A., Tanguay, D. et Brière, S. (2019b). Les professeures en sciences et en génie : rareté, sacrifices et compétition. Dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans les professions traditionnellement masculines* (p. 33-49). Presses de l'Université Laval.
- Fortier, I. (1999). *Femmes ingénieures et gestionnaires : les liens entre l'identité féminine et le passage du domaine technique à la gestion* [thèse de doctorat]. École des hautes études commerciales, Université de Montréal.
- Gosztonyi Ainley, M. (1990). *Despite the Odds: Essays on Canadian Women and Science*. Véhicule Press.
- Guillot, M.-C. (2022a). Experiencias de mujeres universitarias de Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.17-33). Éditions JFD.

- Guillot, M.-C. (2022b). Expériences de femmes universitaires québécoises. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 17-32). Éditions JFD.
- Hanson, S. (1996). *Lost Talent. Women in the Sciences*. Temple University Press.
- Harding, S.G. (1997). Women's Standpoints on Nature. What Makes Them Possible? *Osiris*, 12, 186-200.
- Harding, S. G. (2004). *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*. Routledge.
- Harding, S.G. et McGregor, E. (1996). *The gender dimension of science and technology*. World Science Report, UNESCO.
- Holmes, A. et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2018). *Vers une nouvelle norme, l'équité, la diversité et l'inclusion comme facteurs d'excellence en recherche et en innovation : modèles de réussite, Résultats du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord tenu à Montréal du 6 au 8 novembre 2017*. Ottawa, CRSNG. [https://gender-summit.com/portia\\_web/assets/GS11NA\\_REPORT\\_FR.pdf](https://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11NA_REPORT_FR.pdf) (Consulté le 21 avril 2021).
- Lafortune, L. (2022a). Feminista y matemática: un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.219-239). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (2022b). Féministe et mathématicienne : un duo explosif. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 221-241). Éditions JFD.
- Parent, A.-M. et Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (1963). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec* (3 t. en 5 v.). [http://classiques.ugac.ca/contemporains/quebec\\_commission\\_parent/commission\\_parent.html](http://classiques.ugac.ca/contemporains/quebec_commission_parent/commission_parent.html) (Consulté le 21 avril 2021).
- Pérusse, M. (1980). Claire Deschênes, ingénieure en mécanique. *La Gazette des femmes*, 2(5), 10-13.
- Ross-Nadié, E. (2022a). Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.121-133). Éditions JFD.
- Ross-Nadié, E. (2022b). « Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec ». Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 121-134). Éditions JFD.



# 13

## NOUS, FEMMES CUBAINES : POSSIBILITÉS ET DÉFIS POUR LA VIE PROFESSIONNELLE D'APRÈS DES EXPÉRIENCES PERSONNELLES

Vilma Páez Pérez  
Université de Holguín, Cuba  
[vpaez@uho.edu.cu](mailto:vpaez@uho.edu.cu)

### INTRODUCTION

Pour comprendre l'évolution des droits des femmes à Cuba, il importe de rappeler l'histoire même de l'île : d'abord colonie de l'Espagne, puis néo-colonie ou pseudorépublique sous la domination des États-Unis et enfin, depuis une soixantaine d'années, Cuba est un pays souverain et indépendant. À chacune de ces étapes, bien que présentant des particularités propres, la situation des femmes a été similaire à celle des femmes dans d'autres pays ayant un statut politique et social comparable.

Cuba a été une colonie de l'Espagne pendant près de quatre siècles (1492-1898), quand les États-Unis sont intervenus dans la guerre que les Cubains ont livrée contre l'Espagne qui exerçait un système d'exploitation coloniale qui s'appropriait les ressources pour les envoyer vers la métropole. Durant cette période, l'ordre politique et économique imposait de grands obstacles aux Cubaines et aux Cubains quant aux occasions de se faire remarquer dans la sphère publique, leurs droits étant très limités par rapport à ceux des Espagnols vivant sur l'île. C'était une époque où les femmes n'avaient ni voix ni vote. Le premier soulèvement cubain contre l'Espagne du 10 octobre 1868 a donné lieu à d'autres soulèvements jusqu'en 1898. Ce qui caractérise le rôle des femmes cubaines durant cette période, c'est leur participation à certains domaines de la vie publique, incluant la guerre, généralement en raison de leurs liens avec un parent masculin. Leur mission principale était de soutenir l'homme et, officiellement, leur rôle actif n'était pas mis de l'avant, mais leur esprit de sacrifice, leur abnégation, leur loyauté et leur force d'âme étaient plutôt reconnus.

Après 30 ans de lutte, alors que la guerre était pratiquement gagnée par le peuple cubain, l'intervention des États-Unis et la signature d'un pacte avec l'Espagne en 1878 ont permis à Cuba d'obtenir une demi-indépendance, l'île demeurant toutefois sous le contrôle des États-Unis pour toutes les sphères de la vie économique, politique et sociale du peuple cubain. Les femmes ont continué à être invisibles et à disposer de très peu de droits, chacun de ces droits n'étant obtenu que par leur lutte incessante pour les conquérir. En effet, dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle à Cuba, les femmes se sont regroupées. En 1912, le Parti populaire féministe (PPF) est fondé, peu après suit la création des suffragettes cubaines et du Parti national féministe (PNF). Le 31 mars 1913, le PNF et le PPF se joignent aux suffragettes cubaines, qui non seulement réclament le droit de vote, mais revendiquent également des changements pour les travailleuses, qui s'unissent sous le slogan « À travail égal, salaire égal ».

Le 10 janvier 1934, les femmes cubaines obtiennent le droit de vote tant attendu (le Canada en 1918, le Québec en 1940 et la France en 1944). C'est également au cours de ces années que les femmes réalisent d'autres avancées, comme la première loi sur la maternité de la travailleuse, laquelle garantit aux femmes certains avantages, ainsi que la loi sur le divorce, qui leur accorde le droit de recevoir une pension de leur ancien époux lorsqu'elles en ont besoin et qu'elles le demandent, de même que la responsabilité des enfants masculins de moins de cinq ans et des enfants féminins jusqu'à leur majorité.

De manière générale, pendant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes vivaient dans des conditions de misère, d'exploitation et d'oppression. Cette situation s'est manifestée par : 1) une oppression de classe, en tant que paysannes ou ouvrières et en tant que main-d'œuvre exploitée dans le cadre de la préservation du capitalisme colonial; 2) une oppression sexuelle dans un système économique où le machisme et les traditions constituaient un rempart au statu quo; 3) une oppression de couleur dans un système où le racisme faisait également partie intégrante du maintien de l'équilibre du pouvoir (Díaz Cuellar *et al.*, 2017).

Malgré leur lutte acharnée pour obtenir une place dans la société, les femmes ne représentaient en 1953 que 9,8 % de la main-d'œuvre totale. La pauvreté extrême a contraint de nombreuses filles et jeunes femmes à se réfugier dans la capitale du pays et dans d'autres villes, où leur seule chance de survie était de devenir domestiques ou prostituées; à cette époque, leur nombre a atteint un niveau sans précédent. La Havane était devenue un bordel international, promu et soutenu par la mafia des États-Unis. À La Havane seulement, il y avait plus de 11 000 prostituées en 1958 (English, 2009).

## 1. LA FEMME DANS LA RÉVOLUTION

Le 23 août 1960 est créée la Fédération des femmes cubaines (FMC). Dès le début, elle s'est donné pour mission de conquérir les droits pour les femmes et d'encourager leur insertion dans toutes les sphères de la vie socioéconomique et politique du pays. Dans l'acte de création de cette organisation de femmes, le 23 août 1960, Fidel Castro a dit :

Travaillez, organisez, activez l'esprit créatif et l'enthousiasme des femmes cubaines, afin que les femmes cubaines, dans cette étape révolutionnaire, fassent disparaître le dernier vestige de discrimination; et que les femmes cubaines, en raison de leurs vertus et de leurs mérites, aient la place qui leur correspond dans l'histoire de la patrie. (Castro, 1960)

Afin de garantir la représentation et la protection des femmes au niveau de l'État et du gouvernement, la présidente de la FMC devient membre du Conseil d'État et dirige la Commission permanente sur l'enfance, la jeunesse et l'égalité des droits pour les femmes de l'Assemblée nationale du pouvoir populaire. Cette commission a formulé les lois relatives aux femmes et aux enfants, et a participé à la discussion et à la rédaction du Code de la famille, adopté en 1975, lequel est en cours de révision et d'amendement pour assurer sa conformité avec la nouvelle Constitution cubaine, approuvée par référendum en 2019 et qui s'appelle Code des Familles.

L'article 42 de la nouvelle constitution stipule que :

Toutes les personnes sont égales devant la loi, reçoivent la même protection et le même traitement de la part des autorités et jouissent des mêmes droits, libertés et opportunités, sans aucune discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine ethnique, la couleur de peau, la croyance religieuse, le handicap, l'origine nationale ou territoriale, ou toute autre condition ou circonstance personnelle qui implique une distinction préjudiciable à la dignité humaine. Tous ont le droit de profiter des mêmes espaces publics et des mêmes installations de service. De même, ils reçoivent un salaire égal pour un travail égal, sans aucune discrimination. La violation du principe d'égalité est interdite et est punie par la loi. (Constitution de la République de Cuba, 2019)

Cette constitution consacre donc les droits des femmes et garantit qu'aucune discrimination, quelle qu'elle soit, n'est autorisée sur le plan officiel. Néanmoins, et malgré les efforts marqués du gouvernement, des institutions sociales et des organisations de masse, la discrimination persiste aux plans individuel et social. Cette discrimination, voilée par le discours officiel de certains et ouvertement manifestée par d'autres, est palpable, par exemple, chez les cadres qui s'opposent à ce qu'une femme occupe un poste de direction, ou lorsque les femmes elles-mêmes refusent de l'accepter, souvent parce qu'elles font passer le foyer et la famille avant leur vie professionnelle et leur épanouissement personnel. Les préjugés datant de l'époque coloniale pèsent encore sur le plein exercice des droits des femmes, et la société cubaine n'a pas réussi à s'en débarrasser complètement.

L'accès à l'éducation et à l'emploi est la base pour promouvoir la participation active des femmes à la construction d'une nouvelle société. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus les possibilités sur le marché du travail sont grandes, et plus, également, la possibilité de participer à la prise de décision est grande et mieux l'on est préparé à occuper des postes de direction. L'idéal serait de parvenir à un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (Landry, 2022a-b), mais cela nécessite un engagement personnel de la femme qui sollicite également tous les membres de sa famille dans un projet de développement personnel et familial. Dans un tel projet, le succès de l'un des membres de la famille, la femme dans ce cas, lui permet d'accéder à des postes politiques et administratifs au profit de la société (Cruz Palacios, 2022a-b).

Au cours des premières décennies révolutionnaires, des cours ont été instaurés qui, bien que reproduisant des activités typiquement féminines telles que la couture ou le secrétariat, ont permis aux femmes sans emploi, prostituées, domestiques ou femmes au foyer, d'acquérir des connaissances afin d'accéder à des emplois valorisant davantage leur contribution à la société. L'une des premières actions visant à soutenir le développement des femmes des milieux ruraux, soit les plus oubliées et les plus dépossédées, a été la création à La Havane de la *Escuela Nacional para Campesinas Ana Betancourt*<sup>1</sup>. Dans cette école, les jeunes paysannes apprenaient à lire et à écrire; elles apprenaient aussi un métier. L'objectif était de donner aux femmes rurales un véritable accès à l'éducation et à un travail honnête.

Dans la première moitié des années 1970, on peut dire que l'éducation à Cuba est devenue véritablement universelle, permettant l'accès aux salles de classe à tous les enfants, indépendamment de l'âge, du sexe, du statut

---

1. École nationale pour paysannes Ana Betancourt.



socioéconomique, de la couleur de la peau, de la croyance religieuse ou de l'appartenance territoriale. « Tous les enfants et les jeunes qui n'avaient pas commencé l'école à l'âge qui leur correspondait ou qui avaient interrompu leurs études ont été incorporés dans la classe, ce qui a donné lieu à la confluence de la diversité des âges dans la classe » (Domínguez, 2016, p. 88).

*Lorsque la Révolution a triomphé, j'avais déjà 6 ans et je n'avais pas pu aller à l'école. Nous vivions dans un quartier de banlieue très modeste, sans école à proximité. Mes parents et mes grands-parents (tous analphabètes) souhaitaient que j'apprenne à lire et à écrire. Lorsqu'une salle de classe s'est ouverte dans un vieil entrepôt qui servait de centre de danse, ma mère a demandé à ma tante qui vivait à proximité de m'inscrire. Je me souviens vaguement de cette immense salle de classe, sans bureaux et avec un morceau de tableau noir accroché à l'un de ses murs. Il y avait de très grands garçons et filles, mon cousin avait presque 9 ans et ma cousine 8 ans. Nous sommes allés tous les trois ensemble, heureux d'avoir une école.<sup>2</sup>*

L'accès à l'enseignement supérieur fait également partie des possibilités offertes à la population en général et aux femmes en particulier. Avec la mise en place du système de résidences universitaires, les fils et les filles d'ouvriers et de paysans ont eu la possibilité d'étudier et d'aller à l'université. À la fin des années 1970, des campus rattachés aux trois universités du pays ont commencé à ouvrir dans toutes les provinces. Ces campus sont devenus des centres universitaires et, par la suite, des universités. Celles-ci offrent actuellement un total de 111 carrières universitaires, avec des possibilités d'accès égales pour les hommes et les femmes.

*Lorsque j'ai terminé le lycée et que j'avais 14 ans, grâce au fait que je n'ai pas eu à faire la 4<sup>e</sup> année<sup>3</sup>, j'étais très intéressée par la poursuite de mes études et je suis entrée dans le préuniversitaire<sup>4</sup>. Problème! Je devais marcher un peu plus et la vie d'avant n'était pas la même, j'ai donc commencé à avoir des problèmes à la maison. Ainsi, puisque cela me prenait 15 minutes pour marcher plus de 10 pâtés de maisons, je ne pouvais donc pas assister aux activités parascolaires... « parce que*

---

2. Les propos en italique sont des témoignages de l'auteure.

3. Au début des années 1960, les étudiantes et étudiants qui avaient obtenu des résultats élevés avaient la possibilité de devancer leur passage à un niveau supérieur. Pour l'auteure, ce fut le passage de la 3<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année.

4. À Cuba, l'éducation primaire comporte 6 années de 6 à 12 ans, le secondaire de base comporte 3 années de 12 à 15 ans et le secondaire supérieur ou le préuniversitaire comporte 3 années de 15 à 18 ans.

*l'école, c'est pour étudier, pas pour faire des petites réunions » selon les mots de mon père. Cette conversation a eu lieu sur le chemin du retour, car il était venu me chercher lorsqu'il a remarqué que je prenais trop de temps. Pour mon père, savoir lire et écrire était ce qui était nécessaire, sans même penser à vivre dans une résidence universitaire ou à aller à l'université. Cela signifiait qu'il faudrait aller à Santiago de Cuba. J'ai donc terminé la première année du préuniversitaire (10<sup>e</sup> année) et j'ai décidé de ne pas retourner à l'école. Aller à l'université ne m'avait même pas effleuré l'esprit.*

*La politique d'ouverture de campus dans des lieux éloignés de l'université a eu pour effet qu'à Holguín, à la fin des années 1960, ce fut le début des études supérieures en médecine, et ce fut la possibilité de choisir une carrière professorale de lycée. J'avais quitté l'école pendant toute une année, pour aider la Fédération des femmes cubaines en enseignant le soir dans une école ouvrière paysanne. Une de mes amies a insisté pour que je l'accompagne pour s'inscrire et à partir de là, je suis partie avec un formulaire de candidature, car j'étais fascinée par l'idée de poursuivre mes études. Mon formulaire de candidature disait « spécialité choisie : physique-chimie ».*

*Néanmoins, la tendance voulant que les femmes privilégient les carrières en lettres à celles des sciences était (et elle est toujours) très marquée, raison pour laquelle, pratiquement sans m'en rendre compte, j'ai rejoint le groupe d'espagnol-anglais. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme en 1973, j'ai commencé à travailler dans l'enseignement secondaire, et en 1976, j'ai rejoint le Centre universitaire de Holguín, aujourd'hui l'Université de Holguín. Mon premier groupe d'ingénierie mécanique comptait sept femmes sur un total de 39 étudiantes et étudiants et il était rare d'avoir autant de « filles » dans la classe. En comptabilité et en finance, la proportion de femmes était un peu plus élevée, environ 40 %. Parallèlement, les inscriptions à la licence en langue anglaise, qui a débuté à l'université en 1990, ont toujours été majoritairement féminines, à hauteur de 70 % ou plus. Il en va de même pour le journalisme et la gestion socioculturelle et d'autres diplômes en sciences humaines.*

Mesa Padrón (2018, s. p.) rapporte qu'« une enquête récente sur les inscriptions à l'Université de La Havane a montré que le programme de psychologie était constitué de 83,7 % de filles et le programme de physique de 81,4 % de garçons. Ces données réaffirment l'inclinaison (supposément naturelle) des femmes vers les sciences sociales et humaines, et des hommes vers les sciences exactes et techniques ». Cette situation a progressivement

évolué, puisque l'accès à l'université, dans des conditions d'égalité pour toutes et tous, a permis d'augmenter le nombre de femmes dans les classes universitaires. Elles représentent aujourd'hui près de 60 % des inscriptions dans l'enseignement supérieur et 65 % des diplômées et diplômés.

Afin de garantir le plein accès des femmes au travail et à la société, d'innombrables mesures ont été prises aux niveaux national, provincial et territorial, et des efforts sont déployés pour parvenir à l'équité et à la reconnaissance de la participation des femmes à la prise de décisions dans toutes les sphères de la société. Parmi les actions les plus pertinentes, citons :

- a) 1974 : La Loi sur la maternité est adoptée. Elle accorde un congé payé aux femmes qui travaillent pour s'occuper de leur bébé et encourage le fonctionnement de centres d'accueil pour enfants à la fin de cette période. Cette loi a été modifiée en 2003 pour permettre aux pères et même aux grands-mères et grands-pères de prendre ce congé, ce qui donne aux femmes davantage de possibilités de rester sur le lieu de travail avec le soutien de leur famille.
- b) 1975 : Le Code de la famille est adopté. Il reconnaît la responsabilité de la famille – et pas seulement de la mère – en matière de soins et d'éducation des enfants. Ce code est présentement en processus de mise à jour à la suite de l'adoption, en 2019, de la nouvelle constitution, laquelle introduit des changements substantiels dans le concept de la famille cubaine, y compris les familles homosexuelles.
- c) 1997 : Le Plan d'action national pour le suivi de la Conférence de Beijing est établi. Il s'agit d'un mécanisme juridique visant à soutenir la pleine intégration des femmes dans l'emploi, leur accès aux niveaux supérieurs de gestion. Il touche aussi la santé, les droits sexuels et reproductifs, les femmes dans les médias, le travail communautaire, l'éducation et le travail social, la législation, la recherche et les statistiques.
- d) 2011 : Le nouveau modèle économique et social cubain est approuvé. Celui-ci indique la volonté de l'État et de la société cubaine de préserver les acquis sociaux, notamment en matière d'éducation, de santé, de culture, de sport, de protection sociale et de respect des droits des femmes et des enfants. Il réaffirme la reconnaissance morale et juridique de l'égalité des droits et des devoirs de la citoyenneté, et les garanties pour que ces droits et devoirs soient appliqués avec équité, dans un esprit d'inclusion et de justice sociale. Il vise également l'égalité des chances et la lutte

contre toutes les formes de discrimination fondées sur la couleur de la peau, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine territoriale et nationale, la croyance religieuse, l'âge et toute autre distinction portant atteinte à la dignité humaine.

Dans le rapport soumis par Cuba à l'examen périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'homme, le ministre des Relations extérieures, Bruno Rodríguez Parilla, a exprimé en 2018 qu'un objectif permanent du gouvernement cubain est de continuer à avancer dans la promotion du droit à la pleine égalité et dans la lutte contre la discrimination basée sur la couleur de la peau et envers les femmes, discrimination qui persiste à ce jour dans l'attitude de certaines personnes de la société cubaine.

Cependant, il a été démontré que la volonté politique et l'égalité des chances sur le plan légal ne suffisent pas à réaliser l'équité dans la société si des conditions adéquates ne sont pas mises en place à cette fin. Cette exigence suppose parfois la création de conditions différentes pour différents groupes, c'est-à-dire des conditions qui favoriseront certains groupes sociaux afin que les possibilités aient une réelle signification pour ceux-ci. Orienter l'accès à ces occasions, en touchant d'abord les plus démunis ou nécessiteux, permettrait à ces derniers de progresser au sein de la société et de rattraper les autres.

## 2. FEMMES ET TRAVAIL À CUBA

Nous avons vu que dans les années 1950, les femmes ne représentaient que 9,8 % de la main-d'œuvre totale. Beaucoup d'entre elles, en raison du manque d'éducation et de possibilités, travaillaient comme domestiques et recevaient des salaires très bas. Seulement 3 % détenaient un diplôme universitaire (Díaz Cuellar, 2017). En 2017, la population active féminine a atteint 37 % du total des personnes employées (ONEI<sup>5</sup>, 2018). Toutefois, elles constituent 66 % des personnes professionnelles et techniciennes du pays, 81,9 % des professeures, enseignantes et scientifiques, et plus de 70 % des procureures, présidentes des tribunaux provinciaux et juges professionnelles.

*Lorsque j'ai obtenu mon diplôme de professeure de lycée en 1973, j'ai eu un emploi dans une école militaire. J'avais été étudiante assistante<sup>6</sup> pendant trois années du cursus de quatre ans, et j'étais prête à*

- 
5. *Oficina Nacional de Estadísticas e Información de la República de Cuba* (ONEI), qui peut se traduire par : Office national de la statistique et de l'information.
  6. Un *estudiante asistente* est un étudiant qui, grâce à son haut rendement scolaire et à ses qualités personnelles, peut donner des classes sous la direction d'un professeur superviseur.

*m'attaquer à la salle de classe. Nous étions plus de dix femmes et un seul homme, qui était le directeur du département d'anglais. Peu de temps après, j'ai pris la direction du département. À cette époque, les femmes étaient majoritaires dans le secteur de l'éducation et le nombre de femmes occupant des postes de direction était en croissance. En août 1976, je suis allée travailler au campus de Holguín, rattaché à l'université d'Oriente. J'étais en 4<sup>e</sup> année de licence, et le cours était offert sous forme de rencontres pour les travailleuses et travailleurs. Le campus s'est développé en fonction des besoins en professionnelles et professionnels de la province. En deux mois seulement, nous avons créé le Département des langues. Puis, dès le mois d'octobre de la même année, le Centre universitaire de Holguín a été créé, ce qui en a fait un établissement d'enseignement supérieur indépendant et directement dirigé par le ministère de l'Enseignement supérieur nouvellement créé.*

La main-d'œuvre féminine a un niveau de scolarité plus élevé que la main-d'œuvre masculine. De plus en plus de femmes sont actives dans le domaine des sciences, de l'innovation et de la technologie, dans les secteurs de la santé et de l'éducation, et leur présence dans les collaborations internationales entre Cuba et d'autres pays dépasse 64,2 % selon le rapport national (2019) sur les progrès de l'application de la stratégie de Montevideo pour la mise en œuvre du programme régional de genre dans le cadre du développement durable d'ici 2030. La présence de femmes à des postes administratifs, politiques et gouvernementaux est également remarquable.

L'expérience cubaine a également montré que les transformations de la société et quant à la place des femmes dans la société ne sont pas des processus linéaires, car elles sont soumises à des pressions extérieures (le blocus imposé par les États-Unis à Cuba depuis près de 60 ans est le plus fort), à des urgences (dues aux demandes de toute la population pour répondre à ses besoins) et à la nécessité de rectifier à tout moment les erreurs de cette vaste expérience socialiste dans un pays latino-américain et sous-développé. (Núñez Sarmiento, 2013, p. 162)

Entre 2017 et 2018, une étude a été menée par des chercheuses du Centre d'études de l'économie cubaine de l'Université de La Havane et du Centre de recherches psychologiques et sociologiques (CIPS). Menée dans six municipalités du pays, elle avait pour objectif de diagnostiquer les inégalités socioéconomiques qui persistent dans la communauté et qui ont un impact sur la situation des femmes. Diverses institutions ont participé à ce projet

nommé *Fortalecimiento de capacidades locales para disminuir inequidades*<sup>7</sup>. Les auteures Echevarría León, Rojas Piedrahita et Tejuca Martínez (2019) ont constaté que les femmes sont celles qui déclarent en plus grande proportion n'exercer aucune activité professionnelle et se consacrer uniquement aux tâches ménagères telles que le nettoyage, la cuisine, la lessive, les soins aux enfants et aux personnes âgées. L'étude a également montré que :

- Celles qui exercent des activités hors du foyer le font de manière instable, avec des revenus qui dépendent de leur gestion personnelle et des fournisseurs, comme la vente de vêtements ou d'autres produits importés, les travaux domestiques et les soins pour une tierce personne, les activités de soins personnels – manucure, coiffure – entre autres emplois.
- Une autre fonction exercée par les femmes est celle de salariées dans des entreprises privées, sans reconnaissance légale ni avantages sociaux. Ce type de travail est plus stable que le précédent, mais il comporte aussi une certaine précarité, car il dépend essentiellement des relations personnelles avec la direction de l'entreprise.
- Seule une petite proportion de femmes participant à l'étude a déclaré ne faire aucune des activités susmentionnées et se consacrer plutôt aux soins personnels et au développement.

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a approuvé l'expansion du secteur des travailleuses et travailleurs autonomes en 2010 et, en 2019, on comptait près de 600 000 personnes exerçant un travail autonome à Cuba. De ce total, 35 % étaient des femmes, et la tendance est à la hausse. Mais le travail autonome n'est pas encore une occasion dont les femmes peuvent profiter facilement en raison de différents facteurs. D'une part, un capital financier initial est nécessaire pour ouvrir une entreprise. D'autre part, dans le travail autonome, il existe encore des activités qui sont considérées comme typiquement masculines, et les femmes sont alors souvent employées comme main-d'œuvre salariée dans ces entreprises, ou encore y œuvrent comme aides familiales non rémunérées. Il y a des femmes et des filles vivant en milieu rural qui n'ont pas accès de la même manière aux avantages que leur offrent l'État et ses organisations.

---

7. Ce qui peut être traduit en français par : « Renforcer les capacités locales pour réduire les inégalités ».

### 3. FEMME À LA CAMPAGNE

L'Annuaire statistique 2013 de Cuba montre qu'il y a eu une augmentation du nombre de femmes vivant en milieu rural accédant à la vie active. Dans la campagne, l'augmentation des femmes dans la population active a été de 1,05 % et celle des hommes, de 0,89 %. Certes, il y a encore une grande majorité de femmes qui s'occupent des tâches ménagères et qui aident les hommes de la famille dans les tâches agricoles ou l'entreprise familiale sans être rémunérées pour leur travail. Cependant, certains indices démontrent l'intégration progressive des femmes dans des travaux agricoles qui, jusqu'à très récemment, étaient le domaine exclusif des hommes.

La Stratégie de genre dans l'agriculture a vu le jour en 2015 pour promouvoir l'égalité de traitement entre les sexes dans le secteur agricole, pour favoriser des pratiques de communication inclusives et non sexistes et pour diagnostiquer les problèmes qui entraveraient l'atteinte d'un statut égal entre hommes et femmes de la campagne. L'autonomisation des femmes en région rurale n'est pas un rêve mais une nécessité, et il revient à toute la population de favoriser la présence croissante des femmes cubaines dans les tâches en zone rurale.

Cuba s'efforce d'actualiser son modèle économique et social, afin de faire de ses politiques inclusives une réalité palpable. L'une des mesures adoptées dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles orientations économiques et sociales pour le développement du pays est la remise de terres en usufruit pour obtenir une plus grande production alimentaire. Selon les chiffres officiels, en 2018, plus de 200 000 femmes étaient associées au secteur agricole, et parmi elles, quelque 17 000 (8,5 %) travaillaient sur des terres en usufruit cédées par l'État. Des femmes ont eu certains accès à des possibilités dans le secteur agricole, mais de façon très minoritaires. Par exemple, l'ANAP (Association Nationale des Petits Agriculteurs) compte 4 331 organisations de base, qui regroupent 331 874 associés et associées, dont 35 971 femmes, soit seulement 11 % (Münster, 2016). La division sexuelle du travail est profondément enracinée, non seulement dans les systèmes de production, mais aussi dans les espaces familiaux, qui limitent leur participation à des tâches spécifiques de la production agricole.

Citons aussi le projet *Mujeres al rescate de la eficiencia ganadera*<sup>8</sup>, qui réunit des jeunes femmes dans une coopérative de crédits et de services de la province de Sancti Spíritus (Obregón Macías, 2017). Elles ont obtenu des résultats positifs dans l'insémination artificielle du gros bétail, une tâche

---

8. Qui peut se traduire par « Les femmes à la rescousse de l'efficacité de l'élevage ».

habituellement réalisée par les hommes et autrefois inconcevable pour les femmes. À ce sujet, une participante déclarait : « Ils ne me rejettent plus parce que je suis une femme, car nous leur avons montré que nous sommes capables d'avoir des connaissances et de nous consacrer au travail » (THM, 21 ans, dans Obregón Macías, 2017, s. p.).

Cependant, certains défis demeurent et rendent cette initiative de développement du secteur agricole non étatique encore relativement peu attrayante pour les femmes : développement insuffisant des services d'aide à domicile dans ces zones, mauvais état des routes, rareté des transports et éloignement des terres concédées en usufruit (Obregón Macías, 2017).

#### 4. OPPORTUNITÉS ET DÉFIS

Le rôle des femmes dans la société cubaine est valorisé dans les politiques et dans le discours officiel; les droits des femmes sont maintenant reconnus, et des occasions sont offertes pour leur pleine intégration dans toutes les sphères de la vie socioéconomique et politique du pays. Elles sont reconnues comme des protagonistes dans de nombreuses tâches importantes dans le nouveau modèle économique et social pour le développement du pays. Le nombre de femmes occupant des postes de direction dans des secteurs prioritaires s'est accru, de même qu'au Conseil d'État, au gouvernement, dans les organisations communautaires et sociales, dans le secteur des affaires, dans les entreprises et les coopératives agricoles, entre autres.

Cependant, les défis n'ont pas disparu pour autant. Il subsiste certaines réserves lorsqu'il s'agit de désigner une femme à un poste de direction ou à certains autres postes au sein d'une organisation. Parfois, des femmes sont choisies pour occuper un poste parce que c'est ce qu'elles souhaitent, pour leur donner « le goût de la chose », comme on l'entend parfois, cela étant dit non sans une certaine malice et en pensant au futur proche où la femme devra démissionner pour des raisons personnelles ou familiales. Il peut également arriver qu'au moment de la sélection pour effectuer un certain travail ou de l'offre de contrat, des comportements soient privilégiés tels qu'une disponibilité illimitée, la possibilité de faire des heures supplémentaires, la capacité de prendre en charge directement certaines situations, ce qui souvent n'est pas possible pour une femme mariée, avec des enfants, ou qui doit s'occuper des personnes âgées de sa famille.

*Lorsque j'ai commencé à travailler en tant que professeure de lycée, l'école était en cours de réorganisation et la direction du Département d'anglais m'a été confiée. Nous étions plusieurs femmes et un seul*



*homme, et nous nous soutenions mutuellement. Lorsque je suis arrivée à l'ancien Centre universitaire de Holguín, j'avais déjà trois ans d'expérience dans l'enseignement, et on m'a confié la mission de créer le Département des langues, que j'ai ensuite dirigé pendant 22 ans. Puis, pendant 10 ans, j'ai été vice-doyenne de la Faculté des sciences humaines nouvellement créée. Si l'on considère ma vie professionnelle, j'ai été une pionnière dans de nombreux domaines, grâce aux portes qui se sont ouvertes et aux possibilités qui m'ont été offertes. Je n'ai jamais ressenti de pression en raison de mes origines ou parce que j'étais une femme. Bien sûr, le secteur de l'éducation est un secteur privilégié en raison de la présence des femmes, mais à l'époque, les recteurs et les doyens étaient principalement des hommes, une situation qui a progressivement changé ces dernières années.*

L'accès complet des femmes et des filles à la santé et à l'éducation et le plein respect et l'exercice de leurs droits sexuels et reproductifs sont fondamentaux pour atteindre les objectifs de développement durable. À Cuba, le droit à la santé et à l'éducation des filles et des garçons est garanti. La volonté de l'État cubain et des autorités sanitaires d'éduquer à une sexualité responsable se traduit par la priorité accordée à une couverture contraceptive élevée dans le pays, aux soins prénataux – dans le cadre desquels les femmes enceintes bénéficient d'au moins dix consultations, y compris des études génétiques, nutritionnelles et psychologiques, entre autres services – et 99 % des naissances sont institutionnalisées.

On pourrait penser qu'une sexualité responsable et une bonne santé reproductive garantissent la stabilité et la planification familiale ainsi que le bien-être des femmes, ce qui leur assurerait une meilleure stabilité personnelle et professionnelle, mais cela n'est pas le cas. Les grossesses d'adolescentes sont nombreuses et beaucoup abandonnent leurs études pour cette raison, ce qui entraîne d'autres difficultés pour ces femmes : elles deviennent des mères célibataires qui ne travaillent pas, elles souffrent donc de problèmes économiques. Dans de nombreux cas, des difficultés dans l'éducation de leurs enfants s'ensuivent.

*Je viens d'une famille nombreuse. Mon père et ses frères, les frères de ma mère, presque tous des hommes de la campagne, avaient des convictions machistes profondément ancrées et pensaient que leur devoir était de subvenir aux besoins de la famille. Les femmes ? Dans la maison, à s'occuper de la famille. Elles devaient se contenter d'apprendre à cuisiner, à laver, à élever les enfants et à tenir la maison. Cela peut sembler appartenir au passé mais, malheureusement, ce n'est pas le cas.*

*J'ai plus de 40 cousines, dont très peu ont terminé leurs études secondaires ou préuniversitaires (entre 12 et 17 ans). À quelques exceptions près, elles ne sont pas allées à l'université. Elles se sont mariées et elles ont eu leurs enfants très jeunes. Certaines sont entrées dans la vie active lorsque leurs enfants ont grandi. D'autres ont continué à être dépendantes de leur mari et à s'occuper du ménage. Les jeunes femmes de ma famille aujourd'hui, à quelques exceptions près, ont suivi l'exemple de leur mère, à la différence qu'elles ont rejoint le marché du travail, même avec des enfants en bas âge, pour contribuer à l'économie du ménage.*

*Lorsque je faisais ma maîtrise, puis mon doctorat, de nombreux membres de ma famille m'ont demandé si je n'étais pas fatiguée d'étudier, si ce que je savais déjà n'était pas suffisant. Heureusement, je n'ai pas rencontré d'autres obstacles et mon mari me soutient dans tous mes projets. L'apprentissage ne s'arrête jamais et, chaque jour, nous découvrons quelque chose que nous ne savions pas et cela nous dit que la connaissance est infinie.*

## CONCLUSION

Malgré les efforts déployés, et bien que des efforts soient faits dans le monde cubain et dans d'autres pays pour parvenir à des relations équitables dans la société, il existe encore des schémas et des stéréotypes associés à la manière dont les familles et d'autres organismes de socialisation interviennent dans la préparation des êtres humains à la vie. Dans la famille cubaine, il existe l'idée qu'il y a des rôles pour les hommes et des rôles pour les femmes. Ces rôles sont établis depuis des générations, et l'idée que cela doit continuer ainsi persiste à ce jour, ce qui ne favorise pas le plein exercice des droits des femmes.

Même si les stéréotypes ancrés dans l'esprit des gens et des femmes elles-mêmes constituent encore un obstacle, les occasions pour les femmes existent, elles se multiplient dans toutes les sphères du travail et de la vie sociale. Les femmes cubaines ont une riche histoire de lutte pour leurs droits. Elles ont fait, et elles font encore, face à de multiples défis qu'elles continuent d'affronter avec force et détermination. Vivre dans un pays qui s'efforce de progresser dans son développement économique et social, mais qui rencontre de grands obstacles pour y parvenir, exige de la société, et surtout des femmes, un engagement et une volonté hors du commun. Et les Cubaines ont amplement démontré qu'elles étaient à la hauteur.

## BIBLIOGRAPHIE

- Castro, R.F. (1960, 23 août). *Discurso pronunciado por el Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz en el acto de fusión de todas las organizaciones femeninas revolucionarias. Salón-teatro de la CTC, 23 de agosto de 1960. Fidel, Soldado de las Ideas* [Discours]. <http://www.fidelcastro.cu/es/discursos/discurso-en-el-acto-de-fusion-de-todas-las-organizaciones-femeninas-revolucionarias-salon> (Consulté le 25 juin 2021).
- Constitución de la República de Cuba 1976. (1976). <http://www.cuba.cu/gobierno/NuevaConstitucion.pdf> (Consulté le 25 juin 2021).
- Constitución de la República de Cuba 2019. (2019). <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2019/01/Constitucion-Cuba-2019.pdf> (Consulté le 25 juin 2021).
- Cuba. Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2019) CEPAL, *Quatorzième Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes*, [https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba\\_em\\_2019.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba_em_2019.pdf) (Consulté le 20 décembre 2021)
- Cruz Palacios, Y. (2022a). Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.35-59). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 33-57). Éditions JFD.
- Díaz Cuellar, F., Castro Gutiérrez, E., Mestre Oviedo, J., González Landrián, L., Torres Cancino, I. et Castro Alonso, M. (2017). La mujer cubana : evolución de derechos y barreras para asumir puestos de dirección. *Revista Médica Electrónica*, 39(5). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242017000500019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242017000500019) (Consulté le 25 juin 2021).
- Domínguez, M.I. (2016). Educación superior en Cuba e inclusión social de las juventudes. *Nómadas*, 44, 83-103. <http://www.redalyc.org/comocitar.oua?id=105146818006> (Consulté le 25 juin 2021).
- Echevarría León, D., Rojas Piedrahita, M. et Tejuca Martínez, M. (2019). Género y trabajo: puntos ciegos de las políticas de empleo en Cuba. *Estudios del Desarrollo Social*, 7(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000300011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000300011) (Consulté le 25 juin 2021).
- English, T. J. (2009). *Havana Nocturne: How the Mob Owned Cuba and then Lost it to the Revolution*. William Morrow Paperbacks.
- Landry, R. (2022a). El desafío de mantener la juventud de espíritu en el entorno laboral para desarrollar el sentido de humanidad. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.177-197). Éditions JFD.

- Landry, R. (2022b). Le défi d'une jeunesse d'esprit au travail pour plus d'humanité. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (p. 177-197). Éditions JFD.
- Mesa Padrón, D. (2018). Equidad universitaria + hombres y – « letradas ». *Revista Alma Mater*. <http://www.almamater.cu/revista/equidad-universitaria-hombres-y-letradas> (Consulté le 25 juin 2021).
- Munster B. (2016) La mujer rural en Cuba : un aporte a las políticas públicas. IPS Cuba. <https://www.ipscuba.net/espacios/por-su-propio-peso/con-lupa/la-mujer-rural-en-cuba-un-aporte-a-las-politicas-publicas/> (Consulté le 28 novembre 2021)
- Núñez Sarmiento, M. (2001). Estrategias cubanas para el empleo femenino en los noventa : un estudio con mujeres profesionales. *Facultad de Sociología Papers*, 63/64, 141-170. <https://core.ac.uk/download/pdf/13266871.pdf> (Consulté le 25 juin 2021).
- Obregón Macías, Y. (2018, 8 mars). Sueños con nombre de mujer. *Trabajadores*. <http://www.trabajadores.cu/20180308/suenos-nombre-mujer/>
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p.83-103). Éditions JFD.
- Ochoa Ardite, Y. (2022b). Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba. Dans L. Lafortune, V. Paez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, (p. 81-101). Éditions JFD.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información de Cuba (ONEI, 2018), République de Cuba. Édition 2019. Aec-2019-O.pdf
- Rodríguez Parilla, B. (2018, 16 mai). *Informe al Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos 2018 de la ONU*. Representaciones diplomáticas de Cuba en el exterior. <http://misiones.minrex.gob.cu/es/articulo/intervencion-del-ministro-de-relaciones-exteriores-bruno-rodriguez-parrilla-en-la> (Consulté le 25 juin 2021).

# Conclusion

## **COMPRENDRE, FAIRE COMPRENDRE ET MIEUX VIVRE : EXPÉRIENCES DE CROISSANCE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE GRÂCE À LA TRADUCTION.**

Comme l'expérience de l'ensemble du livre est particulière, celle de la traduction l'est tout autant. Les traductrices dirigées par Rebeca Torres Serrano ont voulu conclure ce livre en parlant de leur expérience de traduction, autant pour compléter la version française que celle en espagnol. Les membres de cette équipe nous livrent ce que leur a apporté ce travail de traduction.

La traduction est un outil de communication linguistique interculturelle qui transcende la transposition des codes linguistiques d'une langue à une autre. C'est une voie privilégiée d'interprétation d'éléments culturels qui se concrétise dans un travail de transposition des messages provenant d'autres cultures, tout en restant fidèle au sens premier et à l'identité, voire à l'essence, de chaque culture. C'est précisément notre travail, celui d'une équipe de traductrices de l'Université d'Holguín, d'avoir traduit le livre *Femmes en situations professionnelles/Mujeres en situaciones profesionales*. Il s'agit d'un ouvrage collaboratif rédigé par des femmes, des professionnelles de Cuba et du Canada, sur des thèmes relevant du genre et de l'intersectionnalité, contextualisés dans le domaine professionnel. C'est un livre pour le moins original, car il ne relève pas seulement du domaine scientifique et d'investigation, il témoigne également de l'expérience personnelle et subjective de chaque auteure afin d'offrir une perspective différente, plus humaine de la carrière professionnelle de chacune. La traduction de cet ouvrage a été une occasion inestimable pour nous, jeunes traductrices cubaines, de croître professionnellement et personnellement, marquant ainsi un tournant déterminant dans nos vies. Chacune d'entre nous partage ici son expérience et révèle les tenants et aboutissants de ce processus de croissance vécu grâce à son engagement dans le travail de traduction dans ce beau projet d'écriture collective.

## **REBECA TORRES SERRANO. TRADUCTRICE ET INTERPRÈTE. PROFESSEURE DE TRADUCTION ET D'INTERPRÉTATION AU DÉPARTEMENT DE LANGUE ANGLAISE ET FRANÇAISE DE L'UNIVERSITÉ DE HOLGUÍN.**

Les thèmes qui traitent de la discrimination fondée sur le genre et la race, dans ses diverses manifestations, me touchent profondément depuis longtemps et font déjà partie de mon développement identitaire. Dans une

certaine mesure, auparavant, certaines manifestations discriminatoires passaient inaperçues. Je regardais de loin, comme une spectatrice distraite. Je suis une jeune femme, cubaine, blanche, avec des cheveux bouclés crépus, et un cœur métis. En effet, à Cuba, quoi qu'en dise la carte d'identité, nous sommes un mélange indomptable du sang de nos ancêtres : les Blancs, les Noirs, les Indigènes et toutes celles et ceux qui ont traversé cette terre à un moment donné. À l'ère postrévolutionnaire, il n'y a pas de différences institutionnalisées en termes de genre ou de couleur de la peau, mais il y a des différences profondément ancrées dans l'imaginaire populaire.

Je suis traductrice et professeure d'université. Je ne saurais dire laquelle des deux professions me plaît le plus, chacune a son charme, mais je ne puis nier que contribuer au développement des êtres humains, à différents niveaux, est gratifiant et apporte une grande paix spirituelle. Récemment, j'ai donc eu la possibilité d'intégrer ces deux facettes de mon travail grâce au projet de traduction de cet ouvrage collectif produit en deux langues. J'ai réuni une excellente équipe pour le mener à bien : trois de mes meilleures étudiantes et trois des meilleures diplômées récentes du Département d'anglais et français de l'Université de Holguín. Au total, j'ai six jeunes femmes qui travaillent avec moi, qui partagent de nombreuses compétences, de multiples qualités, divers talents et, surtout, un engagement sincère, et comme tout groupe humain, il est hétérogène.

Ce projet d'écriture est spécial, surtout parce qu'il est réalisé par un groupe de femmes. Il s'agit d'un ouvrage qui rassemble des textes de femmes, de Cuba et du Canada, qui partagent leurs expériences personnelles pour nous raconter, de leur point de vue, comment elles ont évolué dans le domaine professionnel, et les défis qu'elles ont dû relever du fait d'être des femmes, des femmes noires, des femmes noires dans des contextes d'immigration, des femmes de sciences, d'ingénierie ou de mathématiques, des femmes cadres, des femmes d'origine modeste. L'impact collectif de cet ouvrage, ce n'est pas seulement d'avoir été écrit par des femmes en situation professionnelle ayant rencontré des obstacles sur leur chemin, qu'ils soient directs et externes, indirects et internes ou les deux. Son impact relève aussi de la persévérance, de la force de caractère et d'esprit dont ces femmes témoignent et qui leur a permis de s'épanouir pleinement dans leurs contextes respectifs malgré les obstacles.

Qui étions-nous avant de nous aventurer dans ce projet de traduction ? Qui sommes-nous maintenant ? Un mois de travail sur un projet de traduction peut-il vraiment générer un changement dans la pensée et les réflexions de celles qui traduisent ? Pour beaucoup, la réponse serait sans doute non. Toutefois, il faut vivre l'expérience pour être en mesure de répondre avec

nuance. Ce n'est pas la même posture d'être simple spectatrice que d'entrer dans la peau de l'auteure et de vivre en quelque sorte les histoires de ces femmes de l'intérieur afin de transposer au plus près leurs textes pour que les lectrices et lecteurs vivent et ressentent à leur tour ces témoignages comme s'ils lisaient les auteures dans la langue originale.

Ce projet m'a transformée, il m'a rendue plus sensible aux questions abordées, particulièrement celles d'ordre discriminatoire. Cela m'a fait réfléchir encore plus sur les raisons pour lesquelles j'ai complété une licence en lettres et non une en sciences, ingénierie ou mathématiques, ou pourquoi, dans ma prime jeunesse et mon adolescence, je rêvais d'avoir les cheveux raides et non bouclés, ou peut-être pourquoi je n'ai jamais cherché à me distinguer ou à occuper un poste de direction, plus ou moins important. Sans aucun doute, le projet de traduction a contribué à un changement de perspective professionnelle, à accroître ma confiance en moi, mon estime de moi, mon désir de me surpasser et de me développer davantage en tant que professionnelle. L'engagement et la persévérance des auteures, ainsi que leur discours autonomisant, m'ont poussée à grandir en tant que personne, en tant que professionnelle, en tant que femme.

De la même façon, la traduction des textes, qui va bien au-delà d'une simple connaissance linguistique des deux langues de travail, a eu un grand impact, non seulement sur moi en tant que traductrice et coordinatrice du projet de traduction, mais aussi sur toutes les membres de l'équipe. Dans les lignes qui suivent, chacune d'entre elles partage son expérience et révèle les rouages de son processus de croissance professionnelle, personnelle, culturelle et identitaire grâce à son engagement dans ce projet de traduction.

***ROSALÍA ARCOS ÁLVAREZ. ÉTUDIANTE EN 5<sup>E</sup> ANNÉE DE LICENCE EN LANGUE ANGLAISE AVEC UNE DEUXIÈME LANGUE ÉTRANGÈRE, LE FRANÇAIS, À L'UNIVERSITÉ DE HOLGUÍN.***

Avant de m'engager dans ce projet, j'ai souvent considéré, dans certains cas, que lorsque des femmes exprimaient avoir été victimes de discrimination ou d'autres types d'injustice, elles tenaient des propos trop radicaux, voire exagérés. Cependant, le processus de traduction des textes assignés m'a donné l'occasion d'apprendre des histoires de femmes, et a transformé ma réflexion. En étudiant les textes des auteures cubaines, j'ai pris conscience qu'à Cuba, la discrimination à l'égard des femmes n'est pas vraiment institutionnalisée, mais qu'il persiste une pensée machiste collective qui fait non seulement partie intrinsèque des conceptions masculines, mais à laquelle de nombreuses femmes font également écho.

Par ailleurs, les textes des auteures québécoises m'ont permis d'entrer en relation avec des concepts ou des réalités qui m'étaient totalement inconnus jusqu'à présent, tels que l'intersectionnalité, *l'outsider within*<sup>1</sup> et le point de vue féministe. Apprendre sur les luttes des femmes noires m'a ouvert les yeux à bien des égards. Une lecture superficielle de certains des sujets abordés, comme la coiffure afro, peut amener la lectrice ou le lecteur à penser que c'est futile, surtout en raison d'un manque de familiarité avec le sujet. Cependant, venant d'une famille d'origine africaine et ayant les cheveux bouclés, j'ai vécu directement certains des cas relatés par les auteures, par exemple celui où les gens vous considèrent comme quelque chose d'exotique en raison de votre apparence; cela génère la curiosité, qui dans une certaine mesure est insultant, de vouloir toucher nos cheveux comme s'ils étaient quelque chose d'extraterrestre. Bien sûr, je n'ai pas été victime d'une discrimination raciale à la *Kingsblood Royal*<sup>2</sup>. Néanmoins, malgré le fait que la culture cubaine puisse être catégorisée comme un *ajiacó*<sup>3</sup> (un grand mélange), il y a encore ceux et celles qui qualifient les cheveux bouclés ou afros comme « *pasa* »<sup>4</sup> (manquant de beauté et de style), alors que je suis fière de ma crinière emmêlée et volumineuse.

- 
1. Le concept de *outsider-within* a été inventé par Patricia Hill Collins pour décrire l'expérience des femmes noires. Elle considère que les femmes noires ne peuvent pas être pleinement membres de la pensée féministe ni de la pensée sociale noire parce que la première suppose la blancheur, tandis que la seconde suppose la masculinité. La composition de leur identité et, par conséquent, leurs expériences en tant que femmes noires, maintiennent leur position d'*outsider* dans les espaces d'oppression. La position de la femme noire en tant qu'*outsider-within* lui offre une perspective unique sur les réalités sociales, politiques, intellectuelles et économiques. Par conséquent, bien que les femmes noires soient marginalisées, elles peuvent apporter une perspective plus nuancée à la pensée féministe et sociale. [https://en.wikipedia.org/wiki/Black\\_Feminist\\_Thought#Outsider-within](https://en.wikipedia.org/wiki/Black_Feminist_Thought#Outsider-within) (consulté le 15 novembre 2021).
  2. Roman de l'écrivain américain Sinclair Lewis, publié en 1947, par Random House. Il s'agit d'une œuvre satirique sur le thème de la discrimination et des préjugés raciaux aux États-Unis dans les années 1940, peu après la Deuxième Guerre mondiale. L'histoire se déroule dans une petite ville du Minnesota aux États-Unis. Neil Kingsblood, un homme blanc de la classe moyenne, et sa famille, sont victimes de la racisation et des préjugés raciaux, après que le personnage principal a découvert qu'il était d'origine afro-américaine.
  3. L'*ajiacó* est un plat typique cubain. C'est un ragoût de bouillon avec de la viande, des légumes et des tubercules de toutes sortes. Fernando Ortiz, célèbre ethnologue, anthropologue, juriste, archéologue et linguiste cubain, qui a apporté des grandes contributions à l'anthropologie culturelle, comme le concept de transculturation et l'étude de la formation de l'identité cubaine, disait « Cuba est un *ajiacó* » pour représenter métaphoriquement, d'une manière très cubaine, le fait que notre culture est un grand mélange.
  4. Une manière péjorative de désigner les cheveux qui ne sont pas raides, généralement en faisant référence aux cheveux de personnes noires comme manquant de beauté et de style.



La traduction de ces expériences m'a appris que ce n'est pas parce que je ne me suis jamais vraiment sentie dévalorisée en tant que femme que la discrimination et le machisme n'existent pas. Je me rends compte que j'ai été victime d'une société sexiste, mais je ne l'ai pas remarqué. De plus, en qualifiant certains témoignages féminins d'exagérés et de ridicules, j'ai également contribué et fait écho à cette discrimination. Il est important de noter l'influence que ce travail a eue sur notre équipe, non seulement en tant que traductrices mais aussi en tant que femmes. Je suis très fière d'avoir pu participer à ce projet, car en plus d'avoir atteint un certain accomplissement professionnel, j'ai le sentiment d'avoir acquis une vision beaucoup plus consolidée et juste de ce que signifie être une femme d'ascendance africaine dans la société actuelle. Je suis persuadée qu'à l'issue de ce travail, nous, les femmes de l'équipe de traduction, nous sentons transformées et, qui plus est, en évolution.

***YULIET DE LA CARIDAD FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ. DIPLÔMÉE DE LA LICENCE EN LANGUE ANGLAISE AVEC UNE DEUXIÈME LANGUE ÉTRANGÈRE, LE FRANÇAIS. PROFESSEURE EN FORMATION AU DÉPARTEMENT DE LANGUE ANGLAISE ET FRANÇAISE DE L'UNIVERSITÉ DE HOLGUÍN.***

« Est-ce que je pourrai le faire? » C'est la première idée qui m'est venue à l'esprit lorsque j'ai reçu la proposition de participer au projet de traduction. Pour être honnête, j'ai ressenti un mélange d'excitation et de peur. Bien que j'aie obtenu il y a plus d'un an une licence en langue anglaise avec une deuxième langue étrangère, le français, pour lequel j'ai étudié la traduction pendant toutes ces années, le mot « traductrice » me semble encore trop grand pour moi. Ma courte expérience professionnelle se situe dans le domaine de l'enseignement du français langue étrangère (FLE) à l'université. Participer au projet s'est présenté comme une merveilleuse occasion, mais en même temps comme un énorme défi et une grande responsabilité à relever. Finalement, j'ai décidé de me lancer dans cette aventure, sans avoir la moindre idée de l'impact qu'elle aurait sur moi en tant que professionnelle et en tant que femme.

Il était fascinant de se plonger dans une réalité complètement différente de la mienne, en traduisant par exemple l'histoire d'une femme noire qui a immigré au Canada. Son engagement pour une réussite professionnelle malgré les obstacles est vraiment admirable. Traduire cette histoire de vie m'a fait réfléchir à la valeur de la persévérance et à l'importance d'être claire sur ses objectifs et ses aspirations sans laisser les autres vous décourager. Évidemment, le sujet de la femme cadre cubaine m'a paru beaucoup plus racontable, même s'il n'a jamais cessé de me surprendre. La possibilité de

traduire les expériences et les opinions d'une dirigeante m'a permis de m'intéresser de plus près à cette figure parfois lointaine. J'ai alors compris la lutte à mener pour concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes qui occupent des postes de direction, sans compter la forte influence que l'imaginaire social machiste exerce encore dans une société qui a su dépasser le sexisme institutionnalisé.

Ma propre croissance professionnelle a sans aucun doute été un des avantages de ma participation au projet. Toutefois, l'apprentissage est allé au-delà de la simple expansion du vocabulaire ou du développement des techniques de traduction. Ces expériences m'ont amenée à porter un regard plus critique sur les interactions sociales quotidiennes et à prendre conscience que la discrimination revêt de nombreuses formes, dont certaines échappent parfois à notre perception. De chaque article, j'ai retiré une expérience de vie, une nouvelle façon de voir ce que cela signifie d'être une femme dans une société patriarcale et la compréhension que toutes les femmes ont le devoir de construire une société plus équitable.

**CLAUDIA LIANET CORDOVA FIGUEIRA. DIPLÔMÉE DE LA LICENCE  
EN LANGUE ANGLAISE AVEC UNE DEUXIÈME LANGUE ÉTRANGÈRE, LE FRANÇAIS.  
PROFESSEURE EN FORMATION AU DÉPARTEMENT DE LANGUE ANGLAISE ET  
FRANÇAISE DE L'UNIVERSITÉ DE HOLGUÍN.**

Aujourd'hui, à l'âge de 24 ans, je suis une femme fière d'avoir la peau brune et d'être professeure au Département de langue anglaise et française de l'Université de Holguín. Il y a seulement un an, j'ai fini mes études et obtenu ma licence en langue anglaise avec une deuxième langue étrangère : le français. Pendant mes années d'études universitaires, j'ai reçu une formation dans les domaines de la traduction et de l'interprétation, mais je n'ai pas d'expérience professionnelle approfondie en ces domaines. C'est pourquoi, lorsque j'ai appris que j'aurais l'occasion de travailler dans une équipe de traduction, j'étais à la fois excitée et anxieuse. Je suis très reconnaissante de la confiance qui m'a été accordée pour mener à bien ce projet. Cela a été pour moi une formidable occasion d'apprentissage.

Malgré cela, je n'ai pas pu me défaire de la crainte, entre autres sentiments, par peur de ne pas être à la hauteur des attentes. Heureusement, le fait de connaître la teneur du projet n'a fait que m'inspirer davantage. J'attendais avec impatience la première réunion et la distribution de l'ouvrage à réaliser. J'ai apprécié chaque étape du processus de traduction et l'interaction avec

les autres femmes merveilleuses de l'équipe. Le soutien et la collaboration ont été des piliers importants pour mener à bien cette tâche avec la qualité requise. Je pense que ce projet m'a permis d'améliorer considérablement mes compétences en tant que traductrice et ma connaissance de la langue française. Mais sans aucun doute, l'un des aspects les plus intéressants a été de pouvoir découvrir les expériences des auteures, des femmes engagées, souvent confrontées à un monde de discrimination et de machisme et qui ont fait leur possible pour réussir professionnellement.

De ces lectures, j'ai tiré de nombreuses leçons qui resteront toujours inscrites en moi. Ainsi, j'ai appris que la lutte pour l'égalité des sexes et contre la discrimination se mène dans différents domaines, incluant même dans notre façon d'écrire et de parler. J'ai appris qu'il peut être difficile de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle, surtout lorsqu'on vise le succès. Cependant, avec un esprit jeune et l'aide de personnes bienveillantes, il est possible de surmonter les stéréotypes et d'atteindre nos objectifs. J'ai appris que, bien souvent, notre apparence a un impact sur notre destin, mais si nous maintenons notre authenticité et démontrons nos capacités, nous pouvons éclipser toute trace de discrimination. En bref, l'essentiel est que nous ne restions pas muettes, que nous agissions afin de rendre le monde meilleur pour les femmes de demain.

Bien que je n'aie jamais connu le goût amer de la discrimination, ou, du moins, pas directement, en lisant les expériences de vie de ces auteures, je n'ai pu m'empêcher de penser à certaines situations que je n'avais jamais associées à ce fait sociétal jusqu'à présent. Je me suis souvenue de mon enfance et de la façon dont j'ai dû arrêter de pratiquer le karaté parce que, petit à petit, les autres filles abandonnaient l'entraînement jusqu'à ce que nous ne soyons plus que deux. J'ai également pensé à mon groupe de l'université et au fait que sur vingt étudiantes et étudiants, seuls quatre étaient des garçons. Ces situations sont peut-être une coïncidence, mais après avoir travaillé à ce projet, je commence à penser qu'elles ne sont rien d'autre que le résultat du machisme ancré dans notre société qui détermine ce que doivent faire les garçons (sports, sciences) et les filles (arts et sciences humaines). Je suis fière, en tant que femme et en tant que jeune professionnelle, d'avoir eu l'occasion de participer à ce projet. J'espère que les histoires de vie présentées dans cet ouvrage collectif contribueront à guider les lectrices et lecteurs vers une prise de conscience et une sensibilité à la lutte contre toutes formes de discrimination.

**ELIANIS PÁEZ CONCEPCIÓN. ÉTUDIANTE EN 5<sup>E</sup> ANNÉE DE LA LICENCE  
EN LANGUE ANGLAISE AVEC UNE DEUXIÈME LANGUE ÉTRANGÈRE, LE FRANÇAIS,  
À L'UNIVERSITÉ DE HOLGUÍN.**

Faire partie d'une équipe de jeunes femmes traductrices qui luttent chaque jour contre des problèmes liés à la santé, à la famille, à l'argent et autres pour se frayer un chemin dans un domaine professionnel, a eu un fort impact sur moi. Je suis une femme, une jeune femme, une mère, une épouse, une fille, une petite-fille, une nièce, une ménagère ; je suis une étudiante et une travailleuse ; je suis cubaine ! Cela peut paraître improbable pour beaucoup, mais il existe de très nombreuses femmes qui ont réussi à atteindre leurs objectifs professionnels sans négliger toutes ces autres facettes. Et, bien que cela soit extrêmement difficile en soi, ces femmes ne sont toujours pas considérées par la société. Ce qui est impressionnant, c'est qu'avant d'effectuer ce travail de traduction, j'assumais les questions de genre reproduites de manière traditionnelle dans la société. Je me rends compte aujourd'hui de l'immense exploit que j'ai accompli jusqu'à présent et que j'accomplis encore pour terminer ma formation de professeure de langues, de traductrice et d'interprète, compétente à bien des égards, comme c'est le cas de toute femme qui porte sur ses épaules une charge familiale considérable et qui aspire également à devenir une professionnelle respectable.

Ce mois d'immersion dans le sujet du féminisme et de la lutte pour l'égalité et l'équité de genre, de race, d'ethnie, de religion, et contre toutes formes de discrimination, m'a ouvert les portes d'un monde que j'ignorais. J'ai été particulièrement frappée par la discrimination dont souffrent de nombreuses femmes dans le domaine des sciences exactes, comme les mathématiques, ce qui limite leur spécialisation et leur épanouissement professionnel. Et nous sommes au XXI<sup>e</sup> siècle ! En outre, j'ai été impressionnée par la manière dont certaines institutions ont rejeté le curriculum vitae d'une femme hautement qualifiée, pour avoir défendu des idées féministes.

Découvrir les expériences de vie de femmes qui ont su s'affirmer face à l'adversité et à la discrimination m'a menée à repenser plusieurs moments de ma propre vie. Ainsi, lorsque je demandais à ma mère la permission de jouer au base-ball, aux boules ou à la toupie avec des voisins, elle me traitait de *mariamacho*<sup>5</sup>. Ou lorsque je préférais rester à étudier plutôt que de sortir me promener ou aller à une fête, mes parents me traitaient d'ennuyeuse. Ou encore, lorsqu'on m'honorait d'une certaine reconnaissance pour mon

---

5. Terme employé comme qualificatif pour les femmes, peu importe l'âge, qui aiment faire des activités traditionnellement associées aux hommes.

assiduité à l'école, je devenais à leurs yeux, la *puntualita*<sup>6</sup>. Malheureusement, c'était presque toujours les filles qui étaient dénigrées et discriminées pour cela, non les garçons. La société exige des filles et des garçons de se comporter selon les modèles préétablis pour chaque sexe, donc tout ce qui va à l'encontre de ces modèles s'oppose à la société.

Lorsque je suis devenue mère, j'ai commencé à m'inquiéter de mon apparence physique. J'observais la façon dont certaines personnes regardaient les filles de mon âge exhiber leur corps sur la plage ; tout ce qu'elles trouvaient à me dire, c'était : « Hé, tu as pris du poids et tu as *la pasa en candela*<sup>7</sup> ! » Pourtant, mes cheveux rebelles recevaient toujours des compliments ! Jusqu'à récemment, je me taisais, je faisais la sourde oreille et je laissais des situations comme celle-ci me déranger. Cependant, cette incroyable occasion de développement professionnel en tant que traductrice a marqué un avant et un après dans ma façon de voir la vie. Depuis, je regarde le monde qui m'entoure avec des yeux différents, avec des yeux neufs, capables de distinguer ce qui, auparavant, passait inaperçu dans mon entourage. Après cette expérience d'un mois seulement, ayant presque 26 ans, je me rends compte que j'ai été victime de multiples formes de discrimination tout au long de ma courte vie. Maintenant, je suis une femme plus consciente des gestes et réflexions discriminatoires et moins influencée par eux ; je suis devenue plus humaine et plus compréhensive. Cet ouvrage m'a changée, et grâce à lui, aujourd'hui, je suis une meilleure femme.

**YILENNIS RODRÍGUEZ RAMÍREZ. DIPLÔMÉE DE LA LICENCE EN LANGUE ANGLAISE AVEC UNE DEUXIÈME LANGUE ÉTRANGÈRE, LE FRANÇAIS. PROFESSEURE EN FORMATION AU DÉPARTEMENT DE LANGUE ANGLAISE ET FRANÇAISE DE L'UNIVERSITÉ DE HOLGUÍN**

Comme tout jeune avide de connaissances et récemment diplômée, l'idée de m'améliorer et de devenir quelqu'un dans la vie est un objectif prioritaire. Il y a moins d'un an, j'ai obtenu une Licence universitaire en langue anglaise avec une deuxième langue étrangère : le français. Pendant cette période, j'ai œuvré comme professeure en formation à l'Université de Holguín. J'ai travaillé également comme traductrice et interprète. Par conséquent, lorsque ce projet a démarré, j'ai vu un de mes rêves devenir réalité. J'avais la

---

6. Terme employé comme qualificatif pour les élèves très studieux ou studieuses, assidus ou assidues, responsables, quel que soit le niveau scolaire. Ce terme a généralement une connotation négative, de reproche.

7. Phrase péjorative employée pour parler des cheveux bouclés ou afros comme étant en mauvais état.

possibilité de mettre en pratique les apprentissages liés à mon diplôme et de me développer en tant que professionnelle dans une collaboration à l'échelle internationale.

Je me suis toujours considérée comme une féministe progressiste, et le fait d'avoir été élevée dans une famille aux principes machistes a été un défi constant. Ce projet m'a aidée à trouver un soutien et des conseils pour continuer à me battre afin de réformer des comportements patriarcaux, principalement dans mon propre cercle social et surtout dans ma famille. Les articles que j'ai traduits portaient principalement sur le leadership des femmes dans le milieu universitaire. L'expérience des auteures cubaines et canadiennes dans ce domaine m'a donné du pouvoir et m'a inspirée pour obtenir la reconnaissance sociale dont elles sont si fières. J'ai été touchée par la manière dont ces femmes ont réussi à équilibrer le poids de leur vie personnelle et professionnelle, à atteindre l'harmonie et à guider les autres de manière exceptionnelle. Le temps, le dévouement et les efforts investis dans ce projet en valaient vraiment la peine.

J'ai eu besoin de beaucoup de préparation au sujet des textes à traduire, et les controverses abordées m'ont incitée à étudier ce monde en profondeur et à développer une empathie au-delà des différences culturelles ou générationnelles. Je me suis parfois sentie interpellée lorsque j'ai vécu du stress en prenant des pauses pour écouter les problèmes d'un membre de la famille ou pour effectuer des tâches ménagères. Je me retrouvais à vivre des anecdotes présentes dans les textes que je traduisais. Grâce à ces auteures et à l'expérience acquise en abordant le sujet du féminisme, je suis plus consciente qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, et que nous vivons ces discriminations et ces agressions parfois de manière si subtile que nous ne les identifions pas et, par conséquent, que nous ne faisons rien pour les changer. Grâce à ces femmes leaders aux multiples responsabilités, j'ai appris que tout est possible, qu'il suffit d'avoir la confiance, la patience et la volonté de montrer à toutes celles et ceux qui nous entourent et à nous-mêmes que nous sommes capables d'atteindre n'importe quel objectif, quelles que soient la difficulté du chemin à parcourir et la quantité d'obstacles que la société nous impose.

\*\*\*

Les expériences vécues par nous, jeunes cubaines de divers milieux ethniques, religieux et sociaux, pendant la traduction de cet ouvrage, ont été inestimables d'un point de vue professionnel, personnel, culturel et identitaire. Nous avons traduit à partir d'une approche collaborative un livre qui est lui-même issu d'une coopération de femmes professionnelles de Cuba et du Canada. Nous avons découvert des thèmes tels que le genre, la racisation et l'intersectionnalité, non seulement grâce aux expériences de vie des auteures, mais aussi grâce aux parcours historico-logiques qu'elles effectuent dans leur propre texte en situant leurs propos dans les contextes où elles se sont développées. L'aspect le plus pertinent de notre travail a été sans nul doute de contribuer à la réalisation d'une œuvre achevée, afin que les lectrices et lecteurs des deux cultures puissent se plonger dans des parcours de vie professionnelle, se sensibiliser à ces thématiques et apprendre des réflexions qui nous sont offertes, autant, sinon plus, que nous avons appris.





# Notices biographiques

## **MARYBEXY CALCERRADA GUTIÉRREZ**

Marybexy Calcerrada Gutiérrez détient un baccalauréat en psychologie de l'Université d'Oriente à Cuba, une maîtrise en études du genre de l'Université de La Havane et un doctorat de l'Université de Las Villas à Cuba. Elle est professeure titulaire à l'Université de Holguín. Elle a publié plusieurs articles et chapitres de livres dédiés à l'analyse des phénomènes sociaux à partir d'une approche du genre. Elle a publié en Espagne, en France, au Royaume-Uni, aux États-Unis, au Canada et à Cuba. Ses domaines de recherche dans la perspective du genre sont : les inégalités et la justice sociale, l'étude de la famille et le domaine des identités collectives. Dans son enseignement, elle se consacre à la transversalisation de la conception féministe dans des champs de tradition androcentrique tels que : l'histoire de la philosophie et l'histoire de la psychologie. Elle a aussi présidé l'organisation d'événements dans le domaine des sciences sociales et elle a dirigé des activités académiques et de recherche. Elle est intervenue en tant qu'experte des questions de genre à la radio, à la télévision et dans des médias alternatifs. Elle est aussi examinatrice dans des jurys de baccalauréats, de maîtrises et de doctorats portant sur la même thématique. Elle est membre du Conseil des sciences sociales de la province de Holguín, de la Commission de suivi de la progression des femmes dans ce territoire, du Conseil consultatif pour la gouvernance dans la province de Holguín, de la Société cubaine de psychologie et de l'Association des pédagogues de Cuba.

[marybexy@nauta.cu](mailto:marybexy@nauta.cu)

## **YAQUELIN CRUZ PALACIOS**

Yaquelin Cruz Palacios détient un doctorat en sciences de l'éducation, un baccalauréat en lettres de l'Université d'Oriente à Cuba et une spécialisation en linguistique hispanique de l'Université de La Havane. Elle a également fait des études de français à l'Alliance française. Elle est actuellement professeure titulaire à l'Université de Holguín (UHO). Elle est membre du corps enseignant de la maîtrise en communication sociale à l'UHO, de la maîtrise en didactique de l'espagnol et de la littérature à l'Université de Guantánamo à Cuba et du doctorat en pédagogie à l'UHO. Elle enseigne plusieurs sujets associés aux études linguistiques aux trois cycles universitaires. Elle a également donné des cours de français et d'espagnol comme langue étrangère à

Cuba, à l'Université de Montpellier et à l'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) à Nîmes, en France. Depuis 2017, elle occupe le poste de vice-doyenne à la recherche et aux études supérieures de la Faculté de communication et de lettres de l'UHO. En ce qui concerne les études associées à la situation des femmes, ses récents axes de recherche portent sur le sexisme linguistique, l'identité générique-professionnelle, l'approche du genre du point de vue des potentialités esthétiques de l'œuvre littéraire et la lecture numérique comme outil culturel pour travailler l'approche du genre. Elle dirige actuellement deux thèses de doctorat sur ces sujets. Elle est membre de la Chaire des femmes et de la famille de l'UHO. Les autres recherches de Yaquelin portent sur la didactique du lexique, la compétence communicative et l'enseignement de l'espagnol comme langue maternelle et étrangère. Elle a participé à divers événements nationaux et internationaux, et a publié dans plusieurs journaux de prestige aux plans national et international. Elle est membre du comité de rédaction du Journal d'innovation et développement social, et partenaire académique du journal Panorama, en Colombie. Yaquelin est la présidente du *Tribunal de Mínimo de Español*<sup>1</sup> et membre du *Tribunal de la Especialidad para ratificación y cambio de Categoría Auxiliar y Titular*<sup>2</sup> (espagnol, littérature et langues étrangères).

[ycpalacios@uho.edu.cu](mailto:ycpalacios@uho.edu.cu)

[yacruzpa@gmail.com](mailto:yacruzpa@gmail.com)

### **CLAIRE DESCHÊNES**

Claire Deschênes (Ph. D. en génie mécanique) est professeure émérite au département de génie mécanique de l'Université Laval, à Québec. En 1989, Claire Deschênes devient la première femme professeure en génie à la Faculté de sciences et de génie de l'Université Laval. Elle y fonde deux structures de recherche : le Laboratoire de machines hydrauliques et le Consortium en machines hydrauliques. En parallèle, elle s'est grandement engagée pour favoriser la présence et l'avancement des femmes en sciences et en génie. De 1997 à 2005, elle a été titulaire de la Chaire du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) pour les femmes en sciences et génie au Québec. Elle est cofondatrice de trois organismes à but non lucratif sur ce sujet : l'INWES, le CIWES-ICFIS et l'AFFESTIM. Elle dirige la revue scientifique *Recherches féministes* depuis 1997. Claire Deschênes

- 
1. Jury de l'examen de langue espagnole à des fins spécifiques comme l'entrée dans des programmes doctoraux ou le changement de catégorie enseignante.
  2. Jury à l'examen sur la spécialité pour la ratification et le changement de catégorie enseignante.

a reçu de nombreuses distinctions. Elle est chevalière de l'Ordre national du Québec (2021) et membre de l'Ordre du Canada (2019). Elle est la première femme à recevoir le Prix du Québec Lionel-Boulet, en 2020, pour sa carrière remarquable en recherche dans le domaine industriel et pour son apport à la croissance économique du Québec. Elle a reçu deux doctorats honorifiques, un de l'Université de Sherbrooke en 2019 et un de l'Université d'Ottawa en 2016.

[claire.deschenes@ulaval.ca](mailto:claire.deschenes@ulaval.ca)

### **JANETTE MARÍA GARCÍA COBAS**

Janette María García Cobas détient un baccalauréat en psychologie de l'Université d'Orient à Cuba, une maîtrise en psychologie clinique et une formation en études supérieures de genre de l'Université de La Havane. Sa formation de l'Université d'Orient inclut les études de genre, le travail social communautaire et une formation professionnelle en direction de projets de transformation, notamment en Allemagne. Son expérience comprend l'enseignement universitaire et la coordination d'un programme académique : conception, gestion et organisation de cours à caractères sociaux. Parmi les cours qu'elle enseigne figurent : la violence à l'égard de femmes, une approche des études de genre, la théorie du genre, sa mise en œuvre dans des projets de développement local, l'intervention communautaire en milieu rural pour la prévention de la violence, l'équité de genre et l'éducation sexuelle. Elle travaille maintenant en tant que facilitatrice d'un modèle éducatif : le dialogue de gestion et la méthodologie de formation pour les entrepreneures et microentrepreneures.

[janettemariagarcia@gmail.com](mailto:janettemariagarcia@gmail.com)

### **LEIDIEDIS GÓNGORA CRUZ**

Leidiedis Góngora Cruz détient un baccalauréat en histoire et une maîtrise en histoire et culture de l'Université de Holguín. Elle est professeure adjointe au département d'histoire de l'Université de Holguín. Ses recherches portent sur la thématique féminine et la pensée cubaine. Elle est également membre de l'Union des historiens de Cuba (UNHIC, selon le sigle en espagnol), de l'Association des pédagogues de Cuba (APC) et de l'Association latino-américaine d'histoire (ALAHIS). Elle dirige le groupe scientifique Études sur les femmes, des étudiantes et étudiants du baccalauréat en histoire. Elle a suivi et donné différents cours de deuxième et troisième cycles. Ses publications portant sur la thématique des femmes abordent des sujets comme : la lutte pour les droits sociaux (2021), la prostitution à Holguín (2019), la situation

des femmes au sein de la société républicaine entre 1952 et 1958 (2017), des notes pour le suffrage des femmes au Canada (2016), les femmes et la photographie, les luttes pour les droits des femmes dans les premières décennies de la République de Cuba, la situation socioéconomique des femmes dans la municipalité de Holguín, les femmes au sein de la société coloniale cubaine entre 1878 et 1895, le divorce à Cuba et la participation des femmes dans la vie politique et sociale à Las Tunas et Bayamo. Elle fait partie de collectifs d'auteurs et d'auteurs de livres tels que *Comprendre l'histoire. Plusieurs visions à Holguín*, Tomes I et II (2016 et 2018); *Mémoires du XXII<sup>e</sup> Congrès national d'histoire, résumés des présentations* (2018); *Parcourir les chemins de l'histoire, mémoires* (Université de Holguín, 2019); *Mémoire du XXIII<sup>e</sup> Congrès national d'histoire* (Éditions UNHIC, 2019). Elle est coauteure du livre *Vision du journal NORTE sur la prostitution à Holguín entre 1952 et 1958* (2019).

[lgongora@uho.edu.cu](mailto:lgongora@uho.edu.cu)

[leidiedis81@gmail.com](mailto:leidiedis81@gmail.com)

### **MARIE-CÉCILE GUILLOT**

Marie-Cécile Guillot détient une maîtrise en didactique des langues secondes. Elle est maître de langue à l'École de langues de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) depuis 2001. Après avoir dirigé le programme de français langue seconde, puis l'École de langues et d'avoir occupé le poste de secrétaire générale du Syndicat des professeures et professeurs, elle est maintenant vice-doyenne aux études à la Faculté de communication. Ses champs d'expérience et d'expertise se situent dans les jumelages interculturels, les échanges internationaux et l'enseignement de l'écrit auprès des adultes.

[guillot.marie-cecile@uqam.ca](mailto:guillot.marie-cecile@uqam.ca)

### **LOUISE LAFORTUNE**

Louise Lafortune (Ph. D. en sciences de l'éducation) est professeure émérite et associée au département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et professeure invitée à l'Université de Holguín. Elle est également membre du conseil d'administration de l'Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM). Ses champs d'intérêt de la recherche féministe sont : la dimension affective de l'apprentissage, l'équité sociopédagogique et la pédagogie interculturelle, la situation des femmes en mathématiques et en sciences, les écrits réflexifs et professionnels dans une perspective d'équité. Louise Lafortune a publié plus de 80 ouvrages sur les sujets suivants : 1) éducation et santé : formation et accompagnement;

2) changements, innovations et dimension affective dans l'éducation; 3) les femmes en mathématiques et en sciences; 4) mathématiques et dimension affective et mathophobie; 5) livres de mathématiques pour le secondaire. Plus spécifiquement, elle a réalisé ou codirigé les livres suivants : *Femmes et mathématique* (Éditions du remue-ménage, 1986), *Quelles différences? Les femmes et l'enseignement des mathématiques* (Remue-ménage, 1989), *Les femmes font des maths!* (Remue-ménage, 1992), *Des mathématiques autrement* (Remue-ménage, 1994), *Femmes et maths, sciences et technos* (PUQ, 2003), *Leadership des femmes en STIM* (PUQ, 2008), *Les grands enjeux des femmes pour un développement durable* (PUQ, 2010), *Des actions pédagogiques pour guider des filles et des femmes en STIM* (PUQ, 2014). En lien avec son travail dans les associations de femmes pendant plus de 40 ans et particulièrement depuis 2007, elle a publié : *Accompagnement-formation d'une pratique réflexive-interactive féministe. Le cas de Relais-femmes* (PUQ, 2015) et un article dans la revue *Recherches féministes* (2018). Elle a aussi copublié, en 2019, *Enfoque de género para lograr más equidad* (Approche du genre pour atteindre plus d'équité). Elle termine un manifeste à propos des femmes en STIM avec une équipe de 40 coauteurs. Elle est membre chercheuse du Réseau québécois en études féministes (RéQEF) et de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF).

[Louise.lafortune@uqtr.ca](mailto:Louise.lafortune@uqtr.ca)

Wikipédia : Louise Lafortune

### **REINELDE LANDRY**

Reinelde Landry, Ph. D., est diplômée en sciences de l'éducation du département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et chercheuse indépendante. Reinelde Landry a été directrice d'établissements scolaires et corédactrice de programmes d'études. Elle est actuellement en retraite active. Ses intérêts de recherche portent notamment sur : les processus de construction de l'identité professionnelle du personnel scolaire en formation initiale et continue dans un accompagnement socioconstructiviste, le nouveau féminisme en émergence, le leadership d'innovation en éducation dans une perspective collaborative et éthique, le développement de l'intelligence collective. Consultante pour le ministère de l'Éducation du Québec en 2014, elle a participé à la publication de *Filles et garçons... Accordons-nous!*, un guide pédagogique pour instaurer des rapports égalitaires entre les sexes au primaire.

[reineldel2011@gmail.com](mailto:reineldel2011@gmail.com)

### **BÁRBARA MARQUEZ MONTOYA**

Bárbara Lisset Marquez Montoya détient un baccalauréat en histoire et une maîtrise en histoire et culture de l'Université de Holguín. Elle est professeure à l'Université de Holguín, spécialisée dans les rapports entre la famille et le pouvoir au XVIII<sup>e</sup> siècle. Certaines de ses recherches portent sur la situation des femmes. Comme professeure, elle fait partie du groupe scientifique des Études sur les femmes, formé des étudiantes et étudiants du baccalauréat en histoire. Elle a aussi suivi et donné différents cours de deuxième et troisième cycle. Elle est membre de l'Union des historiens de Cuba (UNHIC, sigle en espagnol) et de l'Association des pédagogues de Cuba (APC). Elle a publié dans des revues scientifiques nationales et internationales. Ses publications portant sur la thématique des femmes abordent des sujets comme : les femmes et la photographie, la représentation des femmes dans la billetophilie, les luttes pour les droits des femmes dans les premières décennies de la République de Cuba, la situation socioéconomique des femmes dans la municipalité de Holguín, la femme au sein de la société coloniale cubaine entre 1878 et 1895, le divorce à Cuba (2019), la famille et le pouvoir à Holguín pendant la deuxième moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle (2018), la femme dans la société cubaine entre 1878 et 1895 (2018), le pouvoir économique des femmes à Holguín pendant la deuxième moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle (2017), la violence à l'égard des femmes (2014, 2015), la conception de Jose Martí à propos des femmes (2014). Elle fait partie du collectif d'auteurs et d'auteures des livres : *Parcourir les chemins de l'histoire, mémoires* (Université de Holguín, 2019); *Mémoire du XXIII<sup>e</sup> Congrès national d'histoire* (Éditions UNHIC, La Havane, 2019).

[barbara-marquez@uho.edu.cu](mailto:barbara-marquez@uho.edu.cu)

[baramarquez8711@gmail.com](mailto:baramarquez8711@gmail.com)

### **LÉONIE MVUMBI MAMBU**

Léonie Mvumbi Mambu (Ph. D. en sciences de la santé) est professeure adjointe à la Faculté de sciences infirmières de l'Université de Regina (Saskatchewan, Canada). Léonie Mvumbi Mambu détient une maîtrise en sciences infirmières-pratiques avancées de l'Université de Montréal, et un doctorat en sciences cliniques option santé communautaire de l'Université de Sherbrooke. Originnaire de la République démocratique du Congo, elle a travaillé plus de dix ans à Kinshasa dans le secteur médical d'une entreprise publique et dans l'enseignement supérieur en sciences infirmières. Au Canada, elle a travaillé en tant qu'infirmière autorisée dans divers milieux cliniques à Montréal et à Ottawa. Avec plus de trente ans d'expérience en

tant qu'infirmière auprès des patients adultes atteints de maladies chroniques, aiguës et complexes, Léonie continue son parcours professionnel comme professeure adjointe à la Faculté de sciences infirmières de l'Université de Regina. Ses recherches portent sur : les besoins en soins et services à domicile pour la population francophone en situation minoritaire, l'offre active de soins et services de santé pour des immigrants et immigrantes et l'implantation de l'option bilingue du baccalauréat collaboratif en sciences infirmières de la Saskatchewan à l'Université de Regina.

[leonie.mvumbi-mambu@uregina](mailto:leonie.mvumbi-mambu@uregina)

### **DEBORAH NADIMA KADULUA**

Deborah Nadima Kadulua détient un baccalauréat en commerce avec spécialisation en systèmes d'information de gestion de l'Université d'Ottawa. Elle travaille en tant qu'agente de recherche et d'analyse de données au sein de Sport Canada au ministère du Patrimoine canadien. Elle poursuit un microprogramme de deuxième cycle en données, économie et politique de développement au Massachusetts Institute of Technology (MIT).

[deborahnadimak@gmail.com](mailto:deborahnadimak@gmail.com)

### **YOHANNIA OCHOA ARDITE**

Yohannia Ochoa Ardite détient un doctorat en sciences pédagogiques. Elle détient un baccalauréat en éducation spécialisée de l'Institut pédagogique supérieur de Holguín. Elle est doyenne de la Faculté de communication et de lettres de l'Université de Holguín (UHO), professeure adjointe à la maîtrise en communication sociale et elle participe comme membre du jury du doctorat en pédagogie à l'UHO. Elle fait partie de l'équipe de recherche Études théoriques et pratiques des langues et des communications. Elle a fait partie de projets intitulés : la consommation culturelle dans les universités de Holguín; le changement éducatif dans l'éducation de base : un défi de la Révolution éducative; éducation des enfants et des adolescents ayant des besoins éducatifs spéciaux. Ces projets visent le diagnostic, la stimulation de l'apprentissage et l'intégration éducative des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux. Ses travaux de recherche portent sur : 1) l'intégration et l'inclusion dans l'enseignement; 2) le journalisme; 3) la communication; 4) l'attention portée à la diversité; 5) les besoins éducatifs spéciaux dans une perspective d'équité. Elle a participé à différents événements nationaux et internationaux, et ses résultats scientifiques ont été publiés dans deux revues de renommée nationale et internationale : *Correo Médico* de l'Université des sciences médicales de Holguín et *Luz* de

l'Université de Holguín. Elle est coauteure de *La perspective de genre dans le discours journalistique radiophonique des espaces informatifs* et coordinatrice d'un groupe de chercheuses et chercheurs sur la thématique du genre sur le plan de la communication. Elle est présidente du Conseil scientifique de la Faculté de communication et lettres de l'UHO. Elle cumule 23 ans d'expérience, dont 20 ans à des postes de direction, incluant les fonctions de directrice, méthodologue, directrice générale adjointe et vice-présidente de l'éducation dans la municipalité de Holguín.

[yardite@uho.edu.cu](mailto:yardite@uho.edu.cu)

[yohanniaochoa@gmail.com](mailto:yohanniaochoa@gmail.com)

### **VILMA PÁEZ PÉREZ**

Vilma Páez Pérez est titulaire d'une maîtrise en sciences de l'enseignement supérieur et d'un doctorat en sciences pédagogiques de l'Université d'Oriente, à Santiago de Cuba. Elle a 48 ans d'expérience professionnelle, dont 45 ans dans l'enseignement supérieur, plus précisément à l'Université de Holguín. Son domaine de spécialisation est la didactique des langues étrangères ainsi que la formation initiale et continue des professeures et professeurs de langues. Elle a travaillé comme cheffe de département et comme vice-doyenne à la recherche et aux études universitaires supérieures. Elle est actuellement professeure de didactique des langues étrangères dans le baccalauréat en langue anglaise et enseignante-chercheuse au Centre d'études sur la culture et l'identité de l'Université de Holguín. Son expérience et ses connaissances touchent différents domaines. En plus de la didactique, elle a enseigné la traduction et a servi de traductrice-interprète à de nombreuses occasions, notamment lors d'événements internationaux. Ses autres expériences d'enseignement incluent la méthodologie de la recherche, la langue et la culture, l'évaluation des apprentissages, les études canadiennes, et elle a donné des ateliers de recherche didactique. Elle dirige le Centre d'études canadiennes de l'Université de Holguín. Elle organise la Conférence scientifique internationale sur les langues étrangères, la communication et la culture (WEFLA) depuis 1998, ainsi que le Séminaire international d'études canadiennes (SeCan), depuis 2006. Elle a publié plus de 80 articles dans des revues nationales et étrangères ainsi que les actes des conférences scientifiques auxquelles elle a participé. Elle a publié ou participé à des collectifs d'auteurs et d'auteurs de cinq ouvrages, dont un, en tant que coauteure, intitulé *Enfoque de género para lograr más equidad (Approche du genre pour atteindre plus d'équité)* en 2019.

[vpaez@uho.edu.cu](mailto:vpaez@uho.edu.cu)

[vimilce2@gmail.com](mailto:vimilce2@gmail.com)



### **ÉLISE ROSS-NADIÉ**

Élise Ross-Nadié est candidate à la maîtrise en études médiatiques au département de communication de l'Université Concordia et consultante et chercheuse indépendante en communication. Passionnée de culture numérique et de médias sociaux avec un intérêt marqué pour les logiciels libres, Élise est active depuis une dizaine d'années dans les milieux communautaires, féministes et corporatifs au Québec et ailleurs. Elle a une expérience professionnelle diversifiée, et la pluralité de ses pratiques comme pigiste fait d'elle une communicatrice acrobate. Plus récemment, elle collabore avec des membres du milieu académique tout en approfondissant ses connaissances dans le cadre de sa maîtrise. Elle s'intéresse plus spécifiquement aux applications, à l'intelligence artificielle, à la cyberviolence ainsi qu'à l'affordance des interfaces.

[elise.ross-nadie@mail.concordia.ca](mailto:elise.ross-nadie@mail.concordia.ca)

### **NOËLLE SORIN**

Noëlle Sorin (Ph. D. en sciences de l'éducation) est professeure retraitée de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) depuis 2010. Elle y œuvrait en tant que professeure de didactique du français au département des sciences de l'éducation. Son principal domaine de recherche a été la didactique de la littérature pour la jeunesse où elle a particulièrement exploré la lecture littéraire et la réception du jeune lecteur et de la jeune lectrice. Voici un échantillon de ses nombreuses publications. On compte à son actif la direction de plusieurs ouvrages collectifs : *Littérature pour la jeunesse. Les représentations de l'enfant* (2005), *La mémoire comme palimpseste en littérature pour la jeunesse* (2005), *Imaginaires métissés en littérature pour la jeunesse* (2006), *La didactique du français. Les voies actuelles de la recherche* (2007). En 2006, elle a publié un article dans le *Dictionnaire de la censure au Québec*. En 2008 paraissait sa monographie intitulée *Robert Soulières*. Parmi ses publications récentes, mentionnons son implication dans deux ouvrages collectifs – *L'événement de lecture* (2015) et *Le sujet lecteur-scripteur de l'école à l'université* (2017) – ainsi que sa participation au *Dictionnaire de didactique de la littérature* (2020).

[Noelle.sorin@uqtr.ca](mailto:Noelle.sorin@uqtr.ca)

**NAYARE SUÁREZ ARIAS**

Nayare Suárez Arias est détentrice d'un baccalauréat en psychologie de l'Université d'Oriente à Cuba et candidate à la maîtrise en sciences sociales et axiologie. Elle est professeure à la Faculté des sciences infirmières et techniques de l'Université des sciences médicales de Santiago de Cuba. Suárez Arias a de l'expérience dans le domaine de la compréhension psychosociale de l'enfance et de l'adolescence. Elle a principalement travaillé dans les domaines de la pédagogie et de la psychologie et a participé à plusieurs événements dans ces domaines dans le cadre de sa pratique professionnelle.

[nayaresa@nauta.com](mailto:nayaresa@nauta.com)



