

Collectif

## Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec

Réflexions collectives vers des changements

L'ouvrage collectif *Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec* aborde la problématique de l'équité des femmes cubaines et québécoises selon des perspectives sociopédagogiques variées. Ces réflexions collectives aspirent à des changements sociétaux durables. L'équité des femmes y est traitée à travers neuf thèmes transversaux : 1) Leadership des femmes; 2) Femmes dans l'enseignement supérieur et dans le monde de la recherche; 3) À propos des femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques); 4) Vie personnelle/travail/famille et proches aidantes; 5) Intersectionnalité en situation professionnelle et violence; 6) Influence de la Covid sur le travail des femmes; 7) Droit des femmes et mythe de l'égalité en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI); 8) Femmes, émigration et immigration; 9) Langage inclusif et écriture inclusive. Ces thèmes comportent des textes explicatifs (51) et des fiches pédagogiques (56) pour l'animation dans divers types de groupes. Une soixantaine de vidéos sont également disponibles pour amorcer la réflexion et la discussion.

### Auteures et auteurs

Susel Abad Fis | Beatriz Almaguer Ramírez | Marie Eva Andriantsara  
| Olga Armas Blanco | Jessica Bélisle | Dianelis Maday Blanco Díaz |  
Marybexy Calcerrada Gutiérrez | Louise Champoux-Paillé | Nuria Yulemia  
Claro González | Marlène Clisson | Yaquelin Cruz Palacios | Claire Deschênes  
| Salvador Escalante Batista | Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez |  
Diane Gagné | Josée Gauthier | Leidiedis Góngora Cruz | Audrey Groleau  
| Hassi Guiberou | Marie-Cécile Guillot | Celia del Carmen Hernández Arias |  
Miosotis Odisa Hidalgo Font | Yoryana Norvelis Hidalgo Labrada | Louise Lafortune  
| Reinelde Landry | Vincent Larivière | Micheline Leblanc | Yanelis Leyva Abreu |  
Emma Maltais | Bárbara Lisett Márquez Montoya | Rosabel Francisca Medina Sarmiento  
| Roxana Mir Rivero | Yohannia Ochoa Ardite | Elianis Páez Concepción |  
Vilma Imilce Páez Pérez | Jennifer Petrela | María del Carmen Quiñones Pantoja |  
Julio César Rodríguez Peña | Anne Roy | Paul Sarmiento Blanco | Anthony Simard  
| Lynda T. Simard | Noëlle Sorin | Cassidy R. Sugimoto | Yenicey Tamayo Serrano  
| Philippe Vincent-Lamarre | Aida Teresa Torralbas Fernández |  
Rebeca Torres Serrano | Amina Yagoubi

Québec

Fonds de recherche  
Nature et  
technologies  
Québec

Fonds de recherche  
Société et culture  
Québec



JFD  
Éditions

Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec

Collectif

# Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec

Réflexions collectives vers des changements

Sous la direction de :

Louise Lafortune, Vilma Imilce Páez Pérez,  
Marie-Cécile Guillot, Maribexy Calcerrada,  
Marlène Clisson, Leidiedis Góngora Cruz, Noëlle Sorin,  
Yaquelin Cruz Palacios, Elianis Páez Concepción  
et Rosabel Francisca Medina Sarmiento



JFD  
Éditions

# Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec

Réflexions collectives  
vers des changements

*Sous la direction de :*

Louise Lafortune, Vilma Páez Pérez,  
Marie-Cécile Guillot, Maribexy Calcerrada,  
Marlène Clisson, Leidiedis Gongora, Noëlle Sorin,  
Yaquelin Cruz, Elianis Páez Concepción  
et Rosabel Medina

Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec :  
Réflexions collectives vers des changements  
Collectif  
© 2024 Les Éditions JFD inc.

---

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

Titre : Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec :  
Réflexions collectives vers des changements

Noms : Collectif

Identifiants : Canadiana 20240078810 | ISBN 9782897996437

Vedettes-matière : RVM : Femmes – Travail – Québec (Province) – Manuels  
d'enseignement supérieur. | RVM : Femmes – Travail – Cuba – Manuels  
d'enseignement supérieur. | RVM : Égalité des sexes en éducation – Québec  
(Province) – Manuels d'enseignement supérieur. | RVM : Égalité des  
sexes en éducation – Cuba – Manuels d'enseignement supérieur. | RVM :  
Femmes – Droits – Québec (Province) – Manuels d'enseignement supérieur.  
| RVM : Femmes – Droits – Cuba – Manuels d'enseignement supérieur. |  
RVMGF : Manuels d'enseignement supérieur.

Classification : LCC HD6100.Q8 P47 2024 | CDD 331.409714–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 préalable  
de l'éditeur.

ISBN : 978-2-89799-643-7

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2024  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada

Imprimé au Québec

## Table des matières

---

Remerciements .....	15
Introduction.....	17
<b>Thème 1</b>	
<b>Leadership des femmes – Textes.....</b>	<b>23</b>
<b>Texte 1</b> – Leadership des femmes : pouvoir, influence et autorité <i>Reinelde Landry</i> .....	24
<b>Texte 2</b> – Le leadership participatif au féminin <i>Lynda T. Simard</i> .....	29
<b>Texte 3</b> – Le leadership des femmes à l’université à Cuba et au Québec <i>Marie-Cécile Guillot et Yaquelin Cruz Palacios</i> .....	33
<b>Texte 4</b> – Leadership des femmes dans le monde universitaire : satisfactions et embûches <i>Marie-Cécile Guillot</i> .....	39
<b>Texte 5</b> – Les femmes dans la gestion, l’administration et la direction : expériences de leadership <i>Yohannia Ochoa Ardite, Yaquelin Cruz Palacios</i> <i>et Vilma Imilce Páez Pérez</i> .....	43
<b>Texte 6</b> – Le mentorat féminin : pratiques à mettre en action <i>Jennifer Petrela</i> .....	50
<b>Texte 7</b> – Le mentorat féminin : deux pièges à éviter <i>Jennifer Petrela</i> .....	54
<b>Texte 8</b> – Le leadership de demain : multiples visages et qualités <i>Louise Champoux-Paillé</i> .....	57
<b>Thème 1</b>	
<b>Leadership des femmes – Fiches pédagogiques.....</b>	<b>61</b>
<b>Fiche 1</b> – Leadership des femmes : pouvoir, influence et autorité <i>Apparaît dans la vidéo : Reinelde Landry</i> .....	62
<b>Fiche 2</b> – Approche d’un leadership participatif au féminin (posture, réflexion, intention) <i>Apparaît dans la vidéo : Lynda T. Simard</i> .....	64
<b>Fiche 3</b> – Le leadership des femmes à l’université à Cuba et au Québec <i>Apparaissent dans la vidéo :</i> <i>Yaquelin Cruz Palacios et Marie-Cécile Guillot</i> .....	66

<b>Fiche 4</b> – La situation des femmes dirigeantes <i>Apparaissent dans la vidéo :</i> <i>Yaquelin Cruz Palacios et Marie-Cécile Guillot</i> .....	68
<b>Fiche 5</b> – Leadership des femmes dans le monde universitaire : satisfactions et embûches <i>Apparaît dans la vidéo : Marie-Cécile Guillot</i> .....	70
<b>Fiche 6</b> – Les femmes dans la gestion, l'administration et le leadership : expériences de leadership <i>Apparaît dans la vidéo : Yohannia Ochoa Ardite</i> .....	72
<b>Fiche 7</b> – Principes du mentorat féminin <i>Apparaissent dans la vidéo :</i> <i>Jennifer Petrela et Louise Lafortune</i> .....	74
<b>Fiche 8</b> – Le mentorat féminin <i>Apparaissent dans la vidéo :</i> <i>Jennifer Petrela et Louise Lafortune</i> .....	76
<b>Fiche 9</b> – Leadership au féminin : perspectives <i>Apparaît dans la vidéo : Louise Champoux-Paillé</i> .....	78

## Thème 2

### Femmes dans l'enseignement supérieur et dans le monde de la recherche – Textes ..... 81

<b>Texte 9</b> – Les femmes dans la science et la recherche : expériences de l'Université de Holguín <i>Yaquelin Cruz Palacios,</i> <i>Julio César Rodríguez Peña, Vilma Páez Pérez</i> <i>et Yohania Ochoa Ardite</i> .....	82
<b>Texte 10</b> – Femmes professionnelles sensibles à la dimension du genre dans l'enseignement supérieur <i>Miosotis Odisa Hidalgo Font,</i> <i>Aida Teresa Torralbas Fernández</i> <i>et Nuria Yulemia Claro González</i> .....	88
<b>Texte 11</b> – Les promotions des professeures d'université <i>Audrey Groleau</i> .....	92

## Thème 2

### Femmes dans l'enseignement supérieur et dans le monde de la recherche – Fiches pédagogiques..... 97

<b>Fiche 10</b> – Femmes professionnelles sensibles à la dimension du genre dans l'enseignement supérieur <i>Apparaît dans la vidéo : Aida Torralbas Fernández</i> .....	98
--	----

<b>Fiche 11</b> – Le point de vue étudiant sur la formation sensible au genre dans l’enseignement supérieur <i>Apparaît dans la vidéo :</i> <i>Nuria Yulemia Claro González</i> .....	100
<b>Fiche 12</b> – Les promotions des professeures d’université <i>Apparaît dans la vidéo : Audrey Groleau</i> .....	102
<b>Thème 3</b>	
<b>À propos des femmes en STIM – Textes</b> .....	<b>105</b>
<b>Texte 12</b> – Des biais de genre en science <i>Vincent Larivière et Cassidy R. Sugimoto</i> .....	106
<b>Texte 13</b> – Des femmes scientifiques inspirantes <i>Hasi Guiberou</i> .....	111
<b>Texte 14</b> – Des données statistiques sur la situation des filles et des femmes dans les études en sciences et génie <i>Claire Deschênes, Jessica Bélisle, Anthony Simard et Audrey Groleau</i> .....	115
<b>Texte 15</b> – Les enjeux du développement de la vision spatiale chez les filles et les femmes <i>Jessica Bélisle et Anthony Simard</i> .....	118
<b>Texte 16</b> – État de situation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) au Canada <i>Josée Gauthier et Emma Maltais</i> .....	124
<b>Texte 17</b> – Entrepreneuriat et femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) : promouvoir le développement des compétences du futur et du leadership féminin dès l’école secondaire <i>Josée Gauthier et Emma Maltais</i> .....	129
<b>Texte 18</b> – La fracture numérique genrée : cadre conceptuel et résultats de recherche <i>Amina Yagoubi</i> .....	133
<b>Texte 19</b> – La fracture numérique genrée : contexte international et national <i>Amina Yagoubi</i> .....	138
<b>Texte 20</b> – Participation citoyenne féminine <i>Audrey Groleau</i> .....	141
<b>Texte 21</b> – Philosopher sur les mathématiques pour déjouer les préjugés à propos de la valeur des femmes dans un travail lié aux mathématiques <i>Anne Roy, professeure</i> .....	144

<b>Texte 22</b> – La mathophobie est-elle un malaise limité aux femmes et aux filles dans l'apprentissage des mathématiques? <i>Louise Lafortune</i> .....	148
<b>Texte 23</b> – Dessiner les mathématiques <i>Louise Lafortune</i> .....	151
<b>Thème 3</b>	
<b>À propos des femmes en STIM – Fiches pédagogiques</b> .....	157
<b>Fiche 13</b> – Les femmes et la production d'articles scientifiques <i>Apparaît dans la vidéo : Cassidy R. Sugimoto</i> .....	158
<b>Fiche 14</b> – Des femmes scientifiques inspirantes <i>Apparaissent dans la vidéo : Hasi Guiberou et Louise Lafortune</i> .....	160
<b>Fiche 15A</b> – Situation des femmes en sciences <i>Apparaît dans la vidéo : Audrey Groleau</i> .....	163
<b>Fiche 15B</b> – Situation des femmes en sciences <i>Apparaît dans la vidéo : Audrey Groleau</i> .....	165
<b>Fiche 16</b> – La visualisation spatiale : des préjugés défavorables aux filles <i>Apparaissent dans la vidéo : Jessica Bélisle et Anthony Simard</i> .....	167
<b>Fiche 17</b> – État de situation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) au Canada <i>Apparaît dans la vidéo : Josée Gauthier</i> .....	169
<b>Fiche 18</b> – Entrepreneuriat et femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) : promouvoir le développement des compétences du futur et du leadership féminin dès l'école secondaire <i>Apparaît dans la vidéo : Josée Gauthier</i> .....	171
<b>Fiche 19</b> – La fracture numérique genrée : résultats de recherche <i>Apparaît dans la vidéo : Amina Yagoubi</i> .....	173
<b>Fiche 20</b> – La fracture numérique chez les jeunes : situation internationale et nationale des jeunes filles <i>Apparaît dans la vidéo : Amina Yagoubi</i> .....	175
<b>Fiche 21</b> – Participation citoyenne féminine <i>Apparaît dans la vidéo : Audrey Groleau</i> .....	177
<b>Fiche 22</b> – Philosopher sur les maths pour favoriser le choix de domaines mathématiques chez les filles <i>Apparaît dans la vidéo : Anne Roy</i> .....	179

<b>Fiche 23</b> – La mathophobie est-elle un malaise limité aux femmes et aux filles dans l'apprentissage des mathématiques? <i>Apparaît dans la vidéo : Louise Lafortune</i> .....	181
<b>Fiche 24</b> – Dessiner les mathématiques <i>Apparaît dans la vidéo : Louise Lafortune</i> .....	184
<b>Thème 4</b>	
<b>Conciliation vie personnelle / travail / famille</b>	
<b>et proches aidantes – Textes</b> .....	<b>187</b>
<b>Texte 24</b> – Conciliation travail-famille à Cuba <i>Elianis Páez Concepción, Bárbara Márquez Montoya et Leidiedis Góngora Cruz</i> .....	188
<b>Texte 25</b> – Conflits intergénérationnels et charge mentale dans une carrière reliée aux mathématiques <i>Anne Roy</i> .....	192
<b>Texte 26</b> – Le travail des femmes autonomes à Cuba <i>Paul Sarmiento Blanco, Barbara Márquez Montoya et Leidiedis Góngora Cruz</i> .....	196
<b>Texte 27</b> – Femmes professionnelles et proches aidantes : soutien aux familles <i>Leidiedis Góngora Cruz, Olga Armas Blanco et Barbara Lisett Márquez Montoya</i> .....	200
<b>Texte 28</b> – Idéologie patriarcale par rapport aux femmes et aux mères <i>Anne Roy</i> .....	205
<b>Texte 29</b> – Perspectives intergénérationnelles d'une vie émancipatrice : témoignage <i>Micheline Leblanc</i> .....	209
<b>Thème 4</b>	
<b>Conciliation vie personnelle / travail / famille</b>	
<b>et proches aidantes – Fiches pédagogiques</b> .....	<b>215</b>
<b>Fiche 25</b> – Les femmes professionnelles et les proches aidantes : soutien aux familles <i>Apparaissent dans la vidéo : Olga Armas Blanco et Leidiedis Góngora Cruz</i> .....	216
<b>Fiche 26</b> – La conciliation travail / famille / vie personnelle des mères qui travaillent au Québec et à Cuba <i>Apparaissent dans la vidéo : Josée Gauthier, Barbara Márquez Montoya et Elianis Páez Concepción</i> .....	218

<b>Fiche 27</b> – Charge mentale : définition et témoignage d'un cheminement professionnel chez une femme <i>Apparaît dans la vidéo : Anne Roy</i> .....	220
<b>Fiche 28</b> – Femmes exerçant une activité indépendante à Cuba et au Québec <i>Apparaissent dans la vidéo : Paul Sarmiento Blanco et Josée Gauthier</i> .....	222
<b>Fiche 29</b> – Idéologie patriarcale versus carrière professionnelle chez les femmes <i>Apparaît dans la vidéo : Anne Roy</i> .....	224
<b>Fiche 30</b> – Femmes professionnelles et proches aidantes Cuba-Canada <i>Apparaissent dans la vidéo : Olga Armas Blanco et Lynda T. Simard</i> .....	226
<b>Fiche 31</b> – Fierté d'une femme pleine de défis <i>Apparaît dans la vidéo : Micheline Leblanc</i> .....	228

## Thème 5

### Intersectionnalité en situation professionnelle et violence – Textes.... 231

<b>Texte 30</b> – L'intersectionnalité expliquée par les inégalités humaines <i>Marybexy Calcerrada Gutiérrez</i> .....	232
<b>Texte 31</b> – Une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI <i>Louise Lafortune</i> .....	236
<b>Texte 32</b> – Intersectionnalité dans l'approche du développement scolaire dans le contexte cubain actuel <i>Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano, Susel Abad Fis et Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez</i> .....	241
<b>Texte 33</b> – Sexisme dans les milieux d'études et de travail <i>Marlène Clisson</i> .....	246
<b>Texte 34</b> – Les femmes rurales sont-elles confrontées à des défis supplémentaires en termes d'accès à l'enseignement supérieur et d'insertion dans le marché du travail? <i>Yuliet de La Caridad Fernández Rodríguez</i> .....	251
<b>Texte 35</b> – Race et racisme : des concepts à débattre <i>Susel Abad Fis, Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano et Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez</i> .....	255

**Texte 36** – Racisme : essentialisme structurant des hiérarchies humaines injustifiées  
*Marybexy Calcerrada Gutiérrez*..... 260

**Thème 5**

**Intersectionnalité en situation professionnelle et violence – Fiches pédagogiques ..... 265**

**Fiche 32** – L’intersectionnalité : un outil d’analyse des inégalités  
*Apparaît dans la vidéo :*  
*Marybexy Calcerrada Gutiérrez*..... 266

**Fiche 33** – L’intersectionnalité dans le contexte cubain  
*Apparaît dans la vidéo :*  
*Marybexy Calcerrada Gutiérrez*..... 268

**Fiche 34** – Approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l’EDI  
*Apparaît dans la vidéo : Louise Lafortune* ..... 270

**Fiche 35** – Le sexisme dans les milieux d’études et de travail  
*Apparaît dans la vidéo : Marlène Clisson*..... 272

**Fiche 36** – Intersectionnalité : situation des femmes dans le milieu rural  
*Apparaît dans la vidéo : Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez* ..... 274

**Fiche 37** – Race et racisme : des concepts à débattre  
*Apparaît dans la vidéo : Susel Abad Fis*..... 276

**Fiche 38** – Les microagressions dans les contextes professionnels : mythe ou réalité?  
*Apparaît dans la vidéo : Rebeca Torres Serrano*..... 278

**Thème 6**

**Influence de la Covid sur le travail des femmes – Textes ..... 281**

**Texte 37** – Les femmes dans l’éducation et la santé : situation pendant la pandémie de COVID-19  
*Vilma Páez Pérez et Salvador Escalante Batista*..... 282

**Texte 38** – Le déclin de la production scientifique des femmes dans les premiers mois de la pandémie  
*Philippe Vincent-Lamarre, Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière*..... 288

**Texte 39** – Femmes exerçant une activité indépendante durant la COVID-19  
*Paul Sarmiento Blanco, Barbara Lisett Marquez Montoya et Leidiedis Góngora Cruz*..... 292

## Thème 6

### Influence de la Covid sur le travail

#### des femmes – Fiches pédagogiques..... 297

- Fiche 39** – Les femmes dans les secteurs de l'éducation et de la santé : situation de la pandémie à Cuba et au Canada  
*Apparaissent dans la vidéo : Vilma Páez Pérez, Salvador Escalante Batista et Vincent Larivière* ..... 298
- Fiche 40** – Situation des femmes en recherche en période de pandémie  
*Apparaît dans la vidéo : Vincent Larivière*..... 300
- Fiche 41** – Les différents rôles des femmes cubaines dans la lutte contre la COVID-19  
*Apparaît dans la vidéo : Vilma Páez Pérez* ..... 302
- Fiche 42** – Situation des femmes dans le secteur de la santé pendant la pandémie de COVID-19  
*Apparaît dans la vidéo : Salvador Escalante Batista*..... 304
- Fiche 43** – Les travailleuses indépendantes et la COVID-19  
*Apparaît dans la vidéo : Paul Sarmiento Blanco* ..... 306

## Thème 7

### Droit des femmes et mythe de l'égalité (EDI) – Textes..... 309

- Texte 40** – L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans la médiation des conflits familiaux  
*Rosabel Francisca Medina Sarmiento* ..... 310
- Texte 41** – Les droits des femmes dans le nouveau Code des Familles à partir de l'approche EDI  
*Rosabel Francisca Medina Sarmiento et Roxana Mir Rivero*..... 315
- Texte 42** – La persistance des inégalités en emploi expliquée dans une perspective historique  
*Diane Gagné* ..... 320
- Texte 43** – Pourquoi déconstruire le mythe de l'égalité en emploi?  
*Diane Gagné* ..... 324
- Texte 44** – Des constats et des recommandations en vue d'une réelle égalité et équité professionnelles  
*Diane Gagné* ..... 328

**Thème 7**

**Droit des femmes et mythe de l'égalité (EDI) – Fiches pédagogiques.... 333**

- Fiche 44** – Équité, diversité et inclusion (EDI) dans la médiation de conflits familiaux  
*Apparaît dans la vidéo : Rosabel Francisca Medina Sarmiento* ..... 334
- Fiche 45** – Les droits des femmes dans le nouveau Code des Familles sous l'angle de l'EDI  
*Apparaît dans la vidéo : Roxana Mir Rivero*..... 336
- Fiche 46** – La persistance des inégalités en emploi s'explique dans une perspective historique  
*Apparaît dans la vidéo : Diane Gagné*..... 338
- Fiche 47** – Pourquoi déconstruire le mythe de l'égalité en emploi?  
*Apparaît dans la vidéo : Diane Gagné*..... 340
- Fiche 48** – Persistance des inégalités : des constats vers des recommandations  
*Apparaît dans la vidéo : Diane Gagné*..... 342

**Thème 8**

**Femmes, émigration et immigration – Textes..... 345**

- Texte 45** – Émigration féminine cubaine aux États-Unis  
*Yenicey Tamayo Serrano, Celia del Carmen Hernández Arias et María del Carmen Quiñones Pantoja*..... 346
- Texte 46** – Émigration féminine – Traversée  
*Celia del Carmen Hernández Arias, Yenicey Tamayo Serrano et María del Carmen Quiñones Pantoja* ..... 350
- Texte 47** – Parcours doctoral à concilier avec travail, vie de famille et défis liés en tant qu'étudiante étrangère  
*Marie Eva Andriantsara*..... 355

**Thème 8**

**Femmes, émigration et immigration – Fiches pédagogiques ..... 359**

- Fiche 49** – L'émigration féminine cubaine aux États-Unis : moyens d'émigrer et tendances actuelles  
*Apparaît dans la vidéo : Yenicey Tamayo Serrano* ..... 360
- Fiche 50** – Les femmes cubaines et l'émigration aux États-Unis  
*Apparaît dans la vidéo : Yenicey Tamayo Serrano* ..... 362
- Fiche 51** – Les femmes cubaines et la migration irrégulière  
*Apparaît dans la vidéo : María del Carmen Quiñones Pantoja* ..... 364
- Fiche 52** – Conciliation famille / travail / études en situation d'immigration  
*Apparaît dans la vidéo : Marie Eva Andriantsara*..... 366

**Thème 9**

**Langage inclusif et écriture inclusive – Textes..... 369**

- Texte 48** – Le langage inclusif, vers un changement sociétal  
*Noëlle Sorin*..... 370
- Texte 49** – L'utilisation d'un langage inclusif comme outil  
de changement social  
*Yanelis Leyva Abreu, Yaquelin Cruz Palacios, Yoryana  
N. Hidalgo Labrada, Beatriz Almaguer Ramirez  
et Dianelis Maday Blanco Díaz*..... 374
- Texte 50** – Une écriture inclusive féministe sensible à l'EDI  
*Louise Lafortune* ..... 379
- Texte 51** – L'écriture inclusive, un savoir-faire, un savoir-être  
*Claire Deschênes* ..... 385

**Thème 9**

**Langage inclusif et écriture inclusive – Fiches pédagogiques ..... 389**

- Fiche 53** – Le langage inclusif en français, vers un  
changement sociétal  
*Apparaît dans la vidéo : Noëlle Sorin* ..... 390
- Fiche 54** – Utilisation d'un langage inclusif comme outil de  
changement social  
*Apparaissent dans la vidéo :*  
*Yanelis Leyva Abreu et Noëlle Sorin* ..... 392
- Fiche 55** – L'écriture inclusive au-delà de la féminisation  
*Apparaît dans la vidéo : Louise Lafortune* ..... 394
- Fiche 56** – L'écriture inclusive, un savoir-faire, un savoir-être  
*Apparaît dans la vidéo : Claire Deschênes*..... 396

**Notices biographiques..... 399**

**Références bibliographiques .....417**

Toutes les vidéos mentionnées dans ce livre  
peuvent être trouvées ici :



<https://editionsjfd.com/94c6q>



## **Remerciements**

---

La production de cet ouvrage collectif est sans conteste le fruit d'une collaboration fertile et non hiérarchique entre 49 auteures et auteurs aux réalités multiformes. Il convient en ce sens de remercier toutes les personnes persévérantes et résilientes ayant décidé de se laisser prendre au jeu et de contribuer à cet ouvrage comportant 51 textes et 56 fiches pédagogiques qui sont accompagnés d'une soixantaine de vidéos.

Ce projet a aussi été rendu possible grâce au soutien financier de bailleurs de fonds. Nous remercions le ministère des Relations internationales et de la Francophonie du Québec (MRIF) et son programme de coopération Cuba-Québec. Nous remercions également les Fonds de recherche du Québec (FRQ), particulièrement le FRQNT (Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies) et le FRQSC (Fonds de recherche du Québec – Société et Culture). Nous remercions l'Université de Holguín, l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Université du Québec à Montréal, l'École de technologie supérieure 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.

Ce projet n'aurait pu voir le jour sans la contribution de traductrices. Nous réservons un merci chaleureux à Elianis Páez Concepción pour son travail de traduction du livre du français à l'espagnol et inversement. Nous la remercions également d'avoir contribué à la traduction des sous-titrage des vidéos et d'avoir dirigé l'équipe composée de : Elianys de la Caridad Escalona Delgado, Ana Lourdes Betancourt Bruzón, Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez et Susana González Mora.

Les auteures cubaines et auteurs cubains souhaitent remercier la responsable du projet pour l'occasion qui leur a été fournie pour faire partie de ce projet rendu possible grâce à l'initiative, au dévouement et à la persévérance de Louise Lafortune, qui a su transmettre son enthousiasme à celles et à ceux qui l'entourent pour collaborer à ce beau projet collectif.

Nous remercions également Yindra de la Caridad Rodríguez Báuzas et Yannick Maltais, respectivement technicienne et technicien des Universités de Holguín et de l'UQTR, pour leur travail dans la production des vidéos.

Un merci également à Bernard Massé et à Michel Ouellet pour leur soutien dans quelques tâches du processus d'édition.

Nous tenons également à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la révision linguistique : Mélanie Raymond, Noëlle Sorin, Marie-Cécile Guillot, Marlène Clisson et Salvador Escalante Batista, dans l'une ou l'autre des versions française ou espagnole. Un merci également à Maude Gauthier, qui a réalisé le design de la page couverture.

Nous remercions également les Éditions JFD pour leur ouverture d'esprit liée à la réalisation de ce projet en deux langues, français et espagnol, pour leur patience dans les délais de production et pour leur générosité en donnant libre accès aux publications pour un projet subventionné minimalement.

# **Introduction**

## **Pour des réflexions sur l'équité dans deux cultures : Cuba-Québec**

L'équité et l'égalité concernent le rapport entre individus dont l'interdépendance fait en sorte qu'elles sont imbriquées l'une dans l'autre. Ainsi, l'équité est souvent atteinte grâce à la reconnaissance d'inégalités structurelles qui discriminent les personnes et les placent à la marge de la société. L'équité est un principe visé par de nombreux environnements, voire sociétés. Il s'enrichit de celui de diversité, rejetant toute discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion, la langue, etc. L'équité s'appuie également sur l'inclusion. Celle-ci consiste à appliquer certaines mesures, dans un milieu donné, à poser certaines actions, respectant toute personne dans son intégrité, de manière impartiale et égalitaire, offrant les mêmes chances d'avancement ou de réalisation personnelle ou professionnelle.

L'ouvrage collectif qui est proposé ici aborde la problématique de l'équité des femmes cubaines et québécoises selon des perspectives sociopédagogiques variées. Ces réflexions collectives aspirent à des changements sociétaux durables. L'équité des femmes y est traitée à travers neuf thèmes transversaux, dont sept relèvent aussi bien du milieu de travail que de la vie personnelle ou familiale :

1. leadership des femmes ;
2. femmes dans l'enseignement supérieur et dans le monde de la recherche ;
3. à propos des femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) ;

4. conciliation vie personnelle/travail/famille et proches aidantes/aidants ;
5. intersectionnalité en situation professionnelle et violence ;
6. influence de la COVID-19 sur le travail des femmes ;
7. droit des femmes et mythe de l'égalité en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) ;

Deux autres thèmes s'avèrent plus généraux :

8. femmes, émigration et immigration ;
9. langage inclusif et écriture inclusive.

### **Contenu des thèmes proposés**

Dans le premier thème, Reinelde Landry aborde le leadership des femmes sous l'angle du pouvoir, de l'influence et de l'autorité, tandis que Lynda T. Simard traite du leadership participatif au féminin. Yaquelin Cruz Palacios et Marie-Cécile Guillot touchent au leadership des femmes dans le monde universitaire. Yohannia Ochoa Ardite, Yaquelin Cruz Palacios et Vilma Páez Pérez partagent quelques expériences de femmes en postes de gestion, d'administration et de direction. Jennifer Petrela propose des réflexions sur le mentorat au féminin. Louise Champoux Paillé parle de multiples visages et qualités que prendrait le leadership de demain.

Dans le deuxième thème, Yaquelin Cruz Palacios, Julio Cesar Rodríguez Peña, Vilma Páez Pérez et Yohannia Ochoa Ardite dressent le portrait de la femme en recherche scientifique à travers des expériences vécues à l'Université de Holguín. Miosotis Odisa Hidalgo Font, Aida Teresa Torralbas Fernández et Nuria Yulemia Claro González comparent des femmes en enseignement supérieur sensibles au genre avec d'autres qui n'ont pas eu cette formation. Audrey Groleau s'intéresse à la promotion universitaire des femmes.

Dans le troisième thème, Vincent Larivière et Cassidy R. Sugimoto identifient certains biais de genre en sciences. Audrey Groleau explore la situation des femmes en sciences et la participation citoyenne féminine. Hassi Guiberou partage son coup de cœur pour des femmes

scientifiques inspirantes. Claire Deschênes, Jessica Bélisle, Anthony Simard et Audrey Groleau fournissent des données statistiques sur la situation des femmes dans les études en sciences et en génie. Jessica Bélisle et Anthony Simard s'expriment sur les enjeux du développement de compétences spatiales chez les femmes. Josée Gauthier et Emma Maltais font état de la situation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM au Canada et abordent les compétences du futur et de leadership au féminin. Amina Yagoubi aborde la fracture numérique genrée : cadre conceptuel et résultats de recherche, dans un contexte international et national. Anne Roy propose une approche qui consiste à philosopher sur les mathématiques afin de déjouer certains préjugés. Louise Lafortune interroge l'a priori selon lequel la mathophobie serait propre aux filles et aux femmes. Elle conseille également une activité pour toutes et tous qui consiste à dessiner les mathématiques afin d'exprimer cette mathophobie ou, au contraire, l'appréciation des mathématiques.

Dans le quatrième thème, Bárbara Márquez Montoya et Elianis Páez Concepción décrivent la conciliation travail/famille à Cuba et au Québec. Anne Roy se prononce sur les conflits intergénérationnels et la charge mentale dans les carrières reliées aux mathématiques. Par ailleurs, elle dénonce l'idéologie patriarcale qui perdure à l'égard des femmes et des mères. Paul Sarmiento Blanco, Barbara Márquez Montoya et Leidiedis Góngora Cruz font le rapprochement entre les femmes entrepreneures à Cuba et celles au Québec. Leidiedis Góngora Cruz, Olga Armas Blanco et Bárbara Márquez Montoya s'intéressent à la situation des femmes à la fois proches aidantes et soutien familial. Micheline Leblanc témoigne de sa propre vie animée par des perspectives intergénérationnelles.

Dans le cinquième thème, pour Marybexy Calcerrada Gutiérrez, l'intersectionnalité serait un bon outil d'analyse des inégalités. Louise Lafortune explique ce qu'est une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI (équité, diversité, inclusion). Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano, Susel Abad Fis et Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez se penchent sur le rôle de l'intersectionnalité pour aborder le développement scolaire dans le contexte cubain actuel. Marlène Clisson traite du sexisme dans les milieux d'études et de travail. Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez aborde les défis discriminatoires que les femmes du milieu rural affrontent. Susel Abad

Fis, Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano et Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez débattent de deux concepts : la race et le racisme par le biais des cheveux afros souvent discriminatoires.

Dans le sixième thème, Vilma Páez Pérez et Salvador Escalante Batista se questionnent sur la situation des femmes en éducation et en santé durant la pandémie de la COVID-19. Philippe Vincent-Lamarre, Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière témoignent du déclin de la production scientifique des femmes, en début de pandémie. Paul Sarmiento Blanco, Bárbara Márquez Montoya et Leidiedis Góngora Cruz rendent compte de la situation des femmes entrepreneures durant la COVID-19.

Dans le septième thème, Rosabel Medina Sarmiento encourage l'utilisation de l'approche EDI (équité, diversité et inclusion) dans la médiation des conflits familiaux. Rosabel Medina Sarmiento et Roxana Mir Rivero analysent les droits des femmes dans le nouveau Code des familles à partir de l'approche EDI. Diane Gagné explique la persistance des inégalités en emploi dans une perspective historique. Elle s'interroge également sur l'importance de déconstruire le mythe de l'égalité en emploi et propose des constats et des recommandations en vue d'une égalité et d'une équité professionnelles réelles.

Dans le huitième thème, Celia Hernández Arias, María Quiñones Pantoja et Yenicey Tamayo Serrano traitent de l'émigration actuelle des femmes cubaines vers les États-Unis : types d'émigration, tendances et traversée. En tant qu'étudiante étrangère au Québec, Marie Eva Andriantsara partage son parcours doctoral où elle se concentre sur la conciliation vie familiale/travail.

Dans le neuvième thème, Noëlle Sorin envisage le langage inclusif comme étant un vecteur important de changement sociétal. Yanelis Leyva Abreu, Yaquelin Cruz Palacios, Yoryana Hidalgo Labrada, Beatriz Almaguer Ramírez et Dianelis Maday Blanco Díaz considèrent le langage inclusif en tant qu'instrument de changement social. Louise Lafortune prône une écriture inclusive, au-delà de la féminisation, qui soit sensible à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Pour Claire Deschênes, l'écriture inclusive est autant un savoir-faire qu'un savoir-être.

## Des perspectives sociopédagogiques

Cet ouvrage collectif pose de nombreux jalons, à la fois de réflexion, mais aussi d'intervention pour l'étude de ce phénomène sociétal lié à l'équité des femmes. Cette publication montre notamment que le phénomène en question peut être appréhendé de diverses façons : selon la culture où il s'enracine, qu'elle soit cubaine ou québécoise, voire canadienne ; selon l'angle d'attaque pour aborder le sujet tel que le leadership, la conciliation vie personnelle/travail/famille, l'intersectionnalité, l'influence de la COVID-19, le droit des femmes, l'émigration/immigration, le langage inclusif ; selon les sphères pour l'étudier, telles que l'enseignement supérieur, le monde de la recherche, les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques).

Comme le titre l'indique, cet ouvrage propose des perspectives socio-pédagogiques. En cela, en plus des textes, il est accompagné de fiches pédagogiques placées à la fin de chaque thème et soutenu par des enregistrements vidéo<sup>1</sup>. Il est possible d'exploiter ces fiches et ces vidéos comme outils pédagogiques dans divers milieux : en éducation (quel que soit l'ordre scolaire : primaire, secondaire, enseignement supérieur), dans les groupes de femmes, dans le milieu communautaire, dans la sphère professionnelle.

Les fiches sont placées à la fin de chaque thème. À chaque fiche correspond une vidéo. Le titre de textes tirés du livre et des vidéos qui y sont associés sont également proposés. Il est suggéré de lire tous les textes associés au thème de la discussion à animer. Ces fiches fournissent le nom de la personne qui s'exprime sur la vidéo correspondante, un accompagnement pédagogique divisé en quatre étapes :

1. intention d'écoute de la vidéo ;
2. résumé du contenu ;
3. animation ;
4. questions de discussion.

Si le cadre est constant, les propositions pédagogiques pour exploiter chaque fiche diffèrent de l'une à l'autre.

---

1. Les vidéos sont disponibles par le code QR fourni au début du livre et sur le lien du livre aux Éditions JFD.

La personne qui anime des rencontres à partir de ces fiches et de ces vidéos a plusieurs possibilités d'informations et de formation : la lecture du texte initiateur, bien sûr, mais aussi d'autres textes inscrits au même thème ou à des thèmes connexes ; le visionnement d'autres vidéos traitant du même thème ou de thèmes voisins. À partir de ce cheminement préparatoire à la rencontre, la personne qui anime est en mesure de se créer ses propres séquences d'intervention pédagogique adaptées aux groupes de personnes qu'elle anime.

### **Pour conclure**

Cette confrontation avec des univers variés, voire dissemblables, mais jamais en contradiction, sur l'équité des femmes à Cuba et au Québec, suscite inévitablement une interrogation et une réflexion sur soi-même, sur l'entourage, sur le milieu de travail, sur la société. Égalité, diversité, inclusion, non-discrimination, tolérance, renouvellement des milieux de travail et des pratiques pédagogiques, transformation de la société, autant d'aspects que les réflexions sur l'équité des femmes, les prises de position et les interventions proposées ici permettent d'approfondir.

**Noëlle Sorin**

**Louise Lafortune**

**Marie-Cécile Guillot**

**Marlène Clisson**

**Vilma Páez Pérez**

# **Thème 1**

## **Leadership des femmes**

***Textes***

# 1

## **Leadership des femmes : pouvoir, influence et autorité**

*Reinelde Landry*

*Chercheuse indépendante, Québec*

Pour mieux comprendre l'exercice du leadership des femmes, une clarification des concepts de leadership, de pouvoir, d'influence et d'autorité est présentée. Puis, quelques obstacles à surmonter sont énumérés afin de préciser le contexte d'exercice du leadership féminin et ce qui caractérise l'action des femmes en posture de leadership. Finalement, quelques moyens sont proposés pour favoriser le développement du leadership des femmes.

### **Distinction entre leadership, pouvoir, influence et autorité**

---

Le leadership est un savoir-agir reconnu d'une personne par un individu ou un groupe qui, conséquemment, accepte l'influence de cette personne et s'engage dans la voie qu'elle propose. Le leadership se développe à partir de ses propres croyances construites par ses expériences personnelles et collectives relatives à l'autorité, au pouvoir et à l'influence (Landry, 2012). Il existe différents styles d'influence : autoritaire, démocratique, situationnel, transformationnel ou encore le laisser-faire (Eagly *et al.*, 2003 ; Lewin, 1944).

Le pouvoir est la capacité de se faire obéir, attribuée par un rôle, une fonction qui peut être exercée de façon autoritaire, en faisant autorité ou par laisser-faire. Le pouvoir est nécessaire pour prendre en charge des responsabilités et faire des changements. Toutefois, le pouvoir peut conduire à la surestimation de ses capacités et à la domination.

L'influence se joue sous différentes formes : la normalisation, la conformité, l'obéissance et l'innovation. La normalisation est un processus d'ajustement mutuel entre les membres d'un groupe. Ce processus favorise le statu quo parce qu'il repose sur un équilibre, mais peut aussi être un levier de changement social.

Quant à la conformité, elle consiste à adopter les modèles du groupe, même si ces derniers ne sont pas en cohérence avec ses valeurs personnelles. Elle traduit parfois un manque de confiance en soi pour s'affirmer, la peur d'exclusion par le groupe ou la manière d'éviter la confrontation, le conflit ou encore la recherche de protection par le groupe. L'obéissance est la soumission aux ordres venant de la personne en poste d'autorité.

Quant à l'innovation, elle s'exprime par un changement, une déviance ou une variance au regard des normes établies dans le groupe. Elle est en non-conformité avec elles. Si les idées proposées sont jugées originales et gagnantes, elles feront changer l'opinion majoritaire du groupe (Morin, 1996).

L'autorité est un concept attribué à une personne jugée légitime par son statut social, son expérience, ses compétences ou d'autres facteurs, pour faire partager une vision et un but communs. La personne peut faire autorité ou être autoritaire. Quand la personne fait autorité, sa valeur est reconnue par ses compétences, et les individus ou le groupe se trouvent influencés à adhérer à ses propositions, à collaborer, à s'engager, à se projeter avec elle selon des objectifs annoncés (Derecskei, 2016). Quand la personne exerce de l'autoritarisme, les individus reçoivent les ordres, les règles, de la part d'une personnalité dominante.

## **Leadership des femmes**

---

Le leadership des femmes est abordé à partir des obstacles à franchir, selon ses caractéristiques et les moyens de le développer.

### **Obstacles**

Les femmes se retrouvent souvent dans des organisations où trône le leadership pyramidal descendant, centré sur le pouvoir, la domination par des directives pour informer, sur le résultat de la production ou

de l'entreprise (Belghiti-Mahut *et al.*, 2016). De nombreuses femmes ont eu à relever des défis en préparation de carrière et au travail dans des « institutions construites par et pour des hommes », en plus d'être privées de l'apport des femmes (Lafortune *et al.*, 2022, p. 33). Guillot (2022, p. 19), quant à elle, rappelle que Pigeyre et Sabatier (2011) estiment que « 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 ». Comme c'est une minorité de femmes qui occupe les fonctions décisionnelles, le changement de mentalité et d'exercice d'un leadership démocratique et collaborateur est lent à s'implanter au sein des organisations.

De nombreux préjugés ou perceptions perdurent chez les hommes et chez certaines femmes, à savoir que les femmes sont de moins bonnes leaders que les hommes (Duehr et Bono, 2006). Pourtant, le contraire est démontré (Sharpe, 2000; Schein, 2001). Elles ont donc à s'approprier leur place pour faciliter le développement d'une vision d'ensemble de l'organisation, à comprendre les besoins de celle-ci et de chaque membre de l'équipe, à prendre des décisions cohérentes avec les buts poursuivis, à piloter des projets, à accompagner des équipes et à diriger des services pour contribuer au succès dans la collaboration en vue du bien-être des femmes comme des autres membres de l'organisation. « 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. » (Cruz Palacios, 2022, p. 38)

## **Caractéristique du leadership des femmes**

De façon générale, les femmes en posture de leadership efficace et collaborateur démontrent de l'empathie, de la compassion, une communication ouverte à la discussion, à la confrontation des idées et à l'innovation. Elles entraînent au partage, à la solidarité, à l'exploitation des différents potentiels dans l'organisation (Zenger et Folkman, 2020). Le leadership démocratique aboutit à une transformation progressive des personnes et de l'organisation pour un mieux-être individuel et collectif. La place accordée à l'évaluation et à la coévaluation facilite les régulations en cas de déséquilibres ou de conflits.

## **Comment développer le leadership des femmes ?**

Il est nécessaire de construire une vision partagée dans l'institution ou l'organisation dont les femmes font partie. Pour y arriver, il s'agit de préciser les buts poursuivis en recherchant le consensus, de fournir des sources de stimulation intellectuelle en favorisant la réflexion et en encourageant l'innovation. Il importe d'adopter des structures et des processus de prises de décisions partagées tout en développant des politiques cohérentes avec les valeurs de l'organisation et des relations productives à l'intérieur de l'institution et avec la communauté.

Comme dans l'éducation en général, l'écoute, l'accueil des rêves, des espoirs, des défis et des difficultés des jeunes filles et des femmes sont des moyens de construire un dialogue porteur de sens et des liens favorisant la collaboration et la valorisation de l'apport des différentes générations pour une identité personnelle, sociale et professionnelle forte (Fullan, 2023). C'est leur donner un espace, un lieu, pour contribuer à construire un monde ouvert à la juste reconnaissance des femmes.

L'accompagnement des femmes nécessite un soutien individuel dans leur développement professionnel en reconnaissant le bon travail et l'effort dans une approche axée sur le changement. Un climat collaboratif favorise le développement du leadership. La présence à l'autre et au groupe sur le plan intellectuel et affectif contribue à créer des interactions valorisantes et motivantes et à augmenter la conscience collective des forces de chaque femme.

En démontrant des attentes réalistes qui mettent à profit les compétences des différentes ressources de l'équipe, il ressortira des modèles inspirants pour des pratiques efficaces en développement et en résolution de problèmes tant individuelles que collectives. Cette perspective mène à l'ouverture à la flexibilité de l'horaire de travail, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Comme les tâches domestiques reposent encore davantage sur les épaules des femmes que sur celles des hommes, celles-ci pourraient choisir les moments les plus propices pour s'acquitter de leurs responsabilités avec sérénité, efficacité et créativité. Guillot (2022) rapporte une étude de Nashberger (2012) qui indique que 33 % des femmes cadres estiment que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un frein à leur carrière alors que c'est le cas de 4 % des hommes.

En privilégiant la formation continue, une culture pourra s'instaurer vers une amélioration des compétences individuelles et collectives des femmes et des hommes au sein de l'établissement, en vue de pratiques favorables à toute la collectivité.

## **Conclusion**

---

Pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle, le leadership au féminin se démarquera en visant constamment l'harmonie entre l'intelligence artificielle, l'intelligence affective et l'intelligence collective. Croire aux atouts de l'intelligence artificielle sans la substituer à l'intelligence émotionnelle et à la force de l'intelligence collective. Pour y arriver, préciser et maintenir la vision, assurer l'harmonisation, la cohérence des actions et la cohésion dans les interactions posées de façon systémique avec une vision (Spillane, 2006). Ainsi, plus de femmes exerceront un leadership faisant autorité qui contribuera à un univers social et professionnel vers l'égalité.

## 2

# Le leadership participatif au féminin

*Lynda T. Simard*

*CO<sup>lab</sup> Innovation sociale et culture numérique, Québec*

Comment les femmes assurent-elles un leadership adapté aux besoins des organisations? Pour accompagner et soutenir les milieux scolaires, il est nécessaire d'avoir le courage de ses convictions afin d'accueillir les remous et la résistance. Ainsi, dans un contexte de gestion, en quoi le profil et la posture des femmes peuvent-ils susciter une adhésion des équipes aux différents changements souhaités? Comment faire la différence? Pourquoi est-il essentiel que la gestion d'influence soit au cœur de leur pratique?

En fait, pour faire la différence, il est nécessaire d'assurer un leadership en suscitant une réelle adhésion et un engagement participatif du personnel au projet éducatif d'une organisation. Ainsi, la mise en œuvre d'innovations *pédagogiques* se vit comme une évolution des pratiques qui passe par l'ouverture, la réflexion et l'analyse. L'équipe de leaders, femmes ou hommes, cherche d'abord à développer la volonté d'adapter sa posture et son modèle de gestion afin d'exercer son influence dans le sens souhaité.

Le leadership participatif se base sur une saine gestion, incluant la cohérence, la concertation, l'adhésion, la collaboration, l'engagement, le sentiment de reconnaissance et l'intelligence collective. Les actions sont alors soutenues par la mobilisation et l'engagement des équipes accompagnées. Comment ce modèle de gestion peut-il amener les changements souhaités tout en tenant compte de nouvelles réalités? Pourquoi les femmes en situation de leadership scolaire y joueraient-elles un rôle particulier?

Le leadership participatif s'appuie sur des attentes claires et réfléchies connues de toutes et tous et est assuré en cohérence avec le contexte des savoirs en émergence, de la littérature en sciences de l'éducation, en neurosciences, tout en ayant le souci de répondre aux différents besoins des organisations en perpétuel changement.

L'équipe de leaders est ainsi convaincue de l'importance de la culture des données et des bienfaits des améliorations souhaitées, le tout étant interrelié. Cette équipe est partie prenante des innovations pédagogiques suggérées pour susciter les effets désirés. Cette cohérence est au cœur d'un leadership participatif. La cohérence recherchée est aussi tributaire des personnes qui assurent le pilotage des changements planifiés. Il s'agit donc d'accorder de l'importance au modèle de leadership. L'équipe des leaders assure la coordination à la fois verticale et horizontale de l'ensemble du projet éducatif innovant.

La collaboration joue également un rôle prépondérant dans ce modèle. Elle est soutenue par une vision partagée et une planification appropriée, appliquée avec rigueur et bienveillance. Ainsi, mobiliser les équipes nécessaires à la réussite d'un projet éducatif porteur de sens est une tâche qui suppose l'art de la concertation.

La concertation qui s'avère essentielle s'actualise par les actions suivantes : informer, consulter, impliquer et former la diversité des intervenantes et intervenants qui font la réussite du projet éducatif. La formation adéquatement planifiée et le degré de motivation des personnes en exercice pour instruire et éduquer les élèves sont des facteurs cruciaux de la réussite.

La concertation suppose aussi une communication efficace tout en s'assurant d'une compréhension partagée des messages. Comme tout changement provoque des résistances et des craintes, il est de première importance de communiquer clairement les objectifs poursuivis par le changement, de planifier collégialement les innovations à réaliser et d'anticiper les bénéfices attendus, avec le personnel éducatif, tout en consultant les parents, voire la population, afin d'atteindre une collaboration maximale.

Plusieurs autrices, citées par Landry (2022), relatent que les femmes en situation de leadership favoriseraient la coopération et les relations humaines dans un mode de gestion collégiale démontrant une forte disposition à l'innovation (Baudoux, 2002; Shakeshaft *et al.*, 2006). Baudoux parle déjà de « leadership «féminin» en gestion de l'éducation ».

Par ailleurs, pour améliorer la réussite des élèves, Mourshed et Barber (2007) ont entrouvert leur boîte noire avec trois éléments essentiels :

1. « La qualité d'un système scolaire ne peut excéder celle de son corps enseignant ».
2. « Seule l'amélioration de l'enseignement dans les salles de classe produit des résultats ».
3. « La performance globale passe par la réussite de chaque élève ».

Pour assurer un réel leadership participatif, les leaders, peu importe leur profil, ont avantage à apprendre dans un contexte en perpétuel changement afin de faire une réelle différence et de répondre aux besoins d'une société en quête d'amélioration continue et de développement professionnel. Un enseignement de qualité et une saine gestion, rassembleuse et mobilisatrice, amènent un fort pouvoir d'influence, qui est une valeur ajoutée et un levier pour une organisation soucieuse de s'adapter au contexte du XXI<sup>e</sup> siècle. La qualité de l'enseignement, l'engagement dans l'amélioration des pratiques pédagogiques innovantes et probantes qui tiennent compte de la réussite scolaire, sont des incontournables en filigrane de la gestion d'influence.

## **Conclusion**

---

Le leadership participatif se base sur la collaboration. Il utilise l'intelligence collective comme clé de voûte pour piloter des projets de façon réfléchie en tenant compte des pratiques probantes et reconnues. Pour assurer la réussite scolaire, il s'agit de mettre à profit cette coopération et de faire émerger des ajustements liés aux pratiques pédagogiques en cohérence avec les besoins des élèves. Une nécessaire prise en compte des enseignements, basée sur les Programmes de formation de l'école québécoise (PFEQ) et en interaction avec la progression de chaque élève vers sa réussite, s'avère capitale. Les actions concertées prennent

dès lors toute leur importance puisque l'objectif de réussite scolaire est en filigrane dans toutes les actions pédagogiques, en concordance et en cohérence avec la réussite du plus grand nombre. La posture qu'exige le leadership participatif et la gestion d'influence s'inscrit dans une approche humaine où les femmes paraissent plus à l'aise avec ce modèle qui prône notamment la concertation, l'adhésion, la collaboration, l'engagement, ce qui donne une valeur ajoutée au profil de participation et de gestion au féminin. Les femmes leaders s'en trouvent avantagées par leurs qualités humaines dans ce modèle de gestion qui est de plus en plus en demande dans les organisations du XXI<sup>e</sup> siècle.

# 3

## **Le leadership des femmes à l'université à Cuba et au Québec**

*Marie-Cécile Guillot*

*Université du Québec à Montréal, Québec*

*Yaquelín Cruz Palacios*

*Université de Holguín, Cuba*

L'égalité entre les hommes et les femmes est un droit universel qui réduit les inégalités entre les êtres humains. Elle a été étudiée par des chercheurs et chercheuses du monde entier, bien qu'elle ait été peu abordée, ce qui montre qu'il reste encore un long chemin à parcourir à cet égard. Il ne fait aucun doute que les femmes et les hommes sont des piliers importants dans les processus de développement; toutefois, une participation égale exige un accès égal aux occasions favorables, aux responsabilités et aux droits.

Bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population mondiale, elles n'occupent que 20% des postes de décision (Lafortune *et al.*, 2022). La proportion de femmes qui deviennent cadres est presque égale à celle des hommes, mais elles restent minoritaires lorsqu'il s'agit d'accéder à des postes à haute responsabilité (Dupray et Épiphane, 2020). La persistance d'une culture patriarcale et la complexité des processus de transformation de la conscience sociale font que les femmes, même bien formées, ont encore du mal à occuper des postes de direction. Cela prouve que dans l'imaginaire social, des modèles socioculturels sont maintenus, qui accordent une plus grande hégémonie au groupe masculin lorsqu'il s'agit d'occuper un poste à haute responsabilité (Cruz Palacios, 2022). Cette situation se reflète dans de nombreux domaines de la société, et l'enseignement supérieur ne fait pas exception.

Comme mentionné par Pigeyre et Sabatier (2011), le monde universitaire est encore très inégalitaire. Quelle que soit l'organisation (privée ou publique), il est difficile pour les femmes d'atteindre le sommet, et les universités ne font pas exception. Pour Pigeyre et Sabatier (2011), il y a trois raisons fondamentales. La première est historique : pendant de nombreuses années, les femmes n'ont guère eu accès aux postes professoraux. La deuxième est d'ordre éducatif : les filles sont encore éduquées selon un certain modèle qui établit des distinctions spécifiques en termes de responsabilités familiales et cognitives. La troisième raison est que les pratiques et le fonctionnement des organisations ne favorisent pas le recrutement des femmes. L'inégalité entre les sexes existe donc toujours dans les universités, même si, dans de nombreux pays, le pourcentage de femmes occupant des postes de haut niveau a progressé de manière significative, grâce à une prise de conscience accrue de l'influence positive du leadership féminin sur le marché du travail.

Ce texte donne un aperçu du leadership féminin dans l'enseignement supérieur. Il s'appuie sur une étude comparative qui révèle les principales tendances de ce phénomène à Cuba et au Québec. Il souligne les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes cubaines et québécoises en position de pouvoir et l'influence positive qu'elles ont dans ce contexte en tant que piliers d'une culture organisationnelle.

## **Participation et leadership des femmes dans l'enseignement supérieur à Cuba et au Québec**

---

Le leadership féminin comprend une série de compétences qui trouvent leur réalisation particulière et différenciée en fonction de la personne qui l'exerce. Il se distingue par son empathie, sa flexibilité et son caractère inclusif. Il est centré sur les personnes, tout en étant basé sur le dialogue et la communication. En tant que tel, il s'agit d'un outil permettant de responsabiliser les autres, de chercher à résoudre les conflits, de renforcer l'interaction sociale et le travail collectif. Sa présence dans les établissements d'enseignement supérieur s'est considérablement accrue ces dernières années, ce qui reflète l'importance acquise par le rôle des femmes dans la gestion et le leadership.

Les universités ont dû adapter leurs processus pour s'ajuster à la nouvelle dynamique du contexte face à la crise économique mondiale. À cet égard, les femmes et les hommes partagent les responsabilités, mais pas les occasions d'avancement dans leur carrière (Jiménez, 2016). Pour cette chercheuse, il existe encore des défis importants dans ce domaine qui affectent le développement professionnel des femmes. Les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de direction, malgré leur capacité incontestable à être des leaders et des agents du changement (ONU, 2015). La perception du leadership est encore liée à la figure masculine et à des styles de leadership qui diffèrent des comportements typiques du genre (Carrasco, 2021).

Dans son rapport 2016, l'Institut du Québec mentionne que le taux de participation des femmes aux postes de direction et aux conseils d'administration a augmenté (Bérubé, 2017). Dans les universités, le pourcentage de femmes est passé de 12,8 % en 1970 à 40,6 % en 2018, mais il reste encore de nombreux obstacles à surmonter pour les Québécoises lorsqu'elles accèdent aux échelons supérieurs.

Guillot (2022) souligne que des facteurs tels que le patriarcat, la ségrégation par sexe, par domaine de formation, la discrimination, les stéréotypes et ce que l'on appelle le plafond de verre, obligent de nombreuses femmes à occuper des postes subalternes dans la hiérarchie institutionnelle, ce qui se traduit par une moindre visibilité. De plus, le manque de modèles féminins à la tête des établissements d'enseignement supérieur au Québec, les difficultés des femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale, ainsi que la maternité, ont un impact négatif sur leur avancement professionnel et limitent leur capacité à évoluer dans des postes de direction.

Les institutions universitaires cubaines, pour leur part, sont l'expression de la volonté politique de l'État en faveur des femmes, qui repose sur des hypothèses fortes d'équité et de justice pour toutes et tous (Constitution de la République, 2019). Le libre accès des femmes à l'enseignement supérieur et leur incorporation progressive au processus de développement de ce secteur, à la fois en tant que protagonistes et bénéficiaires (Ochoa Ardite, 2022), ont favorisé leur promotion croissante à des postes de direction. Au Québec, il n'existe pas de politique gouvernementale favorisant l'embauche des femmes ; certes, une loi sur l'équité en matière d'emploi a été promulguée dans les années 1980,

mais elle ne visait pas spécifiquement les femmes. L'intention de donner la priorité aux femmes à l'embauche est parfois mentionnée dans les conventions collectives (entre directions d'entreprises et syndicats), mais sans plus.

Aujourd'hui, les femmes cubaines représentent 64 % des effectifs universitaires et sont très présentes dans les sciences pédagogiques. Elles sont majoritaires parmi les personnes diplômées (60 %), en particulier dans les diplômes qui expriment traditionnellement une forte féminisation (Góngora Cruz et Márquez Montoya, 2022). À l'Université de Holguín, pour ne citer qu'un exemple, plus de la moitié du corps professoral est composé de femmes et 50 % d'entre elles occupent des postes de direction. Cela révèle la contribution des femmes aux différents processus universitaires et leur leadership dans le monde universitaire, scientifique et en tant que représentantes d'organisations politiques et de masse. Cruz Palacios (2022) souligne qu'il n'y a pas d'écart entre les salaires perçus par les femmes et ceux perçus par les hommes, à statut égal.

Malgré la nature évolutive de ces tendances inclusives et les efforts du gouvernement pour parvenir à une plus grande équité, les stéréotypes sociaux et de genre persistent dans la vie universitaire à Cuba et au Québec. Bien qu'il soit reconnu que les femmes trouvent souvent des domaines importants pour le développement de leurs compétences et de leurs capacités, elles maintiennent également une contradiction interne entre leurs intérêts professionnels et personnels, qui est exacerbée lorsqu'elles occupent des postes à haute responsabilité. Les efforts et le stress supplémentaires que ces postes requièrent, bien supérieurs à ceux des hommes, font que les conflits entre la vie professionnelle et la vie domestique sont de plus en plus accentués.

## **Obstacles rencontrés par les femmes cubaines et québécoises à des postes de direction**

Bien que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) souligne en 2019 les progrès réalisés dans la lutte contre le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les postes de direction, elle reconnaît que de nombreuses femmes ne peuvent toujours pas accéder à certains

postes de direction. Les obstacles (individuels et institutionnels) continuent de limiter l'avancement des femmes à des postes de pouvoir dans le contexte universitaire. Cuba et le Québec ne font pas exception.

Parmi les obstacles les plus importants, il y a les vieilles mentalités et les préjugés, les attitudes négatives de la part des hommes comme des femmes, le manque de proactivité de certaines lorsqu'il s'agit de prendre la décision d'occuper un poste de direction, le fait de croire qu'elles ont moins de compétences en leadership que les hommes, ainsi que la croyance ou la perception que certaines activités ou certains postes ne devraient être attribués qu'au sexe masculin. En outre, les responsabilités familiales, qui peuvent entrer en conflit avec les responsabilités professionnelles, affectent l'accès aux postes de direction et le confort d'y travailler.

Au Québec, à travail égal, les femmes sont moins bien payées que les hommes et elles se retrouvent surtout dans des postes subalternes. Dupray et Épiphane (2020) affirment que les femmes gestionnaires du système d'enseignement universitaire sont payées en moyenne 9 % de moins que leurs homologues masculins. Lafortune (2022) et Guillot (2022) signalent en outre des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, au cours des processus de sélection ou lors de l'évaluation de leurs compétences en tant que candidates à des postes à responsabilités. En conclusion, « être une femme exige d'en faire plus pour être reconnue » (Naschberger *et al.*, 2012, cités par Guillot, 2022, p. 24).

Diriger dans le monde universitaire est possible pour les femmes cubaines, mais elles doivent également concilier les deux espaces : la famille et le travail. La surcharge de responsabilités domestiques et de soins aux enfants réduit leurs possibilités d'accéder à des postes de direction plus complexes et mieux rémunérés. De ce point de vue, tant à Cuba qu'au Québec, les femmes universitaires qui occupent des postes de direction sont encore désavantagées par rapport aux hommes. Elles consacrent plus de temps à leurs responsabilités familiales et sont considérées comme moins dévouées à leur entreprise ou institution. Les soins aux enfants, aux personnes âgées (non rémunérées) et la maternité, en particulier, génèrent du stress, de la fatigue, de l'épuisement et des troubles du sommeil. Malgré l'inconfort lié à cette charge de travail supplémentaire, elles se reconnaissent comme chercheuses, gèrent des projets et remplissent les engagements qui leur sont demandés par les institutions.

## **Contribution des femmes aux postes de direction**

---

Les Cubaines et les Québécoises possèdent des caractéristiques personnelles qui les rendent intéressantes dans des rôles de gestion. Elles développent une plus grande orientation vers les personnes, qui se manifeste par leur proximité, leur expressivité, leur émotivité et leur capacité d'écoute. Elles favorisent la prise de décision participative, la communication efficace et l'établissement de relations démocratiques. Leur tendance à la coopération et au travail d'équipe leur permet d'axer leur travail sur les besoins des autres, ce qui fait d'elles des piliers de la culture organisationnelle. Leur leadership favorise les relations humaines et rend le lieu de travail plus juste et plus équitable. Elles sont capables de connaître et de gérer leurs propres émotions, ce qui facilite le développement de la sensibilité nécessaire pour reconnaître les émotions des autres.

## **Conclusion**

---

Cuba et le Québec présentent des réalisations importantes à cet égard et possèdent des éléments communs dans la manière dont le leadership est exercé. Toutefois, il est possible d'affirmer que les femmes cubaines et québécoises continuent de souffrir de la ségrégation professionnelle sur le lieu de travail, qui les écarte des postes professionnels de haut niveau. Au-delà des progrès accomplis, les barrières invisibles qui se manifestent par la surcharge de rôles et le travail non rémunéré leur imposent encore trop de sacrifices pour assurer le plein exercice des fonctions de direction. Toutes doivent encore surmonter de nombreux obstacles et continuer à lutter contre les inégalités de genre et les stéréotypes sociaux.

La transformation sociale vers des relations équitables entre les hommes et les femmes exige un effort conjoint de la part de toutes les institutions universitaires pour permettre aux femmes occupant des postes de direction dans ce contexte de mener une vie personnelle, familiale et professionnelle épanouie. Il serait bénéfique d'encourager et de soutenir une meilleure gestion qui réduise les écarts entre les sexes et qui favorise les capacités de leadership des femmes dans les différents domaines d'action. La famille et l'État ont également le devoir de fournir des éléments suffisants pour que les femmes et les hommes bénéficient de conditions et de possibilités égales en matière de prise de décision.

# 4

## **Leadership des femmes dans le monde universitaire : satisfactions et embûches**

*Marie-Cécile Guillot*

*Université du Québec à Montréal, Québec*

Être femme gestionnaire à l'université comporte, certes, son lot d'embûches, mais procure également de nombreuses satisfactions. Qu'apportent les femmes qui occupent des fonctions de direction? Quelle est leur contribution? Et quels sont les obstacles rencontrés? Ces questions sont abordées au travers de témoignages de professeures d'université.

### **Recueil de données**

---

Dans le but d'en savoir un peu plus sur la réalité vécue par les femmes gestionnaires à l'université, trois femmes qui occupent des fonctions de direction ont accepté de faire part de leur expérience. Professeures d'université depuis plus de 10 ans, elles sont directrices de programmes depuis plusieurs années. Elles ont entre 50 et 60 ans. Le but des entrevues, qui ont eu lieu durant l'automne 2022, était de discuter de ce que leur présence apporte au sein de l'organisation, les changements positifs mis en place et aussi les difficultés rencontrées.

### **Satisfactions**

---

L'élément qui ressort de ces entrevues est que le dialogue et la communication sont au cœur des préoccupations de ces femmes. La collaboration entre l'ensemble des collègues demeure un aspect important dans leur façon de gérer. Langlois (2004) le souligne également en affirmant que le leadership des femmes est caractérisé par une approche inclusive et que les femmes cherchent à maintenir une bonne collaboration dans l'organisation.

Parmi les satisfactions soulignées, les personnes interrogées mentionnent qu'elles font preuve d'une certaine souplesse administrative. Cette flexibilité sur le plan administratif n'éclipse cependant pas la rigueur. Quand on parle de souplesse, il s'agit d'une attitude et d'une démarche inclusives pour aborder et examiner les dossiers. Cette souplesse peut se traduire, par exemple, dans le traitement des dossiers des personnes étudiantes. Le cadre normatif est évidemment respecté, mais les femmes interrogées estiment qu'elles sont capables de trouver des dénouements qui satisfont tout le monde : et les personnes étudiantes et l'institution. Elles prennent le temps d'analyser chaque cas et de trouver une solution. Cette façon d'aborder l'aspect administratif fait en sorte que le climat de travail en est un d'ouverture. Petit et Saint-Michel (2016) et Rguibi et Atid (2021) rappellent que les femmes mettent en œuvre un leadership transformationnel de par leur charisme et leur habileté à prendre soin des autres; ce qui confirmerait que les femmes cherchent des solutions qui conviennent à tout le monde.

Toujours parmi les satisfactions mentionnées, deux des personnes interrogées estiment que les situations de problèmes ou de crises sont gérées différemment par les femmes. Les femmes auraient une capacité et une compétence à écouter pour ensuite aller droit au but. D'ailleurs, Langlois (2004) souligne l'importance, pour les femmes gestionnaires, de maintenir le dialogue et la communication dans les situations conflictuelles. Une professeure gestionnaire affirme qu'« on affronte le problème et on le règle », faisant référence au fait que les problèmes et les crises sont réglés de façon diligente. En outre, Rguibi et Atid (2021) rapportent que le style de leadership féminin en est un de coopération, de collaboration et que la résolution des problèmes est basée, entre autres, sur l'empathie ainsi que la rationalité. Cette façon de gérer les crises vient peut-être de la capacité à gérer la charge mentale. La charge mentale fait référence à la gestion quotidienne des obligations familiales (suivi des enfants, vie domestique, vie de couple) (Barthou et *al.*, 2023; Patron, 2022) et qui repose souvent sur les femmes. La capacité à penser simultanément à des choses appartenant à des mondes différents (sphères professionnelle et familiale) et à gérer plusieurs situations en même temps fait en sorte que les crises et les problèmes sont considérés comme faisant partie de la vie courante et qu'ils doivent être réglés rapidement.

## Les embûches

---

En ce qui concerne les embûches, force est de constater que peu de femmes occupent des fonctions de direction, car « même si les femmes forment plus de la moitié de la population mondiale, elles n'occupent que 20 % des postes décisionnels ou de leadership » (Lafortune *et al.*, 2022, p. 31). Comme le rapporte Cruz Palacios (2022), l'écart entre les sexes demeure réel au sommet de la hiérarchie. L'inégalité professionnelle demeure, et en particulier dans le milieu universitaire (Boukar et Habiba Mal, 2020 ; Feral-Pierrssens, 2021). Non seulement les chiffres le prouvent, mais les collègues interrogées estiment également qu'elles sont peu nombreuses à occuper ces postes. La première raison évoquée est la conciliation travail/famille, surtout quand elles ont des enfants. Elles ont de la difficulté à mener de front la vie professionnelle et la vie familiale. Les universités semblent en être conscientes en tentant de mettre en place des programmes d'équité (Deschênes, 2022).

Et une fois dans un poste de direction, il semble difficile de faire sa place, de faire entendre sa voix et sa position. L'expérience montre souvent que les femmes interviennent moins, car elles sont moins nombreuses que les hommes ; quand elles prennent la parole, elles sont peu ou pas entendues. Clisson (2023) explique ce phénomène en donnant des définitions et des exemples de ce que peuvent vivre certaines femmes dans des réunions ou des comités. Comme elles sont peu nombreuses à occuper des fonctions de direction, « elles s'épuisent à affirmer leur autorité. » (Kessler, 2003, p. 79). Et elles doivent en faire davantage pour convaincre les autres de leur travail de qualité (Guillot, 2022 ; Kessler, 2003).

Une des professeures interrogées provient du milieu professionnel ; elle a eu une expérience de travail avant de reprendre des études et de devenir professeure. Ce parcours fait en sorte qu'elle se sent dévalorisée et qu'il lui est difficile de faire entendre son point de vue. Nombre de ses collègues sont condescendants avec elle. Pourtant, Allemand et Brullebaut (2014) mentionnent que l'expérience des femmes dans d'autres domaines apporte une perspective nouvelle que seulement celle des administrateurs.

## **Conclusion et piste de solution**

---

Pour une femme, occuper un poste de direction comporte son lot d'obstacles, mais apporte aussi moult satisfactions. Le leadership au féminin en est un de collaboration, alors que celui des hommes peut être davantage axé sur l'autorité hiérarchique (Cruz Palacios, 2022 ; Rbuibi et Atid, 2021) ; ces deux styles de leadership se complètent (Rbuibi et Atid, 2021). Une professeure interrogée qui travaille dans un département composé à 90 % de personnel masculin émet une piste de solution en estimant qu'il faut se dire qu'« une fois embauchée, je suis l'égale de tous mes collègues ». Ses parcours universitaire et professionnel n'ont pas à être dévalorisés. Les compétences sont les mêmes et il s'agit de ne pas hésiter à prendre la parole et à exprimer son point de vue.

# 5

## **Les femmes dans la gestion, l'administration et la direction : expériences de leadership**

*Yohannia Ochoa Ardite*

*Yaquelín Cruz Palacios*

*Vilma Páez Pérez*

*Université de Holguín, Cuba*

La gestion des connaissances, le leadership des femmes et le capital intellectuel sont devenus le centre d'intérêt des universitaires à l'échelle mondiale, car ils constituent certains des principaux facteurs qui ont eu un impact sur l'échelle organisationnelle et qui ont généré de la richesse pour le développement organisationnel. Le concept de leadership est défini comme la capacité d'une personne à influencer, à organiser et à motiver d'autres personnes. Ces actions sont menées dans le but d'impliquer d'autres individus et d'atteindre ainsi certains objectifs communs (Gómez, 2002). De façon pratique, il est orienté vers l'organisation, le soutien et le développement d'équipes ; il est participatif et tend à encourager la collaboration créative.

### **Le leadership des femmes**

---

Lorsqu'il est question de leadership féminin, il est fait référence aux femmes qui peuvent exercer ce rôle sur la base de leur propre féminité, ce qui présente des caractéristiques très particulières qui deviennent une force lorsqu'il s'agit de diriger une organisation. En d'autres termes, ce phénomène n'est rien d'autre que l'utilisation des caractéristiques propres aux femmes pour exercer le leadership, en supposant qu'il s'agisse d'une caractéristique distinctive essentielle dans l'exercice du pouvoir. Le leadership féminin est défini par Fischer (2000) et Davis et Newstrom (2003) comme la participation des femmes dans différents domaines, où elles exercent un rôle décisionnel ; elles dirigent des

groupes de travail et ont la possibilité de mettre en œuvre des propositions et des stratégies qui leur permettent de démontrer leurs capacités, leurs compétences et leurs connaissances. Sánchez (2020) considère qu'il s'agit d'un phénomène inclusif qui favorise la participation et qui donne l'occasion aux autres membres de l'équipe de participer à la gestion, générant ainsi des identités au sein de l'équipe de travail et promouvant de nouvelles femmes leaders. Ce leadership, qui a été étudié sous différents angles en prenant pour modèles des femmes qui ont acquis une certaine forme de pouvoir ou de leadership dans différents domaines de la société tels que la politique, les affaires, les universités, la science, les institutions ou les médias, s'est renforcé ces derniers temps dans différentes parties du monde. Grâce à la combinaison de nombreux facteurs et efforts, il y a eu des avancées importantes vers l'égalité entre les hommes et les femmes, mais en même temps, il reste des lacunes importantes à combler ; d'où la nécessité d'approfondir le sujet, afin de parvenir à la pleine participation des femmes dans toutes les sphères de la société, en tant que droit humain fondamental.

## **Les femmes leaders sur le lieu de travail**

---

Traditionnellement, les femmes dans le monde étaient considérées comme faisant partie de la famille à laquelle elles étaient liées par l'idéologie machiste. Les femmes ont été reléguées à la sphère domestique par la division du travail entre les sexes, tandis que se développait une idéologie très puissante qui détermine toujours l'image des femmes et leur rôle dans la vie sociale.

Pour Marx et Engels (1980, cités par Cruz, 2022), la situation des femmes et la lutte pour leur émancipation étaient une partie inséparable du phénomène général de la société divisée en classes. Marx et Engels ont démontré que la relégation et l'exploitation subies par les femmes au sein de la famille et de la société bourgeoise n'étaient pas dues à leur propre nature féminine, mais étaient le produit de processus apparus au cours de l'histoire humaine et qui s'expliquent par des changements dans le mode de production des biens matériels à l'intérieur d'un stade social primitif.

Tout au long de l'histoire, les interactions sociales ont assigné à chaque homme et à chaque femme une place, en fonction de la nature de leur travail : les femmes dans la sphère privée et les hommes dans la sphère

publique. Les femmes « à la maison et les hommes dans la rue », comme le dit le dicton populaire. L'argument de « l'infériorité naturelle » des femmes a été utilisé dans différents contextes comme une raison valable pour justifier leur absence des espaces considérés comme « naturellement masculins », en interprétant cette « infériorité » comme une incapacité intrinsèque à fonctionner dans certaines zones de l'espace public (Jiménez, 2016). Cela signifie que le seul véritable travail des femmes consiste à servir directement ou indirectement leur époux, leurs enfants, leurs frères et sœurs et leurs parents, et qu'elles sont essentiellement responsables de la procréation.

À cet égard, plusieurs raisons historiques ont conduit à la faible participation des femmes à la gestion et à l'exercice du leadership dans les organisations en général et dans l'enseignement supérieur en particulier. Cette situation a été influencée non seulement par l'environnement patriarcal, mais aussi par la réalité sociale vécue par les femmes dans tous les domaines. Beaucoup a été fait jusqu'à présent, mais des préjugés persistent quant à l'aptitude des femmes dans certaines spécialités, telles que la chirurgie, l'industrie lourde ou la gestion, même si un pourcentage élevé de femmes travaille déjà dans pratiquement tous les emplois et à tous les niveaux de gestion possibles.

## **Le leadership des femmes, des stéréotypes qui persistent**

Le leadership féminin est souvent associé à des modèles de travail plus axés sur les relations avec les personnes. Parmi les caractéristiques fondamentales qui le distinguent, l'expressivité et la proximité sont reconnues, ainsi que la tendance à la coopération, la résilience, la gestion horizontale et la prédominance de l'émotionnel. Les hommes, quant à eux, sont plus associés à des compétences telles que la stratégie, l'affirmation de soi et la compétitivité.

Bien qu'il s'agisse de deux styles de gestion différents, ils ne constituent pas une vérité immuable et ne résultent pas non plus de qualités innées. La plupart de ces différences découlent de la socialisation différenciée que les femmes reçoivent dès l'enfance, d'une structure sociale qui crée des obstacles, comme le fameux « plafond de verre », et de préjugés sexistes. C'est pourquoi le fait que le leadership des femmes et

des hommes tend à se différencier de cette manière ne signifie pas que des compétences complémentaires ne peuvent pas être développées par l'apprentissage et l'expérience.

Pour Fisher (2000), la culture façonne les qualités qui leur sont naturellement attribuées. Tout au long de l'histoire, les femmes ont développé leurs propres caractéristiques au-delà de l'environnement culturel dans lequel elles ont été immergées et du contexte de l'espace, du temps et du lieu. En ce sens, il a été possible de voir que les hommes et les femmes présentent des différences, car les deux montrent des compétences développées au fil de leur vie. Certaines capacités innées, mais d'autres, acquises, sont celles que la société a façonnées au fil du temps et qui sont considérées comme faisant partie de la nature de la femme.

L'environnement de travail n'est pas en reste. Les programmes d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes ont placé le leadership féminin au centre des politiques d'entreprise et comme nouveau pilier de la culture organisationnelle. Les femmes qui occupent aujourd'hui des postes stratégiques et de direction dans les organisations des secteurs public et privé, même dans le secteur mixte, pourraient bien élargir leurs compétences et peut-être reproduire les modèles de comportement de direction orientée vers l'empathie et l'ouverture.

Le leadership et la participation des femmes sont essentiels à l'économie familiale et nationale dans toutes les régions. La présence de femmes dans les équipes de direction suppose généralement un plus grand engagement social et un style de leadership participatif : leurs différents rôles et leur représentation ont changé. Leur présence favorise un meilleur environnement de travail et de motivation et contribue à mettre en place l'empathie et les compétences en matière de communication.

## **Les femmes dirigeantes dans le contexte universitaire**

---

La question des femmes en tant que leaders dans l'environnement universitaire n'a pas été abordée en profondeur en ce qui concerne leurs histoires et leurs expériences de vie, même si de plus en plus d'établissements d'enseignement s'engagent en faveur de l'égalité et leur confient des postes à responsabilité. Dans les établissements d'enseignement

supérieur (EES) du monde entier, les femmes ont commencé à occuper un plus grand nombre de postes de direction ; cependant, elles se situent toujours au bas de l'échelle hiérarchique de l'établissement et, par conséquent, elles ont moins de responsabilités et de visibilité (Cifuentes, 2021). Les postes de direction de départements, d'écoles, de facultés ou de décanat sont désormais occupés par un plus grand nombre de femmes (Jiménez, 2016). En revanche, les postes de rectorat sont encore majoritairement occupés par des hommes.

L'Organisation Universitaire Interaméricaine signale que pour quatre recteurs hommes, il n'y a qu'une seule femme élue rectrice. Ces chiffres sont confirmés par la base de données de l'Union des Universités d'Amérique Latine et des Caraïbes (UDUAL, 2015), qui indique que 85,5 % des personnes occupant des postes de rectorat sont des hommes et seulement 14,5 % des femmes, ce qui est bien inférieur aux institutions nord-américaines, où 25 % des personnes occupant des postes de rectorat sont des femmes.

Ailleurs dans le monde, la situation n'est pas très différente. Selon l'analyse du classement mondial des universités du *Times Higher Education* 2018, seulement 34 des 200 premiers établissements sont actuellement dirigés par des femmes. En Amérique latine (IESALC-UNESCO, 2020), seulement 18 % des universités publiques ont des femmes comme rectrices. Guillot (2022) souligne également que dans le milieu universitaire québécois, les femmes rencontrent encore des difficultés à accéder aux postes hiérarchiques élevés. Cela signifie que la discrimination sexuelle sur le lieu de travail dans les universités, comme dans d'autres organisations, augmente progressivement au fur et à mesure que les personnes s'élèvent dans la hiérarchie institutionnelle, ce qui met en évidence ce qui est appelé le « plafond de verre ».

Trois barrières principales expliquent cette situation : sociale, personnelle et organisationnelle. L'effort et le stress que les postes exigent des femmes sont plus importants que ceux des hommes en raison des nombreuses autres responsabilités qu'elles ont à assumer à l'intérieur et à l'extérieur de la maison, ce qui entraîne une accentuation des conflits entre le travail et la vie domestique, d'autant plus que la confrontation avec cette réalité se fait souvent sans aucune participation masculine (Cruz, 2022).

## **Le leadership des femmes à Cuba : défis et perspectives**

---

À Cuba, depuis le début du processus révolutionnaire en 1959, l'auto-nomisation des femmes et leur entrée massive dans la sphère publique et dans l'enseignement supérieur ont été des objectifs centraux. La présence, par exemple, de femmes à des postes clés dans les établissements d'enseignement supérieur a été décisive. Aujourd'hui, le réseau d'enseignement supérieur de la République de Cuba compte 65 établissements, dont 20 sont dirigés par des femmes, mais l'équité nécessaire n'a pas encore été atteinte. Il est significatif que, pour la première fois en 290 ans, une femme ait été nommée rectrice de l'université de La Havane en 2018.

Le leadership des femmes dans les domaines de la gestion, de l'administration et de la direction témoigne de leur engagement et de leur capacité à diriger dans divers domaines. Leur présence est fondamentale pour le développement et le progrès de la société. Grâce à des politiques et des programmes qui promeuvent l'égalité des chances, Cuba a progressé dans ce domaine, ce qui explique que les femmes cubaines continuent à gravir l'échelle sociale et que leurs possibilités d'occuper des postes à haute responsabilité augmentent.

L'expérience des femmes qui exercent des responsabilités est une source d'inspiration pour d'autres femmes qui se préparent et qui cherchent à se réaliser professionnellement, sachant que le plus grand défi sera toujours de savoir comment concilier les vocations de mère et d'épouse avec l'exercice de la profession. Cela exige beaucoup de discipline, de dévouement et d'organisation, afin de pouvoir remplir leurs fonctions avec responsabilité et plaisir dans les domaines où leur voix est la plus forte.

Le Programme pour la Promotion des Femmes (appelé PAM en espagnol), mis en œuvre par le décret présidentiel 198/2021 du 8 mars 2021, résume la volonté politique de l'État cubain et le sentiment populaire de développer des politiques en faveur des femmes et a notamment pour objectif d'approfondir les facteurs objectifs et subjectifs qui, en tant qu'expressions de la discrimination, persistent dans la société cubaine et empêchent d'obtenir de meilleurs résultats dans les domaines

économique, politique, social et familial, afin de les éliminer et de donner une continuité au progrès et au développement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le pays (Decreto Presidencial, 198/2021).

Cela signifie que malgré tous les programmes, plans, mesures, résolutions et décrets, il est reconnu que la discrimination, l'autodiscrimination et la violence, entre autres expressions de l'inégalité, persistent dans la société cubaine. Le renforcement du rôle des femmes fait partie de la stratégie de développement économique et social de Cuba jusqu'en 2030. Malgré les progrès accomplis, pour les femmes cubaines, il est nécessaire de continuer à se battre pour s'intégrer pleinement dans la société, car de vieilles mentalités et de vieux préjugés persistent, ainsi que des attitudes négatives de la part des hommes et des femmes qui limitent leurs performances dans divers domaines (Cruz, 2022). Le fait que les femmes soient surchargées de tâches ménagères et de responsabilités à l'égard de leurs enfants et d'autres membres de la famille rend également impossible, dans de nombreux cas, leur promotion à des postes administratifs ou de gestion de haut niveau. Cela les conduit parfois à déplacer des projets de vie importants dans leur carrière professionnelle (Ochoa, 2022).

D'une part, encourager davantage de femmes à accéder à l'éducation afin qu'elles aient les compétences requises par le monde du travail et, d'autre part, favoriser des régimes de travail qui concilient la vie familiale et professionnelle, tant pour les hommes que pour les femmes, renforcerait sans aucun doute la participation et le leadership des femmes dans la société, et tout le monde y gagnerait.

# 6

## **Le mentorat féminin : pratiques à mettre en action**

*Jennifer Petrela*

*Mentorat Québec, Québec*

Est-ce que le mentorat des femmes se pratique de la même façon que le mentorat des hommes? Partout dans le monde, les femmes gagnent moins, occupent moins de postes de direction et assument plus de tâches non rémunérées que les hommes. De toute évidence, même de nos jours, des aspects de la culture continuent de dévaloriser l'apport des femmes et de brimer leur potentiel. Voici quatre pratiques exemplaires associées à la relation mentorale qui peuvent aider à amoindrir le phénomène.

### **Bonne communication mentorale : écoute active**

Concernant la bonne communication mentorale, des études démontrent que les femmes sont moins écoutées que les hommes, à propos égal. C'est-à-dire que généralement, une suggestion ou une proposition émise par une femme dans une réunion d'affaires, par exemple, sera moins prise en compte que le même propos émis par un homme.

Il s'agit donc pour la personne qui mentore une femme de pratiquer l'écoute active. Les personnes qui exercent un très bon mentorat écoutent davantage qu'elles ne parlent. Elles prêtent une attention particulière à ce qui se dit, laissent le temps à la mentorée de s'exprimer dans ses mots et concentrent leur énergie à essayer de comprendre son point de vue plutôt qu'à essayer de le changer. L'écoute active est plus difficile que plusieurs ne le pensent. Il y a toujours des progrès à faire.

## Évaluer ses habiletés d'écoute active

Pour évaluer ses propres habiletés d'écoute active, il s'agit de se demander si la personne mentore :

- ▶ Termine les phrases de la mentorée quand celle-ci hésite ;
- ▶ Commence à réfléchir à ses propres réponses avant que la personne mentorée ait fini de parler ;
- ▶ Essaie de persuader la personne mentorée de suivre sa façon de faire et d'adopter son point de vue ;
- ▶ Se demande, s'il y a un moment de silence, si elle est toujours la première à parler ;
- ▶ Se demande si elle a tendance à donner son avis avant d'interroger la personne mentorée ;
- ▶ Effectue d'autres tâches lorsque la personne mentorée parle ;
- ▶ Ne prend pas de notes sur les propos de la personne mentorée ;
- ▶ Est occupée à penser à autre chose lorsque la personne mentorée parle.

Se reconnaître dans ces comportements est signe qu'il y a prise de conscience, considérant que l'écoute active s'apprend. Il s'agit de faire très attention à ce que dit la personne mentorée. Si l'esprit de la personne mentore vagabonde, il importe qu'elle se ramène au présent, qu'elle reste concentrée sur les propos de la personne mentorée. Garder l'esprit ouvert à d'autres idées et façons de faire est important pour éviter de juger et de se limiter à écouter les propos avec lesquels la personne mentore n'est pas d'accord.

## Rétroaction

---

Sur le plan de la recherche, il semble que les mentors ou mentores sont souvent réfractaires à donner de la rétroaction négative à une mentorée, plus souvent qu'à un mentoré, entre autres parce que si la rétroaction en question est négative, il y a crainte de réactions émotives. En fait, ne pas

fournir de rétroaction à une personne mentorée ne lui rend pas service. Cela sous-estime la capacité des femmes d'entendre des commentaires négatifs et de composer avec un défi tout en les privant d'une occasion de développer leur résilience. Aussi, la rétroaction tant négative que positive est essentielle à la croissance. Sans rétroaction sur ses points faibles, la personne mentorée évolue moins vite. Il s'agit donc de fournir une rétroaction tant négative que positive. Comment le faire avec délicatesse? Voici des propositions :

- ▶ Souligner les progrès : Il est toujours bon de souligner les progrès de la personne mentorée, non seulement ses réalisations, mais aussi ses efforts, y compris ceux qui n'ont pas été très fructueux. Une rétroaction difficile sera plus facile à absorber.
- ▶ Traiter les points à améliorer avec doigté : Dans l'observation d'une faiblesse chez la personne mentorée, par exemple un comportement problématique qui se répète, il s'agit de lui en faire part de manière neutre et sans dramatiser en s'en tenant aux observations, en fournissant des détails tout en sollicitant ses réflexions. Aussi, lui permettre de remettre en question ses observations démontre du respect et de la confiance pour trouver une solution.
- ▶ Partager ses difficultés, ses inquiétudes : Peu de choses sont aussi libératrices que de découvrir que d'autres s'inquiètent ou s'inquiétaient pour les mêmes choses que soi, ou que d'autres ont vécu des difficultés similaires. Se rendre compte que d'autres ont aussi surmonté des situations difficiles peut donner à la personne mentorée le courage de passer à travers les siennes.

## **Parrainage ou marrainage**

Utiliser le parrainage ou le marrainage dans la relation mentorale est important et contribue à une relation mentorale. Que ce soit en parlant en bien de la personne mentorée, en la proposant pour des projets et pour des postes ambitieux ou en la mettant de l'avant lors de réunions ou d'événements, tout cela représente des façons d'utiliser son capital social et sa crédibilité pour la mise en valeur de la personne mentorée;

cela devient un gage du potentiel de cette personne. Pourquoi cela est-il important? Parce que la plupart du temps, les promotions et les occasions d'avancement ne sont pas aveugles au genre. Au contraire, l'être humain a tendance à se sentir plus à l'aise avec des personnes qui lui ressemblent : c'est le phénomène de l'homophilie.

Dans le monde du travail, cela se traduit ainsi : les hommes qui sont dans des positions d'autorité ont plutôt tendance à encourager et à promouvoir d'autres hommes qu'à encourager et promouvoir des femmes, même si leurs compétences sont équivalentes. Et comme plus de positions d'autorité sont occupées par des hommes que par des femmes, les hommes avancent plus vite. La personne mentore qui agit à titre de parrain ou de marraine peut contrer ce phénomène et même contribuer à faire changer la trajectoire professionnelle.

## **Réseautage**

---

Favoriser le réseautage est une pratique à mettre de l'avant dans le mentorat féminin. Il s'agit d'aider la personne mentorée à bâtir son réseau. La preuve n'est plus à faire : les réseaux sont essentiels, non seulement au développement de la carrière, mais aussi au bien-être personnel et à la satisfaction au travail. Or, l'homophilie fait en sorte qu'en général, les réseaux des femmes sont moins larges, moins profonds et moins influents que ceux des hommes. La personne mentore a la possibilité et des occasions d'y apporter un certain équilibre.

## **Conclusion**

---

Pour résumer, les personnes mentores ont avantage à développer une bonne communication mentorale, particulièrement par une écoute active, par des rétroactions appropriées, par un parrainage ou un marrainage et par une aide au réseautage.

# 7

## Le mentorat<sup>1</sup> féminin : deux pièges à éviter

*Jennifer Petrela*

*Experte en mentorat inclusif, Mentorat Québec*

Le mentorat s'exerce autant en misant sur les bonnes pratiques qu'en évitant certains pièges. Deux pièges sont particulièrement courants : confondre le mentorat et le conseil ; permettre au mentorat de perpétuer des stéréotypes. Ces deux pièges sont d'autant plus communs lorsqu'il s'agit de mentorer une femme dans des milieux à prédominance masculine.

### **Premier piège : donner des conseils**

Dans des cultures hiérarchiques, il est commun de confondre le mentorat et la notion de conseil. Une personne mentore peut se définir comme un individu qui puise dans son expérience pour aider la personne mentorée à réfléchir sur sa situation, qu'elle relève de la sphère sociale ou du milieu professionnel, sur ses défis ou ses aspirations, afin de clarifier ses propres valeurs et atteindre des objectifs qui lui conviennent. Or, dans les milieux où l'autorité est déterminée par des critères matériels ou par le statut social, le fait d'avoir plus d'expérience que l'autre légitime généralement une attitude de « savoir mieux » dans la relation de mentorat. Souvent, cette attitude se traduit par la distribution de conseils. Il est possible de contraster cette approche avec celle de certaines cultures autochtones, moins stratifiées, où l'apprentissage se réalise quand une personne ayant plus d'expérience propose des histoires, des mythes ou des personnages fictifs qui incarnent des valeurs et des leçons que la personne mentorée peut interpréter à sa façon pour les appliquer à sa propre situation.

---

1. Le mentorat se définit ainsi dans *Le Robert* : accompagnement (d'une personne, d'une équipe) dans l'accomplissement et la réussite de ses projets (« mentorat », s. d.).

## **Solution : respecter l'autonomie**

Le piège des conseils dans la relation de mentorat, c'est que ces conseils minent la capacité de la personne mentorée à développer son autonomie ; c'est-à-dire son aisance à prendre des décisions en fonction de ses propres priorités et non pas de celles d'un individu en position d'autorité ou ayant plus d'expérience ou un statut social soi-disant supérieur. Le respect de l'autonomie est d'autant plus important dans le mentorat féminin, puisqu'à force de voir leurs capacités remises en question par une société aux valeurs encore trop patriarcales, les femmes ont plus tendance que les hommes à douter d'elles-mêmes. En se gardant de prodiguer des conseils à la mentorée, tout en l'accompagnant dans sa prise de décisions, la personne mentore propose ou renforce un modèle organisationnel alternatif, « sensible à l'inclusion et à l'équité, [qui] démocratise les chances pour toutes et tous, même pour les personnes qui ne font pas partie du groupe majoritaire » (Lafortune *et al.*, 2022, texte 34, p. 124). Ce modèle en serait un où la mentorée a le droit de se renseigner le temps qu'il faut, a le droit à l'essai et à l'erreur, et ultimement, a le droit de se faire confiance.

## **Deuxième piège : perpétuer des stéréotypes**

Trop souvent, les personnes exerçant un mentorat, pensant aider les femmes qu'elles accompagnent, leur font des suggestions qui les mènent à se conformer au modèle féminin qui prévaut dans l'entreprise ou le milieu social. Or, ces modèles relèvent souvent de stéréotypes. Par ailleurs, une personne mentorée dont les compétences sont remises en question plus souvent que celles de ses collègues masculins peut se faire dire de travailler plus fort qu'eux, afin de prouver son mérite au-delà de tout doute. Ou encore, il est conseillé à une personne qui vit des microagressions liées à ses origines ethniques d'en faire abstraction, de « passer outre » pour éviter une confrontation qui pourrait incommoder la personne qui agresse, voire empirer son comportement.

Au-delà du fait que la personne mentore encourage la femme mentorée à se soumettre à une situation désobligeante, injuste ou même toxique, elle minimise aussi parfois l'effet des stéréotypes et de la discrimination sur elle. Ce phénomène est connu sous l'appellation de « *gaslighting* » ou de « détournement cognitif », soit une forme d'abus mental. Ce faisant, la personne mentore sème le doute dans l'esprit de la personne mentorée quant à sa propre lucidité face aux microagressions qu'elle subit.

## **Solution : reconnaître les injustices et les défier**

De plus en plus, de jeunes travailleuses ne limitent pas leur définition du succès professionnel à la stabilité financière ou même aux promotions. Elles y ajoutent des éléments de bien-être tels que le sentiment d'être à sa place tout en étant soi-même, de pouvoir évoluer sans devoir se conformer à une culture dominante qui reconnaît peu l'unicité et le potentiel de chaque personne.

La personne mentore qui conseille à la mentorée de s'adapter à une situation néfaste plutôt que de chercher les moyens de remettre cette situation en question, risque ainsi, soit de perpétuer les injustices avec lesquelles cette femme compose, soit de se montrer inadaptée face à ses attentes. Plutôt que de proposer des stratégies de survie qui perpétuent des stéréotypes, il serait préférable que la personne mentore explore ces préjugés qui lui paraissent peut-être insurmontables, mais qui ne le sont peut-être pas pour la personne mentorée. Par ailleurs, en raison de son ancienneté et son expérience, la personne mentore dispose souvent d'un capital social – c'est-à-dire d'influence et de relations importantes – qui lui confère la légitimité de confronter les stéréotypes, plutôt que de les perpétuer. Ce faisant, cette personne irait au-delà du fait d'aider la mentorée à atteindre des objectifs à court terme, à convoiter une promotion ou à survivre dans un milieu néfaste, et viserait des résultats à plus long terme, dont un meilleur bien-être pour la mentorée dans un écosystème plus équitable pour tout le monde. Ce style de mentorat se dit « inclusif ».

De nos jours, il semble essentiel que le mentorat inclusif soit pris en compte. Il brise l'isolement et redonne du pouvoir aux femmes en accroissant notamment leur présence aux postes de leadership (Lafortune *et al.*, 2022, textes 33 et 34). Pour ce faire, non seulement il est nécessaire d'abandonner un mentorat qui perpétue les rapports de force, les inégalités, la discrimination, pour aller vers un mentorat qui prend la part des femmes, un mentorat féminin, mais aussi de former les personnes mentores à ces nouvelles réalités pour que les choses changent en harmonie. Landry (2022) va même plus loin en parlant des femmes gestionnaires; elle est favorable à un mentorat sous forme de réseaux de solidarité qui dépassent la simple organisation institutionnelle.

## Le leadership de demain : multiples visages et qualités

*Louise Champoux-Paillé*

*Centre Lorenzetti, Université Concordia, Québec*

Plusieurs se sont sûrement posé la question à savoir si le leadership avait un sexe. Ce texte propose une définition du leadership qui tient compte de son évolution au regard de son application au cours des dernières décennies tout en le positionnant dans le contexte d'aujourd'hui et de demain, où les fonctions de gestion seront occupées tout autant par des femmes que des hommes, et où les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance seront prioritaires. À la question initiale à savoir si le leadership a un sexe, une autre interrogation mérite d'être soulevée et discutée : pouvons-nous entrevoir dans un avenir rapproché une définition du leadership paritaire avec des attributs tout autant associés aux femmes qu'aux hommes ?

### Une réflexion

Une revue rapide de la littérature permet de constater qu'il n'existe pas de consensus sur la définition du leadership. L'un des textes consultés proposait pas moins de 100 définitions, provenant de penseurs et de chefs de file chevronnés et jouissant d'une grande notoriété, allant d'Aristote à Peter Druker (Daskal, 2016). Les modèles proposés de leaders sont aussi très différents. À titre d'exemples, il y a Steve Jobs, un entrepreneur à succès, mère Teresa, une religieuse ayant consacré sa vie aux plus indigents et démunis de la planète ou Nelson Mandela, un homme politique qui a changé le visage de son pays.

Face à ces différentes possibilités de définitions, il a été convenu d'utiliser comme toile de fond celle de Rinfret (s. d.) du *Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique* : « Le leadership est la capacité de créer une relation émotionnelle véritable avec les membres d'un groupe afin de les amener à transcender leurs besoins individuels au profit

d'objectifs communs ». Elle a pour avantage de donner un sens au leadership et d'inviter au dépassement tant chez celle ou celui qui occupe la position de leader que celles et ceux qui font l'objet du leadership.

## **Est-ce que la définition du leadership est différente selon le sexe ?**

---

La vision et l'interprétation qu'ont les hommes et les femmes du leadership sont imprégnées des images des héros, des leaders d'autrefois et d'aujourd'hui qui créent notre répertoire commun pour interpréter les comportements et les attitudes des individus ainsi que des stéréotypes (Centeno *et al.*, 2013) que nourrit une société. Selon le Conseil du statut de la femme (2010), ces derniers se retrouvent même au cœur de sa propre façon de se définir en tant que femme et homme.

Le leadership féminin est ainsi défini comme étant celui de la collaboration, de la compassion, de l'écoute et de la bienveillance; il est également caractérisé par de l'empathie et de la communication ouverte à la discussion (Landry, 2024). Le leadership au masculin est, quant à lui, davantage lié à l'exercice d'un pouvoir traditionnel de gestion, de supervision et de contrôle (Applebaum *et al.*, 2019). Est-ce faire fausse route en opposant ces deux visions du leadership et en ne les percevant pas de manière complémentaire ?

En 2017, le cabinet de services-conseils McKenzie & Company publiait un rapport sur les différences de leadership entre les sexes (Desvaux *et al.*, 2017). Dans ce rapport intitulé *Women Matter : Ten years of insights into Gender Diversity*, ce cabinet identifiait neuf styles de leadership tels que dégagés d'une étude réalisée à l'Université de Frankfurt (Eagly et Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly *et al.*, 2003) et souhaitait ainsi vérifier si l'un ou l'autre de ces neuf styles étaient plus utilisés par les hommes que par les femmes.

Cette recherche révélait que, même si certains styles étaient plus utilisés par un sexe que par l'autre et que d'autres styles étaient tout autant utilisés par les deux sexes, chacun de ces styles avait une contribution significative dans la performance d'une organisation. Ainsi, cette

analyse révélait surtout que la performance organisationnelle exige une diversité de styles de leadership. En d'autres mots, les organisations ont avantage tout autant à viser la parité au sein de leur main-d'œuvre qu'à accueillir, nourrir et reconnaître un large éventail de styles de leadership afin d'être performantes.

## **Fait-on fausse route en attribuant ainsi un genre au leadership ?**

N'y aurait-il pas au fond qu'un seul leadership, composé à la fois de qualités dites féminines ou masculines? Un leadership fait autant de collaboration que d'affirmation de soi, de compassion que d'autodétermination? Dans un article pour la publication *La Conversation*, Champoux-Paillé *et al.* (2020) proposaient une réflexion sur le leadership et les défis du XXI<sup>e</sup> siècle. Cette équipe évoquait notamment les changements climatiques, la santé, l'environnement, l'épuisement des ressources de la Terre, le vieillissement de la population, la pénurie de talents, la gestion virtuelle de la production et de la contribution des personnels des entreprises, l'arrivée des millénariaux et leur recherche d'une structure de gestion agile et aplatée, et enfin le développement des nouvelles technologies (Lafortune *et al.*, 2022). Tous ces bouleversements changent la donne et exigent un nouveau type de leadership, différent de celui basé sur le commandement et le contrôle, qui a caractérisé le siècle dernier.

Ce nouveau type de leadership fait principalement appel à la résilience, la souplesse, l'écoute, l'empathie, la collaboration, la bienveillance et la reconnaissance de la contribution collective. La participation de l'intelligence de toutes et de tous devient la clé du succès. Ce sont là autant de caractéristiques de gestion de type féminin qui ont pu s'exprimer dans un contexte paritaire d'exercice du pouvoir. À cet égard, les pays qui ont connu le plus de succès dans leur lutte contre la pandémie ont été ceux qui avaient un contexte paritaire d'exercice du pouvoir. Cette mixité conduit à une confrontation constructive des visions et pave la voie au déploiement de solutions riches et complètes.

## **Conclusion**

---

Pour surmonter les obstacles du XXI<sup>e</sup> siècle et connaître le succès, les organisations ont donc avantage à diversifier le plus possible leurs sources de talents, et ce, prioritairement au regard des genres. Il est en effet plus que temps de revoir la définition du leadership pour la rendre multidimensionnelle, en faisant référence à l'ensemble des qualités à y inclure, contribuant à une meilleure performance des organisations. Bref, il n'y a pas seulement deux façons d'exercer le pouvoir, mais de multiples façons, tant pour les femmes que pour les hommes, et il est important que les gouvernements et les organisations le reconnaissent et en fassent la promotion (Champoux-Paillé *et al.*, 2020).

# **Thème 1**

## **Leadership des femmes**

***Fiches pédagogiques***

# F1

## Leadership des femmes : pouvoir, influence et autorité

*Apparaît dans la vidéo :  
Reinelde Landry*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle différence y a-t-il entre le pouvoir, l'influence et l'autorité dans l'exercice du leadership des femmes ?
2. Comment les femmes peuvent-elles vivre ces trois dimensions (pouvoir, influence, autorité) dans l'exercice de leur leadership ?

### Résumé du contenu

Des définitions du leadership, du pouvoir, de l'influence et de l'autorité sont présentées, en plus des différents obstacles rencontrés par des femmes dans l'exercice de leur leadership et ce qui le caractérise. Enfin, différents moyens de développer le leadership féminin sont avancés :

- ▶ Construire une vision partagée dans l'organisation dont les femmes font partie ;
- ▶ Adopter des structures et des processus de prises de décisions partagés tout en développant des politiques cohérentes avec les valeurs de l'organisation et des relations productives avec la communauté ;
- ▶ Accueillir les rêves, les défis et les difficultés des jeunes filles et des femmes pour une identité personnelle, sociale et professionnelle forte ;
- ▶ Contribuer à construire un monde ouvert à la juste reconnaissance des femmes ;
- ▶ Accompagner les femmes dans leur croissance professionnelle en prenant en compte les plans intellectuel, social et affectif dans un processus de formation continue ;
- ▶ Viser constamment l'harmonie entre l'intelligence artificielle, l'intelligence affective et l'intelligence collective.

## **Animation**

- ▶ Individuellement, amorcer une réflexion-interaction à partir de la question suivante :
- ▶ Quelles phrases vous viennent à l'esprit en évoquant les concepts de pouvoir, d'influence et d'autorité (une phrase par concept) ?

En séance plénière :

- ▶ Dans un premier temps : décrire une situation où vous avez vécu une expérience de leadership dans laquelle vous avez exercé une influence et comment vous avez réussi.
- ▶ Dans un deuxième temps : décrire le climat ou les caractéristiques intellectuelles et affectives que vous avez démontrées dans cette situation.

## **Questions de discussion**

3. Comment est-il possible de contribuer à développer le leadership des femmes ?
4. Quels moyens sont à votre disposition pour développer votre propre leadership ?
5. Quel est l'ordre de priorité à donner aux moyens à utiliser dans un poste de direction pour développer un leadership ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 1.**

## F2

# Approche d'un leadership participatif au féminin (posture, réflexion, intention)

*Apparaît dans la vidéo :  
Lynda T. Simard*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle est la posture à adopter pour un leadership participatif?
2. Dans une approche d'un leadership participatif au féminin, quelles sont les actions qui suscitent l'engagement d'une équipe?
3. Quels sont les énoncés qui sont proches de votre propre pratique de gestion?

## Résumé du contenu

Le texte propose des pistes pour assurer un leadership participatif au féminin, telles que :

1. Susciter une réelle adhésion et un engagement participatif du personnel au projet éducatif d'une organisation.
2. Susciter l'évolution des pratiques par l'ouverture, la réflexion et l'analyse.
3. Développer la volonté d'adapter sa posture et son modèle de gestion à ce type de modèle.
4. Modéliser sainement en incluant la cohérence, la concertation, l'adhésion, la collaboration, l'engagement, la pratique réflexive et la posture professionnelle, etc.
5. S'appuyer sur des attentes claires et réfléchies connues de toutes et tous en cohérence avec le contexte scientifique et répondre aux différents besoins des organisations en perpétuel changement.
6. Soutenir une vision partagée et une planification appropriée, appliquées avec rigueur et bienveillance.
7. Utiliser l'intelligence collective comme clé de voûte pour piloter des projets.

## **Animation**

- ▶ Amorcer une pratique réflexive-interactive à partir des deux questions suivantes :
  - En pensant à votre pratique de gestion, quels sont les cinq éléments de votre expérience que vous pourriez noter? Il est possible de s'inspirer de ce que d'autres disent sur votre pratique, votre posture ou vos interventions.
  - Pour chacun des éléments ou énoncés, fournir un exemple de la façon dont il est mis en action dans votre pratique.
- ▶ Amorcer une réflexion collective suscitée par les échanges précédents dans une perspective d'apporter des changements à sa propre pratique et se demander :
  - Quelles caractéristiques de votre pratique vont dans le sens d'un leadership participatif au féminin?
  - Examiner ses propres pratiques et se demander comment celles-ci pourraient être améliorées pour assurer davantage l'engagement des équipes, et ainsi susciter l'influence désirée dans un contexte de concertation, d'adhésion et de collaboration.

## **Questions de discussion**

4. Comment est-il possible de développer un leadership participatif?
5. Comment améliorer sa posture de gestion?
6. En quoi le leadership participatif au féminin rejoint-il votre conception de la gestion?
7. Quels sont les éléments qui sont les plus proches de votre pratique actuelle? Comment cela se concrétise-t-il?
8. En quoi le fait de réfléchir sur sa pratique de gestion suscite-t-il des changements et des améliorations?
9. En quoi le leadership participatif au féminin peut-il aider sa gestion d'influence, générer la collaboration et la cohérence dans sa pratique au quotidien?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 2.**

## F3

# Le leadership des femmes à l'université à Cuba et au Québec

*Apparaissent dans la vidéo :  
Yaquelín Cruz Palacios et Marie-Cécile Guillot*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Comment se passe la participation des femmes aux postes de direction à l'université?
2. Quelles sont les différences et les ressemblances entre les politiques gouvernementales adoptées au Québec et à Cuba?

### Résumé du contenu

La présence féminine dans les établissements d'enseignement supérieur a considérablement augmenté ces dernières années. Malgré les progrès réalisés dans cette direction, d'importantes lacunes persistent dans de nombreux pays et sont loin d'être comblées. Ceci est influencé par l'adoption de politiques gouvernementales qui ne contribuent pas toujours à éliminer les pratiques discriminatoires qui limitent la promotion des femmes à des postes de direction (de haut rang). Une vision de la manière dont le leadership féminin s'exerce dans la vie universitaire à Cuba et au Québec révèle des différences ou des ressemblances dans la manière dont il se manifeste.

### Animation

- ▶ Comment le leadership des femmes se manifeste-t-il dans les universités cubaines et québécoises?
- ▶ Quelles sont les difficultés auxquelles les femmes cubaines et québécoises font face dans leur rôle de leadership?
- ▶ Les femmes leaders ont des caractéristiques personnelles qui les rendent uniques dans leurs fonctions de gestion par rapport aux hommes. Quels sont les facteurs clés de réussite qui permettent aux femmes d'accéder à la haute direction d'un établissement d'enseignement supérieur?

- Remplir le tableau suivant en précisant votre avis pour chacun des facteurs quant aux façons de faire de femmes ou d'hommes :

Facteurs clés de succès	Femme	Homme
Offrir et soutenir le travail flexible.		
Communiquer et écouter les autres (empathie).		
Orienter la communication avec une prédominance de prise en compte des émotions.		
S'engager dans la compétitivité.		
Avoir de l'ambition professionnelle.		
Avoir un style transactionnel.		
S'engager avec professionnalisme et passion dans les tâches assignées.		
Promouvoir un équilibre travail/vie personnelle.		
Avoir une tendance à la coopération et au travail en équipe.		
Avoir un style plus participatif ou transformationnel.		

### **Questions de discussion**

3. Quels sont les principaux défis rencontrés par les femmes cubaines occupant des postes de direction? Quels sont ceux rencontrés par les femmes québécoises?
4. Quelles actions pourraient être proposées pour une plus grande participation et un plus grand leadership des femmes en milieu universitaire?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 3.**

# F4

## La situation des femmes dirigeantes

*Apparaissent dans la vidéo :  
Yaquelín Cruz Palacios et Marie-Cécile Guillot*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelles sont les différences et les ressemblances entre les politiques gouvernementales adoptées pour l'attribution des postes de direction au Québec et à Cuba?

### Résumé du contenu

La situation des femmes dirigeantes dans les établissements d'enseignement supérieur est semblable à Cuba et au Québec. Malgré les progrès accomplis, il reste des lacunes importantes et des stéréotypes à surmonter. Les politiques adoptées au niveau gouvernemental ne contribuent pas toujours à éliminer les pratiques discriminatoires qui entravent la promotion des femmes à des postes de direction. Il est proposé d'analyser comment les femmes peuvent accéder à des postes de direction, ce dont elles ont besoin pour y parvenir et comment elles se comportent en tant que dirigeantes dans la culture de l'organisation qu'elles dirigent.

### Animation

- ▶ Quelles sont les différences et les ressemblances entre les femmes cubaines et québécoises quant aux difficultés qu'elles rencontrent dans leurs rôles de leadership?
- ▶ Fournir des exemples qui illustrent les situations auxquelles sont confrontées les femmes dirigeantes dans l'exercice de leurs fonctions. Remplir le tableau suivant.

Situation	Conflit	Quelle serait la solution ou la réponse?	
		Cuba	Québec
1. Femme leader dans une usine mécanique.	90 % de ses subordonnés sont des hommes.		
2. Femme rectrice d'une université.	Des facultés majoritairement composées d'hommes font des remarques désobligeantes.		
3. Une femme nommée à un poste de cadre supérieur de l'État.	Est mariée, avec trois enfants, et des parents âgés.		

### **Question de discussion**

- « Les femmes dirigeantes ont des caractéristiques personnelles qui les rendent uniques dans leurs fonctions de gestion par rapport aux hommes ». Quel est votre avis sur cette affirmation ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 4.**

# F5

## Leadership des femmes dans le monde universitaire : satisfactions et embûches

*Apparaît dans la vidéo :  
Marie-Cécile Guillot*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelles sont les satisfactions et les embûches des femmes à l'université?

### Résumé du contenu et pistes d'animation de la vidéo

Certes, les femmes gestionnaires rencontrent des embûches, mais elles vivent aussi des satisfactions. Les thèmes suivants sont abordés :

1. les éléments positifs qu'apportent les femmes gestionnaires au sein d'une organisation (écoute, souplesse administrative, résolutions de conflits) ;
2. les obstacles rencontrés (conciliation travail/famille/vie personnelle, condescendance de certains hommes) ;
3. les stratégies mises en place pour passer outre.

### Animation

- ▶ Les questions suivantes servent d'amorce à la discussion avant le visionnement :
  - Pensez-vous qu'il y a de plus en plus de femmes qui occupent des postes de direction ? Fournir des exemples à partir de son expérience ou à partir de données statistiques.
  - Pourquoi une femme veut-elle occuper un poste de direction ?
  - Comment peut-elle s'organiser pour occuper un tel poste ?
  - Quel genre de questions les hommes qui désirent occuper un poste de direction se posent-ils ?

- Quel est l'apport des femmes gestionnaires au sein d'une organisation?
  - Quels sont les obstacles que rencontre une femme avec ses collègues, hommes comme femmes?
- ▶ Après le visionnement, les réponses sont ajustées et mises en commun.

## **Questions de discussion**

2. Pourquoi les femmes vivent-elles des plaisirs à l'université?
3. Pourquoi les femmes rencontrent-elles des embûches à l'université?
4. Dans votre milieu, fournir un exemple de situation de crise ou de conflit gérée par un homme et qui aurait pu être réglée différemment si elle avait été prise en main par une femme.
5. Quelles situations avez-vous rencontrées, une gérée par une femme et une autre, gérée par un homme? Quelles différences avez-vous remarquées?
6. Qu'apportent les femmes gestionnaires dans leur organisation?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 4.**

# F6

## Les femmes dans la gestion, l'administration et le leadership : expériences de leadership

*Apparaît dans la vidéo :  
Yohannia Ochoa Ardite*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'entend-on par leadership des femmes ?
2. Quelle est la relation entre le sens du leadership des femmes et la façon dont elles exercent leurs tâches de gestion ?
3. Quels sont les éléments fondamentaux qui distinguent le leadership des femmes dans la gestion et l'administration ?

### Résumé du contenu

Les femmes dirigeantes sont confrontées à un certain nombre de défis pour développer tout leur potentiel en tant que dirigeantes ou gestionnaires et pour exceller dans leur gestion. Elles doivent surmonter les défis auxquels elles sont confrontées dans leur vie professionnelle et familiale afin d'accéder aux occasions d'exercer leur leadership dans les différentes sphères dans lesquelles elles travaillent. Les femmes cubaines se distinguent par leur leadership en matière de gestion, d'administration et de direction dans diverses sphères de la société, notamment dans la gestion de l'enseignement supérieur cubain.

### Animation

- ▶ Proposer une recherche de photos de femmes exerçant un rôle de leadership.
- ▶ Examiner ces photos en équipes et se poser des questions sur :
  - Quelles actions ces femmes semblent-elles réaliser ?
  - Quelles émotions semblent-elles ressentir ?
  - Quel type de leadership semblent-elles exercer ?

- ▶ En équipe, s'interroger sur la vision des membres de l'équipe à propos du leadership des femmes et sur certains préjugés et stéréotypes pouvant être perpétués.

## **Questions de discussion**

4. Comment l'inclusion des femmes est-elle réalisée dans l'enseignement supérieur?
5. Quels sont les obstacles rencontrés par des femmes à l'intérieur et à l'extérieur du contexte de l'enseignement supérieur?
6. Gestion, administration et leadership : quelles sont les relations entre ces termes dans la performance des femmes en tant que leaders?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 5.**

# F7

## Principes du mentorat féminin

*Apparaissent dans la vidéo :  
Jennifer Petrela et Louise Lafortune*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quel principe du mentorat féminin vous interpelle?
2. Quels seraient des principes à mettre de l'avant dans le mentorat des femmes pour qu'il soit inclusif?

### Résumé du contenu

Partout dans le monde, les femmes gagnent toujours moins, occupent toujours moins de postes de direction et assument toujours plus de tâches moins rémunérées que les hommes. Étant donné cette situation, comment le mentorat peut-il se pratiquer auprès des femmes? Quelles seraient les différences entre le mentorat pratiqué auprès des femmes ou des hommes? Des principes contribuent à une relation mentorale qui peut convenir particulièrement aux femmes.

### Animation

- ▶ Amorcer une discussion à partir de questions comme les suivantes :
  - Quelles pratiques semblent prometteuses pour réaliser un mentorat auprès des femmes? Pourquoi?
  - Quels sont les principes qui pourraient être mis de l'avant pour favoriser un mentorat inclusif auprès des femmes?
- ▶ Les membres du groupe réalisent une brève recherche sur ce qui est dit à propos du mentorat. Tous les articles trouvés (en chercher une dizaine) sont partagés en équipes de 2 ou 3 personnes (2 ou 3 articles par équipe).
- ▶ Les équipes ressortent de ces textes des principes qui apparaissent importants pour assurer un mentorat inclusif.
- ▶ Les principes trouvés par l'ensemble du groupe sont mis en commun et placés en ordre de priorité, selon le groupe.

## **Questions de discussion**

3. Comment serait-il possible de mettre en pratique ces principes dans une formation mentorale?
4. En quoi ces principes auraient-ils une influence sur l'intégration des femmes dans un milieu plutôt masculin?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 6 et 7.**

# F8

## Le mentorat féminin

*Apparaissent dans la vidéo :  
Jennifer Petrela et Louise Lafortune*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Si vous deviez poser une question à une experte en mentorat, quelle serait-elle?

### Résumé du contenu

Le mentorat s'apprend autant en exerçant de bonnes pratiques qu'en évitant certains pièges. Deux pièges sont particulièrement courants : confondre le mentorat et la notion de conseil ; permettre au mentorat de perpétuer des stéréotypes. Cette vidéo explique ces pièges, qui sont d'autant plus communs lorsqu'il s'agit de mentorer une femme dans un milieu à prédominance masculine.

### Animation

- ▶ Tout le monde a connu un moment où un bon conseil l'a aidé. Par groupe de deux, se rappeler ce moment et ce conseil. En quoi celui-ci vous a-t-il été d'une aide?
- ▶ Les deux questions suivantes servent d'amorce à la réflexion :
  - Comment savoir quand donner un conseil ou quand laisser à la personne mentorée le temps de réfléchir avant d'agir?
  - Quels pièges à éviter avez-vous retenus dans le processus de mentorat des femmes?
- ▶ Retour en grand groupe pour identifier des pratiques aidantes dans le mentorat féminin.

## **Questions de discussion**

2. Quelles seraient des recommandations à fournir pour favoriser un mentorat inclusif des femmes, c'est-à-dire un mentorat qui permet aux femmes de réaliser leur potentiel?
3. Comment serait-il possible de mettre ces recommandations en action, intégrées à la pratique mentorale?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 6 et 7.**

# F9

## Leadership au féminin : perspectives

*Apparaît dans la vidéo :  
Louise Champoux-Paillé*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quels sont les différents types de leadership ?

### Résumé du contenu

La vision et l'interprétation qu'ont les hommes et les femmes du leadership sont imprégnées des images des héros, des leaders d'autrefois et d'aujourd'hui qui créent un répertoire commun pour interpréter les comportements et les attitudes des individus. Existe-t-il un leadership au féminin et un leadership au masculin ? Bref, le leadership a-t-il un sexe ? N'y aurait-il pas une manière d'entrevoir un avenir rapproché où le leadership serait paritaire avec des attributs autant associés aux femmes qu'aux hommes ?

### Animation

- ▶ En grand groupe, les personnes participantes échangent sur les réflexions, les idées, leurs découvertes, leurs questionnements au sujet du leadership.
- ▶ Proposer de remplir un tableau à double entrée sur le style de leadership.
  - D'abord, alimenter la colonne des manifestations qui définissent le style (quelques idées sont proposées à titre d'exemples, qui peuvent rester secrètes).
  - Ensuite, demander de cocher si ces caractéristiques relèvent des femmes ou des hommes, ou des deux.
  - Quelles manifestations pourraient se retrouver dans la colonne « innovateur » ?

Manifestations	Styles de leadership		
	féminin	masculin	innovateur
Consultation			
Autorité			
Charisme			
Empathie			
Confiance en soi			
Écoute			
Aptitude à déléguer			
Direction			
Souci de parité			
Souci d'équité			
Contrôle			
Etc.			

- ▶ À la suite de cet exercice, l'idée consiste à réfléchir aux caractéristiques communes, entre les femmes et les hommes, qui seraient essentielles pour exercer un leadership innovateur.

## Questions de discussion

2. Les défis que pose le XXI<sup>e</sup> siècle – changements climatiques, santé, environnement, épuisement des ressources planétaires, vieillissement de la population, développement des talents, iniquités sociales, télé-travail, nouvelles technologies – exigent de nouveaux styles de leadership. Quels seraient-ils?
3. Quelles sont les perspectives pour un leadership innovateur?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 8.**



# **Thème 2**

---

**Femmes dans l'enseignement supérieur  
et dans le monde de la recherche**

*Textes*

# Les femmes dans la science et la recherche : expériences de l'Université de Holguín

*Yaquelin Cruz Palacios*

*Julio César Rodríguez Peña*

*Vilma Páez Pérez*

*Yohania Ochoa Ardite*

*Université de Holguín*

En raison de divers facteurs historiques, politiques, économiques, sociaux, culturels et religieux, la contribution scientifique des femmes a été limitée par rapport à celle des hommes dans la recherche scientifique (Díaz, 2018; Lafortune *et al.*, 2022; Pérez, 2010; Tena *et al.*, 2010). Le faible taux de rétention et d'avancement des femmes dans ce domaine peut s'expliquer par des facteurs tels que la maternité, la difficile conciliation entre le travail et la vie personnelle et la diminution de leur performance scientifique en raison des contraintes liées à la période pré et postnatale, compromettant ainsi leur programme d'études, entre autres causes.

Malgré les avancées notables dans les droits des femmes et le soutien de certains gouvernements et institutions visant à leur accorder la reconnaissance qu'elles méritent, des études récentes sur l'égalité des sexes indiquent qu'il subsiste des défis importants. La discrimination à l'égard des femmes dans les sphères du pouvoir et de la direction s'étend également au domaine de l'enseignement et scientifique, où il est établi que les femmes reçoivent moins de financement pour la recherche et que leurs publications sont moins citées que celles de leurs homologues masculins, témoignant ainsi d'une discrimination sexiste.

Pour explorer les questions liées aux concepts de genre et aux femmes dans la science et la recherche, ce texte examine certains aspects pertinents des disparités subjectives qui favorisent les hommes par rapport aux femmes dans ce domaine. De plus, il met en lumière des exemples

de femmes cubaines qui, à partir de leur expérience en tant que chercheuses dans le milieu universitaire, ont contribué à l'avancement de la connaissance scientifique, ouvrant ainsi la voie à une présence, à une visibilité et à une reconnaissance sociale accrues. Une enquête a également été menée auprès d'un groupe de chercheurs et de chercheuses de l'Université de Holguín pour explorer la répartition du temps consacré à la recherche et son éventuel lien avec des problèmes physiques et psychologiques dans le contexte professionnel. Des entretiens individuels ont permis de valider les résultats obtenus dans les questionnaires et d'approfondir les informations à travers l'expérience personnelle de quatre chercheuses de cette université, révélant des disparités de genre dans la perception du malaise subjectif lié à leur travail scientifique.

## **Participation des femmes dans la recherche et la science**

---

Historiquement, les femmes ont été exclues de l'éducation scientifique, considérant ce domaine comme inaccessible avant 1876. Celles qui parvenaient à exceller provenaient souvent de familles riches et étaient généralement liées à une figure masculine influente (mari, tuteur, père ou frère) qui facilitait leur éducation, refusée par les institutions. Depuis la première mobilisation pour les droits des femmes en 1908, le nombre de femmes accédant à l'université n'a cessé de croître. Cependant, la proportion de femmes occupant des postes de direction n'a pas suivi la même tendance. Ce déséquilibre a influencé un programme de recherche axé sur les hommes, influant sur la manière dont les questions spécifiques aux femmes sont abordées.

## **Recherche et science à Cuba : la représentation des femmes**

---

L'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes et leur pleine intégration dans tous les aspects de la société ont été des préoccupations constantes de la Révolution cubaine (depuis 1959). L'État a toujours reconnu qu'un changement profond dans la société n'est pas possible sans l'incorporation complète des femmes dans toutes les sphères de l'activité socioéconomique, politique, culturelle et scientifique, et des progrès significatifs ont été réalisés à cet égard. Actuellement, elles représentent 69,6 % du secteur de la santé publique,

53,5 % du système des sciences, de l'innovation et de la technologie et 48 % de l'univers scientifique de l'archipel. Les femmes constituent également 42 % des chercheurs et chercheuses – mettant en commun titulaires et auxiliaires – et sont largement majoritaires dans les catégories de spécialisation en technologie de pointe, avec 68 %.

À l'Académie des sciences de Cuba, 60 % des membres du conseil d'administration sont des femmes, et 34 % des membres sont des femmes. Le travail de Vilma Espín à la tête de la Fédération des femmes cubaines, ainsi que celui de la Dre Rosa Elena Simeón Negrín, femme scientifique et promotrice de cadres féminins, qui a été la première femme à occuper le poste de présidente de l'Académie des sciences de Cuba, ont joué un rôle crucial dans ces avancées. En 2021, par exemple, 11 nouvelles femmes ont été incorporées en tant que membres de l'Académie des sciences de Cuba, toutes issues de centres d'enseignement supérieur et travaillant dans divers domaines du savoir tels que les sciences pédagogiques, physiques, mathématiques, agricoles, commerciales, entre autres.

Cependant, tout n'a pas été idyllique. Malgré les progrès et les réalisations des femmes scientifiques cubaines, les problèmes d'une société patriarcale organisée autour du pouvoir symbolique et réel des hommes persistent. La présence des femmes dans les prix annuels de l'Académie montre qu'elles sont toujours inférieures aux hommes en proportion. En d'autres termes, il y a moins de femmes à la tête des recherches récompensées et donc moins de premières auteures, bien qu'elles soient présentes dans presque toutes les équipes d'excellence de Cuba récompensées par les plus prestigieux prix de la science nationale.

Le blocus américain a également eu des conséquences sur le secteur scientifique cubain, affectant également les femmes. Le manque d'accès à la littérature pour la communauté scientifique cubaine, le refus de visas pour assister à des événements internationaux aux États-Unis, l'interdiction de publier les résultats de recherche dans des revues scientifiques de ce pays ainsi que l'interdiction des échanges universitaires et scientifiques et de la commercialisation de produits à forte valeur ajoutée, tels que les vaccins humains et vétérinaires, figurent parmi les principaux obstacles entravant le bon déroulement de la recherche.

## **Expériences de l'Université de Holguín : quatre chercheuses témoignent**

---

Les quatre femmes interrogées ont entre 30 et 65 ans. Toutes ont eu une carrière scolaire réussie jusqu'à aujourd'hui. Elles travaillent en tant qu'enseignantes-chercheuses à l'Université de Holguín. Deux d'entre elles sont célibataires et vivent avec leur famille d'origine. Pour elles, le choix d'une carrière universitaire représentait bien plus qu'une simple démarche professionnelle, c'était surtout un engagement dans un projet d'avenir qui incluait leurs intérêts, besoins et passions, sur le plan tant professionnel que personnel. Les quatre apprécient l'Université, leur unique lieu de travail, plus qu'une institution d'acquisition de connaissances, plutôt comme un espace qui leur a permis de mettre à l'épreuve leurs capacités et de se développer intellectuellement dans un environnement où elles peuvent acquérir prestige et reconnaissance sociale. Leurs témoignages laissent entrevoir que le corps professoral a joué un rôle essentiel dans leur amour pour la science, en particulier les enseignantes et professeures qui leur ont présenté de nouveaux modèles de femmes dans la science et qui les ont encouragées à s'aventurer dans des domaines « difficiles » de la recherche. Elles sont des femmes sûres de leurs capacités intellectuelles, ce qui leur donne confiance et des possibilités accrues pour relever les défis exigés par la vie universitaire.

Pour la chercheuse jeune de 30 ans, mariée, la recherche lui a permis de se trouver, de se développer professionnellement et de suivre ses intérêts linguistiques. Cependant, les responsabilités et les engagements imposés par la vie familiale créent des difficultés supplémentaires. Bien que sa famille et ses amis et amies reconnaissent son dévouement, ses efforts et son potentiel pour progresser dans le monde de la science, tous et toutes ne comprennent pas sa décision de ne pas avoir d'enfants. Selon elle, les exigences liées au fait de consacrer autant d'heures à une carrière scientifique ne lui permettraient pas de concilier son statut de femme, d'épouse et de mère avec sa position de scientifique. Elle reconnaît que, bien qu'elle n'ait jamais perçu de différences de traitement entre les hommes et les femmes dans ce domaine de la connaissance, les femmes sont encore peu reconnues et les hommes occupent presque tous les postes prestigieux.

En revanche, la professeure de 63 ans, célibataire et déjà à la retraite, révèle les obstacles qu'elle a dû surmonter au début de sa carrière pour se consacrer à la recherche scientifique. Elle reconnaît que certains mythes ont changé, mais que les asymétries entre les sexes, qui placent toujours les femmes dans une position sous-évaluée par rapport aux hommes, n'ont pas été éliminées. En tant que mathématicienne, une carrière essentiellement dominée par les hommes, elle a été confrontée à des défis qui ont limité ses possibilités de développement dans ce domaine. Cependant, elle a pu surmonter les difficultés imposées par son école, et surtout par sa famille, pour exercer cette profession ; elle est devenue docteure et maintient depuis lors une activité scientifique soutenue qui se manifeste dans les projets, les réseaux universitaires et les événements auxquels elle participe, ainsi que dans l'index des publications scientifiques qu'elle obtient dans des revues prestigieuses, malgré le fait qu'il s'agisse d'un domaine dirigé par des hommes.

Les deux autres personnes interrogées, l'une informaticienne et l'autre œuvrant en ingénierie industrielle, témoignent de l'expérience qu'elles ont vécue lorsqu'elles ont pris la décision d'obtenir un diplôme correspondant à ces profils, ainsi que des implications familiales et sociales de cette décision. Elles racontent qu'au début, cela a été difficile à cause de la peur d'être rejetées, les hommes étant généralement plus orientés vers ce type de carrières. Aujourd'hui, avec une vie universitaire et scientifique remarquable, ces deux universitaires évoquent néanmoins les difficultés liées à la famille et à la maternité auxquelles elles ont dû faire face et qui les ont amenées à interrompre leur développement scientifique professionnel afin de prendre en compte leur vie personnelle et familiale. Cela corrobore l'avis de Cossette Civitella (2018, cité par Guillot, 2022), qui considère que la maternité influence la publication scientifique et admet qu'une année équivaut, dans le monde professionnel, à une publication ou à un enfant. Pigeyre et Sabatier (2017, citées par Guillot, 2022) soulignent également que s'appuyer sur le nombre de publications pour progresser dans la carrière est une activité qui exige un dévouement total et exclusif, ce qui ne correspond pas aux possibilités des femmes, qui sont souvent confrontées au fardeau de la maternité et des responsabilités familiales à des âges décisifs pour leur carrière.

## Conclusion

---

Les défis à relever sont nombreux. Il est nécessaire de trouver de nouveaux moyens de stimuler la production scientifique par une meilleure formation et un soutien concret; de promouvoir les occasions pour les jeunes chercheuses aux carrières exceptionnelles de participer à des événements, de postuler pour des bourses et de devenir membres d'organisations scientifiques internationales; et de les orienter vers des options gagnantes et de les soutenir. Il est également essentiel de sensibiliser à l'existence de chercheuses qui ont tant fait pour la science et qui, malheureusement, n'ont pas été reconnues par le fait qu'elles sont des femmes, malgré le fait que, depuis des années, les universités sont fréquentées par un nombre grandissant de femmes.

Dans le cas particulier de l'Université de Holguín – sans lui être exclusif – les instruments appliqués et l'expérience de l'équipe travaillant sur cette question montrent que les femmes ont des scénarios de développement social et professionnel importants pour la recherche, tout comme les hommes. Elles reconnaissent qu'il n'y a pas d'écart entre leur salaire et l'activité scientifique qu'elles exercent. Les principales difficultés qu'elles rencontrent sont davantage liées à la charge mentale, en raison d'un manque de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, car bien qu'elles aient les mêmes possibilités de développement scientifique et de recherche que leurs homologues masculins, elles n'ont pas toujours assez de temps à y consacrer; l'attention portée à leur partenaire, à leur famille et aux tâches ménagères les empêche parfois de mener à bien leur carrière professionnelle. De nombreuses femmes préfèrent opter pour l'enseignement et/ou l'administration au détriment de la recherche.

## **Femmes professionnelles sensibles à la dimension du genre dans l'enseignement supérieur**

*Miosotis Odisa Hidalgo Font  
Aida Teresa Torralbas Fernández  
Nuria Yulemia Claro González  
Université de Holguín, Cuba*

L'enseignement supérieur est un contexte favorable non seulement pour intégrer à la société des personnes ayant une préparation professionnelle de qualité, mais aussi pour promouvoir chez les personnes diplômées des valeurs qui favorisent leur développement personnel, dont celles liées à l'équité et à l'égalité entre les hommes et les femmes. L'université peut contribuer à l'enseignement de ces valeurs grâce à un corps professoral mieux préparé à ces questions, en particulier s'il s'agit de femmes professionnelles dont les connaissances et les expériences de vie peuvent sensibiliser les personnes étudiantes aux questions, problèmes et phénomènes qui découlent des différences entre les hommes et les femmes enracinées dans la culture patriarcale.

Bien que les questions de genre soient de plus en plus abordées dans les universités, ce sujet n'est pas encore l'apanage de l'ensemble du personnel universitaire. C'est pourquoi des professeures d'université manquent encore de formation portant sur le genre dans le traitement des contenus et même dans la gestion des personnes étudiantes à cet égard. Néanmoins, les professeures d'université à Cuba aujourd'hui, en particulier dans le domaine des sciences sociales, ne sont pas totalement étrangères aux questions liées au genre. Les phénomènes liés au machisme, à la violence de genre, à la surcharge des tâches domestiques, entre autres, ne sont pas des concepts inconnus, même si ces femmes peuvent être plongées dans des dynamiques familiales et sociales désagréables en raison de ces phénomènes.

C'est pour toutes ces raisons qu'il est nécessaire de mettre en évidence l'importance d'une formation enseignante universitaire en matière de genre. L'espace universitaire peut être un contexte de socialisation, où les connaissances, les vérités et les réalités sont légitimées, et dans la mesure où cette perspective existe ou non, elle pourrait délégitimer la contribution à la constitution d'un espace de changement.

## **Hypothèses théoriques de départ**

Actuellement, à Cuba, des progrès ont été réalisés en matière de formation au genre dans les programmes universitaires, bien qu'ils ne soient pas suffisants. En ce sens, il est possible de trouver des travaux qui, depuis quelques années, font référence à l'importance et à la nécessité de former des professionnels et professionnelles à partir d'une conception de l'équité, notamment Naranjo (2014), Gómez (2019) et Fundora *et al.* (2019). À l'instar de Naranjo (2014) sur la nécessité d'une éducation conforme aux changements sociaux réalisés à Cuba et sur le fait que les établissements d'enseignement jouent un rôle important dans l'éducation sexuelle, il devient important d'avoir une éducation au genre. Ces institutions poursuivent l'influence de la famille sur le plan social, légitimant ou reproduisant des modèles sociaux qui conduisent à une éducation différenciée et inéquitable en matière de genre et perpétuant des relations de pouvoir.

Le genre est considéré comme un produit socioculturel qui s'exprime par les personnes et qui constitue l'ensemble des caractéristiques sociales, culturelles, psychologiques, juridiques et économiques attribuées aux personnes de manière différenciée en fonction de leur sexe. Il existe une condition sexuée due à la présence chez les êtres humains d'hormones sexuelles et d'une dotation chromosomique pour les hommes et les femmes, mais le masculin et le féminin vont au-delà. La théorie féministe et ses dérivés ont une approche fondamentale liée à la préservation ou non de l'essence humaine, de la condition humaine des femmes et des hommes, où les femmes ont toujours été désavantagées (et si on ajoute la race, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, les handicaps, elles sont encore plus désavantagées). Mais le problème ne réside pas dans les différences, mais surtout du fait que les différences sont hiérarchisées et deviennent un pouvoir, et qu'elles se déplacent dans les subjectivités (Fernández, 2010).

Les femmes sont socialisées dès l'enfance comme étant pour les autres et non pour elles-mêmes, et ce sont elles qui sont le plus souvent surchargées de travail, car ce sont elles qui « devraient » être mères – épouses – travailleuses ; c'est-à-dire celles qui travaillent dans la sphère domestique et publique, qui exercent des fonctions de gestion, qui sont les soignantes par excellence des enfants, des personnes âgées et des malades, et qui, si nécessaire, s'absentent de leur travail pour prodiguer ces soins, et qui négligent même leur propre santé. À ce propos, Guillot (2024) explique ce que représentent toutes ces tâches et ce qu'on entend par charge mentale.

À Cuba, l'accès des femmes à l'enseignement supérieur a augmenté depuis la révolution, en particulier au cours des deux dernières décennies, même si les données indiquent un pourcentage plus élevé dans les carrières sociales que dans les sciences techniques (Ochoa, 2022). La réalité montre qu'il est de plus en plus nécessaire que toutes les institutions sociales s'impliquent et génèrent une volonté de réduire les phénomènes et les problèmes qui découlent de la culture patriarcale. L'une des institutions qui pourraient apporter la plus grande contribution est l'université, en incorporant la perspective de genre dans les programmes d'études et en préparant le personnel enseignant à cet égard.

## **L'importance de la formation au genre pour des professeures d'université**

---

La visée de ce texte consiste à contribuer à sensibiliser les professeures et professeurs et les gestionnaires d'institutions universitaires à l'importance de la formation sur le genre pour les professeures et professeurs d'université. Se fondant sur la méthodologie de la recherche qualitative et sur la possibilité offerte par le témoignage en tant que méthode empirique, deux professeures de l'Université de Holguín sont guidées par des questions et racontent leurs expériences de vie et d'enseignement avant et après avoir appris la théorie du genre. Le développement de ce travail avec les personnes interviewées a été guidé par les auteures du présent texte, qui ont suivi une formation en matière de genre.

Les questions portaient sur l'implication et la signification de la formation sur le genre sur la vie personnelle et professionnelle de ces personnes enseignantes.

Les questions étaient les suivantes :

- ▶ Quelles ont été les implications de votre formation en matière de genre sur votre vie personnelle?
- ▶ Quelles ont été les influences de votre formation en matière de genre sur vos performances professionnelles?
- ▶ Comment les personnes étudiantes perçoivent-elles (ou accueillent-elles) le fait que leurs professeures aient reçu une formation en matière de genre?

Les résultats montrent que les informations fournies par les personnes interrogées peuvent constituer un matériel utile, car elles reflètent leurs expériences en termes de rôles de genre, de conciliation du travail domestique et du travail professionnel, et d'organisation familiale en termes d'éducation et de soins aux enfants et aux personnes âgées. Il est intéressant d'observer la naturalisation, la créativité ou la critique avec lesquelles elles peuvent assumer leur rôle de femme dans ce contexte familial.

En ce qui concerne leur rôle d'enseignante, elles illustrent l'utilisation ou non d'un langage sexiste, l'intégration ou non de la perspective de genre dans les contenus qu'elles enseignent, l'utilisation de matériel avec une perspective de genre, ainsi que le traitement différencié et les attentes des étudiantes et étudiants en fonction de leur sexe.

## **En conclusion**

---

L'objectif consiste à tirer parti du potentiel du témoignage de professeures d'université ayant reçu une formation en matière de genre, afin de contribuer à rendre visible l'importance de la sensibilité au genre parmi le corps professoral universitaire, en particulier les femmes. La connaissance de toutes ces questions et d'autres liées à la perspective de genre permet aux enseignantes et enseignants universitaires, notamment dans le domaine des sciences sociales, d'aborder ces questions, non seulement à travers le contenu de leur enseignement, mais aussi d'avoir une vision et une attitude globales dans la gestion des personnes étudiantes à partir de toutes les composantes du processus d'enseignement éducatif : programme d'études, recherche et travail communautaire, contribuant ainsi au progrès vers une société plus juste et plus égalitaire entre les sexes.

## Les promotions des professeures d'université

*Audrey Groleau*

*Université du Québec à Trois-Rivières*

En contexte québécois, le travail de professeure ou de professeur d'université est associé à des rangs. Ils peuvent varier légèrement d'un milieu de travail à l'autre, mais de manière générale, il est question de personnes professeures assistantes, adjointes, agrégées et titulaires. Monter en rang suppose une augmentation salariale, mais aussi une augmentation dans le prestige associé à son poste. Même si les postes de direction, de mentore ou de mentor, d'officière ou d'officier au syndicat, etc., ne sont en règle générale pas associés à un rang en particulier, chaque rang est informellement associé à une phase de la carrière, voire aux aspects de la tâche professorale sur lesquels les personnes mettent l'accent.

### Quatre rangs de la carrière professorale

Une personne embauchée à titre de professeure assistante ou professeur assistant n'a habituellement pas terminé ses études doctorales et travaille le plus souvent comme professeure ou professeur sous promesse de rapidement soutenir sa thèse. Cette situation n'est pas si rare dans certains domaines, mais il n'en demeure pas moins que la plupart des personnes qui deviennent professeures ou professeurs entrent en fonction au rang suivant, celui de professeure adjointe ou de professeur adjoint.

Les personnes professeures adjointes sont en début de carrière et ne détiennent pas la permanence. Cela signifie qu'elles exercent des tâches d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité, sont généralement contractuelles et sont en quelque sorte à l'intérieur d'une période de probation – qui dure de trois à cinq ans, selon les universités – à la suite de laquelle la qualité de leur travail sera évaluée.

Une fois la période de probation terminée, on dira de la professeure qu'elle est permanente ou du professeur qu'il est permanent, ce qui signifie qu'à moins d'un ennui majeur – faute grave, fermeture du département, etc. – son emploi est assuré jusqu'au moment de sa retraite. Le rang associé à cette période de la carrière professorale est celui de professeure agrégée ou de professeur agrégé. Plusieurs professeures et professeurs d'université demeureront agrégés jusqu'à la fin de leur carrière.

Cela dit, en cours de route, certaines personnes décideront de déposer une demande de promotion qui permet d'accéder au plus haut rang de la profession, celui de professeure ou de professeur titulaire. Les critères et modalités sont bien sûr différents d'une université à l'autre, mais l'idée générale est celle de démontrer que le professeur ou professeure a effectué des contributions significatives et pertinentes à l'avancement des connaissances dans son domaine, à la formation de la relève professionnelle et scientifique, au bon fonctionnement et au rayonnement de l'université.

Ainsi, le passage des premiers rangs vers les suivants est généralement plutôt normé dans le temps et en termes de processus : c'est-à-dire passer de professeure assistante ou de professeur assistant à adjointe ou adjoint à la fin de son doctorat ; devenir professeure agrégée ou professeur agrégé à la fin de la période de probation déterminée au moment de l'embauche. La situation est différente en ce qui concerne le passage au rang le plus élevé, la titularisation. Certaines conventions collectives – la plupart des personnes professeures d'université étant syndiquées – indiquent quelques balises relatives au moment où il est opportun de déposer une demande de promotion (par exemple des balises relatives à l'ancienneté suggérée ou nécessaire pour soumettre la demande), mais ce n'est pas toujours le cas. Pour ces raisons, les personnes qui envisagent de déposer une demande de titularisation ont toujours la possibilité, jusqu'à un certain point, de décider à quel moment elles considèrent que leur dossier est suffisamment étoffé pour se lancer.

## **Situation actuelle des femmes dans les carrières professorales**

---

Un article publié dans le journal généraliste québécois *La Presse* (Leduc, 2023) rapporte des données produites par Statistique Canada selon lesquelles un peu plus de quatre personnes professeures d'université sur dix au Canada sont des femmes. Les femmes sont de moins en moins

sous-représentées dans la profession. Cela dit, seulement 31 % des professeures et professeurs titulaires sont des femmes. Autrement dit, plus on monte de rang, moins les femmes sont nombreuses. Un phénomène semblable est constaté en France : si la profession de maîtresse ou de maître de conférences se féminise, celle de professeure ou de professeur d'université demeure plus largement masculine, comme le montre très bien Martin (2016) pour le cas des sociologues et démographes. Alors que la première profession peut être exercée dès l'obtention du doctorat, l'accession à la seconde n'est habituellement possible qu'après avoir été maître ou maîtresse de conférences pendant plusieurs années.

## **Causes pouvant expliquer cette situation**

Comment pourrait-on expliquer cette situation, c'est-à-dire celle selon laquelle les femmes atteignent de plus en plus les rangs de professeures assistantes, adjointes et agrégées (ou de maîtresses de conférences en France), mais demeurent peu nombreuses chez les professeures titulaires (les professeures des universités en France)? Diverses hypothèses ont été examinées. Il est à noter que de nombreuses recherches sont en cours, que des débats demeurent et que ces hypothèses ne sont pas nécessairement mutuellement exclusives. Elles sont en effet souvent liées entre elles. En voici quelques-unes (mais il en existe d'autres) :

- ▶ **C'est parce que les femmes professeures d'université sont relativement jeunes et récemment entrées dans la profession.** Statistique Canada (2023) s'est intéressée à l'âge des personnes professeures titulaires : si 16,5 % des hommes professeurs titulaires ont moins de 50 ans, ce sont 19,2 % des femmes professeures titulaires qui font partie de la même catégorie d'âge. Autrement dit – et cela est clair dans le graphique présentant l'âge des professeurs et professeures titulaires pour chacun des genres dans le document de Statistique Canada – les femmes professeures titulaires sont plus jeunes que les hommes qui occupent le même rang professoral. En moyenne, les femmes sont aussi professeures titulaires depuis moins longtemps que les hommes du même rang professoral. Il semble alors probable que l'écart entre la proportion de personnes professeures d'université au Canada qui sont des femmes (un peu plus de 40 %) et la proportion de personnes professeures titulaires qui sont des femmes (un peu plus de 30 %) diminue avec le temps.

- ▶ **C'est parce que les femmes professeures réalisent en moyenne plus de tâches d'enseignement et de service à la collectivité, qui sont moins valorisées, au moment de décider de préparer une demande de titularisation ou au moment de l'évaluation de la demande de promotion.** Kaufman et Colyar (2022) parlent d'une taxe identitaire et culturelle qui serait particulièrement lourde pour les personnes professeures qui sont des femmes ou qui sont racisées. C'est qu'il serait attendu que leur tâche professorale comporte davantage de participation à des comités – notamment pour que les femmes et les personnes racisées y soient mieux représentées –, d'activités de mentorat et d'activités d'enseignement que les tâches professorales des hommes caucasiens. Ces derniers auraient alors plus de temps et d'énergie à consacrer à la recherche, volet de la tâche professorale très valorisé au moment de solliciter une promotion.
- ▶ **C'est parce que les femmes décident souvent par elles-mêmes de ne pas poser leur candidature pour la promotion.** Tourbeaux (2021) mentionne, dans le contexte français, que « les femmes auraient le sentiment que leur expérience professionnelle serait moins valorisable que celle des hommes pour s'élever dans la hiérarchie académique et, par conséquent, s'autocensureraient pour accéder au professorat ou aux promotions » (p. 4). Pour expliquer cette situation, l'auteur parle de stéréotypes genrés, des tâches professorales qui sont elles-mêmes genrées et du fait que certaines femmes qui œuvrent dans le milieu universitaire ont eu un ou des enfants en cours de route, ce qui peut ralentir la progression de leur carrière. Autrement dit, si les femmes sont moins confiantes que les hommes au moment d'envisager le dépôt d'une demande de promotion, c'est en bonne partie en raison des obstacles auxquels elles font face en cours de carrière.
- ▶ **C'est parce qu'il existe une forme de plafond de verre, faisant en sorte que les femmes peinent à se hisser jusqu'au plus haut rang professoral.** Cette idée est plus générale et est elle-même liée à diverses causes. Kaufman et Colyar (2022) en identifient trois principales : le faible nombre de modèles et de mentores qui sont elles-mêmes en situation de leadership ; le sexisme du milieu ; les attentes à l'égard des femmes pour qu'elles se conforment à certains stéréotypes de genre.

## **En guise de conclusion : quelques pistes de solution**

---

Bosquet *et al.* (2014) recensent quelques pistes de solution pour favoriser une meilleure parité entre les femmes et les hommes dans les rangs professoraux les plus élevés. À court terme, les statistiques relatives aux promotions gagneraient à être systématiquement publiées, pour que les différences genrées soient plus visibles, rendant par la même occasion les processus plus transparents. Il serait aussi pertinent de rendre la candidature aux promotions automatiques après un certain nombre d'années, un peu comme c'est le cas de la demande de permanence ou d'agrégation au Québec. Les personnes ne souhaitant pas poser leur candidature pour devenir professeures titulaires (ou professeures des universités en France) pourraient alors retirer leur candidature. Le mentorat fait aussi partie des solutions proposées, et l'idée selon laquelle ce sont les personnes mentores qui devraient déposer et soutenir la candidature des personnes mentorées pour devenir professeures titulaires (ou professeures des universités) est aussi soulevée. Enfin – et il s'agit d'une action à réaliser sur le long terme – l'importance d'une éducation dans laquelle les stéréotypes de genre sont combattus est aussi abordée.

# **Thème 2**

---

**Femmes dans l'enseignement supérieur  
et dans le monde de la recherche**

*Fiches pédagogiques*

# F10

## Femmes professionnelles sensibles à la dimension du genre dans l'enseignement supérieur

*Apparaît dans la vidéo :  
Aida Torralbas Fernández*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Que comprend une formation portant sur le genre ?
2. Qu'est-ce qu'une formation portant sur le genre apporte dans la vie personnelle et professionnelle en tant qu'enseignante ou enseignant universitaire ?

### Résumé du contenu

Il s'agit de sensibiliser le corps professoral et les directions d'universités à l'importance pour les professeures et professeurs de recevoir une formation portant sur le genre à travers des expériences de vie. Cette réflexion est une façon d'aborder l'influence d'une telle formation en considérant ses acquis antérieurs et ceux qui sont consolidés en cours de formation, à propos de théories portant sur le genre et à propos de l'engagement social exigé. Cette influence est abordée en relation avec les vies personnelle et professionnelle.

### Animation

- ▶ Faire partager avec les membres du groupe une situation vécue en classe illustrant le rôle joué par des enseignantes et enseignants dans la résolution ou la non-résolution d'un conflit nécessitant une formation, portant sur le genre et l'équité, pour le résoudre. Si aucune situation de ce type n'a été vécue, il s'agit de proposer des mises en situation ou d'en faire émerger.
- ▶ Proposer une discussion sur le sujet, au-delà de la salle de classe de l'université, sur la façon dont une formation portant sur le genre aide à comprendre et à gérer des situations dans la vie sociale en général.

## **Question de discussion**

---

3. Comment les personnes étudiantes perçoivent-elles (ou accueillent-elles favorablement) le fait que leurs enseignantes et enseignants aient reçu une formation portant sur le genre?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 10.**

# F11

## Le point de vue étudiant sur la formation sensible au genre dans l'enseignement supérieur

*Apparaît dans la vidéo :  
Nuria Yulemia Claro González*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle est l'influence possible sur la vie personnelle d'une formation portant sur le genre ?

### Résumé du contenu

L'université peut contribuer à l'enseignement de valeurs universelles qui conduisent à une société dans laquelle l'équité, la diversité et l'inclusion sont présentes. Cela nécessite un corps enseignant bien préparé dans ces domaines, car, sur la base de ses connaissances et de ses expériences de vie, une équipe enseignante peut sensibiliser les personnes étudiantes aux questions, problèmes et phénomènes qui découlent des différences entre les sexes, enracinées dans la culture patriarcale qui prévaut encore à Cuba.

### Animation

- ▶ Pour sensibiliser les personnes étudiantes universitaires aux questions de genre, une question comme la suivante sert d'amorce à la réflexion :
  - Comment les personnes étudiantes perçoivent-elles (ou accueillent-elles) le fait que leurs enseignantes et enseignants aient reçu une formation en matière de genre ?

- ▶ La discussion vise à partager des expériences en termes de rôles à jouer pour viser l'équité; de l'équilibre entre vie professionnelle, vie étudiante et vie sociale; de leur rôle dans l'éducation de leur famille, dans la répartition du travail domestique et l'organisation familiale; du soutien reçu de leur famille pour favoriser la réussite de leurs études.
  - Quelles sont les actions à poser pour favoriser l'équité en salle de classe universitaire?
  - Quelles sont les solutions à mettre de l'avant pour tenir compte de différentes situations familiales tout en favorisant la poursuite des études?

### **Question de discussion**

2. Qu'est-ce que la formation en matière de genre apporte dans une vie personnelle et professionnelle en tant qu'étudiante ou étudiant, ou professeure ou professeur d'université?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 10.**

# F12

## Les promotions des professeures d'université

*Apparaît dans la vidéo :  
Audrey Groleau*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quel est le processus de promotion des professeures et professeurs d'université?
2. Comment les femmes se distribuent-elles entre les différents rangs de professeures et professeurs d'université?
3. Quelles solutions peut-on envisager pour favoriser la promotion des professeures d'université?

### Résumé du contenu

En contexte canadien, la parité entre les femmes et les hommes est presque atteinte en ce qui concerne les personnes qui travaillent à titre de professeures d'université. Il existe des rangs dans la profession. Une des particularités du rang le plus élevé – les personnes qui l'occupent sont habituellement appelées professeures titulaires – est qu'il s'atteint, dans presque tous les cas, par l'entremise d'une demande de promotion. Pour ce rang, l'écart se creuse entre les femmes et les hommes : seulement 31 % des professeurs titulaires au Canada sont des femmes selon Statistique Canada. Diverses stratégies sont possibles pour favoriser la parité entre les femmes et les hommes à tous les rangs de la profession : formation des membres de comités de sélection, mentorat, etc.

### Animation

- Amener les personnes apprenantes à lire, dans la convention collective des professeures et professeurs d'une université, les modalités du processus de promotion de cette université. Analyser ces modalités avec la lunette du genre : ces modalités favorisent-elles un genre plutôt qu'un autre? Et qu'en est-il des personnes trans ou non binaires? Y a-t-il des sections du processus de promotion qui gagneraient à être reformulées?

- ▶ Inviter les personnes apprenantes à se familiariser avec le processus de promotion, s'il est explicité, dans leur profession ou dans une profession qui les intéresse. Au besoin, il est possible de consulter des personnes qui œuvrent dans le domaine ou qui le connaissent bien. L'analyser avec la lunette du genre.
- ▶ En équipe de trois ou quatre personnes, chercher des initiatives mises en place pour soutenir différents groupes dans leur processus de promotion. Qu'est-ce que les personnes qui ont créé ces initiatives proposent-elles?

## **Questions de discussion**

4. Que pourraient faire les directions d'entreprises et d'organisations et les syndicats pour favoriser la parité à chaque rang des professeures et professeurs d'université?
5. Que pourraient faire les directions d'entreprises, syndicats, associations et ordres professionnels pour favoriser la promotion des femmes dans une profession ou un milieu donné?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 11.**



# **Thème 3**

**À propos des femmes en STIM**

*Textes*

## Des biais de genre en science<sup>1</sup>

*Vincent Larivière*

*Université de Montréal et Université du Québec  
à Montréal, Québec*

*Cassidy R. Sugimoto*

*School of Public Policy, Georgia Institute of Technology,  
Georgia, USA*

La place des femmes dans la communauté scientifique est un thème récurrent en sciences dans le milieu de la recherche et, la plupart du temps, porteur de mauvaises nouvelles. Depuis les années 1960, les sociologues des sciences ont systématiquement démontré l'existence d'un fossé entre les hommes et les femmes dans l'activité scientifique à plusieurs échelles. Par exemple, une étude (Moss-Racusin *et al.*, 2012) publiée il y a quelques années a montré que, à CV égal, les directeurs – et même les directrices – de laboratoires avaient plutôt tendance à embaucher des hommes plutôt que des femmes, les considérant plus compétents et ayant davantage de disposition à leur offrir du mentorat. De plus, les salaires offerts aux femmes étaient considérablement plus bas que ceux offerts aux hommes, particulièrement par les directrices de laboratoire. De façon analogue, dans le domaine de l'informatique, une analyse des contributions de 1,5 million de programmeurs informatiques diffusant ces dernières via la plateforme GitHub a montré que, lorsque le prénom des auteurs et auteures permet d'identifier le genre, les codes écrits par des femmes sont davantage rejetés par les projets *open source*, alors que le contraire est observé lorsque seules les initiales du prénom des auteurs et auteures sont présentées (Terrell *et al.*, 2016).

---

1. Ce chapitre est une adaptation des chroniques suivantes, publiées sur le site de l'Acfas : <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2018/10/division-genree>, <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2017/03/fin-du-fosse-genre-recherche-si-seulement-c-etait-vrai> et <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2014/03/femmes-sciences-premieres-donnees-mondiales-valident-inegalite>

Les nombreuses études à ce sujet – qui semble, bien malheureusement, inépuisable – ont montré les différentes facettes selon lesquelles les inégalités de genre s’opérationnalisent à l’échelle mondiale. Basées sur des données mondiales colligées à partir de la base de données Web of Science et d’autres sources, trois facettes sont présentées : les inégalités en termes de production, d’impact scientifique et de types de contributions.

## **Des inégalités en termes de participation**

En regardant la proportion des contributions aux articles fournis par des femmes, selon la discipline, il y a trois domaines où les femmes ont une représentation très faible : physique, génie et mathématiques. Dans chacun de ces trois domaines, il y a moins d’une femme pour quatre hommes. Suivent les domaines de la chimie et de la biologie avec environ une femme pour trois hommes. Puis pour les sciences sociales et humanités et les disciplines du domaine médical (recherche biomédicale et médecine clinique), il y a environ une femme pour deux hommes – ce ratio est d’ailleurs, à peu de choses près, celui qui est observé à l’échelle mondiale, tous domaines confondus. Enfin, il y a une zone de parité (40-60) dans les domaines des champs professionnels, des arts, de la psychologie et de la santé publique.

En comparant ces données à celles obtenues pour le Québec, dans les disciplines traditionnellement associées aux hommes – telles que les mathématiques, le génie et la physique – tant le Québec que le Canada font piètre figure, se classant derrière la moyenne mondiale. Il semble bien ici y avoir un phénomène curieux, où les femmes canadiennes et québécoises occupent une place plus importante que la moyenne dans les disciplines plus féminisées – telles la santé publique et la psychologie – mais demeurent en deçà de la moyenne dans les disciplines traditionnellement masculines. Donc, ce qui peut sembler une bonne nouvelle a priori – la recherche québécoise est dans l’ensemble plus féminisée que celle du reste du Canada et du monde – cache en fait une situation plus sombre, où les chercheuses du Québec en mathématiques, génie et physique ont une place relative moins importante que celle de leurs homologues du Canada et d’autres pays.

En termes d'impact scientifique, les données montrent que les travaux menés par des hommes et des femmes ont un impact scientifique différent. Plus spécifiquement, un aspect fort intéressant ressort de l'effet appréhendé et observé des articles des hommes et des femmes. Plus spécifiquement, en ce qui concerne les articles signés par une première auteure ou un premier auteur, l'impact moyen des revues où ils sont publiés ainsi que l'impact spécifique des articles montrent que, bien que les femmes réussissent en moyenne à publier dans des revues presque aussi citées que celles où publient les hommes – et même dans de meilleures revues en biologie, sciences de la Terre, génie et sciences sociales – les articles des femmes, dans chacune des disciplines, sont moins cités que ceux des hommes. Cela semble corroborer les travaux mentionnés en introduction qui faisaient état d'un biais en faveur des hommes : à revue égale, les travaux des hommes sont plus abondamment cités que ceux des femmes. Cela suggère également l'existence d'un « effet Matilda », documenté par Margaret Rossiter (1993) il y a près de 25 ans, à l'échelle des citations, où les articles des femmes reçoivent moins de citations que ce qui serait attendu compte tenu des revues où ils ont été publiés.

## **Les contributions genrées**

La science est un travail d'équipe. Depuis plusieurs décennies déjà, la quasi-totalité des articles en sciences médicales, naturelles et sociales sont réalisés en collaboration, et ces collaborations prennent une taille de plus en plus importante. En effet, les listes d'auteurs/d'auteures sont passées, en près de 40 ans, d'une moyenne de 1,7 à 3,6 en sciences sociales, de 2,8 à 8,3<sup>2</sup> en sciences naturelles, et de 3,6 à 11,0 en sciences médicales. Ces changements dans l'organisation du travail scientifique ont également généré certaines tensions entre l'attribution du capital scientifique aux auteurs et auteures ainsi que leur responsabilité. Ainsi, il y a deux décennies, des éditions du domaine de la médecine – où des enjeux relatifs à la responsabilité peuvent prendre une tournure dramatique – ont soutenu que l'augmentation de la collaboration avait diminué la responsabilité individuelle des auteurs et auteures, sans toutefois avoir réduit leur capital scientifique (Rennie *et al.*, 1997). Afin de rétablir cet équilibre, ces éditions ont donc suggéré aux revues savantes

---

2. Excluant la physique des particules. Lorsque cette spécialité est incluse, le nombre d'auteurs moyens par article augmente à près de 80!

de spécifier la contribution de chaque auteur et auteure à l'article. Ces énoncés ont récemment été standardisés à travers la typologie CRediT (Contributor Roles Taxonomy<sup>3</sup>), adoptée par PLOS en 2016. La typologie CRediT subdivise l'activité de recherche en 14 contributions.

## Rédaction féminine, révision masculine

L'analyse de la typologie CRediT donne une division du travail très genrée. En effet, les femmes ont 6% plus de chances d'avoir écrit le manuscrit original tandis que les hommes sont 9% plus susceptibles de le réviser – contribution généralement moins substantielle. La typologie CRediT montre également une distinction entre travail conceptuel et travail empirique. Les femmes sont 19% plus susceptibles que les hommes de contribuer à l'expérimentation et 16% plus susceptibles d'avoir contribué à la gestion des données. Les hommes, en revanche, sont plus susceptibles d'exécuter des tâches auxquelles est associée une certaine notoriété, telles que l'acquisition de financement et la supervision (43% plus susceptibles que les femmes), la contribution de ressources (+27%), les logiciels (+24%), la conceptualisation (+16%) et l'administration (+15%). Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes sont entrées dans le champ scientifique en tant que techniciennes. Près d'un siècle plus tard, elles demeurent surreprésentées dans ce rôle, alors que les hommes sont davantage associés au travail conceptuel. Et bien que les femmes soient de plus en plus présentes dans ces rôles de leadership, elles ne comptent encore que pour 25% des dernières auteures des articles savants. Les équipes de recherche sont donc principalement menées par des hommes, et le crédit associé aux découvertes leur revient de façon prédominante.

Dans l'ensemble, plusieurs facteurs contribuent à expliquer ces tendances. Parmi ceux-ci, le fait que les femmes ont généralement des responsabilités familiales plus grandes que celles des hommes, malgré les gains réalisés depuis une cinquantaine d'années. Ces responsabilités ont évidemment une influence sur leur mobilité – participation à des conférences ou à des projets internationaux, etc. – ce qui affecte leur participation aux réseaux de collaboration internationale et, en conséquence, la visibilité de leurs travaux, traduite en un taux de citations plus bas. Un second facteur est lié à la séniorité des auteurs et auteures.

---

3. <https://casrai.org/credit/>

À l'échelle québécoise, par exemple, les professeures sont trois ans plus jeunes que leurs collègues masculins, ce qui, évidemment, affecte les probabilités qu'elles soient à la tête d'équipes de recherche. Enfin, le fait que les femmes aient une participation moindre aux travaux de recherche québécois dans les domaines historiquement très masculins – mathématiques, génie et physique – pourrait être causé par l'absence de modèles féminins.

## **Conclusion**

---

Bien que les chiffres présentés ici soient des moyennes et fournissent des tendances générales ne pouvant s'appliquer aux individus, il importe de rappeler que ces grandes tendances constituent la somme des microactions de l'ensemble des membres de la communauté scientifique et, ainsi, témoignent de barrières structurelles bien réelles. La communauté scientifique – et la société en général – se prive ainsi d'une partie de ses « cerveaux » et, en conséquence, des hypothèses et domaines de recherche entiers demeurent sous-étudiés.

## Des femmes scientifiques inspirantes

*Hassi Guiberou*

*CO<sup>lab</sup> (Innovation sociale et culture numérique), Québec*

Selon une étude de l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 2021), les femmes restent considérablement sous-représentées dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) : à l'échelle mondiale, elles ne représentent que 28 % des personnes diplômées en ingénierie, 40 % des personnes diplômées en informatique et 22 % des spécialistes en intelligence artificielle. Au Canada, la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnes diplômées en ingénierie est inférieure à la moyenne mondiale, ne représentant que 19,7 %. Ce chiffre est encore plus bas à l'échelle du Québec, où il est de seulement 15 % (UNESCO, 2021). Sur le plan de la recherche dans les domaines relatifs aux STIM, seul un tiers de l'effectif est féminin. Pourtant, l'histoire et la période contemporaine abondent en femmes scientifiques qui ont contribué à changer le monde.

Une enquête de Statistique Canada (2016) portant sur la population active souligne que les femmes représentent environ 25 % des travailleurs et travailleuses du secteur des technologies, 19 % des travailleurs et travailleuses des métiers technologiques et environ 20 % des cadres dans le secteur des technologies de l'information et des communications.

Afin d'atténuer cette disparité, il est essentiel de s'attaquer à la racine du problème, notamment en mettant en place des initiatives qui visent à encourager les filles et les jeunes femmes à considérer davantage les avenues professionnelles relatives aux STIM et ultimement, à s'y orienter pour y faire carrière. Plusieurs initiatives qui visent à accroître l'intérêt féminin envers les STIM, des domaines traditionnellement masculinisés, ont vu le jour dans la dernière décennie, notamment : le parcours

Les Ambitieuses par CO<sup>lab</sup>, le Mouvement montréalais Les Filles & le code, l'organisme à but non lucratif Les Scientifines ou encore l'organisme de bienfaisance Le code des filles.

En dépit des nombreuses initiatives, les filles demeurent sous-représentées dans les STIM. L'un des facteurs à l'origine de cette sous-représentation reposerait sur l'insuffisante mise en valeur de modèles féminins inspirants. En effet, nombre de filles et de jeunes femmes ignorent que des femmes sont à l'origine de certaines des plus grandes inventions et avancées scientifiques, notamment le Wi-Fi, le Bluetooth ou encore la structure de l'ADN.

## **Portraits de femmes inspirantes**

---

Des portraits de femmes inspirantes sont proposés.

### **Ada Lovelace : la première codeuse de l'histoire de l'informatique**

S'il est vrai qu'aujourd'hui le domaine de l'informatique est majoritairement représenté par les hommes, c'est pourtant bien une femme qui a réalisé le premier programme informatique. En effet, Ada Lovelace, née Ada Byron, le 10 décembre 1815 à Londres, est reconnue comme étant la première programmeuse informatique. D'après Wikipédia (« Ada Lovelace », 2024), elle serait née d'un père poète et d'une mère aristocrate férue de mathématiques. Ada Lovelace s'intéresse très tôt aux sciences dures et aux mathématiques, deux disciplines réservées aux hommes à cette époque. Ce qui l'emmène à rencontrer le mathématicien Charles Babbage, notamment connu pour avoir inventé la calculatrice mécanique. Leur amitié les emmène ainsi à travailler sur de nombreux projets scientifiques, dont la « machine analytique », considérée comme l'ancêtre de l'ordinateur moderne. C'est à travers leur travail sur cette machine analytique qu'Ada Lovelace dresse les prémices de l'informatique en 1842, devenant ainsi la pionnière de la science informatique (Calandrelli, 2017; Femmes et Sciences Association, 2017).

## **Rosalind Franklin : la femme derrière la découverte de la structure de l'ADN**

Née le 25 juillet 1920 à Notting Hill, Rosalind Elsie Franklin est la chimiste, biologiste moléculaire et cristallographe britannique à l'origine de la découverte de la structure de l'ADN. Pionnière de la biologie moléculaire, elle est la première à formuler – dans un rapport non publié – la structure hélicoïdale de l'acide désoxyribonucléique (ADN), découverte appropriée par Watson et Crick qui accèdent à son travail. Elle joue également un rôle majeur dans la découverte du virus de la mosaïque du tabac. Ce sont ses photos de l'ADN obtenues par diffraction des rayons X et son analyse de ces données – fournies à Francis Crick et James Watson à son insu – qui leur ont fourni des indices cruciaux pour la construction de leur modèle théorique correct de la molécule en 1953 (Femmes et Sciences Association, 2017).

Rosalind meurt prématurément en 1958, sans savoir que les résultats qui vaudront à Watson et Crick le prix Nobel s'appuient sur ses travaux, dérobés à son insu (Kahn, 2003). Ainsi, Rosalind Franklin, malgré son rôle primordial, ne sera malheureusement pas récompensée.

## **Hedy Lamarr : la femme qui a inventé le Wi-Fi**

La proportion d'hommes en informatique laisse croire que ces derniers sont les pionniers dans ce domaine. Pourtant, il n'en est rien. Comme mentionné précédemment, la première programmeuse est une femme, en l'occurrence Ada Lovelace. C'est également grâce au programme d'une femme (Margaret Hamilton) que l'Homme a marché sur la Lune. C'est aussi une femme, Hedy Lamarr, qui est à l'origine du Wi-Fi et du Bluetooth. Actrice américaine, souvent surnommée « la plus belle femme du monde », Hedy Lamarr est née le 9 novembre 1914 à Vienne en Autriche. D'après le magazine hebdomadaire *TelQuel*, parallèlement à sa carrière d'actrice de cinéma, Hedy a breveté dans les années 1940 une technologie de communication appelée FHSS (*frequency-hopping spread spectrum*) ou étalement de spectre par saut de fréquence, une méthode de transmission de signaux par ondes radio qui sera longtemps utilisée par l'armée américaine. Son invention a donné naissance entre autres au GPS, au Bluetooth et enfin, au Wi-Fi (Femmes et Sciences Association, 2017).

Il existe une multitude d'autres découvertes et inventions dont des femmes sont à l'origine. Plusieurs demeurent dans l'oubli ou ne sont pas suffisamment vulgarisées. Pourtant, la valorisation de ces femmes et de leurs découvertes permettrait sans doute aux jeunes filles de s'identifier à ces dernières, et ainsi de s'orienter vers les domaines des STIM, des domaines d'avenir et prometteurs.

## **Des données statistiques sur la situation des filles et des femmes dans les études en sciences et génie**

*Claire Deschênes*

*Université Laval, Québec*

*Jessica Bélisle*

*Institut de la statistique du Québec*

*Anthony Simard*

*Audrey Groleau*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

En contexte québécois, la situation des filles et des femmes en sciences et génie est bien documentée. Le ministère de l'Éducation du Québec, la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2022), des associations et ordres professionnels – comme l'Ordre des chimistes du Québec ou l'Ordre des ingénieurs du Québec (2022) – compile et publient des données à cet égard. Des rapports et articles scientifiques permettent aussi d'obtenir ces données. Dans ce texte, un bref portrait historique et actuel de la situation des filles et des femmes en sciences et génie est brossé afin de comprendre ce qui se passe actuellement, et des pistes de solutions sont proposées.

D'un point de vue historique, la situation a évolué. À titre d'exemple, si, au seuil des années 1970, les femmes étaient presque absentes en ingénierie au Québec, 50 ans plus tard, cette représentation est de 15 %, selon l'Ordre des ingénieurs du Québec (Ordre des ingénieurs du Québec, 2002). Plus précisément, 0,1 % des personnes ingénieures étaient des femmes en 1969, alors que la représentation féminine était de 10 % en 2002 (Deschênes, 2002). L'initiative 30 en 30, à laquelle participe l'Ordre des ingénieurs du Québec, vise à ce qu'en 2030, 30 % des nouvelles personnes ingénieures soient des femmes (Ingénieurs

Canada, s. d.). C'est donc dire que la représentation des femmes en ingénierie augmente, mais qu'elle augmente encore trop lentement. La situation est semblable dans le domaine des sciences de la nature.

Aujourd'hui, les filles sont toujours minoritaires dans les programmes techniques – ceux qui mènent directement sur le marché du travail – associés aux sciences et au génie (19%), mais elles sont majoritaires dans le programme collégial préuniversitaire des *Sciences de la nature*, celui qui a été conçu pour mener à des carrières en sciences de la nature, en ingénierie, en sciences de la santé et en sciences de l'éducation (particulièrement en ce qui concerne l'enseignement des mathématiques, des sciences et de la technologie). Elles représentent en effet 55% des personnes étudiant dans ce programme (Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, 2022).

La difficulté, c'est que les inscriptions dans les programmes universitaires sont généralement toujours assez éloignées de la parité entre les femmes et les hommes. À titre d'exemple, en 2020-2021, les filles et les femmes sont très majoritaires dans les baccalauréats en sciences de la santé (78% des inscriptions), en lettres (76%) et en sciences de l'éducation (73%). En sciences de la nature, elles représentent 43% des personnes inscrites au baccalauréat. En ingénierie, 23% des inscriptions sont féminines (Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, 2022).

Il est aussi intéressant de mettre en lumière quelques situations particulières. D'abord, certains programmes de génie sont plus populaires que d'autres chez les femmes. C'est le cas des programmes techniques et universitaires de génie alimentaire, avec une représentation féminine de 58%, et de génie biologique et biomédical, avec 56%. Pour le moment, ce sont encore de petits programmes, avec peu d'effectifs au total. Les représentations féminines et masculines sont à peu près égales en génie chimique, et la proportion de femmes inscrites dans les programmes s'approche des 30% en génie civil. Les programmes de génie les moins populaires chez les filles et les femmes sont le génie électrique (13%), le génie mécanique (15%) et le génie informatique (16%). Ces trois derniers programmes sont parmi les programmes de génie comptant le plus d'inscriptions, avec le génie civil (Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, 2022).

De la même manière, la représentation féminine varie beaucoup d'un domaine des sciences de la nature à l'autre. Si les femmes sont fortement majoritaires dans les baccalauréats en sciences et technologie des aliments (80 %) et en microbiologie (71 %), elles sont beaucoup moins nombreuses dans les baccalauréats de physique et d'informatique (au maximum 25 % dans les deux cas) (Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, 2022).

## Conclusion

---

En somme, les choses s'améliorent en sciences et génie, même si les programmes d'études et les professions demeurent malgré tout genrés. Cependant, comme la représentation féminine dans les inscriptions au baccalauréat en sciences et génie au Québec évolue lentement, il est toujours nécessaire de travailler à changer la fausse perception selon laquelle ces professions seraient plus appropriées pour les hommes que pour les femmes.

Pour y arriver, il serait important, d'une part, d'améliorer les conditions de travail et l'articulation travail-famille pour les femmes scientifiques et ingénieures et, d'autre part, d'améliorer l'image de ces professions en les faisant mieux connaître et en montrant des modèles de scientifiques et d'ingénieures qui s'épanouissent dans leur carrière. Vecteurs de changement, plusieurs organismes à but non lucratif et institutions d'enseignement, soutenus par des instances gouvernementales, travaillent activement depuis les années 1980 à améliorer la situation. Récemment, ils ont souscrit à l'objectif lancé par Ingénieurs Canada d'atteindre 30 % de finissantes en génie en 2030 partout au Canada. Le *Manifeste à propos des femmes en STIM (Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)* (Lafortune *et al.*, 2022) propose également plusieurs pistes de solutions positives pour améliorer la représentation des femmes en génie, en physique et en informatique, notamment, et afin qu'elles s'épanouissent pleinement dans ces professions.

## **Les enjeux du développement de la vision spatiale chez les filles et les femmes**

*Jessica Bélisle*

*Institut de la statistique du Québec*

*Anthony Simard*

*Université du Québec à Trois-Rivières*

Il est répandu dans la société d'affirmer que les garçons réussissent davantage que les filles en mathématiques et dans les aspects compétitifs en général. Certaines caractéristiques propres à la résolution de problèmes, aux calculs et à la vision spatiale sont généralement attribuées aux garçons. Cela étant dit, il serait important de s'interroger sur les raisons de cette situation. Pourquoi les garçons sont-ils associés à ce type d'activités? Pourquoi les filles sont-elles plus facilement associées au développement de qualités sociales, artistiques et langagières que les garçons? Et finalement, comment est-il possible de changer cette situation? Il va de soi que la culture et l'éducation jouent un rôle important dans ce phénomène. « Les attentes, les représentations et les attitudes adoptées par l'entourage social (notamment par les parents, autres adultes) à l'égard des filles et des garçons sont différenciées » (Héritier, 2019). Effectivement, dès un jeune âge, les enfants se font leur propre opinion sur l'idée de genre, que ce soit les activités possibles, leurs intérêts et les possibilités pour le futur (Leaper et Friedman, 2007). De même, dès le plus jeune âge, les préférences pour les jouets stéréotypés pour un genre ou un autre apparaissent (Leaper et Friedman, 2007). Les parents sont les premières personnes intervenantes permettant aux enfants de développer certains comportements et préférences (Leaper et Friedman, 2007). Toutefois, l'influence provient de quatre sources : la famille, les amis, les médias et l'école. Plusieurs façons de changer la perception des filles à l'égard d'elles-mêmes tout comme celle de la société sont donc envisageables (Leaper et Friedman, 2007).

En s'intéressant au développement de la vision spatiale chez les garçons et les filles, il était essentiel de dresser un portrait de la situation actuelle en se posant la question : à quoi sert la vision spatiale ? La contribution de la vision spatiale dans les différents domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) est importante. La vision spatiale permet de s'orienter dans l'espace et de percevoir des objets dans son environnement. En ingénierie, cela fait référence à la conception d'éléments architecturaux, comme un pont qui débute, entre autres, via des logiciels de conception comme GénieLab ou AutoCAD. En informatique, pour la réalisation de jeux vidéo, une vision 3D bien développée est nécessaire pour visualiser l'espace.

## **Les difficultés liées à la vision spatiale**

Dans le développement de la vision spatiale, certaines difficultés surviennent. Bien entendu, les difficultés concernant la vision spatiale peuvent se manifester à la maison, dans le sport ou dans d'autres types d'activités, mais à l'école, elles se remarquent en grande partie lors de l'apprentissage de la géométrie et de l'étude des figures dans l'espace.

Une des difficultés centrales est la flexibilité visuelle (Detheux-Jehin et Chenu, 2000). La personne apprenante a habituellement besoin de plusieurs exemples pour être capable de généraliser un concept à un éventail plus large d'exemples. La représentation mentale qu'elle se fait du concept peut ne pas être assez riche si la personne apprenante n'a pas vu suffisamment d'exemples. Cette personne pourrait être limitée dans le nombre de situations dans lesquelles elle bénéficierait des connaissances et compétences liées à la vision spatiale. De plus, la difficulté d'imaginer le résultat de la transformation d'un objet (déplacement, agrandissement, rotation, déformation, etc.) augmente en fonction du nombre de transformations et de la complexité de celles-ci.

Il est également problématique pour plusieurs personnes d'interpréter une situation ou des objets et de reconnaître les figures et phénomènes géométriques qui sont en jeu (Özerem, 2012). Il est souvent nécessaire de faire abstraction de certains aspects d'un objet comme sa grandeur, sa couleur ou son matériau pour être en mesure de visualiser qu'un

bâtiment, par exemple, se décompose en plusieurs prismes. Cela nuit à ces personnes puisque pour résoudre des problèmes, il est souvent essentiel de tenir compte des propriétés des figures pour atteindre son objectif.

D'autres difficultés reliées à l'analyse des figures sont causées par une mauvaise visualisation. Habituellement, la visualisation et l'analyse viennent s'alimenter lors de la résolution d'un problème (Gal et Linchevski, 2010). Si un de ces deux pôles n'est pas suffisamment acquis, des liens pourraient ne pas se faire et la personne se retrouve alors dans une impasse. Les difficultés reliées à la vision spatiale ont donc une incidence tout au long du parcours scolaire, et même au-delà.

## **Quelques pistes de solutions**

Bien entendu, le sujet du développement de la vision spatiale chez les filles et les femmes n'est pas simple à aborder. Il y a un enjeu relié à l'enseignement et un enjeu relié au contexte social. Des pistes de solutions sont proposées en lien avec l'enseignement de la géométrie puisqu'il s'agit d'un domaine désigné pour développer la vision spatiale.

À l'école, la vision spatiale se développe principalement en géométrie, puisqu'il est demandé d'imaginer et de visualiser des formes, des environnements, des situations ou des phénomènes. Beaucoup de pistes de solutions proposées sont issues de recherches en didactique de la géométrie.

Le concept d'image ou de représentation mentale est fréquemment soulevé dans la recherche sur la visualisation (Marchand, 2004; Saint-Bauzel, 2011), avec des représentations variant de formes concrètes à abstraites, ce qui fait place à tout un spectre entre ces deux pôles. Des auteurs et auteures mettent de l'avant l'importance de développer des représentations mentales pour les appliquer ultérieurement dans des tâches géométriques. Plusieurs recommandent d'ancrer ces représentations conceptuelles dans différentes modalités sensorielles, favorisant ainsi leur accessibilité aux personnes apprenantes.

Diverses méthodes existent pour développer les habiletés de visualisation. L'expression « éducation visuelle » décrit un système d'enseignement axé sur la visualisation pour développer des modes de raisonnement visuels. Ces approches visuelles sont justifiées en soulignant que

la vue est le sens le plus sollicité et le mieux maîtrisé par la majorité des individus. Une grande charge cognitive est toutefois liée aux tâches visuelles, mais pour les atténuer, l'intégration fréquente de manipulations ou de gestes aux tâches visuelles est recommandée. Ainsi, cela permet à l'individu d'atteindre des niveaux de pensée élevés.

Les activités de manipulations, d'observations et de dessins, en deux et trois dimensions, sont citées comme des moyens essentiels pour développer la compétence de la visualisation (Belkhodja, 2007). Une recommandation fréquente consiste à inciter des personnes apprenantes à s'engager dans des activités de conversion de représentations mentales, passant d'abstractions à des représentations concrètes, et vice versa (El Habib, 2015). De plus, l'utilisation de logiciels permet l'affichage et la manipulation d'images cinétiques et transformatrices, contrairement à la méthode papier et crayon (Damboise, 2019).

## **L'influence d'aspects sociétaux sur la vision spatiale des filles et des femmes**

Les difficultés mentionnées plus tôt ne sont pas plus associées aux filles et aux femmes qu'aux garçons et aux hommes. De plus, rien n'indique que les pistes de solutions proposées fonctionnent moins bien pour les filles que pour les garçons. Cependant, la question des difficultés des filles face à ce qui a trait à la vision spatiale persiste, de même que certains préjugés. L'un des aspects investigués est le type d'éducation reçue. Effectivement, les enseignantes et enseignants peuvent influencer le fait qu'une activité, une matière ou une activité sportive soit associée à un genre plutôt qu'à un autre. Le personnel enseignant agit vraiment à titre de modèle. Également, les personnes enseignantes sont enclines à donner davantage d'attention aux élèves masculins qu'aux élèves féminins dans la classe (Leaper et Friedman, 2007).

Il y a donc lieu de se demander si le biais sur une supposée capacité moins grande des filles et femmes que les garçons et hommes à utiliser la vision spatiale est inné ou acquis. Autrement dit, est-ce que la vision spatiale est, en moyenne, dès la naissance, moins « performante » chez les filles, ou alors si c'est pendant leur enfance que les filles font moins d'activités développant la vision spatiale? L'hypothèse qu'une bonne vision spatiale soit davantage associée aux garçons qu'aux filles

par prédisposition génétique est envisagée<sup>1</sup> (Leaper et Friedman, 2007). Toutefois, des facteurs sociaux pourraient exagérer une infime prédisposition biologique, ce qui créera éventuellement une grande différence entre les genres (Halpern, 2000).

Étant donné qu'il existe une tendance à associer certaines qualités humanistes, comme la bienveillance, davantage aux filles qu'aux garçons, les adultes, dans l'environnement des filles, peuvent parfois les encourager, sans le vouloir, à des activités qui vont dans le sens de ces qualités humanistes. Par exemple, certaines activités sont plus associées au genre féminin, comme jouer à l'école, aux *Barbie*, aux poupées, bref, pratiquer des activités axées sur l'humain plutôt que sur les habiletés techniques. Il est pertinent de se rendre compte que de faire faire trop souvent ces activités aux filles peut ralentir le développement de leur vision spatiale, comme le soutiennent Leaper et Friedman (2007, p. 578)<sup>2</sup>.

Avant même de commencer l'école, les enfants prennent conscience des stéréotypes à l'égard de certaines matières. Par exemple : la pensée fréquemment véhiculée que les garçons sont meilleurs que les filles en sciences et en mathématiques (Guimond et Roussel, 2001). Cela proviendrait en partie des parents qui endossent généralement ce stéréotype culturel (Leaper et Friedman, 2007). Toutefois, lorsque les parents valorisent une éducation égalitaire, c'est-à-dire indépendante des préférences souvent associées au genre, les jeunes filles ont de bons résultats scolaires, notamment en mathématiques et en sciences (Leaper et Friedman, 2007).

---

1. « *For example, there is tentative evidence that prenatal androgen levels are positively related to the development of spatial ability (see Halpern, 2000)* » (Leaper et Friedman, 2007, p. 578).

2. « *Many of the activities favored by boys—including construction play, sports, and video games—provide them opportunities to develop their spatial abilities as well as math- and science-related skills (Serbin, Zelkowitz, Doyle, Gold, & Wheaton, 1990; Subrahmanyam & Greenfield, 1994).* »

## Conclusion

---

Puisqu'il existe une croyance populaire selon laquelle les filles et les femmes sont en moyenne moins « performantes » que les garçons et les hommes quant à la vision spatiale, il est important de se demander ce que la société peut faire pour s'assurer de ne pas nuire inconsciemment au potentiel des filles et des femmes. En effet, pour les inciter à choisir des domaines des STIM, il est essentiel de les encourager à pratiquer des activités qui développent des compétences nécessaires aux STIM, comme la vision spatiale. En plus d'améliorer son enseignement pour mieux développer la vision spatiale, des prises de conscience sont nécessaires pour que l'environnement des jeunes filles soit plus ouvert à leur laisser le libre choix de leurs activités, en améliorant leur confiance en elles et en mettant de l'avant leur intelligence analytique, leur esprit logique, leur facilité à faire des liens entre des idées ou des concepts mathématiques.

## État de situation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) au Canada

*Josée Gauthier*

*Emma Maltais*

*CO<sup>lab</sup> (Innovation sociale et culture numérique), Québec*

À l'échelle nationale, 16,8 % des PME appartiennent en exclusivité ou en majorité à des femmes (Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat [PCFE], 2023). Malgré une augmentation du nombre d'entrepreneures, les entreprises dont les propriétaires sont des femmes sont généralement plus petites que celles de leurs homologues masculins, et les secteurs qu'elles privilégient se caractérisent par plus de risques et davantage de difficultés en ce qui concerne l'obtention de financement (Ibanescu et Marchand, 2017). Quant à la proportion de femmes parmi les professionnels et professionnelles en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), elle est de 24,6 %, avec d'importantes variations selon les domaines (Statistique Canada, 2019). Celles-ci sont notamment bien représentées en microbiologie, en architecture et en biologie, alors qu'elles le sont moins en informatique, en physique et dans diverses spécialisations de génie (St-Cyr *et al.*, 2022). De cette double sous-représentation en fait émerger une troisième : la sous-représentation des femmes dans les entreprises émergentes (*startups*).

Selon *Startup Canada*<sup>1</sup>, seulement 5% de ces jeunes entreprises innovantes à fort potentiel de croissance sont fondées par des femmes. Ce faisant, celles-ci se retrouvent nettement sous-représentées dans les secteurs d'où émerge la majorité des projets entrepreneuriaux porteurs et innovants, particulièrement en informatique, en sciences et en technologies (Ibanescu et Marchand, 2017). Il est d'ailleurs deux fois plus probable qu'un homme fonde une entreprise dans l'un de ces secteurs que son équivalent féminin (Smith, 2019). Considérant que les entreprises admises comme particulièrement prometteuses sont celles qui intègrent des savoirs et savoir-faire relatifs au numérique et à l'innovation (Caranci *et al.*, 2017; Wall, 2019), l'amélioration de la représentation féminine est essentielle. Sans mesure pour améliorer la situation, les femmes risquent d'être exclues des domaines les plus porteurs, lucratifs et prometteurs du futur.

## **Les avantages économiques d'une amélioration de la représentation des femmes entrepreneures dans les STIM**

L'entrepreneuriat féminin dans les STIM constitue un levier de croissance économique majeur, notamment parce que les entreprises dont les propriétaires sont des femmes sont reconnues pour avoir un taux de croissance plus élevé que celles des hommes (Grekou *et al.*, 2018), produisant un impact positif sur l'économie, en plus d'accroître la capacité d'innovation sociétale. Aussi, l'amélioration de la représentation des femmes entrepreneures dans les STIM peut atténuer la pénurie de main-d'œuvre, particulièrement criante dans les nouvelles technologies et le numérique, des domaines ne pouvant se priver de la moitié de la population, au risque d'entraîner d'importantes conséquences économiques. Enfin, les entreprises appartenant à des femmes sont reconnues pour se concentrer davantage sur l'innovation, entre autres en matière de commercialisation (PCFE, 2023) et en matière d'amélioration des processus organisationnels.

---

1. Voir : <https://madeinca.ca/startup-statistics-canada/>

## **Pistes d'action pour améliorer la sous-représentation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM**

---

La réalisation d'une importante revue de littérature réalisée par CO<sup>lab</sup> (2020) a permis de faire ressortir diverses pistes d'action pour accroître la représentation féminine en entrepreneuriat dans les STIM. L'ensemble des pistes ont d'ailleurs été confirmées par des collectes de données sur le terrain. Voici quelques-unes d'entre elles :

- ▶ Améliorer la formation au primaire et au secondaire, en offrant des contenus pédagogiques contextualisés et en adéquation avec les besoins de la relève féminine, car leur sous-représentation dans la création d'entreprises émergentes (*startups*) (entreprises émergentes) trouve en partie sa source en amont, lors de la formation dans les domaines associés aux STIM (Mouvement des accélérateurs d'innovation du Québec [MAIN], 2020) ;
- ▶ Mettre en valeur et promouvoir des modèles féminins accessibles et variés afin de permettre à la relève féminine de s'identifier et de se projeter à travers eux ;
- ▶ Créer des réseaux et des espaces destinés aux femmes œuvrant dans ces domaines afin de leur permettre de se retrouver entre elles et de se propulser individuellement et collectivement ;
- ▶ Renforcer le sentiment de confiance des femmes et normaliser le droit à l'erreur afin d'améliorer leur perception d'auto-efficacité et leur confiance quant à leurs compétences ;
- ▶ Revoir les sources de financement, encore traditionnelles : institutions financières, prêts et subventions, financement offert par des organismes de développement particuliers, quelques fonds d'investissement avec des critères particuliers (femmes, immigrants, immigrantes, jeunes, etc.) et très peu de capital de risque (MAIN, 2020) ;
- ▶ Favoriser l'acquisition de compétences du futur, notamment celles relatives au leadership, à l'esprit entrepreneurial, au numérique, à l'innovation et à la créativité.

## **Des parcours innovants pour améliorer la représentation féminine en entrepreneuriat dans les STIM**

---

C'est en réponse aux enjeux mentionnés précédemment et en s'inspirant des pistes d'action préalablement citées que sont nées deux initiatives phares du CO<sup>lab</sup> : Les Ambitieuses et Les Astucieuses.

Le parcours Les Ambitieuses, créé en 2020, est un parcours parascolaire destiné aux filles de niveau secondaire qui a pour objectif de leur faire découvrir les STIM, de favoriser leur esprit entrepreneurial et leur leadership. Reconduit trois fois, le parcours vise notamment à créer et à diffuser des contenus pédagogiques contextualisés (Bruyère *et al.*, 2014; Hasni et Potvin, 2015), surtout orientés vers l'utilité sociale de ces domaines, à mettre en valeur et à promouvoir des modèles féminins accessibles et diversifiés (Lafortune *et al.*, 2022), à accroître l'acquisition des compétences du futur, surtout la compétence numérique, ainsi qu'à créer des espaces innovants qui leur permettent de se retrouver entre elles (Collet, 2019; Duru-Bellat, 2010; Gausse, 2016). Depuis 2023, le parcours est accessible à l'ensemble des écoles secondaires du Québec, par le biais d'une plateforme virtuelle.

Le parcours Les Astucieuses, créé en 2020, est quant à lui destiné aux étudiantes de niveau collégial et universitaire qui étudient dans un programme relatif aux STIM. Celui-ci vise à développer leur leadership et leur esprit entrepreneurial, à créer leur réseau d'affaires, à développer leur idée de projet ainsi qu'à expérimenter et à modéliser. L'objectif de ce parcours, reconduit deux fois, est de stimuler l'intérêt entrepreneurial de ces jeunes femmes et ultimement, de favoriser l'entrepreneuriat féminin dans les STIM. Ce parcours, offert par une facilitatrice, est uniquement accessible au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Des démarches sont en cours afin de favoriser son déploiement vers d'autres régions.

## **Conclusion**

---

Bien qu'ils ciblent des publics différents, ces deux parcours permettent aux participantes d'avoir une importante prise de contrôle quant à leurs apprentissages, de favoriser un processus d'autoévaluation des compétences, de se responsabiliser et de s'autonomiser face à leurs apprentissages ainsi que de développer leur compétence numérique, leurs connaissances des STIM et de l'entrepreneuriat. Ces parcours semblent prometteurs pour favoriser des environnements équitables, diversifiés et inclusifs dans ces domaines, et plus largement, dans la société actuelle et future.

## **Entrepreneuriat et femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) : promouvoir le développement des compétences du futur et du leadership féminin dès l'école secondaire**

*Josée Gauthier*

*Emma Maltais*

*CO<sup>lab</sup> (Innovation sociale et culture numérique), Québec*

Dans le contexte actuel et futur, marqué par l'utilisation accrue du numérique et des outils technologiques, il est essentiel de sensibiliser et de valoriser les domaines y étant associés, en portant une attention particulière aux filles et aux femmes. Parmi les divers domaines qui s'y rattachent, certains sont généralement admis comme particulièrement attrayants et porteurs, entre autres les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Toutefois, les formations et emplois associés aux STIM se caractérisent par une sous-représentation et une sectorisation féminine. En effet, les femmes sont bien représentées dans certains domaines (microbiologie, biologie, etc.), alors qu'elles le sont nettement moins dans la majorité d'entre eux, surtout en informatique, en physique et dans diverses disciplines du génie (St-Cyr *et al.*, 2022). De manière générale, les femmes constituent d'ailleurs moins de 25 % des professionnels et professionnelles en STIM (Statistique Canada, 2019). Ainsi, malgré une augmentation de l'effectif féminin dans certains domaines, leur proportion demeure moindre dans les domaines les plus prometteurs pour l'avenir du Canada (Lafortune *et al.*, 2022). D'ailleurs, la majorité des *startups*, c'est-à-dire des jeunes entreprises innovantes avec un fort potentiel de croissance (Mouvement des accélérateurs d'innovation du Québec [MAIN], 2020) sont créées

par des personnes ayant étudié en STIM. Par conséquent, les femmes sont rares dans les domaines d'où émergent les projets entrepreneuriaux porteurs et innovants, comme en informatique, en sciences et en technologie (Ibanescu et Marchand, 2017). Pour des raisons économiques et éthiques, il est nécessaire d'accroître la présence féminine dans les STIM et en entrepreneuriat dans ces domaines.

Une recherche en cours du CO<sup>lab</sup>, un centre de recherche et d'innovation qui a la mission de réaliser, d'expérimenter et d'accompagner des projets d'appropriation des technologies afin d'accroître les capacités et les compétences numériques des personnes, des entreprises et des collectivités, souhaite identifier les changements vécus sur le plan des compétences et des aspirations de participantes, en décrivant la trajectoire évolutive de leurs compétences, tout au long du projet. À cela s'ajoute la volonté de mesurer et de décrire l'influence de celui-ci sur leurs aspirations professionnelles. Le projet a pour ultime objectif de modéliser une démarche de formation favorisant le développement des compétences du futur auprès de la relève féminine.

## **Les Ambitieuses, un parcours novateur pour les filles**

Le projet Les Ambitieuses consiste en un parcours parascolaire ou de concentration, destiné aux filles du 2<sup>e</sup> cycle du secondaire (15-16 ans), qui vise à accroître leur représentation dans les emplois liés aux STIM et en entrepreneuriat dans ces domaines, tout en favorisant le développement des compétences du futur, surtout la compétence numérique et le leadership. Le projet vise notamment à créer et à diffuser des contenus pédagogiques contextualisés, en adéquation avec les besoins de la relève féminine. Il vise aussi à mettre en valeur et à promouvoir des modèles accessibles et variés afin de permettre aux filles de s'identifier et de se projeter à travers ces femmes inspirantes. Le projet vise aussi à créer des espaces destinés aux filles afin d'améliorer l'offre d'activités leur étant offertes, tout en leur permettant de se retrouver entre elles et de se propulser individuellement et collectivement.

## **Des approches adaptées pour un impact décuplé**

En raison du groupe ciblé, les contenus sont créés selon une approche contextualisée, donc authentique, ainsi que selon une approche inclusive dans un souci d'intéresser une diversité d'élèves, surtout les filles. Tout au long de la démarche, celles-ci ont accès à une communauté de femmes entrepreneures et de femmes œuvrant dans les STIM. Les activités se déroulent sous la forme d'entrevues, de capsules immersives dans des milieux de travail, de balados, de capsules vidéo et de jeux interactifs. Les participantes sont amenées, d'une séance à l'autre, à manipuler des outils technologiques et à développer de nouvelles connaissances et compétences par le biais de diverses méthodes d'apprentissages.

## **Deux versions d'un même parcours**

Le parcours comprend deux formules : complète ou exploratoire. Le parcours complet s'échelonne sur 13 semaines, à raison de deux séances par semaine, d'une durée de 60 minutes chacune. Cette version offre une programmation complète en lien avec tous les domaines des STIM. Les activités se déroulent sous différentes formes : activités pratiques et théoriques sur les STIM, activités réflexives, création et expérimentation en lien avec le numérique, élaboration d'un projet entrepreneurial, renforcement du leadership et autres. Le parcours exploratoire s'échelonne sur six semaines, à raison de deux séances par semaine, d'une durée de 60 minutes chacune. Cette version offre une vue d'ensemble des STIM. Les activités prennent plusieurs formes : activités pour découvrir les STIM, introduction à la programmation, développement d'un projet entrepreneurial, renforcement du leadership et plus encore.

## **Une trajectoire évolutive des compétences et des aspirations professionnelles**

Les données recueillies dans le cadre d'une cohorte expérimentale permettent d'ores et déjà de constater divers impacts positifs : désir de faire carrière en STIM, volonté d'être entrepreneure, progression des connaissances relatives à l'entrepreneuriat et aux STIM, renforcement des capacités de leadership, développement substantiel de la compétence numérique, etc. Les données permettent de croire que le parcours

influence les aspirations professionnelles des participantes, notamment en leur permettant d'explorer de nouvelles avenues professionnelles, en leur donnant l'occasion de mieux comprendre les possibilités offertes par l'entrepreneuriat, en leur permettant de se rendre compte que les femmes peuvent faire carrière dans les mêmes domaines que les hommes, en leur permettant de déployer leur leadership ou encore, en illustrant clairement l'utilité sociale des STIM.

## **Conclusion**

---

En somme, le parcours Les Ambitieuses vise à maintenir ou à accroître le nombre d'inscriptions féminines dans les programmes de formation ciblés, à renforcer l'intention des filles et des jeunes femmes de se diriger vers les métiers et professions liés aux STIM ou vers l'entrepreneuriat et ultimement, à améliorer la représentation féminine dans les domaines des STIM et en entrepreneuriat dans ces mêmes domaines. Que ce soit en matière d'acquisition de connaissances sur les STIM, d'éveil entrepreneurial, de renforcement du leadership, de développement des compétences du futur, surtout la compétence numérique, Les Ambitieuses, par CO<sup>lab</sup>, est un parcours innovant qui influence positivement et concrètement la trajectoire de vie des jeunes filles du 2<sup>e</sup> cycle du secondaire, et par le fait même, toute la société.

## La fracture numérique genrée : cadre conceptuel et résultats de recherche

*Amina Yagoubi*

*AKY-Conseils, Québec*

Le cadre conceptuel de la recherche sur la fracture numérique chez les jeunes (Yagoubi, 2020) repose sur plusieurs concepts clés. Il met en évidence l'extension de la fracture sociale, qui entraîne une division des jeunes internautes en catégories telles que les « info-pauvres » et les « info-riches », ainsi que les non-utilisateurs/non-utilisatrices et les utilisateurs/utilisatrices (Brotcorne *et al.*, 2009). Cette division découle en partie des inégalités en termes de capital social et culturel (Bourdieu, 1996; Bourdieu et Passeron, 1970), qui influencent l'accès des jeunes à Internet et leurs pratiques numériques (Yagoubi, 2020). De plus, la fracture numérique genrée (Auray, 2002; Brotcorne *et al.*, 2009; Frenkel, 1990; Gillard *et al.*, 2008; Hafkin et Taggart, 2001; Hargittai, 2002; Honey *et al.*, 1991; Kling, 1998; Octobre, 2014; Turkle, 1998; Vered, 1998) est caractérisée par un « nouveau clivage » opposant une « culture de filles » à une « culture de garçons » (Octobre, 2014). Cela souligne l'importance du rôle que joue le milieu social dans la compréhension des clivages numériques, notamment en ce qui concerne les inégalités de genre (Gillard *et al.*, 2008; Hafkin et Taggart, 2001), ainsi que les disparités en matière de connaissances et de compétences numériques (Hargittai, 2002; Kling, 1998).

D'un point de vue empirique, les résultats d'une enquête sur la fracture numérique des jeunes mettent en évidence des différences marquées entre la culture numérique des jeunes filles (JF) et celle des jeunes hommes (JH). Voici le tableau 1 comparatif mettant en lumière les principales différences entre les usages numériques des Jeunes Filles (JF) et des Jeunes Hommes (JH).

Usages numériques	Jeunes Filles (JF)	Jeunes Hommes (JH)
Créativité numérique	Plus créatives	Axés sur la technologie
Usage principal d'Internet	Travailler (67,8%)	Découvrir et se faire connaître (19,7%)
Communication en ligne	Prédominante (81,2%)	Moins axés sur la communication (72,8%)
Réseaux sociaux	Actives, notamment sur Facebook, Snapchat, Instagram (26,2%)	YouTube est plus populaire (70%)
Engagement dans des groupes en ligne	Présent (31%)	Moins fréquent (17,3%)
Préoccupation pour la confidentialité en ligne	Élevée (71,8%)	Importante (70,5%)
Intérêt pour les compétences numériques créatives	Manipulation d'images, vidéos, création de blogues (43%)	Moins axés sur la créativité numérique (11,4%)
Implication dans les jeux vidéo	Moins impliquées (26,2%)	Très impliqués (61,8%)
Visionnement d'événements sportifs en ligne	Moins fréquent (6%)	Plus fréquent (27,6%)
Respect de la vie privée en ligne	Important (48%)	Très important (60,6%)
Compétences techniques	Moins axées sur le codage, la programmation (16,1%)	Forte orientation technique (31,9% pour le codage, 43,7% pour la programmation)
Développement de compétences technologiques	Moins fréquent (22,1%)	Plus fréquent (33,1%)
Maîtrise des technologies	Bonne maîtrise des médias sociaux et de la communication numérique	Maîtrise des technologies plus approfondies

**Tableau 1** | Comparaison entre les usages numériques des Jeunes Filles (JF) et des Jeunes Hommes (JH)

En résumé, les JF se distinguent par leur approche créative et communicative du numérique, tandis que les JH se concentrent davantage sur l'exploration, les jeux vidéo et le développement de compétences techniques avancées. Les perceptions des JF ou des JH des clivages numériques de genre mettent en évidence plusieurs thèmes qui éclairent les défis auxquels les JF sont confrontées. Voici les différents points perçus par les JF fournis dans le tableau 2 ci-dessous :

Thèmes ressortis	Perceptions des JF
Pression à suivre les amies	Forte pression sociale pour aligner leurs choix sur ceux de leurs amies. Alexia : <i>Les filles veulent être tout le temps comme leurs amies, elles suivent les mêmes voies qu'elles.</i>
Stéréotypes de genre liés aux jeux vidéo	Perception que les jeux vidéo sont majoritairement préférés par les garçons, renforçant les stéréotypes de genre. Christina : <i>C'est plus les gars qui préfèrent les jeux vidéo que les filles.</i>
Modèle d'inspiration	Certaines jeunes filles voient leur engagement numérique comme une opportunité de servir de modèle pour encourager d'autres filles à s'impliquer. Aurélie : <i>Ça fait : Wow on montre le chemin!</i>
Stéréotypes négatifs liés à l'informatique	Stéréotypes erronés associés aux informaticiens comme étant isolés et solitaires, ce qui peut dissuader les filles de s'engager. Lisandre : <i>L'image que j'avais d'un informaticien c'est quelqu'un qui est toujours seul dans son sous-sol...</i>
Expériences de sexisme	Expériences de sexisme et de traitement inégal dans les domaines des STIM, pouvant inciter les jeunes filles à changer de voie. Juliette : <i>C'est sexiste, les femmes sont pas super bien traitées... elles n'ont pas senti qu'elles avaient leur place alors elles ont changé.</i>

**Tableau 2** | Perceptions des JF et des JH des clivages numériques de genre

Les résultats d'une enquête menée auprès de femmes travaillant avec les technologies et le numérique (Yagoubi, 2022) et les témoignages de jeunes hommes mettent également en évidence plusieurs thèmes liés à leur perception des clivages numériques de genre :

Thèmes ressortis	Perceptions des JH
Inégalité de genre dans les programmes techniques	Observation de la faible présence féminine dans ces programmes d'études, suggérant une prédominance masculine. Ben : <i>On a seulement deux femmes dans mon programme... les femmes ne sont pas intéressées par la technologie.</i>
Préférences pour d'autres domaines	Remarque que les femmes semblent être davantage intéressées par d'autres domaines d'études, notamment les sciences de la nature. Manu : <i>Les sciences de la nature les intéressent plus.</i>
Changement progressif	Constat d'une augmentation progressive de la présence féminine dans les programmes techniques au fil des années, bien que la parité ne soit pas encore atteinte. Manu : <i>Les deux dernières années, on a eu plus de femmes qui sont entrées.</i>

**Tableau 3 |** Thèmes liés à des perceptions des clivages numériques de genre

En résumé, les témoignages reflètent la persistance de stéréotypes de genre dans le domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) ; toutefois, des signes d'évolution apparaissent vers une plus grande diversité de genres à venir dans certains domaines techniques.

En conclusion, la recherche sur la fracture numérique chez les jeunes souligne l'impact du capital familial et social sur les inégalités de genre en matière numérique. Les jeunes filles sont influencées par le milieu familial, tandis que les jeunes hommes bénéficient d'une culture numérique axée essentiellement par la socialisation autour de la technologie et des jeux vidéo (Yagoubi, 2020). Ces facteurs contribuent à la persistance

des disparités de genre dans le domaine numérique. L'autonomisation des femmes dans les domaines technologiques reste cruciale pour atteindre l'égalité des genres, tandis que la créativité stimule quant à elle la volonté d'apprendre et se dépasser. Le leadership et l'*empowerment* féminin (autonomisation des femmes) inspirent d'autres femmes à s'intéresser aux STIM, et l'équité numérique garantit un accès égal aux opportunités numériques, favorisant ainsi un environnement inclusif d'équité (Lafortune *et al.*, 2022, texte 23). Du fait des considérations socioéconomiques, il devient impératif que, dans l'univers professionnel actuel, technologique et numérique, les femmes occupent une place égale à celle des hommes. En conséquence, il est essentiel de mettre en œuvre une éducation au numérique en direction des jeunes filles de manière stratégique et novatrice, et ce, dès leur plus jeune âge. Cette démarche vise à favoriser un modèle de société inclusive, fondé sur les principes d'équité (Lafortune *et al.*, 2022, texte 23). Finalement, pour favoriser la participation des femmes dans les carrières technologiques, il est essentiel de travailler collectivement pour déconstruire les biais et surmonter les obstacles qui les entravent.

## **La fracture numérique genrée : contexte international et national**

*Amina Yagoubi*  
*AKY-Conseils, Québec*

En 2015, à l'échelle de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), seulement 23 % des personnes diplômées détenaient un diplôme dans les domaines des sciences naturelles, de l'ingénierie ou des technologies de l'information et de la communication (TIC). Une analyse effectuée par l'OCDE en 2018 a mis en lumière que les compétences en TIC jouaient un rôle prépondérant dans l'explication des disparités salariales entre hommes et femmes. Cette inégalité salariale était particulièrement marquée au Japon, où elle dépassait les 25 %, suivie du Canada avec un écart d'environ 15 %, de la France avec un écart d'environ 10 % et du Danemark avec un écart supérieur à 5 %. En revanche, la Turquie affichait le taux le plus bas en matière d'inégalités salariales liées aux compétences en TIC. Il convient de souligner l'importance cruciale de la formation et de l'acquisition de compétences en TIC, à la fois pour les femmes et pour les pays, étant donné que les femmes ne représentent qu'environ 30 % des personnes diplômées dans les domaines des sciences naturelles, de l'ingénierie et des TIC au sein de l'OCDE, ce qui constitue une disparité significative (OCDE, 2018b).

## Situation au Québec

---

En ce qui concerne le Québec en 2019-2020, il est notable de constater que les femmes étaient en sous-effectif dans les programmes techniques offerts par les cégeps et les collèges<sup>1</sup>, en particulier dans les domaines des sciences et de l'ingénierie (SG). Les taux de participation étaient de 13 %, 11 % et 7 % respectivement dans les secteurs de l'aéronautique, du génie mécanique et industriel, et de l'électronique et de l'informatique (St-Cyr *et al.*, 2022). À l'université, une légère augmentation est observée relativement à la présence féminine, atteignant 43 % dans les domaines des sciences pures et appliquées au niveau du baccalauréat (au Québec, premier cycle universitaire équivalent à la licence). Dans le domaine de l'ingénierie, les femmes représentaient 23 % de la population étudiante au baccalauréat, 28 % au niveau de la maîtrise et 27 % au doctorat (St-Cyr *et al.*, 2022). Cependant, des disparités persistent dans certaines disciplines, telles que l'informatique, la physique et les mathématiques, où les taux de participation des femmes demeurent faibles (respectivement 19 %, 23 % et 34 % au baccalauréat). De plus, entre 2007 et 2020, la présence féminine a connu une baisse de 12 % dans le domaine des probabilités et des statistiques (St-Cyr *et al.*, 2022). La sous-représentation des femmes persiste également en ingénierie, bien que certains domaines enregistrent des améliorations. Par exemple, en 2019-2020, les données indiquent des taux de participation de 13 % en génie électrique au baccalauréat, 24 % à la maîtrise et 21 % au doctorat (St-Cyr *et al.*, 2022).

## Projets québécois

---

Plusieurs projets au Québec visent à réduire les inégalités de genre dans les domaines des STIM. Les initiatives soutenues par le gouvernement comprennent la promotion des STIM auprès des filles, l'encouragement à suivre des formations techniques, la promotion de l'égalité professionnelle des scientifiques et l'élimination des discriminations de genre (MESI, 2016). Les jeunes internautes, parfois erronément perçus comme des experts numériques, ont des faiblesses en ce qui concerne leur culture numérique et leur culture de l'information (Bourdelloie,

---

1. Au Québec, les cégeps et les collèges représentent le préuniversitaire et accueillent des jeunes généralement entre 17 et 21 ans.

2012). En effet, bien que ces jeunes sachent utiliser des plateformes telles que Facebook et Instagram sur leurs téléphones intelligents et leurs tablettes, plusieurs rencontrent des difficultés, par exemple, lorsqu'il s'agit de le faire depuis un ordinateur, et des garçons comme des filles tendent à confondre navigateur et moteur de recherche. Leurs compétences numériques et techniques restent limitées (Bousquet, 2015). De surcroît, les adolescents et adolescentes qui consacrent une part significative de leur temps de loisirs en ligne, que ce soit sur les médias sociaux, en visionnant des films ou en jouant, s'exposent à des vulnérabilités numériques, comme l'a souligné l'OCDE en 2018 (OCDE, 2018a).

## Participation citoyenne féminine

*Audrey Groleau*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Dans le domaine de l'éducation aux sciences et à la technologie, il est notamment visé d'amener les personnes apprenantes à comprendre les questions de la vie quotidienne ou d'actualité liées aux technosciences, à réfléchir et à se documenter à leur sujet, à se construire une opinion au contact d'autres personnes, à prendre part aux débats et aux processus de prises de décisions et à poser des actions sociales pour le bien commun. Cette manière de concevoir les visées de l'enseignement et de l'apprentissage des sciences et de la technologie est désignée de diverses manières (qui ne sont pas tout à fait identiques, mais qui ont en commun d'aller en ce sens) : éducation citoyenne aux sciences (Albe, 2009), perspective démocratique de l'enseignement des sciences et de la technologie (Barma et Guilbert, 2006) et éducation aux sciences et à la technologie activiste (Bencze et Carter, 2011).

Dans tous les cas, ces pensées s'éloignent de l'idée, qui a perduré trop longtemps, selon laquelle ce sont les élites – personnes scientifiques, ingénieures ou politiciennes – qui devraient agir à titre de personnes qui décident dans les choix de société relatifs aux sciences et à la technologie. Au contraire, il est préférable d'encourager la participation citoyenne de toutes les personnes, et en particulier des femmes, en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM). L'école cherche, dès le primaire, à ce que les jeunes développent des capacités scientifiques, technologiques, mais aussi langagières, politiques, citoyennes et ainsi de suite. Plus encore, elle veille, dans cette manière de concevoir l'éducation scientifique et technologique, à ce que les personnes apprenantes se considèrent comme des interlocutrices légitimes et comme des citoyennes à part entière (et non comme de *futures* citoyennes) lorsque vient le temps de s'informer, de réfléchir, de décider et d'agir.

Dans ce contexte, il est bon de s'inspirer de filles et de femmes qui ont su contribuer de manière positive et significative à des questions scientifiques et technologiques qui les intéressent (Arseneau *et al.*, 2023). Au cours des dernières années, Greta Thunberg, une jeune Suédoise préoccupée par les changements climatiques, a su attirer l'attention sur l'importance de prendre des mesures plus musclées pour lutter contre les changements climatiques d'une part, et d'autre part, d'amener les jeunes à poser des actions sociales dans leur milieu, en particulier à participer à des manifestations pour forcer les gouvernements à aller en ce sens (Leblanc, 2019). Pour ce faire, elle a d'abord manqué ses cours un jour par semaine pour manifester pour le climat. De plus en plus de jeunes se sont joints à elle et, de fil en aiguille, les médias se sont intéressés à son travail militant. Elle est devenue une figure incontournable du mouvement de lutte contre les changements climatiques.

La citoyenne Véronique Lalande a quant à elle fait émerger dans la sphère publique la question de la pollution métallique de l'air dans les quartiers centraux de la ville de Québec (Pouliot, 2015). En octobre 2012, alors qu'elle était en congé de maternité, elle a remarqué que les objets entourant sa maison, y compris la poussette de son enfant, étaient couverts d'une poussière rougeâtre. Elle a alerté les autorités, recueilli des échantillons de poussière et les a fait analyser. Avec son conjoint Louis Duchesne, elle a mené une véritable enquête citoyenne pour déterminer l'origine et la nature de la poussière, pour documenter les épisodes de dispersion de poussière, puis pour exiger des modifications aux normes d'émission des poussières et les pratiques d'entreposage de certains métaux.

Le collectif Mères au front<sup>1</sup> a été lancé par les artistes et militantes bien connues en contexte québécois, Anaïs Barbeau-Lavalette et Laure Waridel. Il regroupe bien sûr des mères et des grands-mères, mais aussi de nombreuses autres personnes, qui souhaitent mener des actions sociales pour protéger l'environnement et offrir un monde meilleur aux générations futures. Parmi les actions actuelles du collectif, il y a la lutte contre la pollution à l'arsenic à Rouyn-Noranda, une ville minière, et le projet Porte-Voix, qui invite les artistes membres du collectif à donner une tribune, dans le contexte d'entrevues médiatiques, de la réalisation d'œuvres d'art, etc., aux idées et travaux d'une personne scientifique qui cherche à rendre le monde plus juste et plus sain.

---

1. [www.meresaufront.org](http://www.meresaufront.org)

On le voit bien avec ces trois cas : les exemples de participation citoyenne féminine sont nombreux et variés. Des filles et des femmes de tous les âges, œuvrant individuellement ou collectivement, dans des groupes mixtes ou principalement composés de femmes, s'intéressant à des problématiques locales, régionales ou à grande échelle, parviennent à apporter des changements positifs à des situations qui les préoccupent. Il est possible de constater qu'elles portent souvent leur attention sur des problématiques liées à la santé, à l'environnement ou au bien-être des générations futures, ce qui n'est pas étonnant sachant que ce sont aussi les aspects des sciences et de la technologie qui attirent le plus souvent les filles et les femmes (Lafortune *et al.*, 2022).

## **Conclusion**

---

Dans ce contexte, il reste à encourager l'école et ses actrices et acteurs à continuer de favoriser un enseignement des sciences et de la technologie qui outille toutes les personnes en vue d'une participation citoyenne dans leur milieu ; à inviter les filles et les femmes à poser des actions sociales lorsqu'il est question d'enjeux scientifiques et technologiques qui les intéressent ; à soutenir les actions de toutes les personnes qui cherchent à favoriser le bien-être des individus, des environnements et des sociétés lorsqu'il est question de sciences et de technologie.

## **Philosopher sur les mathématiques pour déjouer les préjugés à propos de la valeur des femmes dans un travail lié aux mathématiques**

*Anne Roy, professeure  
Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Pour un avenir égalitaire pour les femmes dans des domaines à forte composante mathématique, il sera important d'éduquer les jeunes filles, mais aussi les jeunes garçons, dans un contexte où les préjugés et les mythes à l'égard des deux sexes n'existent pas. Pour ce faire, une approche didactique et philosophique est proposée, permettant un dialogue au sein d'une communauté de recherche philosophique. Les thèmes suivants sont abordés :

1. fondements théoriques et principes fondamentaux d'une telle approche;
2. caractéristiques d'un dialogue philosophique;
3. définition d'une communauté de recherche philosophique;
4. étapes de la démarche méthodologique de l'approche didactique et philosophique en mathématiques;
5. idée de discussion à propos d'une approche didactique et philosophique en mathématiques.

## **Fondements théoriques et principes fondamentaux des approches philosophiques en mathématiques**

---

L'adaptation de l'approche « Philosophie pour enfants » aux mathématiques a été développée au Québec en 1993 par Marie-France Daniel, Louise Lafortune et Richard Pallascio pour des élèves de la fin du primaire et du début du secondaire. À l'instar de son ancêtre, la « Philosophie pour enfants », son adaptation aux mathématiques (PPEM) est basée sur une épistémologie de l'apprentissage socioconstructiviste et une philosophie de l'éducation pragmatiste (Daniel *et al.*, 1996). Ainsi, la construction personnelle du sens, la motivation intrinsèque et la prise en compte de l'expérience de la personne apprenante sont indispensables pour parvenir à réaliser un apprentissage significatif en mathématiques, au moyen du dialogue en communauté de recherche philosophique. Une autre approche philosophique en mathématiques a été développée pour intervenir en formation à l'enseignement. Il s'agit de l'approche didactique et philosophique en mathématiques (ADPM) que Anne Roy (2005) a créée en s'inspirant des principes de la PPEM, tout en adaptant la démarche méthodologique à des enseignantes et enseignants en formation initiale et continue.

## **Caractéristiques d'un dialogue philosophique**

---

Les personnes qui dialoguent de manière philosophique : essaient de trouver des hypothèses de solutions; construisent leurs interventions les unes sur les autres; s'écourent mutuellement; se critiquent de façon constructive; trouvent des contre-arguments; font des déductions, réfléchissent, justifient leurs doutes; apportent des nuances dans leurs réponses; doutent; apportent des arguments nouveaux, trouvent diverses hypothèses; donnent des justifications à leurs opinions, s'autocorrigent; s'autocritiquent; tiennent compte du contexte; etc. (Lipman, 1995).

## **Définition d'une communauté de recherche philosophique**

---

Selon Daniel (2005), la communauté de recherche philosophique trouve son fondement dans la pédagogie socratique et elle se caractérise par le dialogue philosophique. Le dialogue en communauté de recherche philosophique invite les participantes et participants à la reconstruction du discours personnel et social; ce dialogue suppose une recherche d'échanges significatifs entre pairs, valorisant l'intersubjectivité et le pluralisme; il n'est pas synonyme de parler ou de converser. L'objectif ultime du dialogue philosophique est le développement d'une pensée complexe (Lipman, 1995). Cette pensée peut aussi être nommée pensée réflexive, laquelle inclut une pensée critique, créative et responsable (Roy, 2005).

## **Étapes de la démarche méthodologique d'une approche philosophique en mathématiques**

---

1. Lecture d'un texte rédigé de manière philosophique ou énonciation d'une mise en situation problématique liée à l'enseignement des mathématiques;
2. Formulation de questions;
3. Choix d'une question pour la discussion;
4. Réflexion personnelle avant la discussion;
5. Discussion en communauté de recherche philosophique;
6. Réflexion personnelle après la discussion.

## **Idee à propos d'une approche didactique et philosophique en mathématiques : la formation d'une équipe mixte**

---

Rosalie enseigne en deuxième secondaire et elle a l'habitude de former elle-même les équipes de travail dans ses classes. Un jeudi après-midi, troisième période, elle explique les consignes pour le prochain travail à

accomplir sous la forme d'un projet coopératif. Toutefois, comme ses élèves ont eu un bon comportement lors des deux dernières semaines, Rosalie décide de laisser ses élèves choisir leur coéquipière ou coéquipier en formant des équipes de deux. En circulant dans la classe, elle s'aperçoit étonnamment que deux élèves n'ont pas de partenaire. Pour résoudre la situation, Rosalie s'approche de Mathieu et lui propose à voix basse de se placer avec Émilie pour réaliser le projet. Mathieu lui répond sèchement : « Non, je ne veux pas me placer avec une fille ». En tant qu'enseignante ou parent, que faites-vous pour régler ce problème ?

## **Conclusion**

---

À l'instar de Pallascio et Lafortune (2000), il sera convenu pour terminer ce texte que dans un contexte de communauté de recherche philosophique en mathématiques, les filles ont l'occasion de développer de nouvelles habiletés de pensées réflexives et des attitudes critiques à l'égard de l'éducation mathématique. Elles peuvent également, selon Roy (2008), reproblématiser les problèmes soulevés en interrogeant leur pertinence, reconceptualiser les notions mathématiques en faisant des distinctions conceptuelles, apprendre à argumenter en justifiant leur point de vue. Ainsi, elles peuvent coconstruire du sens vis-à-vis des questions mathématiques et scientifiques. Elles peuvent, surtout en philosophant sur les mathématiques et les sciences, déjouer les mythes, croyances et préjugés souvent entretenus par les jeunes à l'égard de ces disciplines (Lafortune *et al.*, 2002). Par la même occasion, selon cette dernière référence, les filles peuvent aussi développer des réactions plutôt positives à l'égard de ces disciplines, ce qui pourrait être un premier pas pour les amener à choisir des domaines exigeant une formation mathématique dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).

## **La mathophobie est-elle un malaise limité aux femmes et aux filles dans l'apprentissage des mathématiques ?**

*Louise Lafortune*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

La peur des mathématiques est un état affectif caractérisé par des sentiments d'aversion et de panique vis-à-vis de cette discipline. Elle peut créer des tensions insupportables menant facilement à de l'évitement. Il est donc possible de comprendre pourquoi des personnes ayant vécu des expériences traumatisantes en mathématiques sont prêtes à réorienter leur carrière, afin d'éviter ces situations désagréables, voire angoissantes.

Tenant compte des pressions sociales associées à la réussite en mathématiques, la mathophobie a parfois un effet dévastateur chez plusieurs personnes qui en viennent même à choisir leur carrière en fonction du nombre de cours de mathématiques à réussir. Une investigation approfondie des raisons des choix d'orientation contribue à constater que la tension causée par les mathématiques est parfois trop forte pour accepter de continuer à la vivre volontairement.

Ainsi, lors d'une explication d'une formule en classe de mathématiques, une personne vivant une telle tension aura tendance à prendre des notes de manière frénétique et mécanique, un peu comme un robot, sans s'interroger sur son niveau de compréhension. Elle pense pouvoir comprendre seule par la suite ou croit se donner une impression de contrôle sur ce qui est expliqué en prenant des notes machinalement. Elle ne veut rien manquer de ce qui se dit, mais ignore l'importance de sa propre compréhension de la démonstration qui mène à la formule. Ainsi, l'apprentissage finit souvent par se résumer à la mémorisation de ces formules et autres procédures en les associant à des types de problèmes, sans qu'il y ait eu une réelle compréhension de la démarche,

et cela a un impact direct en situation d'évaluation. Les « trous de mémoire » surgissent facilement, mais personne ne parle des « trous de compréhension », qui pourtant sont bien réels.

Lors d'entrevues menées auprès de groupes mixtes du cégep, ce sont surtout les filles qui expriment de l'anxiété à l'égard des mathématiques. Par exemple, elles disent : *Je n'ai pas vraiment de patience. [Alors], je me choque à l'intérieur, je me dis, je ne veux pas le faire ce problème-là, ce n'est pas amusant, je n'aime pas ça.* Ce trouble influence la résolution de problèmes mathématiques en amenant une jeune élève à perdre le contrôle : *Je vais comme perdre le contrôle de moi-même, je vais commencer à être nerveuse, je ne vais pas savoir quoi faire, par où commencer.* Cela peut également se traduire par une recherche d'une réponse, quelle qu'elle soit, afin de diminuer le malaise : *Je me sens tellement stressée que je ne suis plus capable, je tremble de partout puis je ne pense même plus aux mathématiques, j'essaie juste de trouver la réponse, la réponse, la réponse.* Un enseignant ou une enseignante qui observe une élève tentant de résoudre un problème ne semble pas être d'une grande aide. Ces regards sont souvent source de grande tension : *J'étais en train de réfléchir à la question, puis je ne trouvais pas la réponse, puis là, je me sentais nerveuse, je réfléchissais, mais je ne trouvais pas la réponse. Puis en plus, la professeure était là et elle m'attendait, j'étais encore plus nerveuse* (Lafortune et Solar, 2003).

À partir de consultations auprès de jeunes mathophobes pendant 8 ans, il a été possible de constater que des garçons comme des filles ressentent de l'anxiété à l'égard des mathématiques. Mais de façon générale, les filles l'extériorisent plus ouvertement. Chez plusieurs garçons, cela s'exprime par de l'indifférence pour ne pas avoir à montrer publiquement leurs difficultés en mathématiques.

Des travaux de recherche montrent que les attitudes à l'égard des mathématiques se détériorent à mesure que les jeunes avancent dans leur cheminement scolaire. De cette situation découle une nécessaire prise en compte des attitudes et des émotions entretenues à l'égard de cette discipline dès les études primaires, particulièrement chez les filles. Il devient important d'accorder une attention particulière à ces paroles ou à ces gestes, qui peuvent laisser sous-entendre un manque de capacité, ou encore que certaines émotions n'ont pas leur raison d'être. Ces gestes ou paroles ont une incidence sur les choix de carrières des filles,

particulièrement si elles avaient l'idée de se diriger dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) (Lafortune *et al.*, 2022, textes 2, 5 et 16).

Finalement, diverses expériences et différents constats et commentaires laissent penser que plusieurs personnes ressentent des émotions difficiles, désagréables ou négatives à l'égard de divers domaines des STIM. Cependant, comme les mathématiques font partie des programmes de formation dès les études primaires, elles méritent une attention particulière pour éviter des réactions affectives négatives qui auront des répercussions sur l'ensemble des STIM, pour les filles, mais aussi pour les garçons.

## Dessiner les mathématiques<sup>1</sup>

*Louise Lafortune*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Les élèves abordent leur apprentissage des mathématiques et des sciences avec des représentations et des croyances à l'égard de ces disciplines construites à partir des idées véhiculées à l'école et à la maison, à partir de discussions avec d'autres élèves, personnes enseignantes, parents, famille élargie. Ces idées préconçues influencent la façon d'aborder les mathématiques et les sciences. La réussite dans les disciplines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) est très souvent exigée pour permettre aux jeunes de s'orienter dans différents domaines scientifiques, mais aussi ceux relevant des sciences humaines. Les élèves vivent souvent cette obligation comme un fardeau, et les préjugés ou idées préconçues entretenus les aident à s'expliquer leur manque d'intérêt ou leurs échecs dans ces domaines. Il est difficile d'affirmer si ce sont les croyances qui mènent à des réactions affectives négatives (anxiété ou manque de confiance en soi) ou si ce sont les réactions affectives qui font émerger des croyances non fondées. Cependant, plusieurs jeunes et adultes ont vécu ou vivent des situations difficiles vis-à-vis des mathématiques et des sciences. Cela les conforte dans leurs croyances que les mathématiques sont inutiles et abstraites, qu'ils n'ont pas le talent pour réussir ou que la mémorisation est essentielle et que les scientifiques travaillent en solitaires à faire des expériences dans leur laboratoire. D'autres en viennent à ressentir de l'anxiété à l'égard de ces disciplines ou à manquer de confiance face à leur réussite, notamment en mathématiques (Lafortune, 1990, 1992a-b, 1997; Martinez et Martinez, 1996; Meece *et al.*, 1990; Tobias, 1990).

---

1. Ce texte est une synthèse de Lafortune et Mongeau (2003a-b). Il est un extrait adapté de Lafortune et collaboratrices (2024).

## Des enfants s'expriment par le dessin

Pour explorer les croyances des jeunes à l'égard des mathématiques, il leur a été demandé de « dessiner les mathématiques » (Lafortune, 1993, 1994; Lafortune *et al.*, 1999; Lafortune *et al.*, 2000; Lafortune *et al.*, 2002a, 2002b; Lafortune et Massé, 2002). Des expériences exploratoires permettent de constater que, au début des études primaires, les dessins des jeunes n'expriment pas d'émotions néfastes vis-à-vis de l'apprentissage des mathématiques, mais en présentent une image assez stéréotypée. Les dessins réalisés sont ceux d'un ordinateur ou d'une calculatrice, d'une caissière, de leur enseignante ou d'une personne de la famille. Les éléments les plus fréquemment utilisés sont des symboles mathématiques, des livres, des écoles, des mots et des signes de ponctuation. Les enfants font référence à certaines actions associées à faire des mathématiques dans son travail.

À la fin des études primaires et au début du secondaire, les élèves représentent généralement les mathématiques de manière assez négative. À partir d'une banque de quelques centaines de dessins, les mathématiques sont représentées comme une dualité ange-démon pour exprimer les aspects positifs et négatifs des mathématiques (voir figure 1). D'autres enfants se dessinent eux-mêmes recevant un coup de marteau sur la tête (voir figure 2); certains voient leur tête qui éclate (voir figure 3); des élèves se voient au travail avec un gros nuage noir au-dessus de la tête et le visage défait. Certaines et certains se voient en train de faire des mathématiques alors que de gros nuages noirs passent au-dessus de leur tête avec des éclairs qui pénètrent dans leur cerveau (voir figure 4). D'autres se dessinent dans une bulle en train de réfléchir aux mathématiques, bulle dans laquelle un jeune est sur une montagne entourée de feu. Dans ce dernier cas, les mathématiques semblent prendre le sens d'un enfer. Enfin, d'autres mentionnent la pression de leurs parents en signalant que « les mathématiques, c'est comme ma mère, c'est "achalant" ». Il est vrai que certains élèves ne représentent pas les mathématiques de manière négative. Parmi les dessins montrant des aspects positifs des mathématiques, des jeunes les dessinent comme étant vivantes avec des chiffres qui dansent, sourient... (voir figure 5), alors que d'autres les représentent sous la forme de nuages avec des fleurs afin de signaler un effet de flottement en situation de faire des mathématiques (voir figure 6) (voir aussi Lafortune et Massé, 2002; Lafortune et Mongeau, 2003a, 2003b).

À la fin du secondaire, les dessins sont plus dramatiques. Des groupes de jeunes qui réussissent bien en mathématiques tout autant que des groupes de jeunes décrocheurs représentent les mathématiques par des images comme celle d'un jeune élève à quatre pattes dans une classe qui reçoit des coups de fouet de son enseignant ou enseignante (voir figure 7) ou comme celle d'élèves dont les cheveux se dressent sur la tête à la pensée qu'ils auront à faire des mathématiques (voir figure 8), ou enfin, comme celle d'un élève traînant un boulet de prisonnier (voir figure 9). D'autres dessinent un cimetière où une main sort d'une butte de terre pour dire : « en mathématiques, plus on creuse, plus on s'enfonce ». Certains élèves représentent les mathématiques par des images de guerre où les canons sont des nombres. Ce dernier dessin est expliqué par la phrase « en mathématiques comme dans une guerre, on en perd une et on n'en gagne jamais ».

Même s'il est vrai que certains dessins présentent les mathématiques positivement, force est de constater que les images négatives des élèves du primaire et du secondaire provoquent de l'étonnement. Il devient donc important d'étudier les façons de se représenter les mathématiques ou les sciences pour mieux les comprendre et d'explorer des moyens afin que ces disciplines deviennent plus positives.

## **Dessiner les maths : des étapes proposées**

Voici des étapes proposées pour faire dessiner les mathématiques.

### **1<sup>re</sup> étape**

Dans une première étape, demander aux élèves de « dessiner les mathématiques ». Les mettre alors très à l'aise quant à ce qu'ils pourraient avoir le goût de dessiner. Leur faire sentir que toutes leurs idées sont bonnes et les encourager dans leur production, qu'elle soit intéressante ou pas, pertinente ou non, bizarre ou ordinaire... Cette étape consiste à se centrer sur soi-même, sur ses émotions et ses croyances à l'égard des mathématiques et ainsi, se préparer à en parler aux autres. Dans cette première étape, demander également d'écrire une ou deux phrases expliquant le dessin. En effet, le dessin seul ne permet pas de comprendre les représentations ; ces quelques mots donnent des indications précieuses.

## **2<sup>e</sup> étape**

Dans une deuxième étape, faire afficher les dessins afin de les expliquer aux autres. Faire répondre aux questions des pairs, mais aussi de la personne animatrice. C'est le moment d'exprimer les ressentis et les croyances à propos des mathématiques. L'exprimer à voix haute devant les autres exige d'articuler sa pensée et de reconnaître ses propres réactions. Si les élèves consentent à présenter leurs dessins, dans cette étape, il est possible de demander : « Explique-nous ton dessin, ce qu'il veut dire, ce qu'il représente, les raisons pour lesquelles tu as décidé de représenter les mathématiques de cette façon ». C'est le moment d'inviter d'autres élèves à poser des questions. C'est aussi l'occasion de faire expliquer la phrase écrite en lien avec le dessin.

## **3<sup>e</sup> étape**

Dans une troisième étape, des élèves commentent les dessins d'autres élèves, d'autres groupes, de jeunes qu'ils ne connaissent pas. Ces dessins sont choisis comme élément déclencheur de la discussion. Demander aux élèves de choisir le dessin le plus proche ou le plus éloigné de leurs propres pensées ou représentations des mathématiques, ou bien leur demander d'associer une phrase à un dessin en particulier ou demander ce que serait leur prochain dessin.

## **4<sup>e</sup> étape**

Lors de cette même rencontre ou d'une rencontre ultérieure, dans une quatrième étape, les élèves discutent de façon générale de ce qu'ils pensent des mathématiques. S'inspirer d'idées déjà émises afin de les approfondir.

Cette approche des mathématiques par le dessin rejoint plusieurs préoccupations actuelles associées à l'apprentissage des mathématiques :

- ▶ développer des attitudes positives ;
- ▶ confronter ses croyances ;
- ▶ permettre l'expression des émotions ;
- ▶ communiquer ses idées et opinions ;
- ▶ échanger avec les autres ;

- ▶ réfléchir en groupe ;
- ▶ cheminer vers un changement et l'exprimer aux autres.

Faire émerger les idées principales qui ressortent de l'ensemble du travail. Répondre à des questions comme les suivantes (en choisir 1 ou 2) selon ce qui convient le mieux ou en composer d'autres tout en s'assurant qu'elles suscitent la réflexion, sans se limiter à répondre par *oui* ou *non*.

- ▶ Qu'est-ce que j'ai appris sur moi en relation avec mes croyances à propos des mathématiques ?
- ▶ Quel effet mes croyances à l'égard des mathématiques ont-elles sur mon apprentissage de cette discipline ?
- ▶ Qu'est-ce qui va changer ou ne pas changer dans ma vision des mathématiques après cette discussion ?

Pour une suite :

- ▶ Proposer d'animer une discussion dans une rencontre amicale ou familiale sur le sujet ;
- ▶ Faire dessiner les maths à des jeunes de son entourage en s'inspirant de l'approche par le dessin.

Cette approche par le dessin incite les filles comme les garçons à exprimer leurs idées préconçues à l'égard des mathématiques. C'est l'occasion de contrer ces préjugés, surtout ceux qui sont associés aux filles d'un côté ou aux garçons de l'autre.



Figure 1



Figure 2

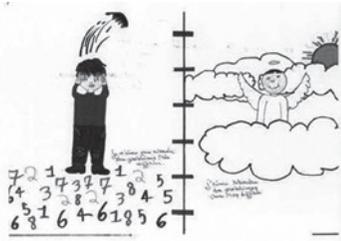


Figure 3

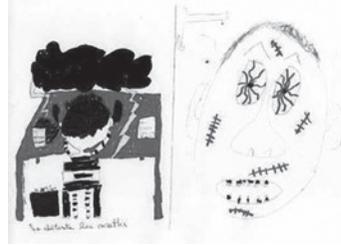


Figure 4



Figure 5



Figure 6

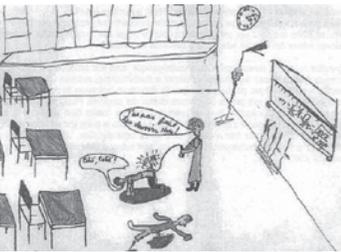


Figure 7

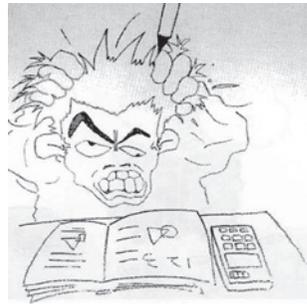


Figure 8

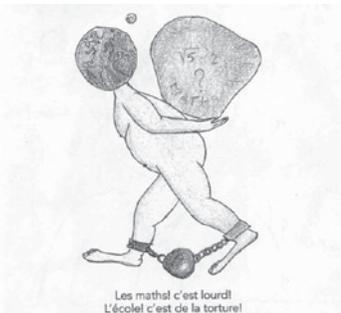


Figure 9

# **Thème 3**

**À propos des femmes en STIM**

***Fiches pédagogiques***

# F13

## Les femmes et la production d'articles scientifiques

*Apparaît dans la vidéo :  
Cassidy R. Sugimoto*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Production d'articles scientifiques : quelle est la situation des femmes ?

### Résumé du contenu

La science est une activité intrinsèquement sociale. Ce n'est pas seulement ce qui se produit, mais comment cela est fait et quelle en est son utilisation. Il est possible de le remarquer à travers l'évaluation des travaux scientifiques, mais aussi par les citations qui sont utilisées. Les femmes reçoivent beaucoup moins de crédits que leurs homologues masculins. La question qui se pose : pourquoi est-ce important que les productions scientifiques des femmes soient aussi reconnues que celles des hommes ? Par exemple, dans la recherche en sciences biomédicales, les femmes sont enclines à intégrer la variable « sexe » plus souvent que ne le font les hommes. Quel effet cela a-t-il ?

### Animation

- ▶ Faire ressortir des hypothèses de l'impact du fait que certaines données de recherche ne tiennent pas compte de la variable « sexe » ;
- ▶ Faire classer ces hypothèses de celles qui sont les plus plausibles à celles qui sont moins crédibles ;
- ▶ En équipe, faire faire une recherche Internet portant sur la plausibilité de ces hypothèses ;
- ▶ Revoir le classement de ces hypothèses : en ajouter, en enlever, changer l'ordre de priorité ;
- ▶ Faire ressortir des exemples de recherches à réaliser avec certaines étapes de leurs réalisations ;
- ▶ Faire circuler ces exemples qui sont critiqués par d'autres équipes, particulièrement à propos de la dimension « équité » de ces propositions de recherche.

## **Question de discussion**

2. Quel est l'effet de la prise en compte de façon équitable des données de recherche femmes-hommes dans la recherche?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 12.**

# F14

## Des femmes scientifiques inspirantes

*Apparaissent dans la vidéo :  
Hassi Guiberou et Louise Lafortune*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelles sont les femmes scientifiques qui vous inspirent?
2. Qu'est-ce qui pourrait être fait pour que les femmes scientifiques de l'histoire soient connues et reconnues?

### Résumé du contenu

Plusieurs femmes scientifiques sont inspirantes. Cependant, elles sont sous-représentées dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), que ce soit à l'échelle mondiale, mais aussi au Canada, et plus particulièrement au Québec. Une des causes de ce déficit féminin dans les domaines des STIM est le manque de modèles inspirants et surtout, leur méconnaissance. Car aujourd'hui encore, nombre de femmes demeurent dans l'oubli, bien qu'elles soient à l'origine de plusieurs découvertes qui ont révolutionné le monde. Quelques initiatives sont importantes à retenir tout en dressant le portrait de trois femmes inspirantes.

### Animation

- ▶ À l'aide d'une fiche comme celle qui suit, tester les connaissances quant aux découvertes ou exploits féminins, afin de conscientiser la population aux contributions des femmes à la science et plus largement, à l'histoire; le but étant de susciter l'intérêt des filles pour les domaines des STIM.
- ▶ Compiler les réponses pour en discuter collectivement.
- ▶ Parler et faire parler de femmes scientifiques en équipe ou individuellement.

Trouver la personne derrière la découverte/l'exploit (utiliser le document en annexe avec les noms et photos des personnes correspondantes).

<b>Exploits/découvertes</b>	<b>Nom et n° de la photo de la personne</b>
Cette personne est allée dans l'espace seule, à bord de son vaisseau spatial.	
Cette personne a découvert la structure de l'ADN.	
Cette personne est la première programmeuse de l'histoire de l'informatique, tous genres confondus.	
Cette personne a été deux fois lauréate du prix Nobel en sciences (physique et chimie).	
Cette personne a participé à plusieurs missions de la NASA, dont Apollo 11.	
Cette personne a conçu le système grâce auquel on a accès au Bluetooth et au Wi-Fi.	
Cette personne a contribué à la découverte du VIH.	
Cette personne est pionnière dans le domaine de la médecine des femmes.	
Cette personne a découvert de nouvelles comètes, dont une qui porte son nom.	
Cette personne a découvert le premier pulsar.	
Cette personne a conçu le système embarqué du programme spatial Apollo.	

## **Questions de discussion**

3. Quelle personne vous a le plus impressionné? Pourquoi?
4. Quel domaine des STIM vous inspire le plus? Développez votre réponse.
5. Pensez-vous faire carrière dans ces domaines?
6. Qu'avez-vous retenu de cet exercice?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 13.**

## Annexe : Femmes scientifiques célèbres



Ada  
Lovelace



Caroline  
Herschel



Elizabeth  
Blackwell



Françoise  
Barré-Sinoussi



Hedy  
Lamarr



Jocelyn  
Bell Burnell<sup>1</sup>



Katherine  
Johnson



Margaret  
Hamilton



Marie  
Curie



Rosalind  
Franklin<sup>2</sup>



Valentina  
Terechkova<sup>3</sup>

1. Anrie, CC BY-SA 4.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>, via *Wikimedia Commons*; Ajustement noir et blanc; Ajustement de contraste.
2. N.samarth1910250, CC BY-SA 4.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>, via *Wikimedia Commons*; Ajustement noir et blanc; Ajustement de contraste.
3. RIANbot, CC BY-SA 3.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>, via *Wikimedia Commons*; Ajustement noir et blanc.

# Situation des femmes en sciences

*Apparaît dans la vidéo :  
Audrey Groleau*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. D'après vous, quelle est la situation des femmes en sciences dans le monde? Au Québec? Quelle serait leur représentation?
2. Dans quels types de programmes d'études universitaires les femmes seraient-elles majoritaires? Dans lesquels seraient-elles minoritaires?
3. Dans quels types de programmes d'études liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) les femmes seraient-elles majoritaires? Dans lesquels seraient-elles minoritaires? Comment expliquez-vous cette disparité?

## Résumé du contenu

En contexte québécois, il existe des données qui permettent de mieux comprendre la situation des femmes dans les programmes d'études en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques). Certaines données sont compilées et publiées par le ministère de l'Éducation, d'autres par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, d'autres encore par les ordres et associations professionnels. Les femmes sont généralement surreprésentées dans les programmes d'études relatifs à la santé et à la biologie, alors que les hommes sont très nombreux en physique et dans la plupart des programmes d'ingénierie et en informatique.

## Animation

- ▶ Demander à chaque personne participante de choisir un programme d'études associé aux STIM, peu importe l'ordre d'enseignement (secondaire, collégial, universitaire).
- ▶ Inviter à chercher les statistiques de représentation des femmes et des hommes dans ce programme.
- ▶ Mettre ces informations en commun.
- ▶ Discuter des résultats obtenus et tenter de formuler des observations plus générales.

- ▶ Comparer les résultats obtenus avec les données mentionnées dans la vidéo.
- ▶ Inviter les personnes participantes à se placer en équipes de deux à quatre. Demander à chaque équipe de se choisir un programme d'études dans lequel les femmes sont sous-représentées et de réfléchir aux raisons qui peuvent expliquer la disparité entre le nombre d'inscriptions féminines et masculines. Pour ce faire, voici quelques propositions pour recueillir des données :
  - Faire une revue de littérature sur des manières de rendre la profession associée à ce programme d'études plus attrayante pour les femmes (modifications dans les conditions de travail, sensibilisation des collègues et des décideurs à une plus grande équité, etc.);
  - Réaliser une entrevue avec une femme qui a étudié dans ce programme d'études et qui exerce toujours une profession dans le même domaine pour qu'elle rende compte des appuis qu'elle a reçus, des obstacles qu'elle a rencontrés et des solutions qui l'ont aidée à faire face à ces difficultés;
  - Rédiger une fiche relative à ce programme d'études pour montrer les qualités recherchées, le type de travail auquel ces études mèneront, la diversité des milieux de travail que les diplômés et diplômées pourraient fréquenter. Il s'agit de montrer que ce programme d'études pourrait intéresser autant les femmes que les hommes.

## **Questions de discussion**

4. Qu'est-ce que les femmes apportent de particulier en sciences?
5. D'après vous, qu'est-ce qui expliquerait que les femmes sont majoritaires dans les programmes de biologie, mais qu'elles sont généralement minoritaires dans ceux d'ingénierie? Nommer au moins trois causes possibles.
6. Que pourraient faire les établissements d'études secondaires, collégiales et universitaires pour réduire l'écart entre les inscriptions féminines et masculines dans leurs programmes en STIM? Proposer au moins trois actions possibles.
7. Que pourraient faire les associations et ordres professionnels pour réduire l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes qui exercent les professions qu'elles représentent? Suggérer au moins trois actions qui pourraient être posées.

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 14.**

## F15B

# Situation des femmes en sciences

*Apparaît dans la vidéo :  
Audrey Groleau*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle est la situation des femmes en sciences?

### Résumé du contenu

En contexte québécois, la situation des filles et des femmes en sciences et génie est bien documentée. Le ministère de l'Éducation du Québec, la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2022), des associations et ordres professionnels – comme l'Ordre des chimistes du Québec ou l'Ordre des ingénieurs du Québec (2022) – compilent et publient des données à cet égard. La représentation des femmes en ingénierie augmente, mais elle augmente encore trop lentement. La situation est semblable dans le domaine des sciences de la nature. En somme, les choses s'améliorent en sciences et génie, même si les programmes d'études et les professions demeurent malgré tout genrés. Cependant, comme la représentation féminine dans les inscriptions au baccalauréat en sciences et génie au Québec évolue lentement, il est toujours nécessaire de travailler à changer la fausse perception selon laquelle ces professions seraient plus appropriées pour les hommes que pour les femmes.

### Animation

- ▶ Faire sortir des statistiques portant sur la situation des filles et des femmes dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques).
- ▶ Animer une discussion à partir de questions comme les suivantes :
  - Comment se fait-il que certains domaines scientifiques soient peu choisis par les femmes?

- Comment se fait-il que certains domaines scientifiques soient peu choisis par les hommes?
- Qu'est-il possible de faire pour changer la situation?

## **Questions de discussion**

2. Qu'est-ce que les femmes apportent de particulier en sciences?
3. Qu'est-il possible de faire pour cheminer vers une situation paritaire des femmes en génie en 2030, malgré la lente augmentation des femmes dans les domaines du génie, dans lesquels il y a le plus d'inscriptions?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 14.**

# F16

## La visualisation spatiale : des préjugés défavorables aux filles

*Apparaissent dans la vidéo : Jessica Bélisle et  
Anthony Simard*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle est la contribution de la visualisation spatiale dans la progression de la société?

### Résumé du contenu

Dans la société, il est répandu d'affirmer que les garçons réussissent davantage que les filles en mathématiques et dans les aspects compétitifs en général. Certaines caractéristiques propres à la résolution de problèmes, aux calculs et à la vision spatiale sont généralement attribuées aux garçons. Cela étant dit, il serait important de s'interroger sur les raisons de cette situation. Pourquoi les garçons sont-ils associés à ce type d'activités? Pourquoi les filles sont-elles plus facilement associées au développement de qualités sociales, artistiques et langagières que les garçons? Et finalement, comment est-il possible de changer cette situation en considérant le rôle de l'éducation et de la société?

### Animation

- ▶ Faire faire une recherche sur le concept de visualisation spatiale ou de vision spatiale.
- ▶ Faire noter les caractéristiques de la visualisation ou vision spatiale.
- ▶ Poursuivre la recherche en notant ce qui est produit concernant des différences possibles entre filles et garçons au regard de la visualisation ou vision spatiale.
- ▶ Faire noter des arguments en faveur et d'autres en défaveur de ces idées concernant des différences possibles entre filles et garçons en ce qui a trait à la visualisation ou à la vision spatiale.

## **Questions de discussion**

2. Quels sont les préjugés défavorables aux filles à l'égard de la visualisation spatiale?
3. Comment est-il possible de contrer les préjugés défavorables aux filles à l'égard de la visualisation spatiale?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 15.**

# État de situation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) au Canada

*Apparaît dans la vidéo :  
Josée Gauthier*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Quel est le portrait de la représentation des femmes entrepreneures dans les STIM au Canada?

## Résumé du contenu

La représentation des femmes entrepreneures dans les STIM à l'échelle du Canada peut être explorée selon divers angles d'analyse et de compréhension. Tout d'abord, par la réalisation d'un état de la situation appuyé par des données statistiques relatives à la sous-représentation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM. Ensuite, par une mise en valeur des avantages économiques que génère une représentation plus équitable dans ces domaines. Puis, par la mise en lumière de pistes d'action porteuses pour améliorer la situation. Enfin, par la présentation de deux parcours innovants élaborés par CO<sup>lab</sup> – l'un destiné aux élèves féminines du secondaire<sup>1</sup> et l'autre aux étudiantes collégiales (cégep) et universitaires – visant à améliorer la représentation des filles dans ces domaines.

---

1. Au Québec, le secondaire rejoint des jeunes de 12 à 17 ans. Le cégep rejoint des jeunes de 17 à 20 ans, généralement.

## **Animation**

- ▶ Amorcer une pratique réflexive-interactive à partir des deux questions suivantes :
  - En pensant à votre pratique, quels gestes pouvez-vous poser afin d'éveiller les filles et les jeunes femmes à l'univers des possibles?
  - En pensant à votre pratique, quelles actions concrètes pouvez-vous réaliser afin de contrer les stéréotypes sexistes associés à ces domaines?
- ▶ Amorcer une réflexion collective suscitée par les échanges précédents dans une perspective de changements à sa propre pratique et se demander :
  - Quelles pistes d'action (celles présentées dans le texte ou autres) pourraient être mises en place dans votre milieu afin d'améliorer la sous-représentation des femmes en entrepreneuriat dans les STIM?
  - Quelles personnes devraient être mobilisées afin de mettre en place chacune des pistes d'action relevées?

## **Questions de discussion**

2. Quels sont les défis liés à la mise en place d'actions destinées aux filles et aux jeunes femmes?
3. Qui seraient les personnes alliées pour le déploiement de l'un des parcours possibles?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 16.**

# F18

## **Entrepreneuriat et femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) : promouvoir le développement des compétences du futur et du leadership féminin dès l'école secondaire**

*Apparaît dans la vidéo :  
Josée Gauthier*

### **Intention d'écoute de la vidéo**

1. Comment mettre en place un parcours pédagogique qui favorise à la fois le développement des compétences du futur et les connaissances des domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques)?

### **Résumé du contenu**

La promotion du développement des compétences du futur et du leadership auprès des jeunes filles, dès les études secondaires, est devenue nécessaire. Des données concernant la sous-représentation féminine dans les sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) et en entrepreneuriat dans ces mêmes domaines permettent d'obtenir un portrait de la situation. Il importe de développer un parcours parascolaire visant à accroître la représentation féminine dans les métiers et les professions liés aux STIM et en entrepreneuriat ainsi qu'à favoriser le développement des compétences du futur, surtout la compétence numérique et le leadership.

## **Animation**

- ▶ Amorcer une réflexion-interaction à partir des deux questions suivantes :
  - En pensant à votre pratique, quelles sont les actions que vous mettez en place pour favoriser le leadership des filles?
  - En pensant à votre pratique, quelles stratégies pédagogiques pourraient être mises en place pour intéresser davantage les filles aux STIM?
- ▶ Amorcer une réflexion collective suscitée par les échanges précédents dans une perspective d'apporter des changements à sa propre pratique et se demander :
  - Comment serait-il possible d'apporter des changements à sa propre pratique?

## **Questions de discussion**

2. Comment un parcours parascolaire tel que Les Ambitieuses pourrait-il être implanté dans votre milieu?
3. Quelles seraient les conditions favorables au déploiement d'un parcours parascolaire visant à accroître la représentation féminine dans les STIM et le développement des compétences du futur?
4. Quels seraient les obstacles à son déploiement?
5. Quelles seraient les alliances à créer pour le déploiement de ce type de projet?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 17.**

## **La fracture numérique genrée : résultats de recherche**

*Apparaît dans la vidéo :  
Amina Yagoubi*

### **Intention d'écoute de la vidéo**

1. Qu'est-ce que la fracture numérique genrée ?
2. Quelles sont les différences entre les cultures numériques des jeunes filles par rapport à celles des jeunes hommes ?
3. Quel est le rôle de la créativité pour développer les compétences numériques ?

### **Résumé du contenu**

Les témoignages de filles et de garçons reflètent la persistance de stéréotypes de genre dans le domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) ; toutefois, des signes d'évolution apparaissent vers une plus grande diversité de genres à venir dans certains domaines techniques. La recherche sur la fracture numérique chez les jeunes souligne l'impact du capital familial et social sur les inégalités de genre en matière numérique. Les jeunes filles sont influencées par le milieu familial, tandis que les jeunes hommes bénéficient d'une culture numérique axée essentiellement par la socialisation autour de la technologie et des jeux vidéo (Yagoubi, 2020). Ces facteurs contribuent à la persistance des disparités de genre dans le domaine numérique. Pour favoriser la participation des femmes dans les carrières technologiques, il est essentiel de travailler collectivement pour déconstruire les biais et surmonter les obstacles qui les entravent.

## **Animation**

Amorcer une discussion collective à partir de questions comme les suivantes :

1. Quelles actions est-il nécessaire d'entreprendre pour favoriser l'apprentissage du numérique chez les filles?
2. Comment attirer les filles à étudier dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM)?
3. Selon votre propre expérience, quels conseils donneriez-vous à des jeunes filles qui hésitent à étudier en STIM?
4. Que faire pour que les jeunes filles choisissent les domaines à forte composante mathématique, en technologie avancée, en intelligence artificielle, en ingénierie, en STIM?
5. Comment favoriser l'apprentissage des STIM par la créativité? Quel rôle joue la créativité chez les jeunes filles?

## **Questions de discussion**

4. Quel est l'impact de la fracture numérique chez les filles?
5. Comment se manifestent les différences filles-garçons à l'égard de la fracture numérique?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 18 et 19.**

# La fracture numérique chez les jeunes : situation internationale et nationale des jeunes filles

*Apparaît dans la vidéo :  
Amina Yagoubi*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce que la fracture numérique chez les jeunes?

## Résumé du contenu

La fracture numérique chez les jeunes met en évidence l'extension de la fracture sociale, qui entraîne une division des jeunes internautes en catégories : « info-pauvres » et « info-riches » (Brotcorne *et al.*, 2009). Cette division découle d'inégalités en termes de capital social et culturel, ce qui est renforcé dans le cas de la fracture numérique genrée. Elle est caractérisée par un « nouveau clivage » opposant la « culture de filles » à la « culture de garçons » (Octobre, 2014). Le milieu social joue un rôle dans la compréhension des clivages numériques de genre (Gillard *et al.*, 2008; Hafkin et Taggart, 2001) et des disparités en matière de compétences numériques (Hargittai, 2002 ; Kling, 1998).

## Animation

Susciter une recherche en sous-équipes portant sur les thèmes suivants proposés :

- ▶ Situation des filles et des garçons par rapport à la fracture numérique chez les jeunes ;
- ▶ La signification de la fracture numérique chez les jeunes ;
- ▶ Les inégalités entre les filles et les garçons relativement à la fracture numérique ;

- ▶ La différence de culture entre filles et garçons concernant la culture numérique ;
- ▶ Les disparités en termes de compétences numériques entre filles et garçons.

Les équipes peuvent choisir des thèmes différents pour ensuite présenter aux autres les résultats de leurs recherches.

### **Questions de discussion**

2. Quelles formes prend la fracture numérique chez les jeunes ?
3. Quelle est la situation des filles vis-à-vis de la fracture numérique ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 18 et 19.**

# F21

## Participation citoyenne féminine

*Apparaît dans la vidéo :  
Audrey Groleau*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce qui caractérise la participation citoyenne féminine?
2. Connaissez-vous des femmes qui posent des actions citoyennes et sociales pour favoriser le bien commun dans leur milieu?
3. Qu'en est-il des femmes qui posent des actions citoyennes et sociales spécifiquement autour des enjeux environnementaux?

### Résumé du contenu

Que ce soit pour lutter contre les changements climatiques ou contre la pollution de l'eau, de l'air et du sol, les femmes agissent individuellement, avec des proches ou collectivement, pour favoriser un monde plus juste et plus sain. On peut par exemple penser à Greta Thunberg qui, encore adolescente, a exigé des gouvernements qu'ils prennent des mesures plus efficaces pour contrer les changements climatiques, à Véronique Lalande qui, avec son conjoint Louis Duchesne, a fait émerger, dans la sphère publique, la question de la pollution métallique industrielle dans les quartiers centraux de la ville de Québec, ou au collectif Mères au front, qui lutte contre la pollution et les changements climatiques. Elles sont particulièrement présentes lorsqu'il est question d'enjeux qui mettent en danger la santé, l'environnement ou le bien-être des générations futures.

### Animation

- ▶ Demander aux personnes apprenantes de constituer une liste de femmes qui mènent des actions citoyennes dans leur milieu. Décrire brièvement les champs d'action et les résultats des actions de chacune d'entre elles.

- ▶ Inviter les personnes apprenantes, en équipes de trois ou de quatre personnes, à effectuer une recherche sur l'une de ces femmes et à en présenter les fruits aux autres membres du groupe :
  - Qui est la femme choisie?
  - Quel est son parcours?
  - Qu'est-ce qui l'a amenée à s'engager dans son milieu?
  - Quelles actions a-t-elle menées?
  - Avec qui les a-t-elle réalisées?
  - Quels sont les résultats de ses actions?
  - Comment d'autres personnes pourraient-elles s'inspirer de son travail?
- ▶ Proposer aux personnes apprenantes de réaliser une action sociale mettant en valeur le travail de ces femmes : affiches, recueils de fiches publiées en ligne présentant ces femmes, série de balados, etc.

## **Questions de discussion**

4. Qu'est-ce que les femmes apportent dans leur participation citoyenne?
5. D'après vous, qu'est-ce qui expliquerait que les actions sociales et citoyennes des femmes concernent souvent la santé, l'environnement ou les générations futures?
6. Comment est-il possible de mettre davantage en valeur la participation citoyenne des femmes?
7. Comment faire pour favoriser une plus grande participation citoyenne de toutes les personnes et autour de divers thèmes liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 20.**

# F22

## Philosopher sur les maths pour favoriser le choix de domaines mathématiques chez les filles

*Apparaît dans la vidéo :  
Anne Roy*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. En quoi philosopher sur les mathématiques et les sciences à la fin de l'école primaire et au début du secondaire aide-t-il les filles à choisir des domaines à forte composante mathématique?
2. Comment réaliser un dialogue philosophique pour contrer les mythes et les préjugés souvent véhiculés sur les filles à propos des mathématiques et des sciences?

### Résumé du contenu

Une approche pédagogique et philosophique à visée réflexive vise à contrer les mythes et les préjugés souvent véhiculés sur les femmes à propos des mathématiques. Elle s'adresse particulièrement à des enseignantes et enseignants en exercice ou en formation aux ordres préscolaire, primaire, secondaire et universitaire (en formation à l'enseignement). Cette approche cherche aussi à rejoindre des parents, autant les mères que les pères, qui désirent avoir des idées pour amorcer un dialogue philosophique avec leurs filles pour favoriser le choix de domaines mathématiques et scientifiques.

### Animation

- ▶ Faire émerger deux ou trois questions à visée pédagogique et philosophique portant sur les mythes et préjugés véhiculés sur les femmes et les filles à propos des mathématiques.
- ▶ En voici des exemples :
  - Qu'est-ce qu'un préjugé véhiculé à propos des capacités des femmes et des filles à se diriger dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)?

- Un préjugé véhiculé à propos des capacités des femmes et des filles à se diriger dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) peut-il les empêcher de se diriger dans l'un de ces domaines?
- ▶ Recueillir les arguments énoncés et les classer à partir de ceux qui sont les plus solides à ceux qui ne sont pas très convaincants.

## **Questions de discussion**

3. Pourquoi est-il important de choisir des approches pédagogiques qui donnent l'occasion aux jeunes filles de démythifier les mathématiques et les sciences?
4. Quelles sont les stratégies à mettre en œuvre pour favoriser le choix de domaines mathématiques chez les filles?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 21.**

## F23

# La mathophobie est-elle un malaise limité aux femmes et aux filles dans l'apprentissage des mathématiques ?

*Apparaît dans la vidéo :  
Louise Lafortune*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce que la mathophobie ?
2. Quelles sont les situations qui vous font vivre de l'anxiété ?
3. Comment réagissez-vous dans de telles situations ? Garder à l'esprit les solutions apportées dans de telles situations.

### Résumé du contenu

Ce texte porte sur la mathophobie, c'est-à-dire l'anxiété à l'égard des mathématiques. Il fournit des explications sur les réactions des filles et des garçons en situations difficiles en mathématiques, dans des situations qui causent des tensions qui empêchent de se concentrer et qui, finalement, nuisent à la réussite. Les mathématiques faisant partie des programmes de formation dès les études primaires, elles méritent une attention particulière pour éviter des réactions affectives négatives qui auront des répercussions sur l'ensemble des domaines des STIM, pour les filles, mais aussi pour les garçons.

### Animation

- ▶ Faire remplir une fiche comme celle qui suit afin de permettre une prise de conscience quant à ses réactions vis-à-vis d'une incompréhension en situation d'apprentissage, que ce soit en mathématiques ou dans une autre discipline scientifique.
- ▶ Suggérer de se concentrer sur une situation qui a été particulièrement difficile à supporter.
- ▶ Compiler les réponses pour en discuter collectivement.

<b>Lorsque je ne comprends pas</b>	<b>Rarement</b>	<b>Parfois</b>	<b>Souvent</b>	<b>Très souvent</b>
1. Je cesse de chercher à comprendre.				
2. Je demande de l'aide.				
3. Je me décourage.				
4. Je sens monter la tension, l'anxiété.				
5. Je me dis : « C'est comme d'habitude ».				
6. Je cesse d'écouter les explications.				
7. Je me demande : « À quoi ça sert ? »				
8. Je cherche des exemples semblables pour m'aider.				
9. Je persévère à chercher à comprendre.				
10. Je ne veux plus jamais vivre une situation semblable.				
11. Je me projette en échec.				
12. Je pleure.				
13. Je fais de l'évitement.				
14. Je travaille encore plus fort.				
15. Je me dis que je suis sûrement la seule personne de la classe à ne pas comprendre.				
16. Autres.				

## **Questions de discussion**

4. Quelles actions entreprendre pour favoriser l'apprentissage et la réussite des filles en mathématiques?
5. Comment déconstruire certains mythes et préjugés associés à la mathophobie?
6. Selon votre propre expérience, quels conseils donneriez-vous à des personnes mathophobes en situation d'apprentissage ou d'évaluation (utiliser les solutions apportées aux situations qui causent de l'anxiété de façon générale qui ont émergé au début de l'activité et les transposer à des situations mathématiques)?
7. Que faire pour que les jeunes filles choisissent les domaines à forte composante mathématique, en technologie avancée, en intelligence artificielle, en ingénierie, en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques)?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 22.**

# Dessiner les mathématiques

*Apparaît dans la vidéo :  
Louise Lafortune*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. « Dessiner les maths » : Que pensez-vous que des enfants dessinent ?

## Résumé du contenu

Pour explorer les croyances des jeunes à l'égard des mathématiques, il leur a été demandé de « dessiner les mathématiques ». Des expériences exploratoires permettent de constater que, au début des études primaires, les dessins des jeunes n'expriment pas d'émotions néfastes vis-à-vis de l'apprentissage des mathématiques, mais en présentent une image assez stéréotypée. À la fin des études primaires et au début du secondaire, les élèves représentent généralement les mathématiques de manière assez négative. À partir d'une banque de quelques centaines de dessins, les mathématiques sont représentées comme une dualité ange-démon. D'autres élèves se représentent recevant un coup de marteau sur la tête; d'autres voient leur tête qui éclate ou se voient au travail avec un gros nuage noir au-dessus de leur tête et le visage défait. Pour d'autres, les mathématiques semblent prendre le sens d'un enfer. Parmi les dessins montrant des aspects positifs des mathématiques, des jeunes les dessinent comme étant vivantes avec des chiffres qui dansent, sourient, alors que d'autres les représentent sous la forme de nuages avec des fleurs afin de signaler un effet de flottement en situation de faire des mathématiques. À la fin du secondaire, les dessins sont plus dramatiques. Il devient donc important d'étudier les façons de se représenter les mathématiques.

## Animation

- Demander à différents groupes d'élèves ou à des adultes de « dessiner les maths » en précisant que toutes les idées sont bonnes. Il est important de demander d'écrire une phrase explicative du dessin.

- ▶ Recueillir les dessins, et selon le degré de confiance établi dans le groupe, décider ou non de présenter quelques dessins, sans identifier les auteurs ou auteures. Il est également possible de laisser les personnes apprenantes présenter leur dessin ou de présenter une classification des dessins selon les aspects plutôt positifs, d'autres plutôt négatifs et d'autres plutôt ambivalents.

## **Précautions**

Plusieurs idées reçues circulent sur les scientifiques et les personnes enseignantes de matières scientifiques comme les mathématiques, la physique, l'ingénierie, la technologie ou les sciences. Ce sont souvent des caractéristiques comme l'objectivité, la froideur, une intelligence supérieure et un esprit cartésien qui leur sont attribuées. Les personnes qui exercent ces métiers sont perçues comme des personnes solitaires, centrées sur le travail et qui n'ont pas beaucoup de vie sociale ou affective. La réalité est tout autre ! En effet, le succès en mathématiques ou en sciences n'est pas une question d'identité sexuelle ni d'intelligence, mais d'intérêt pour le domaine scientifique et du désir de fournir l'effort nécessaire. Par ailleurs, même si les sciences sont des disciplines exactes, objectives et rigoureuses, cela ne veut pas dire que les gens qui y travaillent ne vivent pas des émotions comme n'importe quel être humain. Pour déconstruire ces préjugés à la source, il y a lieu de s'interroger sur le sexisme et le racisme dans les domaines scientifiques. La réussite de cette activité dépend du niveau des connaissances de la personne enseignante ou animatrice sur l'activité scientifique et mathématique, sur son historique et sur son insertion sociale. Si elle partage les mythes des personnes apprenantes, elle ne fera que les renforcer. Il vaudrait mieux éviter l'activité ou inviter en classe une personne capable de la mener.

## **Questions de discussion**

2. Que pensez-vous des dessins des enfants ?
3. Comment utiliser ces dessins pour en venir à apprécier les mathématiques ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 23.**



# **Thème 4**

---

**Conciliation vie personnelle /  
travail / famille et proches aidantes**

*Textes*

## Conciliation travail-famille à Cuba

*Elianis Páez Concepción*

*Bárbara Márquez Montoya*

*Leidiedis Góngora Cruz*

*Université de Holguín, Cuba*

La lutte des femmes pour atteindre l'égalité sociale n'est pas propre à Cuba ; il s'agit d'un désir longtemps caressé par les femmes du monde entier. Bien que dans la société moderne, de plus en plus de femmes entrent dans le monde du travail, deviennent des professionnelles et excellent dans différentes branches de la science et de la technologie, la proportion de femmes qui deviennent cadres est encore presque égale à celle des hommes, mais elles restent minoritaires lorsqu'il s'agit de postes à responsabilité hiérarchique (Dupray et Epiphane, 2020). Les raisons peuvent varier, mais l'explication la plus courante est que les femmes ont plus de responsabilités à la maison, pour s'occuper de la famille, de leur partenaire, de leurs fils et de leurs filles. En fait, elles ont du mal à concilier leur travail et leur vie de famille.

La société patriarcale qui a prévalu et qui prévaut encore dans l'idiosyncrasie de la société cubaine donne à la femme le rôle prédominant à la maison. Elle est l'organisatrice, la gardienne, la responsable du maintien de l'ordre, du travail scolaire, du nettoyage, de l'alimentation... la liste est longue. À ces responsabilités s'ajoute le fait que c'est la femme qui porte en elle la possibilité de donner naissance à une nouvelle vie ; la maternité a donc un impact significatif sur l'incidence du congé de maternité sur la progression de la carrière.

## Aider ou partager ?

---

Dans de nombreux foyers, les tâches quotidiennes sont partagées. Dans certains cas, les hommes ont commencé à partager les tâches ménagères, mais ils attendent généralement que des tâches leur soient attribuées pour les accomplir. Cette charge mentale, qui s'ajoute aux nombreux fardeaux que la femme porte déjà sur ses épaules, signifie que la femme de la maison reste l'organisatrice, celle qui est responsable de la routine familiale.

Deux femmes professeures d'université, interrogées sur la manière dont elles gèrent leur charge de travail et l'impact que celle-ci a sur leur vie de famille, ont reconnu que l'environnement familial a un impact direct sur le développement professionnel. Leurs commentaires allaient de la reconnaissance du conjoint à la négociation avec ce dernier pour qu'il effectue certaines activités afin d'alléger la charge de travail de la femme. En ce sens, Testenoire (2001, p. 127) souligne que « le début de la carrière d'une femme, même s'il est de courte durée, implique une négociation explicite dans le contexte du couple ».

Pour les femmes occupant des postes de direction, la situation est encore plus compliquée. La combinaison de longues heures de travail, des exigences de leur poste avec les tâches ménagères et les soins à la famille entraîne un stress constant qui nécessite le soutien de tous les membres du foyer. « En de nombreuses occasions, les femmes trouvent des espaces importants pour leur développement social et professionnel, mais nous maintenons une contradiction interne entre le public et le privé en raison du rôle prépondérant que nous jouons dans la sphère familiale » (Cruz Palacios, 2022). Cette **même auteure** indique que pour les femmes, l'effort et la tension sont doublés « par les nombreuses autres responsabilités que nous devons assumer à l'intérieur et à l'extérieur de la maison, ce qui conduit à des conflits entre le travail et la vie domestique de plus en plus accentués » et que ces aspects négatifs tels que la charge mentale, le stress, la négligence de la famille, l'instabilité du couple et même le célibat, marquent de nombreuses femmes cubaines qui appartiennent à ce groupe professionnel générique (Cruz Palacios, 2022).

## **Concilier travail et famille : est-ce possible ?**

L'enquête nationale sur l'égalité des sexes (ENIG, 2016) réalisée à Cuba a montré que 27,7 % des femmes interrogées s'occupent des tâches domestiques et que 30 % de la population reconnaît que la surcharge domestique est un problème auquel sont confrontées les travailleuses, limitant ainsi leurs fonctions professionnelles et ralentissant leur progression professionnelle.

Il est donc crucial d'établir « la nécessaire coresponsabilité familiale – impliquant l'articulation des tâches “productives” et “reproductives” dans une perspective qui harmonise de manière plus équitable les espaces familiaux et professionnels entre les hommes et les femmes – en tant qu'élément clé du développement social... » (Gómez Urrutia et Jiménez Figueroa, 2015).

Pour progresser dans le travail ou les réalisations professionnelles, le soutien familial est un facteur déterminant. Les auteures du présent texte estiment que, dans des situations différentes et avec des perspectives différentes, elles ont bénéficié d'un soutien familial qui leur a permis de mettre en place la coresponsabilité familiale, de devenir des professionnelles et de poursuivre leur développement.

Góngora Cruz, mariée, considère que le développement personnel qu'elle a réalisé et qui lui a permis de soutenir avec succès son doctorat est une source de fierté pour sa famille, qui l'a toujours soutenue. Elle a également pu compter sur le soutien de son mari, avec lequel elle partage des motivations et des intérêts.

Márquez Montoya, mariée et mère de deux filles, a dû faire d'énormes efforts pour réussir à concilier maison, famille, travail et développement professionnel. Pour elle, ses filles sont une source d'efforts et d'encouragements, et son exemple leur a appris la nécessité d'être indépendantes et de rechercher l'épanouissement personnel et professionnel pour voler de leurs propres ailes.

Páez Concepción, devenue mère adolescente au début de sa carrière universitaire, a trouvé difficile de concilier ses rôles de mère, de femme au foyer, d'étudiante et de travailleuse indépendante. Cependant, elle pense qu'un facteur crucial est d'avoir la volonté et les compétences organisationnelles nécessaires pour établir des priorités et s'occuper de tout, tout en prenant soin d'elle-même.

## **Conclusion**

---

Pour les femmes interviewées et les auteures de ce texte, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale a été difficile, mais pas impossible. L'action familiale, en tant que condition de soutien et d'impulsion, leur a permis de surmonter les obstacles et de trouver le point d'équilibre qu'elles considèrent comme un exemple de consécration et d'amélioration.

## Conflits intergénérationnels et charge mentale dans une carrière reliée aux mathématiques

Anne Roy

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

La définition de la charge mentale sera d'abord abordée pour poursuivre avec la question de conflits intergénérationnels pouvant s'opérer entre une fille et sa mère lorsque leur vision respective du rôle social de la femme est discordante. L'importance de l'autonomie financière pour les femmes est soulevée avant de conclure par des pistes de solutions proposées pour régler certains conflits intergénérationnels.

### **La charge mentale**

La définition retenue de la charge mentale est celle de Monique Haicault dans Patron (2022), qui écrit : « La notion de charge mentale est connexe de celle de surcharge. Mais la particularité de la charge mentale des femmes vient de la nécessité d'avoir à gérer quotidiennement deux espaces-temps inextricablement enchevêtrés ». Dans l'exemple proposé, la charge mentale s'exerce entre le désir pour une fille de poursuivre des études supérieures en mathématiques tout en conservant une bonne relation avec sa mère, laquelle est en désaccord avec la poursuite de ce type d'études.

### **Conflit intergénérationnel**

Pour bien comprendre le sens donné à la charge mentale, il est nécessaire de retenir que celle-ci est accompagnée de conflits intergénérationnels. De fait, il s'avère presque inévitable que la très grande différence d'âge entre enfants et parents entraîne un écart générationnel,

voire un conflit intergénérationnel. Les époques, dans lesquelles la mère et la fille ont vécu respectivement, engendrent, involontairement pour chacune d'elles, une vision divergente de l'accessibilité au travail pour les femmes. La mère avait une vision conservatrice du rôle des femmes, avec plusieurs restrictions, où la place d'une femme était à la maison, auprès des enfants. À cette époque, selon Bélanger (2020), « on s'attendait à ce qu'une femme mariée demeure au foyer et que son mari soit l'unique pourvoyeur de la famille ». Son éducation faisait notamment en sorte que les filles étaient éduquées selon un certain modèle prévoyant d'avance les activités autorisées ainsi que les charges familiales supportées par les femmes. En fait, « il y a quarante ans, la femme au foyer était le modèle le plus répandu » (Mankowski et Lemoult, 2006, p. 41). De son côté, la fille entrevoyait son avenir avec peu de restrictions ou du moins, pas celles considérées par sa mère. Son plus grand désir était de poursuivre des études supérieures en mathématiques. Elle aimait cette discipline, et celle-ci lui procurait beaucoup de plaisir. Elle voulait entre autres les enseigner.

Malheureusement, par voie de conséquence, avec une telle vision maternelle de la place des femmes sur le marché du travail, l'idée que sa fille s'inscrive dans un programme de baccalauréat en mathématiques était impensable pour elle. Pour la mère, sa fille devait donc se préparer à faire comme elle, en développant des compétences pour des travaux domestiques plutôt que de développer des compétences professionnelles en mathématiques pour accéder à une carrière professionnelle reliée à ce domaine. Dans cette optique, Mankowski et Lemoult (2006) indiquent d'ailleurs que certains parents poussent leurs enfants dans la même éducation qu'ils ont reçue, ce qui crée un écart de génération encore plus grand.

En vérité, la réticence de la mère à ne pas accepter que sa fille entre dans un programme universitaire et qu'elle accède ensuite à une carrière professionnelle était double; non seulement elle avait une vision conservatrice du travail des femmes à l'extérieur de la maison, mais elle éduquait sa fille dans le but qu'elle prenne soin d'elle plus tard. À l'époque, plusieurs familles au Québec choisissaient une enfant de la progéniture pour prendre soin des autres enfants ou des personnes âgées en perte d'autonomie. Comme le souligne Langlois (2017), ce mode de vie était la norme au Québec avant les années 1980, et les personnes veuves et

célibataires étaient souvent prises en charge par des proches. Sans que sa fille ait donné son accord, la mère avait choisi cette dernière comme proche aidante.

Cette façon de voir les rôles des femmes engendrait un autre conflit intergénérationnel auquel la fille devait faire face. Le plus difficile dans cette situation, c'est que pour la mère, ce rôle allait de soi : en tant que fille, il était légitime et conforme à sa vision que celle-ci reste à son service. Pourtant, la fille voulait bien aider sa mère, mais elle voulait également se développer et s'investir dans les deux univers, professionnel et domestique. Ce conflit a donc instauré un climat tendu entre elles pendant une longue période. Cela n'était pas étranger au problème des rôles occupés par les femmes puisque même de nos jours, selon Brisebois (2017), la remise en question de ces rôles suscite encore de nombreuses réactions.

## **Autonomie financière pour les femmes**

Plus tard, avec le temps, la mère a compris l'importance pour sa fille de faire des études supérieures et, surtout, de devenir autonome financièrement. Elle a compris que ce nouveau rôle n'allait pas diminuer l'aide que sa fille lui apporterait. Au contraire, il serait alors plus facile financièrement de lui offrir une aide appropriée.

La question de l'autonomie financière pour les filles a beaucoup évolué de nos jours. Certes, depuis quelques décennies, les femmes ont conquis divers espaces d'autonomie, et les rôles dévolus aux femmes et aux hommes viseraient à se rapprocher (Battagliola *et al.*, 1997). Néanmoins, il y a encore plusieurs entraves et inégalités dans les emplois octroyés aux femmes et aux hommes. Un des problèmes récurrents est la conciliation travail-famille-vie personnelle. Ce problème touche notamment de nombreuses femmes avec des enfants ainsi que plusieurs personnes proches aidantes avec leurs parents. D'ailleurs, les jeunes féministes ne considèrent pas l'accès au marché du travail comme une solution gagnante pour les femmes. Un emploi bien rémunéré, bien qu'élément non négligeable représentant une source importante d'autonomie financière, ne prime pas sur la vie familiale et personnelle (Seery, 2014).

## **Pistes de solutions pour régler certains conflits intergénérationnels**

---

Rappelons que la charge mentale portait ici sur le désir pour la fille de poursuivre des études supérieures en mathématiques, mais dont la mère était en désaccord avec la poursuite de ce type d'études. Mais alors, comment régler certains conflits intergénérationnels? Pour répondre à cette question, il a d'abord fallu faire une réflexion à propos de la définition de ce conflit. Celle de Carette (2000) a été choisie, car elle apporte une nouvelle compréhension au conflit intergénérationnel. Or, pour Carette (2000), les conflits intergénérationnels sont « des moteurs, parmi d'autres rapports sociaux, de l'action de la société sur elle-même. Loin de constituer des obstacles à celle-ci, ils en sont des ressorts » (p. 45). Pour ce même auteur, toute société a avantage à favoriser et à valoriser le dialogue intergénérationnel pour assurer l'harmonie et accroître la solidarité entre les âges. Ce dialogue pourrait apporter une contribution au progrès de la société. Dans un conflit intergénérationnel entre une mère et sa fille, il serait donc important d'ouvrir un dialogue concernant le rôle des femmes au travail.

Autre question : comment remédier à la situation relativement à la conciliation travail-famille-vie personnelle? Les jeunes féministes veulent mettre en place des mesures qui faciliteraient véritablement cette conciliation. Entre autres, elles demandent une reconnaissance sociale et politique du travail domestique accompli par les femmes ainsi que l'adoption de mesures permettant de mieux adapter le marché du travail aux réalités familiales (Seery, 2014). Autrement dit, la reconnaissance du travail domestique est au cœur des luttes féministes contemporaines (Baillargeon *et al.*, 2017; Tchandem Kamgang, 2019). Il y a donc aujourd'hui un retour du balancier pour reconnaître le travail des femmes au foyer.

Dans la continuité de ce qui a été dit plus haut, l'ouverture au dialogue entre les parties serait une voie à suivre. La solidarité intergénérationnelle serait également un objectif à poursuivre pour préserver l'harmonie de toute société.

## Le travail des femmes autonomes à Cuba

*Paul Sarmiento Blanco*

*Barbara Márquez Montoya*

*Leidiedis Góngora Cruz*

*Université de Holguín, Cuba*

Le travail indépendant à Cuba est sans aucun doute durable. Ce type de travail est connu et reconnu au niveau national et international et dans l'ensemble de la plateforme économique et sociale du pays. Aujourd'hui, plus de 600 000 personnes exercent ce type de travail, et les femmes y occupent une place essentielle. Cependant, elles ne sont pas toujours dans les mêmes conditions que les hommes et ne sont pas non plus présentes dans toutes les activités économiques et productives du pays. La majorité des activités économiques indépendantes exercées par les femmes restent liées à la prestation de services et à la production de biens de consommation, des rôles historiquement liés aux femmes, ce qui signifie qu'en termes d'équité entre les sexes, des stratégies sont encore à établir pour que les femmes se sentent mieux valorisées et qu'elles continuent à exercer leur rôle fondamental, qui, outre la famille, fait du travail une forme de survie (Vila *et al.*, 2021).

### **Qu'est-ce que le travail indépendant ?**

À Cuba, le travail indépendant est toute activité exercée par des agents économiques en dehors des deux secteurs sociaux fondamentaux de l'économie socialiste, à savoir le secteur étatique et le secteur coopératif. « Cette activité fait partie du secteur privé, bien qu'elle n'en constitue qu'une partie, étant donné que dans la société cubaine il existe également un secteur mixte, résultat d'associations entre le capital étatique étranger et national, les paysans individuels, les usufruitiers, ceux qui appartiennent aux coopératives de crédit et de services (CCS), entre

autres personnages privés » (Vila *et al.*, 2021). Les femmes cubaines représentent près d'un tiers de l'emploi salarié, tant public que privé. Avant 2010, plus de 90 % des femmes travaillaient dans le secteur public. Entre 2009 et 2015, environ 82 000 femmes ont quitté le secteur public (Abad, 2017). Le gouvernement a souligné la nécessité de réduire l'emploi public, principalement dans le secteur des services. C'est là que se trouvent surtout les travailleuses cubaines, ce qui n'est pas très différent de ce qui se passe dans d'autres pays d'Amérique latine et d'Europe (Lara, 2011).

## **Comment le travail indépendant a-t-il évolué dans la société cubaine ?**

---

À Cuba, divers changements ont été mis en œuvre par le biais de politiques économiques et sociales. Le travail indépendant est l'un des moyens d'insertion sociale et professionnelle qui a permis à la famille cubaine de disposer d'un espace pour obtenir des revenus par des moyens légaux ; parallèlement, elle a pu réorganiser son système et ses conditions de vie, et c'est pourquoi le travail indépendant est actuellement l'une des formes de propriété approuvées et reconnues dans les documents qui régissent la politique économique et sociale de notre pays et dans la Constitution de la République de Cuba de 2019.

## **Quels ont été les avantages et les inconvénients de l'insertion des femmes cubaines dans l'emploi indépendant ?**

---

Bien que les femmes et les hommes soient confrontés à de nombreuses situations communes lorsqu'ils décident de devenir indépendants, ils doivent faire face à des défis particuliers lorsqu'ils se lancent. Les situations liées aux réseaux de soutien, à l'accès à l'information et au financement semblent figurer parmi les principales préoccupations et tensions rencontrées par les travailleuses indépendantes, avertissent les experts.

Cependant, tous les travailleurs indépendants et toutes les travailleuses indépendantes ne sont pas des propriétaires. Le terme *indépendant* signifie que ces personnes ne travaillent pas dans le secteur public, et pas nécessairement que ces personnes ont leur propre entreprise. La plupart des femmes ne sont pas propriétaires, mais sont engagées pour

fournir des services pour les personnes qui possèdent le capital, généralement des hommes. Par exemple, s'il s'agit de location pour le tourisme, la maison d'hôtes peut appartenir à l'homme. Dans le secteur des transports, un autre service qui progresse bien parce que le secteur public est déficient, il n'y a presque pas de femmes, ni comme propriétaires de voitures ni comme chauffeuses (Abad, 2017).

Par simple observation, il est possible de constater que dans l'auto-emploi, les femmes exercent des métiers traditionnellement considérés comme féminins. En ce sens, il est plus courant de les voir transformer et vendre des aliments, louer des chambres, broder, tisser, manucurer, coiffer, garder des enfants et travailler comme employées de maison (InterPress Service, 2021<sup>1</sup>).

Elles travaillent à un rythme extrême, sans presque aucun temps de repos, et beaucoup d'entre elles travaillent chez elles, ce qui complique leur journée étant donné les tâches domestiques telles que la cuisine, la lessive, le nettoyage et les devoirs de leurs enfants. Bien que la présence des femmes dans le secteur privé augmente chaque année avec une participation plus hétérogène, elles n'atteignent toujours pas 40 % dans le secteur privé (ONEI, 2022). La plupart d'entre elles continuent à travailler en tant qu'employées et non en tant que propriétaires, et elles ne sont pas non plus impliquées dans des activités plus en lien avec leurs compétences, selon les chercheurs (Más, 2015). Beaucoup ont ouvert leur entreprise par nécessité et parce qu'il y avait une occasion de le faire, avec leur propre revenu ou celui de leur famille.

## **Des femmes qui réussissent ?**

Les femmes qui ont créé leur propre entreprise et qui en sont propriétaires ont tendance à obtenir des résultats fructueux et durables. Celles qui sont embauchées sont plus instables. Beaucoup de femmes sont là pour un temps, pour résoudre quelque chose dont elles ont besoin, par exemple : construire, acheter ou réparer la maison, couvrir les dépenses familiales, les dépenses nécessaires pour migrer ou immigrer d'une région du pays à l'autre (Abad, 2017). Les stéréotypes et les pratiques néfastes entourant le travail des femmes persistent également et limitent souvent la capacité des femmes à entrer dans le secteur privé.

---

1. <https://www.ipsnews.net/>

Des aspects tels que les stéréotypes de beauté, la discrimination fondée sur la race, le niveau culturel, le statut matrimonial, entre autres, imposent des barrières cachées, mais latentes.

L'épanouissement personnel, la sécurité pour l'avenir et le fait de laisser l'entreprise à leurs enfants sont parmi les principales raisons pour lesquelles les femmes sont plus enclines à ouvrir leur propre entreprise. Ce faisant, elles sont en mesure d'améliorer leur niveau de vie et d'acquiescer une indépendance personnelle. Cependant, les contraintes liées au travail indépendant comprennent une demande limitée, la bureaucratie pour les permis d'exploitation et les réglementations et l'absence d'un marché de gros pour les fournitures. Ce type de travail présente des avantages pour l'État cubain : en plus d'être un moyen d'emploi, il décharge l'État pour d'autres fonctions, contribue au budget, offre des biens et des services nécessaires à la société et rend les femmes indépendantes en leur permettant de prendre des décisions sur un pied d'égalité avec les hommes.

## Femmes professionnelles et proches aidantes : soutien aux familles

*Leidiedis Góngora Cruz*

*Olga Armas Blanco*

*Barbara Lisett Márquez Montoya*

*Université de Holguín, Cuba*

Dans une société patriarcale comme Cuba, être une femme signifie devoir s'occuper des tâches ménagères et de la famille, en plus de son travail. Mais pour certaines, une charge supplémentaire s'ajoute lorsqu'elles doivent s'occuper d'une personne malade, en devenant proches aidantes.

Le Bureau national des statistiques et de l'information de Cuba (Oficina Nacional de Estadística e Información, ONEI<sup>1</sup>) a étudié l'impact du vieillissement de la population sur la société.

« Selon un article du Centre d'études démographiques de l'Université de La Havane, depuis 2015, Cuba figurait déjà, après l'Uruguay, comme le pays ayant le deuxième taux le plus élevé de personnes âgées en Amérique latine et dans les Caraïbes. Aujourd'hui, c'est le premier » (Castro, 2021, p. 1).

Les témoignages recueillis lors d'entretiens avec des femmes proches aidantes exerçant une activité professionnelle invitent à réfléchir et à discuter de leur situation.

---

1. <http://www.onei.gob.cu/>

## **Pourquoi les tâches familiales incombent-elles aux femmes ?**

Actuellement, dans la société cubaine, les professions en santé, et plus particulièrement celles de soins à autrui, sont féminisées, ce qui est typique d'une société patriarcale où le genre détermine le rôle et les responsabilités de chaque personne. Mais cette responsabilité devient plus complexe lorsqu'une femme exerçant une activité professionnelle devient une personne qui s'occupe d'autrui. « La convergence de différents facteurs tels que le vieillissement démographique, l'augmentation de l'espérance de vie et les changements dans la structure familiale, ont fait un phénomène qui exige des réponses urgentes et appropriées dans les domaines politique, technologique, social, sanitaire, psychologique, familial, économique et, bien sûr, juridique » (Castro, 2021, p. 2).

*Nous vivons dans une société patriarcale et machiste. Il est très courant de voir des hommes et des femmes qui pensent que ce travail est réservé aux femmes. Cependant, dans d'autres sociétés, c'est un modèle qui a changé, même si ce n'est pas complètement, au moins partiellement. À Cuba, il est très difficile de voir des hommes proches aidants, bien qu'il y en ait quelques-uns.*

Personne interrogée n° 2, 2022

La charge associée aux soins d'autrui en plus de son travail est considérée comme normale. Mais cette « tâche de plus » implique de grandes responsabilités, car souvent, une décision, un oubli, un petit abandon à la fatigue peuvent signifier la vie ou la mort de la personne prise en charge. De plus, la plupart des personnes proches aidantes n'ont aucune expérience dans le domaine de la santé, elles apprennent par elles-mêmes. Il n'existe pas de mécanisme public garantissant aux personnes proches aidantes un service de soins à domicile, à cause, entre autres, des limitations matérielles qui rendent leur tâche complexe.

## **Des sens très différents de la responsabilité**

---

*Ce n'est pas la même chose d'aller travailler après une nuit de fête que d'aller travailler après une nuit où l'on n'a pas pu dormir, car on s'est occupé d'une personne de la famille qui a besoin de soins particuliers. Ce n'est pas la même chose lorsque vous revenez de vous occuper d'un parent qui a été hospitalisé et qui se rétablit que lorsque vous êtes confrontée à une situation irréversible qui peut s'aggraver. Ce n'est pas la même chose parce que vous vous rendez compte que, quels que soient vos efforts, vous ne pouvez pas être aussi performante.*

Personne interrogée n° 1, 2022

Cette charge supplémentaire entraîne beaucoup de fatigue.

## **Comment le soutien familial aux personnes proches aidantes est-il perçu ?**

---

C'est une question de modèles préconçus dans une société extrêmement patriarcale et machiste. Pour la plupart des Cubaines et Cubains, il s'agit d'un travail de femme, car selon les stéréotypes sociaux, « les femmes sont plus responsables et plus soucieuses des détails. Elles se souviennent de tout » (personne interrogée n° 2, 2022).

*Dans mon cas, je m'occupe de ma mère, mais mon mari m'a toujours aidée dans ce processus, d'une manière ou d'une autre. Je compte sur l'aide de ma famille, leur soutien, leur amour, leur aide financière, leur compréhension, leurs sacrifices.*

Personne interrogée n° 5, 2022

En général, le soutien familial est davantage considéré comme une aide à la personne proche aidante que comme une responsabilité familiale partagée. Ce point peut faire l'objet d'un débat, car la prise en charge est considérée comme un devoir moral souvent attribué aux femmes, qu'elles soient filles, épouses ou sœurs. Il a même été considéré comme

« logique » que ce soient les épouses des fils qui s'occupent des beaux-pères ou des belles-mères, en particulier lorsque ces personnes n'ont pas eu de descendance féminine.

## **Déséquilibres émotionnels et physiques de la femme proche aidante professionnelle**

L'une des questions les plus délicates est celle des déséquilibres ou des troubles émotionnels dont souffrent ces femmes proches aidantes. Elles subissent beaucoup de stress, ce qui joue sur leur santé.

Le temps passé à s'occuper d'une autre personne signifie que « pour l'aidant, les bouleversements et les perturbations émotionnelles sont inévitables, c'est une tâche ardue et épuisante » (personne interrogée n° 1, 2022). Parfois, leurs besoins primaires tels que dormir ou manger ne sont pas satisfaits. Ceci a pour effet d'augmenter les problèmes médicaux tels que les maladies cardiaques et autres : « il est difficile de faire face à ces situations, surtout dans le contexte actuel de crise économique du pays » (personne interrogée n° 2, 2022). Les exigences émotionnelles et physiques liées aux tâches peuvent affecter même les personnes les plus fortes. La gestion des ressources matérielles et psychologiques est cruciale pour permettre de fournir de meilleurs soins médicaux à la personne dont elles s'occupent. Les facteurs de risque du stress de la personne proche aidante sont les suivants :

- ▶ ne pas avoir les capacités suffisantes pour faire face à une situation difficile avec la personne dont elles s'occupent ;
- ▶ avoir des difficultés à résoudre les problèmes professionnels et familiaux ;
- ▶ subir de l'isolement social ;
- ▶ quitter le domicile pour vivre avec la personne aidée ;
- ▶ vivre des difficultés financières ;
- ▶ consacrer un grand nombre d'heures aux soins ;
- ▶ ne pas avoir le choix d'être la personne proche aidante ;
- ▶ présenter des signes de stress et ne pas s'en occuper de manière adéquate.

L'une des conséquences immédiates du vieillissement de la population à Cuba est le besoin accru de personnes pour s'occuper des personnes âgées. Les structures créées à cet effet sont encore insuffisantes et ne présentent pas toujours toutes les conditions requises pour s'occuper des personnes qui nécessitent des soins particuliers, comme celles qui souffrent de démence. Les analyses, explications ou débats sur le sujet privilégient l'étude du point de vue des personnes qui reçoivent des soins et, dans de rares cas, du point de vue des personnes qui s'en occupent.

## **Entretiens**

---

1. Entretien avec une docteure en médecine, 3 septembre 2022.
2. Entretien avec une professeure d'université, 3 septembre 2022.
3. Entretien avec une professeure d'université, 3 septembre 2022.
4. Entretien avec une professeure d'université, 3 septembre 2022.
5. Entretien avec une professeure d'université, 4 septembre 2022.

## **Idéologie patriarcale par rapport aux femmes et aux mères**

*Anne Roy*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

La définition de l'idéologie patriarcale donnée par Bustreel (1995, cité par Parini, 2006) suppose que « toutes les femmes allaient se marier, avoir des enfants et seraient dépendantes d'un homme » (p. 56). Cette façon de voir l'idéologie patriarcale repose sur trois prémisses :

1. toutes les femmes se marient, dépendent financièrement de leur mari et sont des ménagères, qui ne participent pas à la productivité de la société;
2. les femmes seraient irrationnelles pour prendre des décisions sur l'économie;
3. la famille est considérée comme une entité globale, un tout économique, qui repose sur l'altruisme, l'amour et la complémentarité des rôles où l'idée de conflits d'intérêts ne peut pas exister (Meulders et Plasman, 2003, dans Parini, 2006).

Chacune de ces prémisses est reprise en tentant de dégager ce que des études féministes en disent par rapport à des réalités vécues par des femmes au Québec.

### **Toutes les femmes se marient, dépendent financièrement de leur mari et sont des ménagères, qui ne participent pas à la productivité de la société**

À partir de données recueillies auprès de familles québécoises au sein d'une économie capitaliste, les femmes reçoivent en moyenne, dans les années 1970, la moitié du revenu annuel des hommes pour des tâches

qui ressemblent souvent à leurs activités ménagères, telles que : le lavage du linge, l'entretien de la maison, l'art culinaire, la conservation des aliments, la couture, l'éducation, etc. (B-Dandurand, 1981). Qui plus est, ce même auteur ajoute que l'écart de salaire entre les sexes servait également à ce que la présence des femmes soit acceptée au sein des entreprises. Selon B-Dandurand (1981, p. 101), « dans de telles conditions, les femmes n'ont pas beaucoup le choix de se marier, qu'elles veuillent des enfants ou pas » (p. 101). Elles s'occupent alors principalement des activités familiales et assument généralement la régulation des naissances. Malgré l'existence de la pilule contraceptive, elles n'ont pas encore tous les moyens de choisir d'avoir des enfants ainsi que le choix du moment de la grossesse.

D'après un sondage de Statistique Canada, en 1980, 50 % des femmes (de 15 ans et plus) sont inactives sur le marché du travail et, parmi elles, plus de la moitié sont mariées et dépendent financièrement de leur mari (cité par B-Dandurand, 1981). Ces dernières sont des ménagères à plein temps et travaillent en moyenne 50 heures par semaine, mais ce travail, qui est qualifié d'invisible, n'est pas rémunéré et il n'est pas considéré comme un apport à la productivité de la société (B-Dandurand, 1981).

## **Les femmes seraient irrationnelles pour prendre des décisions sur l'économie**

Dans la théorie économique standard, il est écrit que « les femmes sont irrationnelles, elles sont incapables d'être des agents économiques et dignes de confiance pour prendre de bonnes décisions économiques » (Meulders, 1999, citée dans Silvera, 1999, p. 128). Cette prémisse montre en fait que le rôle social de la femme n'est pas considéré parce que celles-ci sont assignées à des tâches domestiques (B-Dandurand, 1981). Aussi, le niveau de productivité est défini alors par le volume de capital humain, lequel représente l'ensemble des capacités à produire d'un individu, ce qui dévalorise le travail domestique des femmes (Silvera, 2001). En fait, cette même auteure indique que des économistes américains (Gary Becker et Jacob Mincer) appliquent un modèle de spécialisation des rôles entre tâches domestiques et professionnelles où la spécialisation des hommes est liée à leur plus forte productivité sur le marché du travail, tandis que celle des femmes est liée à la sphère domestique. Or, dans les années 1960-1970, les féministes

reconnaissent une injustice dans les fondements de la division sexuelle du travail, car il est généralement admis que « le travail des hommes “vaut” plus que celui des femmes » (Seery, 2014, p. 2018). De cette façon, le père occupe le rôle central de pourvoyeur de la famille tandis que la mère est relayée au service de la famille. En fait, ce modèle de spécialisation des rôles s'avère être un modèle de discrimination pour les femmes quant à l'accès à un emploi professionnel (Silvera, 2001). Il est ici question de « discrimination quand des personnes d'égale capacité et de même qualification sont traitées différemment en fonction de leur sexe » (Meulders *et al.*, 2005, p. 99).

## **La famille est considérée comme une entité globale, un tout économique, qui repose sur l'altruisme, l'amour et la complémentarité des rôles où l'idée de conflits d'intérêts ne peut pas exister**

Cette troisième prémisse met en évidence que l'amour maternel est fondamental dans le rôle de la femme au sein de la famille. Pour justifier ce rôle relié majoritairement à la production des êtres humains, B-Dandurand (1981) écrit qu'on les nomme parfois « reines du foyer » ou mère de la nation. Cette dénomination vient alors valoriser le rôle de ménagère, mais au détriment des autres rôles potentiels que la femme pourrait prendre au sein de la famille. La famille devient alors le lieu privilégié pour le déploiement de l'affectivité des femmes où elles sont également à l'abri des affrontements de la vie publique (B-Dandurand, 1981). Dans ce confinement, les femmes sont alors enfermées dans une cellule familiale qui contribue, pour certaines d'entre elles, à augmenter les inégalités des rapports au sein de la famille. Qui plus est, le comportement même des mères dans leur famille montre une différence marquée dans la façon d'éduquer les filles et les garçons (B-Dandurand, 1981). L'idéologie de l'amour maternel et conjugal dans la famille mettrait donc en évidence la puissance de l'idéologie patriarcale dans les possibles avancées de la femme, particulièrement dans les avancées des mères dans leur rôle social. Toutefois, plusieurs jeunes féministes accordent maintenant une grande valeur à la famille (Seery, 2014, 2020). De fait, selon cette dernière auteure, l'enjeu du travail rémunéré

demeure important, mais les jeunes féministes du Québec revendiquent d'abord une réorganisation du marché du travail afin d'améliorer la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle.

## **Conclusion**

---

Depuis, les années 1970, les femmes ont intégré massivement le marché du travail et peuvent maintenant accéder aux études supérieures et à des emplois bien rémunérés. De nos jours, il est aussi possible de montrer que la discrimination professionnelle n'est généralement pas explicable en majorité par les différences de caractéristiques entre des hommes et des femmes (Meulders *et al.*, 2005). Malgré cette constatation, pour pallier les inégalités salariales entre femmes et hommes, ainsi que l'accès à des postes à fortes responsabilités, il reste beaucoup de chemin à parcourir.

Enfin, la famille reste prioritaire pour plusieurs jeunes féministes au Québec. Cette priorité familiale mène donc à se poser des questions. Comment les rôles assumés par les femmes et les hommes au sein de la famille seront-ils remplis? Notamment, la conciliation travail-famille-vie personnelle entre les hommes et femmes est à revoir. Comment l'éducation des filles et des garçons de demain se fera-t-elle? Dans cette optique, la phrase de Simone de Beauvoir, à savoir : « on ne naît pas femme, on le devient » (cité par Lévesque, 1997), retrouve aujourd'hui tout son sens. Sur ce, faut-il alors se préoccuper de savoir comment se construit la femme? Le débat pour l'égalité ou l'équité entre femmes et hommes reste ouvert. La question de l'heure serait la suivante : comment amoindrir les traces laissées par l'idéologie patriarcale au sein de la famille québécoise?

## **Perspectives intergénérationnelles d'une vie émancipatrice : témoignage**

*Micheline Leblanc*

*Bénévole communautaire, Université de Sherbrooke, Québec*

L'émancipation libère d'une certaine forme de dépendance. Elle crée de l'indépendance sous divers aspects comme ceux associés aux finances, aux choix de vie, aux choix familiaux, aux choix de carrière, aux choix d'activités sociales, etc. L'émancipation diffère selon la génération à laquelle appartient une femme. Cette émancipation revêtait un sens différent il y a 70 ans, 30 ans ou 10 ans. Cependant, dans toutes ces générations, les femmes ont vécu et vivent des moments au cours desquels elles ne peuvent faire les choix qui leur conviendraient le mieux à cause de pressions venant du couple, de la famille ou de la société.

Voici des moments de vie qui ont modelé toute une destinée à partir du milieu des années 1940.

### **Développer des comportements masculins**

Très jeune, j'ai appris que ma mère souhaitait avoir des garçons. Même si elle était dévouée et soucieuse du bien-être de sa famille, je ne ressentais pas nécessairement son affection. Sans doute pour lui plaire, j'ai développé énormément de comportements masculins. Cela a même influencé mon choix d'études : je ne voulais pas devenir enseignante comme la majorité des filles de mon entourage, ni devenir secrétaire. Je suis entrée sur le marché du travail à l'âge de 17 ans comme standardiste. C'est une formation psychosociale, lorsque je serai devenue adulte, qui me permettra de saisir ma dynamique de fond et de réussir à m'épanouir pleinement par la suite.

## **Choisir le travail à temps partiel, des activités sociales et le bénévolat**

---

Après mon mariage, à 22 ans, j'ai choisi un travail à temps partiel afin d'agrémenter mon projet de vie par de nombreuses activités sociales dans le sport, les arts et les sciences naturelles. J'ai eu du temps pour à la fois éduquer nos trois enfants comme je le souhaitais puisque le revenu familial était convenable, et effectuer un travail qui me plaisait. Il me restait du temps pour m'engager comme bénévole dans ma communauté et participer à différents groupes multiâges où j'ai pu développer plusieurs compétences. Que ce soit sur le plan culinaire, en tissage, en couture, je me suis investie aussi dans les domaines sportif et artistique. Je me suis adonnée à mes passions pour la photographie, le chant choral, la musique, tant à la guitare qu'à la flûte. Les sports tels le ski, l'escalade, la natation, le camping d'été et d'hiver ont été pratiqués en famille et individuellement selon les étapes de ma vie et le choix de mes jeunes.

## **Survivre à la maladie du conjoint par des études universitaires**

---

Enfin, la maladie de mon époux m'a amenée à chercher un ressourcement qui m'a conduite à une formation universitaire au cours de laquelle j'ai développé des compétences en accompagnement. J'ai pu le soutenir efficacement.

## **Accompagner une fille atteinte d'une maladie incurable**

---

Après le décès de mon époux à l'âge de 53 ans, je me suis retrouvée seule pour accompagner ma grande fille atteinte d'ataxie et à l'aider dans ses efforts pour atténuer les situations de handicap qui se présentaient. Ce fut une période d'adaptation très intense pour la soutenir sur le plan affectif et pour l'aider à poursuivre ses études universitaires en fauteuil roulant. Par la suite, ma présence a été nécessaire pour son intégration au marché du travail. Et les réseaux que j'avais entretenus avec plusieurs femmes de différents âges m'ont été d'un secours inestimable pour relever plusieurs défis, soit de modifier mon rythme de vie, d'aménager mon espace pour le rendre mieux adapté pour ma fille et plus convivial dans la situation vécue.

## **Gérer une situation difficile avec un fils ayant des comportements non conformes**

---

Sur le plan familial et social, j'ai aussi été confrontée à des difficultés d'adaptation personnelle. Un de mes fils a adopté des comportements non conformes aux valeurs familiales et sociales qui le conduiront à quelques semaines de détention. Ce fut un dur coup à vivre dans notre petit milieu. Mais j'ai trouvé le courage de collaborer à clarifier la situation avec les autorités civiles d'une part, et d'autre part, à accompagner mon fils en le visitant. Il a réussi à rétablir l'équilibre dans sa vie et aujourd'hui, je suis convaincue que ma fermeté et mon accueil y ont grandement contribué. Mon soutien à la fois affectif et matériel durant la crise a sans doute aidé à maintenir une bonne relation avec lui. Et elle se poursuit encore présentement, maintenant qu'il jouit d'une totale autonomie.

## **Avoir des difficultés à faire valoir ses compétences**

---

Dans le domaine des loisirs, tout n'a pas été facile. Malgré des cours de chant avec une professionnelle, ma participation à une grande chorale du milieu a été pénible. Je sentais que mes compétences que j'avais développées n'étaient pas reconnues. Souvent, je constatais que ma contribution aurait ajouté à la qualité des prestations. J'ai persévéré quand même et finalement, j'ai pu y trouver un espace intéressant et profitable pour moi et pour le groupe.

## **S'engager bénévolement pour des moments de répit**

---

Toutefois, j'ai persévéré dans mes engagements bénévoles dans la communauté, ce qui me permettait de reprendre mon souffle et de profiter de moments de répit d'un quotidien très exigeant. J'ai organisé des excursions avec plusieurs groupes de femmes que tantôt j'ai initiées à des randonnées de courtes et de longues distances, tantôt en partageant avec elles la découverte de nouveaux coins de pays, et cela, en leur faisant prendre conscience de leurs forces et de l'intérêt à persévérer dans des projets. D'ailleurs, j'ai parcouru le chemin de Compostelle avec une amie : temps de réflexion et de centration sur mes forces personnelles.

## **Choisir l'ornithologie**

---

Comme j'ai toujours eu une curiosité pragmatique pour les sciences que j'ai partagée avec mes enfants et leurs amis durant ma jeunesse, j'ai joint un club d'ornithologie, pour mieux découvrir les richesses de ce domaine. Je me suis donné comme objectif de fréquenter de nombreux sites scientifiques de notre pays, de l'est à l'ouest, qu'ils soient d'ordre maritime, archéologique ou paléontologique.

## **Poursuivre le bénévolat**

---

Mes passions et expériences diverses m'ont menée à m'engager de plus en plus bénévolement pour soutenir du personnel enseignant et animateur dans la valorisation du patrimoine humain et bâti de notre milieu, pour initier des jeunes et des adultes à la richesse du plein air pour le plaisir et pour la santé.

## **S'engager dans une publication**

---

J'ai même publié un livre à compte d'auteur qui relate un pan de l'histoire de la Gaspésie. C'est sans doute une expérience fort enrichissante pour moi que de mener à bon port la collecte de données auprès de gens de Carleton (ville du Québec en Gaspésie) et des environs et de consulter des archives locales. Après la critique de ressources professionnelles sur le plan de l'écriture et de la correction des textes, j'ai publié le document à compte d'auteur. J'ai rapidement récolté une vente exceptionnelle dans mon milieu et ailleurs.

## **Voyager à travers le monde**

---

Enfin, les nombreux voyages à travers le monde sont encore pour moi des occasions de parfaire mes connaissances dans mes différents champs d'intérêt, de les partager et de contribuer à valoriser les femmes de mon milieu et celles des endroits visités. J'ai éprouvé beaucoup de satisfaction à planifier des voyages à travers le pays et l'Europe et à les réaliser avec des jeunes femmes qui n'avaient pas eu la possibilité de sortir de leur village. À travers ces voyages et expéditions, j'ai réalisé que de nombreuses femmes auront été pour moi des sources d'inspiration et

des ressources pour m'aider à construire un bonheur durable qui n'exclut pas la présence des hommes ouverts d'esprit qui savent respecter la spécificité des femmes en éducation, en santé, dans les sports, dans les loisirs, et en société de façon générale.

## **Choisir le travail rémunéré et le bénévolat en complémentarité**

---

Je veux préciser que si le travail rémunéré est un atout pour les femmes, le bénévolat en est un aussi lorsqu'il permet de s'épanouir, de partager son savoir et son savoir-faire à travers différents projets et expériences. De plus, le réseautage entre les femmes est une source de vitalité personnelle et sociale. Sans l'apport des femmes dans la communauté, de nombreux services d'entraide et de dépannage et un grand nombre de personnes manqueraient d'attention, de soins et de moyens de s'épanouir. Ainsi, savoir être une femme convaincue de ses compétences et de ses talents devient source d'enrichissement personnel et communautaire par l'engagement et la persévérance dans l'effort du service.

## **Avoir vécu des expériences diversifiées**

---

Pour conclure, je souhaite que les jeunes générations de femmes trouvent du plaisir à s'engager dans différents secteurs de la vie sociale de manière à découvrir des talents, des qualités qui leur permettront de développer leur plein potentiel. Il n'y a pas d'âge pour apprendre une langue, apprendre à évoluer sur un instrument de musique ou à pratiquer une discipline sportive. À travers mes expériences diverses, je puis affirmer que je me suis enrichie personnellement et socialement avec des personnes de tout âge à travers un engagement soutenu pour développer mes compétences et à en partager le fruit, le plus généreusement possible. Une aventure intergénérationnelle qui continue toujours de me procurer un bien-être dans le quotidien de ma vie!

## **Conclusion**

---

Faire parler des femmes à propos de leur vie est un moyen d'aider à la réflexion sur l'émancipation non seulement d'une femme, mais aussi des femmes de diverses générations et aux parcours diversifiés.



# **Thème 4**

---

**Conciliation vie personnelle /  
travail / famille et proches aidantes**

*Fiches pédagogiques*

## F25

# Les femmes professionnelles et les proches aidantes : soutien aux familles

*Apparaissent dans la vidéo :  
Olga Armas Blanco et Leidiedis Góngora Cruz*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quels ont été les principaux défis et contraintes rencontrés par des femmes exerçant une activité professionnelle qui sont également proches aidantes?

### Résumé du contenu

Cuba étant une société patriarcale, il est donc naturel que les femmes s'occupent des soins familiaux. C'est pourquoi, sur la base d'études sur les femmes et la société cubaine elle-même, il apparaît nécessaire de changer cette réalité. Ce problème s'accroît lorsqu'une femme qui travaille doit en plus s'occuper d'autrui. Le rôle de ces femmes qui s'occupent des enfants est expliqué par la dichotomie qui existe entre l'obligation naturelle et la responsabilité morale et sociale due à leur rôle de genre. Les causes et les conséquences sont analysées en tenant compte d'indicateurs tels que la formation aux soins, le soutien matériel et familial, le soutien au travail, la reconnaissance sociale, la stabilité émotionnelle et le soutien de l'État.

### Animation

- ▶ Ressortir des mises en situation de femmes professionnelles qui bénéficient d'un soutien familial et d'autres mises en situation de femmes qui ne bénéficient pas d'un soutien familial. En équipe de 2-3 personnes, élaborer deux mises en situation pour chaque catégorie.
- ▶ Distribuer les mises en situation au hasard dans chacune des équipes pour se pencher sur les mises en situation d'autres personnes.

- ▶ Pour chaque mise en situation, les équipes examinent l'influence du soutien familial (plus ou moins fort ou faible) sur les activités professionnelles de ces femmes.
  - Quelles solutions peuvent être envisagées ?
  - Comment les mettre en application ?

## **Questions de discussion**

2. Comment concilier son travail et son rôle de proche aidant dans un climat d'incertitude ?
3. Quel est le rôle de l'État dans la situation des personnes dépendantes et de la performance des personnes proches aidantes ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 27.**

## **La conciliation travail / famille / vie personnelle des mères qui travaillent au Québec et à Cuba**

*Apparaissent dans la vidéo :  
Josée Gauthier, Barbara Márquez Montoya  
et Elianis Páez Concepción*

### **Intention d'écoute de la vidéo**

1. Quelle est la situation des mères qui travaillent au Québec et à Cuba?
2. Que faut-il faire pour concilier la vie personnelle et familiale avec le travail et le développement professionnel?

### **Résumé du contenu**

Au Québec, il n'y a aucune mesure en place pour soutenir la femme qui termine son congé de maternité, qui ne peut prendre qu'un an de congé avec une rémunération minimale. Bien qu'il existe un accès aux services de garde d'enfants, c'est la femme qui supporte la charge mentale de toute la planification de la maison, de l'organisation de la famille avec les enfants. En conséquence, elle a tendance à mettre un peu de côté sa vie personnelle. À Cuba, il existe des politiques gouvernementales qui soutiennent les femmes professionnelles en matière de garde des enfants. Cependant, ces femmes dépendent souvent du soutien de leur famille pour continuer à exceller, car les structures de garde d'enfants publiques et privées sont difficilement accessibles, ce qui limite leurs performances. Il importe d'avoir de la détermination, du courage, de la volonté, de la force, de l'endurance, mais surtout beaucoup de compétences en matière d'organisation et de planification pour déterminer les priorités et gérer le temps consacré aux enfants, à la maison, au partenaire, à la famille, au travail, au développement professionnel et à la prise en charge de soi.

### **Animation**

- ▶ En groupe, encourager la réflexion et le dialogue entre les mères qui travaillent afin de partager des expériences et des stratégies sur la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.
- ▶ Dans le partage, chaque participante dispose de cinq minutes pour partager, en groupe de 3 ou 4 personnes, son expérience personnelle en matière de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

Des questions sont proposées :

- Quels sont les plus grands défis auxquels vous êtes confrontée?
  - Quelles sont les stratégies que vous avez trouvées utiles pour équilibrer vos responsabilités?
  - Comment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée affecte-t-il votre bien-être émotionnel et physique?
- ▶ Les groupes discutent et identifient des modèles communs dans les expériences partagées. La réflexion est encouragée pour faire ressortir les similitudes et les différences entre les histoires personnelles.
  - ▶ Les groupes partagent les stratégies efficaces qui ont émergé de la discussion.
  - ▶ Une liste collective des stratégies identifiées est dressée.
  - ▶ Réflexion individuelle : chaque participante prend un moment pour réfléchir à ce qu'elle a appris et aux stratégies qui lui semblent les plus pertinentes à sa situation individuelle.

Pour terminer :

- ▶ Les représentantes de chaque groupe présentent brièvement les stratégies mises en évidence. Cette séance est suivie de questions et d'une conclusion réflexive sur l'importance du soutien réciproque et de l'identification des ressources. Conseils supplémentaires :
  - Favoriser une atmosphère de respect et d'empathie;
  - Veiller à ce que toutes les participantes aient la possibilité de s'exprimer;
  - Encourager la participation active et les questions ouvertes;
  - Fournir des ressources supplémentaires à la fin de la séance, telles que des lectures ou des contacts utiles.

Cette activité vise non seulement à identifier les défis communs, mais aussi à mettre en lumière des solutions pratiques et des stratégies pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, en promouvant une atmosphère de soutien mutuel et d'apprentissage.

## **Questions de discussion**

3. Comment adapter les stratégies de conciliation résultant de l'activité de réflexion à votre situation individuelle?
4. Qu'est-ce que la société pourrait faire pour améliorer la situation autant au Québec qu'à Cuba?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 24.**

## F27

# Charge mentale : définition et témoignage d'un cheminement professionnel chez une femme

*Apparaît dans la vidéo :  
Anne Roy*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. En tant que femme, comment réussir à accéder à des études supérieures lorsqu'il y a un conflit intergénérationnel?
2. Comment agir avec ses parents lorsque des conflits intergénérationnels éclatent entre eux concernant le rôle des filles dans la société?

### Résumé du contenu

Un témoignage est présenté en lien avec la charge mentale qu'une fille a supportée durant toute sa jeunesse pour contrer la vision que sa mère avait du rôle de la fille dans la famille et celui de la femme dans la société. Cette charge mentale s'est exercée entre son désir de poursuivre des études supérieures en mathématiques et l'opposition de sa mère à ce qu'elle fasse de telles études afin que sa fille prenne soin d'elle en bonne ménagère. Ce témoignage montre qu'il est possible de transformer les conflits intergénérationnels entre une fille et sa mère lorsque la volonté d'accéder à un autre rôle social que sa mère est vitale pour le bien-être de cette fille. C'est une façon de montrer qu'il est important pour les filles de foncer pour réaliser leurs rêves.

### Animation

- ▶ Faire faire une recherche sur les définitions possibles de la charge mentale et sur la notion de conflits intergénérationnels.
- ▶ Faire ressortir les caractéristiques de la charge mentale des femmes (3 ou 4 caractéristiques).
- ▶ Faire ressortir les caractéristiques de la notion de conflits intergénérationnels chez les femmes (3 ou 4 caractéristiques).

- ▶ Explorer les liens entre ces deux concepts en s'inspirant du contenu de la vidéo, particulièrement avec la situation des femmes.

## **Questions de discussion**

3. Quelles sont vos pistes de solution pour rester en harmonie avec la famille qui s'oppose au choix de carrière d'une femme ?
4. Quelles seraient les mesures permettant de mieux adapter le marché du travail aux réalités familiales, pour toutes les femmes et mères qui exercent des emplois professionnels ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 25.**

## F28

# Femmes exerçant une activité indépendante à Cuba et au Québec

*Apparaissent dans la vidéo :  
Paul Sarmiento Blanco et Josée Gauthier*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce que le travail indépendant?
2. Quelles sont les différences et les ressemblances entre les femmes et les hommes exerçant une activité indépendante à Cuba et au Québec?
3. Comment le travail indépendant a-t-il évolué dans la société cubaine?

### Résumé du contenu

Bien que l'impact de la participation des femmes au secteur privé de l'économie ait été positif tant à Cuba qu'au Québec, il n'est toujours pas exempt de manifestations d'inégalités qui désavantagent les femmes et qui contribuent à l'accroissement de l'iniquité entre les hommes et les femmes. Il est donc important d'œuvrer pour faciliter l'orientation des femmes vers la participation à tous les secteurs de l'économie, non seulement aux secteurs traditionnellement féminisés. Il s'agit d'expliquer comment le travail indépendant a constitué un espace d'insertion ou de réinsertion sociale pour les femmes, tant à Cuba qu'au Canada, un moyen d'obtenir des revenus pour subvenir aux besoins de la famille et une manière de démontrer leurs capacités en tant que femmes autonomes.

### Animation

- ▶ Présenter des titres de presse avec des exemples d'entreprises développées par des femmes indépendantes.
- ▶ Faire ressortir des articles qui exposent les situations auxquelles les femmes sont confrontées dans leur développement en tant que femmes entrepreneures.

Exemples :

- À Cuba, la majorité des *travailleuses indépendantes* ne sont pas propriétaires de leur entreprise : <https://www.pikaramagazine.com/2017/09/cuba-emplo-mujeres>
  - Travail indépendant et genre : transformations pour les jeunes femmes dans le contexte de Cienfuegos : [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322021000300022](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300022)
  - Relations inégales entre les sexes dans le secteur des travailleurs indépendants : [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_artext&pid=S2306-9152021000300069](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_artext&pid=S2306-9152021000300069)
- ▶ Faire ressortir les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans la gestion d'une entreprise indépendante.
  - ▶ Il n'y a pas que des difficultés. Les femmes peuvent profiter de nombreuses possibilités pour s'émanciper et réussir leurs projets de vie en tant qu'indépendantes. Orienter le débat vers les possibilités réelles qu'ont les femmes de se frayer un chemin en tant qu'indépendantes « *cuentalpropistas* » et de réussir. Analyser les exemples de vie donnés par 20 femmes qui ont réussi en tant qu'indépendantes : 20 entreprises prospères dirigées par une femme. <http://mujeres.redsemilac-cuba.net/20-negocios-exitosos-guiados-por-una-mujer/>

## **Questions de discussion**

4. Quels ont été les avantages et les inconvénients de l'insertion des femmes cubaines et québécoises dans l'emploi indépendant ?
5. Qu'est-ce qui pourrait être fait pour faciliter le travail de femmes propriétaires d'entreprises ?

**Cette fiche est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 26.**

# **Idéologie patriarcale *versus* carrière professionnelle chez les femmes**

*Apparaît dans la vidéo :  
Anne Roy*

## **Intention d'écoute de la vidéo**

1. Comment définir l'idéologie patriarcale au sein de la famille?
2. Comment se défaire des idées instaurées concernant la valeur négative des femmes sur la productivité d'une société?

## **Résumé du contenu**

Les trois prémisses de l'idéologie patriarcale véhiculées anciennement pour dévaloriser le rôle social des femmes dans la société tout en magnifiant son rôle de ménagère au sein de la famille, sont présentées. Ces prémisses montrent une certaine arrogance masculine à l'égard des femmes ainsi que la force exercée sur ces dernières pour les maintenir dans un travail domestique pour lequel aucune valeur n'était accordée sur le plan économique. En fait, les propos visent essentiellement à démasquer les intentions nuisibles de l'idéologie patriarcale pour l'avancement des femmes dans des carrières professionnelles. Cette façon de présenter l'idéologie patriarcale cherche à faire prendre conscience aux femmes de la nécessité de leur détermination pour parvenir à l'égalité femmes-hommes dans des emplois, qui conservent malheureusement encore aujourd'hui des traces de l'idéologie patriarcale.

## **Animation**

- ▶ Faire ressortir les trois prémisses de l'idéologie patriarcale présentées dans la vidéo.
- ▶ Faire réfléchir sur l'influence de ces prémisses sur la vie des femmes, encore aujourd'hui.
- ▶ Faire ressortir des solutions pour atteindre une égalité femmes-hommes exempte des effets néfastes de cette idéologie.

## **Questions de discussion**

---

3. Comment intervenir pour briser l'idéologie qui détermine encore l'image des femmes et leur rôle dans la famille et dans la vie sociale?
4. Comment seront éduqués les filles et les garçons de demain pour enrayer les stéréotypes de genre fortement ancrés dans les mentalités et qui ont une influence directe sur le choix de carrière des filles?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 28.**

## F30

# Femmes professionnelles et proches aidantes Cuba-Canada

*Apparaissent dans la vidéo :  
Olga Armas Blanco et Lynda T. Simard*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Pourquoi les tâches familiales incombent-elles aux femmes, tant à Cuba qu'au Canada?
2. Comment le soutien familial aux personnes proches aidantes est-il perçu?

### Résumé du contenu

Une femme qui travaille et qui en plus est proche aidante peut connaître un déséquilibre émotionnel et de l'instabilité dans son emploi. Actuellement, dans la société cubaine, les professions dans le domaine de la santé sont féminisées, ce qui est typique d'une société patriarcale. Ces obligations morales et sociales sont prédestinées aux femmes et construites par leur rôle de genre. La thèse est que les femmes subordonnent leurs intérêts personnels et leurs attentes de vie aux intérêts de la personne dont elles s'occupent, au détriment de leur épanouissement personnel, et souvent, de leur santé.

### Animation

- Présenter des photos, de courtes séquences vidéo, les paroles d'une chanson, etc., montrant des femmes accomplissant une tâche familiale ou de proche aidante, tandis que les autres membres de la famille sont occupés à d'autres activités comme regarder la télévision, utiliser leur téléphone cellulaire, etc.

- ▶ Orienter la discussion vers les rôles des membres de la famille dans la prise en charge de tâches familiales ou de personnes âgées ou malades en utilisant des questions comme les suivantes :
  - Quelle influence les tâches familiales et de proche aidance peuvent-elles avoir sur le travail professionnel de plusieurs femmes ?
  - Quel est le type de soutien familial qui peut aider les femmes à s'épanouir professionnellement et personnellement ?
  - Comment faire en sorte que les femmes aient un soutien familial adéquat ?

### **Questions de discussion**

3. Quels sont les défis auxquels les femmes sont confrontées dans le cadre de leur travail et des soins familiaux à Cuba et au Canada? Similitudes et différences, le cas échéant.
4. Les femmes souffrent-elles de troubles émotionnels ou de déséquilibres dans le processus de prise en charge de tâches familiales? Expliquer son point de vue et proposer des moyens de changer la situation.

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 27.**

# F31

## Fierté d'une femme pleine de défis

*Apparaît dans la vidéo : Micheline Leblanc*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce qu'une femme de défi?
2. À quoi l'expression « perspective intergénérationnelle » vous fait-elle penser? Donnez un ou deux exemples réels.
3. Quels liens faites-vous entre une femme de défi et l'émancipation ou l'indépendance chez une femme?

### Résumé du contenu

*Une femme de défi* présente le cheminement d'une femme dont le parcours de vie a été et est encore une suite de décisions et de choix qui lui ont permis de s'émanciper du carcan familial et social vers toujours plus d'indépendance. Cette vie comporte des moments qui ont modelé sa destinée depuis le milieu des années 1940 : développer des comportements masculins; choisir le travail à temps partiel; s'impliquer dans des activités sociales et du bénévolat; s'investir comme proche aidante auprès de son mari, puis de sa fille; aider son fils à surmonter des moments d'égarement; se battre pour faire reconnaître ses compétences dans le domaine du loisir; publier à compte d'auteure un ouvrage sur un pan de l'histoire de la Gaspésie; voyager à travers le monde, etc. Ce parcours hors du commun présente une vie non seulement d'émancipation pour plus d'indépendance à travers des choix inspirants, mais se révèle aussi une émancipation pour inspirer d'autres femmes, voire d'autres personnes à se libérer.

### Animation

- Individuellement, chaque personne identifie dans sa jeunesse quelque chose qui la dérangeait, qu'elle voulait absolument changer, puis les choix qu'elle a faits, les positions qu'elle a prises ou des actions qu'elle a menées par la suite afin de modifier l'ordre des choses. Tous ces événements lui ont permis d'affirmer son indépendance et son libre

arbitre, ce qui aurait changé le cours de sa vie personnelle, familiale ou sociale. Il s'agit d'exprimer le quand (période de la vie), le quoi (une situation récurrente, un problème, une relation, sa propre attitude, etc.), le pourquoi (explications du quoi), le comment (changement de parcours, prises de position, actions menées, etc.), les résultats positifs, négatifs ou mitigés (émancipation, affirmation de son indépendance, changements dans sa vie personnelle, familiale et sociale).

- ▶ En groupe de deux, chaque personne partage son souvenir ; l'autre personne demande des précisions, si elle le désire, tout en restant respectueuse de la vie privée.
- ▶ La même expérience peut être tentée pour une autre tranche de vie : à l'âge adulte, durant la période active liée aux études, au travail, celle rattachée à la retraite ; ou encore plus précisément, dans sa vie personnelle, dans son milieu familial, en société, dans ses loisirs, etc.
- ▶ Lors d'une mise en commun en grand groupe, d'une manière générale, revenir sur ces choix de vie dans une sorte de classification afin d'avoir un portrait synthèse du groupe : quand, quoi, pourquoi, comment, résultats. Cette mise en commun peut se limiter aux stratégies utilisées pour prendre sa vie en main et en changer le cours.

## **Questions de discussion**

4. Quels sont les principaux défis que les femmes affrontent dans leur vie ?
5. Comment les femmes ou les hommes affrontent-ils ces défis autant personnels, familiaux ou professionnels ?
6. Quelles sont les différences entre les défis rencontrés par des femmes ou des hommes ? Quels sont leurs moyens de les affronter ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 29.**



# **Thème 5**

---

## **Intersectionnalité en situation professionnelle et violence**

*Textes*

## L'intersectionnalité expliquée par les inégalités humaines

Marybexy Calcerrada Gutiérrez  
Université de Holguín, Cuba

La perspective de l'intersectionnalité a été développée par les féministes noires pour indiquer les systèmes de domination dans lesquels divers axes de pouvoir se croisent : la race, la classe, la sexualité et le genre. Le concept est apparu à la fin de l'année 1989 sous la plume de Kimberlé Crenshaw, avocate et chercheuse féministe noire. Son approche synthétise le fait que les relations hommes-femmes ne peuvent être envisagées indépendamment de questions telles que la race et la classe.

Le précurseur de cette perspective est Isabella (Bell) Baumfree ou, comme elle a authentifié son identité, Sojourner Truth (la vérité de la résidence temporaire). Le baptême de son identité, que cette femme esclave choisira en se donnant le nom de Sojourner Truth, a eu lieu en 1843. La signification de cette autodésignation se trouve dans sa vie, une identité fluide guidée par le référent de la perfection de la justice. En se donnant un nom, elle crée un projet identitaire orienté vers l'abolitionnisme et les droits des femmes. En 1851, après une tournée de conférences avec l'abolitionniste George Thompson, elle prononce son discours mémorable *Am I not a woman* (Jabardo, 2012) à la Convention des droits de la femme dans l'Ohio. Ce discours est considéré comme la première expression de l'intersectionnalité.

La production du féminisme noir s'est développée au fil des siècles, mais c'est à partir de ce récit biographique qu'une analyse de l'oppression est fournie sur la base de différents axes tels que la couleur de la peau, l'ethnicité, le genre et la sexualité. Ce sont des indicateurs des conditions de discrimination négative, à l'explication desquels ont contribué diverses personnes intellectuelles et activistes noires dans la société. Des figures telles que l'écrivaine et féministe américaine Bell Hooks ont articulé les variables de la peau et de la classe pour remettre en question la défense d'une identité féminine jusqu'ici monolithique.

En ce qui concerne l'identité des femmes noires, elle a déclaré :

*La réification est une condition préalable à la domination : en définissant les Noirs comme des êtres moins humains, moins animés ou plus « naturels », on leur refuse la subjectivité et on les transforme en objets sans capacité d'autodéfinition de leur réalité, de leur identité et de leur histoire.*

Traduction libre de hooks, 1989, p. 42

De même, Barbara Smith, en opposition à la conception d'une identité d'exclusion basée sur un référent blanc et d'autres aspects de la domination, fonde dans ses multiples travaux une théorie de la simultanéité des oppressions, basée sur l'entrelacement de différents axes de différences et de leurs modes d'oppression qui en résultent. Pour démontrer cela, elle a exprimé : « le concept de la simultanéité des oppressions reste la question pour l'interprétation de la réalité politique et, je crois, l'une des contributions idéologiques les plus significatives de la pensée féministe noire » (traduction libre de Smith, 1983, p. 32).

Également, l'activiste américaine Audre Lorde a fait remarquer :

*Dans l'ensemble, le mouvement actuel des femmes blanches se concentre sur leur oppression en tant que femmes et ignore les différences de race, de choix sexuel, de classe et d'âge. Il y a une prétention à l'homogénéité des expériences sous le mot, qui en fait n'existe pas.*

Traduction libre de Lorde, 1984, p. 116

Aussi, Patricia Collins souligne que :

*Les études féminines ont remis en question les idées prépondérantes hégémoniques de l'élite blanche. Ironiquement, la théorie féministe a également réprimé les idées des femmes noires. Bien que les intellectuelles noires aient depuis longtemps exprimé une conscience féministe propre sur l'intersection de la race et de la classe dans la structuration du genre, historiquement, nous n'avons pas participé pleinement aux organisations des féministes blanches.*

Traduction libre de Collins, 1990, p. 7

Au-delà de cette contribution importante du féminisme noir, une critique émerge, partagée par différents féminismes : la possibilité de produire des autoexclusions dans la lutte contre la domination en analysant les axes de domination spécifiques à leur propre expérience.

## **Pour une synthèse**

---

En synthèse, les luttes des femmes noires sont historiquement passées d'une initiative d'inclusion, qui inclut le processus d'émancipation de l'État esclavagiste, ainsi que leur lutte pour une participation égale à celle des femmes blanches dans la conquête du suffrage, à une revendication de reconnaissance des différences spécifiques comme condition de l'égalité. Les expressions du mouvement noir, comme d'autres, ont longtemps tendu vers des essentialismes qui idéalisent les leurs. Une partie de ses apports peut être identifiée dans le domaine de la sexualité, car depuis la colonisation, le corps des femmes noires comme celui des hommes de même couleur a souvent été désigné de manière érotique, parfois comme l'expression de l'étrange, dans les deux cas, dans un sens négatif.

Une partie des demandes actuelles de reconnaissance de la diversité humaine inclut le travail réalisé en Amérique du Sud pour la reconnaissance des populations noires et indigènes. Dans ce sens, les contributions d'afroféministes comme la Brésilienne Leila González et sa proposition herméneutique d'*Amefricanidad* (González, 1988) se distinguent. Une catégorie politique pour réinterpréter l'empreinte coloniale et l'expérience émancipatrice de la population noire et indigène en Amérique latine. Un lieu de force communautaire, d'intégration historique de la résistance dans la créativité, comme dans le cas des féminismes *amefricaladinos*, qui ont l'affectivité au centre (comme les féminismes afro-américains) et qui encouragent l'autoaffirmation en tant que sujet collectif. Non pas comme un ghetto excluant, mais comme une validation d'une mémoire historique et d'expressions particulières qui ont contribué au multivers humain.

## **Conclusion**

---

En bref, l'intersectionnalité incorpore l'idée de la multiplicité des systèmes d'oppression qui sont intégrés, tels que le patriarcat, le classisme, le racisme et d'autres critères d'exclusion dus à des conditions physiques, comme l'âge et les handicaps. Il est également avancé que cette simultanéité des oppressions doit également être affrontée simultanément (Pagé, 2014).

## Une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI<sup>1</sup>

Louise Lafortune

Université du Québec à Trois-Rivières, Québec

Tendre vers une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI est nécessaire pour favoriser la sensibilisation, l'intégration et la rétention des filles et des femmes dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) (Lafortune, 2006a, 2006b, 2006c, 2014, 2015, 2019; Lafortune et Landry, 2008; Lafortune *et al.*, 2022, textes 28, 29, 35 et 36). Voici des principes proposés pour une telle approche.

1. *Adopter une posture qui ne peut être imposée, mais qui peut se développer et s'améliorer dans un accompagnement-formation, par une réflexion collective avec des personnes ouvertes à une telle démarche.*

Il est très difficile de penser imposer à une personne d'intervenir dans une perspective EDI si cette dernière n'a pas entrepris une démarche personnelle pour se rendre compte que des stéréotypes et préjugés se perpétuent à l'école, dans la famille et dans la société. Cette personne ne pourra pas vraiment percevoir les propos ou gestes sexistes, racistes, dévalorisants, méprisants... et en plus, il ne lui sera pas possible d'intervenir pour faire réfléchir et susciter un changement d'attitude et de comportement. Il est donc nécessaire de favoriser un accompagnement-formation associé à une pratique réflexive-interactive qui suppose une analyse de sa pratique, autant pour prendre conscience de ses propres actions à améliorer que de celles à poser pour mettre en œuvre un changement de pratiques.

---

1. Équité, diversité, inclusion.

2. *Privilégier et susciter une ouverture à entendre des commentaires et à apporter des changements.*

Une approche sociopédagogique visant l'équité, la diversité et l'inclusion tout en considérant l'intersectionnalité part du principe que toute personne enseignante tient des propos et pose des gestes qui ne sont pas toujours des plus pertinents et qu'il y a une place plus ou moins grande à l'amélioration vers plus d'EDI. Cela signifie que si une personne ou une équipe enseignante s'engage à développer une telle approche, les personnes qui intègrent le groupe peuvent s'attendre à entendre des commentaires pas toujours les plus agréables à recevoir. Apporter des changements à ses pratiques et en parler ouvertement exige une certaine forme d'humilité. Il arrive toutefois que des personnes parlent peu, mais qu'elles posent des gestes importants de changement qui se révèlent avec le temps.

3. *Dans un travail d'enseignement-accompagnement-formation, il devient nécessaire d'adopter une perspective intersectionnelle et de prendre en considération, dans ses gestes et paroles, toutes les personnes, quels que soient le genre, l'ethnie, la classe sociale, la culture, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le niveau d'éducation, la situation socioéconomique, le statut juridique, les handicaps, la langue, etc.*

Cette prise en considération exige un regard critique sur ses paroles et écrits, sur ses préparations de cours, afin de déceler, dans les exemples choisis, les moments humoristiques prévus, les lectures proposées, les thèmes de travaux demandés, la façon de partager les équipes, la répartition des prises de parole et des tours de parole donnés... si l'ensemble des membres du groupe se sentent interpellés dans une perspective intersectionnelle.

4. *Utiliser une écriture inclusive et un langage inclusif.*

Afin de rejoindre une grande majorité de personnes et que ces dernières se sentent interpellées par les propos, les gestes, le contenu de formation et les activités proposées, il devient important d'apporter des changements autant dans son écriture que dans son langage. La féminisation des titres, des textes et des discours s'avère importante, mais l'EDI (équité, diversité, inclusion) va plus loin en proposant des règles bien décrites par l'Office québécois de la langue française (OQLF, 2023), basées

en partie sur une écriture et un langage épiciques. Des stratégies d'application sont fournies dans les textes portant sur l'écriture inclusive. Un élément important de cette écriture est qu'elle devrait pouvoir se lire à voix haute et non pas présenter un texte qui apparaît inclusif avec un discours plutôt au masculin.

5. *Reconnaître l'hétérogénéité comme une aide à l'apprentissage et à la réflexion.*

En éducation, des équipes enseignantes réclament ou aimeraient bien avoir des classes homogènes. Cela signifie sommairement : avoir des élèves de même niveau, avec des résultats scolaires similaires, avec les mêmes préalables. Même dans cette situation, l'homogénéité n'est pas assurée, car les intérêts sont différents, la maturité ne se développe pas de la même façon, au même rythme. Avec le temps, quelques mois, ce qui pouvait apparaître homogène devient hétérogène. L'hétérogénéité aide à se former non pas seulement comme un être connaissant, mais aussi comme une personne ouverte aux différences, sociable, généreuse, curieuse des autres... De plus, connaître les stratégies d'apprentissage des camarades aide à améliorer les siennes. Connaître les intérêts des autres aide à en développer pour soi, à comprendre que personne n'est identique. Beaucoup d'éléments de l'apprentissage tirent profit de l'hétérogénéité, mais il s'agit de l'apprécier et surtout de chercher des stratégies qui font émerger l'avantage de toute cette diversité.

6. *Démontrer et manifester de la confiance quant aux capacités de réussir des filles et des femmes dans les domaines des STIM.*

Au cours des années, depuis près de 40 ans, plusieurs recherches au Québec donnent des résultats laissant présumer que les filles ont moins confiance en elles que les garçons dans leur réussite en mathématiques et en sciences. Pourtant, globalement, les filles ont des résultats similaires à ceux des garçons dans ces domaines; plusieurs recherches internationales le montrent aussi. Cependant, de façon générale, elles expriment plus ouvertement leurs craintes et exigent souvent d'elles-mêmes de très bons résultats, sinon excellents, pour se diriger dans plusieurs domaines des STIM.

7. *Éviter la catégorisation et la généralisation pour limiter la perpétuation des stéréotypes et des préjugés.*

Trop souvent, plusieurs personnes ont tendance à généraliser et à créer des catégorisations. Cela semble aider à organiser sa pensée. Ainsi, penser que les filles agissent de telle façon et les garçons de telle autre apparaît une organisation de la pensée qui reflète la réalité somme toute binaire. Pourtant, cette réalité s'avère beaucoup plus complexe. Autant les filles que les garçons ne forment pas un groupe homogène. En faisant cette généralisation hâtive, les personnes qui se sentent différentes ne s'y reconnaissent pas et peuvent se penser « anormales » ou ne pas être comme elles le devraient. Faire des généralisations à propos d'un genre, d'une culture ou d'une ethnie, d'une tranche d'âge ou du milieu socioéconomique perpétue des stéréotypes et des préjugés. Passer de « les » à « des », lorsqu'il s'agit d'un groupe de personnes, apporte des nuances. Cela signifie utiliser des expressions qui tiennent compte des différences, comme : plusieurs personnes, presque toutes, celles que je connais, quelques, une minorité, une majorité... Ceci évite de laisser penser que toutes les personnes d'un groupe sont semblables.

8. *Se mettre en position de pratique réflexive-interactive par rapport à ses propres préjugés, attitudes, actions, propos...*

Se mettre en position de pratique réflexive-interactive suppose de réfléchir sur sa pratique, de l'analyser et de passer à des actions ou faire des changements de pratique en fonction des réflexions et des échanges qui se sont déroulés en groupe. Il est important que ces réflexions soient réalisées en petites équipes ou groupes (un maximum d'une douzaine de personnes), pour relever des observations à faire en classe, avec des collègues, pour se donner des outils, comme enregistrer ses propos dans différentes circonstances et les réécouter ensuite, et de pouvoir en parler afin d'analyser les dimensions de l'intersectionnalité qui sont en cause et ainsi, se donner des moyens de s'améliorer. Il est difficile de croire que dans un groupe social donné, personne ne soit sexiste ou raciste, ou ne tienne des propos qui

dévalorisent certaines catégories de gens. Il est impossible d'agir de la même manière avec tout le monde. Des ajustements sont faits en fonction des personnes à rejoindre, du moment qui se vit, de son état d'esprit et selon les réactions de ces personnes. C'est un processus complexe qui exige du temps et surtout, la volonté de le faire. Cela ne peut être imposé.

Pour conclure, considérer que tous les groupes sociaux, comme celui des femmes, ne sont pas homogènes est très important. Les femmes comme les hommes forment des groupes hétérogènes. C'est pourquoi les propos qui généralisent ne sont ni pertinents ni adéquats. C'est difficile d'arriver à nuancer, car plusieurs habitudes sont déjà profondément ancrées, à l'école, dans la famille, dans les médias et dans la société. Pourtant, il n'y a pas plus de groupes homogènes dans les différentes cultures que dans les ethnies, les milieux socioéconomiques, les tranches d'âge, les handicaps physiques ou mentaux, l'orientation sexuelle ou la religion... Une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI doublée d'une pratique réflexive-interactive serait une piste à explorer pour limiter l'influence négative de la perpétuation des stéréotypes et préjugés.

## **Intersectionnalité dans l'approche du développement scolaire dans le contexte cubain actuel**

*Marybexy Calcerrada Gutiérrez*

*Rebeca Torres Serrano*

*Susel Abad Fis*

*Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez*

*Université de Holguín, Cuba*

Après avoir exposé les bases conceptuelles de l'intersectionnalité en tant qu'outil d'analyse des inégalités sociales, il sera question de la compréhension du développement scolaire dans le contexte cubain actuel. Le développement universitaire est compris comme la trajectoire scolaire et la progression professionnelle. En termes d'actualité cubaine, les macro-événements d'importance nationale tels que la COVID-19, le phénomène migratoire et la réforme salariale du début 2021 sont considérés.

### **Contexte cubain**

---

Sur le plan socioculturel, le contexte cubain se caractérise par un métissage marqué. Les personnes à la peau noire sont présentes sur l'ensemble du territoire, avec une concentration plus élevée dans certaines régions du pays. Indépendamment de leur lieu de résidence, des études montrent une surreprésentation de ces groupes de population dans des conditions de vulnérabilité socioéconomique (Espina, 2014; Fundora, 2021). Les recherches coïncident sur la relation proportionnelle entre un faible revenu financier et un faible capital culturel. Ce binôme correspond à l'existence d'une présence plus faible de la population noire dans les écoles avec des exigences supplémentaires, sauf pour le sport (Calcerrada et Rojas, 2022), ainsi que dans les universités et dans les emplois socialement bien établis qui exigent des niveaux

élevés de qualification. En ce sens, la couleur de la peau s'articule avec d'autres facteurs de détermination de l'identité, tels que le sexe et l'origine géographique.

## **Études sur le genre et la race à Cuba**

Les études sur le genre, qui sont plus développées à Cuba que les recherches sur la race, montrent des écarts de développement entre les femmes et les hommes dans différents domaines, y compris le monde universitaire. Si la présence de femmes au niveau de l'enseignement supérieur est une caractéristique du contexte, cette présence est plus prononcée dans certains groupes de carrières. De même, au niveau du troisième cycle et de la formation professionnelle continue, les écarts entre les sexes se creusent en faveur de la condition masculine (Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias et Garcia Cobas, 2022).

L'articulation entre la couleur de la peau et le genre dans le contexte cubain conduit à une moindre présence des femmes à la peau noire dans les conditions de promotion professionnelle. Il est important de reconnaître qu'au moins dans la recherche réalisée sur le sujet, dans le groupe d'étudiants et d'étudiantes au niveau tertiaire qui ne sont pas reconnus comme ayant la peau blanche, il y a plus de jeunes femmes que d'hommes, en particulier dans le cours régulier de jour. Cependant, il s'agissait de femmes métissées, d'un seul parent ou des deux (Calcerrada Gutiérrez, García et Suárez, 2022), comme dans le cas du cours de psychologie. L'intégration de ce qui précède se traduit par une diminution du nombre de femmes et d'hommes noirs dans des conditions socioprofessionnelles avantageuses.

Les comportements décrits ci-dessus sont récurrents chez certains groupes de population en situation de vulnérabilité en raison des multiples conditions de détermination qui se croisent généralement. Les personnes à la peau noire sont parmi les plus touchées dans l'ordre de cette analyse. Les écarts liés à la couleur de la peau n'expriment pas un racisme institutionnel, mais cristallisent la mémoire sociohistorique de siècles de domination dans lesquels différents axes de pouvoir ou les résultats de l'exercice arbitraire du pouvoir sont complexes. Par exemple, une plus grande privation matérielle chez les Noirs ou les non-Blancs. Sans négliger le résultat du caractère distributif de la politique

sociale cubaine développée pendant plus de six décennies, la subversion de l'accumulation inégale de capital entre la population blanche et la population noire est un processus plus lent.

## **Contexte territorial et racisme**

L'un des axes constitutifs les plus importants du racisme dans le contexte cubain est l'axe territorial. L'internalisation d'un ordre hiérarchique entre le centre et la périphérie survit encore dans la représentation sociale des groupes de population à Cuba. Cela est particulièrement vrai pour les personnes nées ou vivant dans l'est de Cuba. Le terme *oriental* est souvent connoté négativement. Des attitudes qui renvoient à certaines formes d'infériorisation correspondant à une idéologie hégémonique, qui structure des rapports hiérarchiques entre un être marqué par la reconnaissance, institué comme l'essentiel, le reste étant l'autre dévalorisé ou un être qui ne vaut pas la peine d'exister. Ce type de situation donne lieu à des discriminations négatives à l'égard, par exemple, de certains savoirs, en raison de leur origine, de leur mode de production, de leurs représentations ; c'est un cas de racisme épistémique. Ce comportement entrave l'intégration des personnes originaires de l'est de Cuba dans la sphère scolaire nationale, comme il est constaté dans la promotion universitaire et dans le développement de certaines professions telles que la psychologie (Torralbas Fernández et Calcerrada Gutiérrez, 2020).

Dans le cadre de l'actualisation du contexte cubain, une situation sociale qui exprime également l'intersection de différentes conditions, l'émigration n'est pas une exception dans cette analyse, car elle fait partie du comportement démographique de Cuba, qui façonne de plus en plus les réseaux familiaux à l'étranger, une source de ressources importantes pour la qualité de vie des membres de la famille restés dans le pays. Les soutiens provenant de l'étranger sont actuellement un moyen fondamental de bien-être pour la population cubaine, que ce soit par le biais de l'intégration familiale internationalisée ou par des voies commerciales qui ont émergé de manière informelle grâce à des liens avec des pays étrangers. Cela implique désormais un capital financier personnel et familial pour subventionner le transfert vers d'autres pays, un contexte économique qui n'est pas caractéristique des familles à la peau noire.

Ce qui précède devient constitutif des mécanismes de reproduction sociale, tant dans un sens évolutif que dans son contraire, qui, entre autres effets, s'exprime dans le développement scolaire. Celui-ci est de plus en plus lié à l'espace scolaire international et implique donc des infrastructures, avec des coûts élevés pour le niveau économique cubain, qui est supérieur à la moyenne financière de la population noire. De même, outre les conditions d'achat d'un groupe de femmes (familles monoparentales féminines, employées dans le secteur informel de l'économie), les personnes qui composent ces groupes se trouvent dans des conditions de vulnérabilité économique qui interfèrent avec leur avancement technologique et ses dérivés dans le développement.

## **Intersectionnalité, éducation et COVID-19**

Les effets du marché se combinent à ceux résultant de l'évolution d'épidémies mondialisées telles que la COVID-19. L'urgence sanitaire a entraîné la suspension des activités scolaires pendant plusieurs mois, une expérience partagée à l'échelle mondiale. À Cuba, avec des différences selon les territoires, cela a signifié une période hors du contexte scolaire de plus d'un an, ce qui correspondait à un programme de cours à distance, de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire supérieur. Dans le cas de l'enseignement universitaire, les ressources pédagogiques ont été mises à jour sur des plateformes numériques gratuites. Dans toutes les variantes, des moyens technologiques ont été requis, dans certains cas d'un certain niveau de développement, ainsi qu'une préparation familiale. Des conditions qui n'existent pas de la même manière pour les élèves du primaire, du secondaire et du secondaire supérieur, mais aussi des étudiantes et étudiants universitaires. En d'autres termes, la médiation culturelle en tant qu'instance systémique qui inclut des facteurs technologiques, un héritage symbolique; elle abrite une histoire différente entre les groupes, y compris les groupes racialisés qui déterminent des inégalités hiérarchiques (Calcerrada-Gutiérrez, Pita-Simon et Oliver-Castillo, 2022).

L'événement pandémique de COVID-19 a coïncidé à Cuba avec le réajustement monétaire du début de l'année 2021. Cette conjonction a aggravé les conséquences de la pandémie qui, entre autres effets, a provoqué une contraction de l'emploi, une réduction du revenu familial, une réduction de l'espace fiscal, une plus grande pression inflationniste et un impact différencié selon les territoires. Sur le plan social, les

conséquences sont les suivantes : réduction de la disponibilité alimentaire ; problèmes potentiels liés au genre ; impact différencié selon les groupes de population (Rodríguez et Odriozola, 2020).

Étant donné la corrélation entre les personnes les plus vulnérables en raison de l'intersection de différentes conditions (couleur de peau, sexe, territorialité) et les difficultés qui affectent leur insertion et leur développement scolaire, équivalentes à celles d'autres groupes de population, les recommandations consistent à renforcer le niveau d'éducation de ces groupes (population non reconnue comme blanche, rurale et semi-urbaine, femmes) dès la petite enfance. En ce sens, à partir de cet âge, il est essentiel que les jeunes profitent des occasions offertes par une socialisation institutionnelle qui ne reproduit pas les stéréotypes stigmatisant les relations hiérarchiques, et qui contribue à cimenter des apports culturels favorables à l'intégration sociale dans les étapes ultérieures. Ceci contribue au développement non seulement par la formation aux valeurs (au sens le plus large du terme), mais aussi par la contribution matérielle à la compensation des déficiences.

## **Actions susceptibles de réduire l'écart dans le cadre d'une approche intersectionnelle**

Une action concrète consisterait à attribuer les places dans les cercles d'enfants par quotas selon des critères qui représentent traditionnellement des personnes socialement défavorisées. Cette répartition est généralement le résultat d'une hiérarchisation qui donne la priorité aux parents ayant des qualifications professionnelles et à certains secteurs d'emploi comme la santé ; cela fait en sorte que sur le plan professionnel, la population noire est moins bien représentée. De même, il convient de compléter les actions de ce type par une concentration des ressources matérielles visant à satisfaire les besoins fondamentaux des groupes de population dont le revenu par habitant est inférieur au salaire moyen dans le contexte cubain, dans lequel les familles noires et un groupe de femmes qui apparaissent comme des chefs de famille, mais qui, à la suite de divorces, deviennent des mères célibataires, constituent une tendance. L'amélioration des systèmes d'équipements et de services dans les contextes vulnérables, tels que les contextes ruraux et semi-urbains, qui favorisent l'offre et la promotion culturelles. Une correction progressive du capital culturel et financier favorise la qualité de vie de la condition humaine qui inclut le développement scolaire en tant que dimension multidimensionnelle et multidéterminée.

## Sexisme dans les milieux d'études et de travail

Marlène Clisson

École de technologie supérieure (ÉTS), Québec

Plusieurs personnes peuvent avoir été témoins de certaines formes de sexisme ou peut-être en avoir été victimes, sans pouvoir les nommer ou les définir. Il est possible que certaines personnes aient entendu parler de *manterrupting*, *mansplaining*, sans vraiment savoir à quoi cela correspondait. Avant d'expliquer ces différents termes, il semble important de (re)définir le sexisme : il correspond à toute discrimination à l'égard des femmes dans les différentes sphères de leur vie. Mais ici, il s'agira plus particulièrement du sexisme présent dans les milieux de travail et d'études.

Le sexisme au travail est souvent associé aux inégalités salariales (Cruz Palacios, 2022), aux femmes qui ont perdu leur travail à la suite d'un congé de maternité (Landry, 2022) ou à celles qui n'ont pas obtenu de promotion à cause de leur genre (Lafortune *et al.*, 2022), de leur religion ou parce qu'elles sont déjà mères (Guillot, 2022; Landry, 2022).

Cependant, il existe d'autres formes de sexisme qui restent plus difficiles à identifier. En voici quelques-unes. Plusieurs des termes utilisés sont anglophones, et s'il existe un équivalent en français, il est très peu, voire pas utilisé. Ce sont des mots assez nouveaux, c'est pourquoi leur définition continue d'évoluer. Mettre un mot, une définition sur une expérience vécue par des femmes contribue à reconnaître un problème récurrent et permet de commencer à trouver des solutions. Voici quelques situations sexistes suivies de pistes de résolution de problèmes.

## **Sexisme bienveillant**

---

Le sexisme bienveillant est une des formes les plus subtiles. Un professeur, peut-être bien intentionné, lors d'une entrevue d'assistantat de recherche, réussit à convaincre une candidate que le poste convoité n'est pas pour elle, car l'équipe est essentiellement masculine, ou que le travail s'étire à des heures tardives, etc. Bref, ce professeur pratique ce qu'il est convenu d'appeler du sexisme bienveillant. C'est une des formes les plus difficiles à discerner, car cela peut passer comme étant une aide, et l'homme peut être considéré comme un chevalier (Sarlet et Dardenne, 2012). Cependant, derrière cette attention « chevaleresque », il y a l'idée que les femmes sont fragiles, incapables de fonctionner dans un milieu entièrement masculin, qu'elles ne sont pas disponibles en tout temps, car elles ont une famille à la maison ou que la nuit leur fait peur. Celles-ci seraient donc inférieures aux hommes à cause de ces supposés « handicaps ». La personne qui pense bien faire ne fait en réalité que perpétuer des stéréotypes qui dénigrent les femmes. Le danger, pour une étudiante, c'est de se sentir incompétente, comme si elle n'était pas à sa place en recherche. Cette attitude peut également dévaloriser une femme dans son milieu de travail, et la décourager par la suite pour changer de milieu ou pour y évoluer harmonieusement.

## **Mansplaining**

---

Le *mansplaining* est une situation décrite par Solnit (2008, 2018) quand, lors d'une soirée, un homme interrompt (*maninterrupting!*) une autrice lorsqu'elle mentionne le sujet de son dernier livre, pour lui parler d'un livre sur le même sujet. Or, il s'avère que c'est justement de son livre qu'il est question, mais il ne l'écoute pas et continue à parler. Certaines professeures relatent également ce genre de comportements masculins lors de réunions de comités de programme. Quand les femmes veulent donner leur opinion, les collègues masculins les empêchent de s'exprimer par des remarques inopportunes : « On va t'expliquer, on va te dire comment ça fonctionne » (Guillot, 2022, p. 23). Cela s'appelle du *mansplaining*, c'est-à-dire qu'un homme explique de façon condescendante un sujet ou une façon de faire à une femme, alors que celle-ci est généralement une spécialiste du domaine (Solnit, 2008, 2018).

## **Maninterrupting**

Lors de réunions, dans des conversations ou dans des émissions de télévision, il arrive trop souvent que les femmes soient interrompues lorsqu'elles s'expriment (Lafortune *et al.*, 2022). Pour le démontrer, Bennett (2015) a analysé des débats politiques américains et a montré que les femmes étaient plus souvent interrompues que les hommes. Bennett nomme ce phénomène le *maninterrupting*. C'est le cas spécifique où un homme interrompt à plusieurs reprises une femme. Il existe un terme non genré : le *talk-blocking*. Peu importe le nom, cela a pour effet de dévaloriser la parole des femmes et de les réduire au silence. Cela les empêche de développer leurs idées, d'exprimer leurs pensées lors de réunions de travail ou de débats politiques.

## **Bropropriating**

Bennett (2015) évoque un autre phénomène, le *bropropriating*. Cela se produit lorsqu'une personne s'approprie les idées d'une femme. Ainsi, lors d'une réunion d'équipe, une femme lance une idée. Personne ne réagit, mais quelques instants plus tard, une personne – un homme généralement – répète la même chose, et tout le monde appuie cette idée. L'appropriation des idées des femmes par les hommes n'est pas une situation nouvelle. Elle se vit à plusieurs niveaux. Ainsi, elle peut survenir tout simplement lors d'une réunion, lorsque des idées sont échangées. Mais elle existe aussi dans des situations où certaines découvertes scientifiques ont été littéralement volées, comme pour la physicienne Lisa Meitner ou la biologiste Rosalind Franklin. Des hommes se sont approprié leurs recherches, leurs résultats, ou ils ont tout simplement omis de mentionner leur nom dans un article scientifique. Certains ont même reçu un prix Nobel pour des découvertes qui ne leur appartenaient pas. Cela se nomme « l'effet Matilda » (ACPPU, 2019).

## **Autres phénomènes**

Il existe d'autres phénomènes sexistes connus : le plafond de verre ou la difficulté des femmes à accéder à des postes de direction (OQLF, 2017) ; le *boys club*, qui correspond à un réseau, généralement constitué d'hommes qui s'entraident et qui excluent les femmes des décisions (Delvaux, 2019).

Il est parfois difficile de se rendre compte d'une situation sexiste, ou tout simplement, il est difficile d'intervenir, de trouver les mots pour faire cesser cette situation. Voici quelques propositions de solutions.

### **Quel est le rôle de chacun ou chacune en tant que témoin ?**

Tout d'abord, tout le monde est concerné lorsqu'une situation sexiste pose problème.

*En STIM, par exemple, nombre de collègues masculins soutiennent aujourd'hui le mouvement pour contrer les stéréotypes et préjugés à propos des femmes. Des hommes désapprouvent les remarques sexistes et les gestes déplacés de la part de leurs confrères. Entendre des voix différentes se prononcer pour dénoncer le sexisme en STIM donne l'espoir de cheminer vers plus d'égalité et d'équité.*

Lafortune *et al.*, 2022, p. 72

### **Comment intervenir en tant que victime ou témoin actif ?**

Il est tout à fait légitime pour la personne lésée de signaler qu'elle connaît bien le sujet, que c'est son domaine d'expertise et qu'elle n'a demandé son avis à personne. Lors d'une réunion de travail, pourquoi ne pas intervenir auprès de la collègue victime du sexisme des hommes en lui demandant de répéter ses propos ou en l'invitant à donner son opinion ? Cela redonne la parole à la personne interrompue et le mérite à son idée.

## **Que faire pour éviter ce genre de situation ?**

Lors de l'animation d'une réunion ou d'un panel, faire attention à respecter les temps de parole, et s'assurer que chaque personne s'exprime sans être interrompue, a fortiori les femmes.

## **Conclusion**

---

En conclusion, la lutte contre le sexisme est loin d'être gagnée. « 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 » (Ochoa Ardite, 2022, p. 99).

## **Les femmes rurales sont-elles confrontées à des défis supplémentaires en termes d'accès à l'enseignement supérieur et d'insertion dans le marché du travail ?**

*Yuliet de La Caridad Fernández Rodríguez*  
*Université de Holguín, Cuba*

En 2020, les femmes rurales de Cuba représentaient 46,3 % de la population agricole générale et 21,3 % de la population féminine totale du pays. Les statistiques montrent que 60 % des femmes rurales n'ont aucun lien avec le marché du travail, mais l'analyse de la réalité cachée derrière ce pourcentage permet de constater qu'il ne tient pas compte du travail non rémunéré auquel la plupart des femmes rurales consacrent 80 % de leur temps. En lisant ces statistiques, il est possible de se rendre compte du peu de visibilité qui leur est accordée en tant que force de travail. La surcharge de travail non rémunéré les empêche alors de s'engager dans d'autres activités qui leur apporteraient un revenu. Souvent, si elles parviennent à s'engager dans des activités agricoles, par exemple, leur travail n'est pas valorisé et est même relégué à des activités secondaires ou de soutien. Cette vue d'ensemble met en évidence la façon dont l'inégalité entre les hommes et les femmes affecte les femmes dans cette sphère sociale. De plus, comme le souligne Bombino *et al.* (2020), « la culture patriarcale est beaucoup plus forte dans les communautés rurales, il faut plus de temps pour la changer ».

Un autre problème qui fait obstacle à leur accès au travail rémunéré est le faible nombre de garderies et de structures d'accueil pour les personnes âgées dans les zones rurales. Par conséquent, les femmes, qui sont considérées comme les principales responsables des activités de soins aux enfants et aux malades, se voient contraintes de rester à la maison pour s'occuper des enfants, des parents, des beaux-parents, des

membres de la famille souffrant d'un handicap. Ce faisant, elles n'intègrent pas le marché du travail, même si elles ont les qualifications nécessaires. Il y a également les difficultés de vivre dans certaines zones géographiques en ce qui concerne l'accès à l'emploi dans les communautés ou même dans les zones urbaines.

Les femmes cubaines qui habitent dans des zones reculées et difficiles d'accès font face aux problèmes de transport, c'est-à-dire qu'elles investissent beaucoup plus de temps et d'argent pour se rendre au travail et rentrer chez elles que les femmes vivant dans les zones urbaines. Il est possible de constater que certaines femmes préfèrent quitter leur emploi à cause de la pénibilité des trajets et des frais de transport pour se rendre au travail et en revenir. Ce problème de taille affecte non seulement leurs possibilités d'emploi, mais aussi leurs chances de perfectionnement.

Un autre aspect à prendre en considération est celui de la possession des terres, allant de pair avec les demandes de crédit et les droits de propriété. Bien que les lois cubaines soutiennent les femmes, les inégalités dans ce contexte sont un problème réel, conséquence d'un manque d'autonomie économique et de la dépendance à l'égard d'une figure masculine (comme le père ou l'époux), résultat d'un machisme profondément enraciné et d'une société patriarcale qui favorise le sexe masculin lorsqu'il s'agit de positions de pouvoir.

Dans l'étude réalisée par Ramos Ojeda *et al.* (2021), il est souligné qu'à la fin de l'année 2019, il n'y avait que 8 % des femmes à être propriétaires de terres. Dans ce rapport, une experte commente : « quand il va y avoir une remise de terre en usufruit au bénéfice de la femme, celle-ci l'accepte et la femme l'a demandé parce qu'elle a été privilégiée, mais c'est le mari, le fils, etc., qui travaille cette terre ». Cela rappelle qu'il ne suffit pas de changer les lois, bien que ce soit un progrès important, il est aussi nécessaire de changer les mentalités et de déconstruire les stéréotypes et les préjugés.

En établissant des liens entre la surcharge de travail non rémunéré des femmes vivant en milieu rural, les responsabilités familiales qui leur incombent, l'éloignement géographique, tout cela conjugué à la difficulté d'accéder à la propriété, il est possible de constater que ces obstacles ne sont pas des problèmes isolés qui touchent les femmes rurales indistinctement, mais qu'ils s'accumulent pour créer un effet boule de neige qui rend plus difficile la possibilité de faire tomber les murs de

l'inégalité. La racine de l'ensemble des problèmes rencontrés par les femmes rurales se trouve dans les profondeurs d'une société qui favorise certaines zones géographiques par rapport à d'autres, un sexe par rapport à l'autre.

## **L'éducation et les femmes rurales**

---

Concernant l'enseignement supérieur cubain, le Rapport sur le développement humain de 2022<sup>1</sup> indique que sur 100 personnes poursuivant des études universitaires dans les zones rurales, 57 sont des femmes. Cependant, encore une fois, il est important de discerner la réalité derrière les chiffres et les statistiques : ces 57% se traduisent-ils par une participation active aux processus de prise de décisions et aux postes de direction ? Malheureusement, la réponse est : non. Pour avoir une société juste et équitable, il est crucial de valoriser les aptitudes et les compétences de ces femmes qui, bien qu'ayant l'éducation et la formation requises, sont séparées des postes de pouvoir par ce plafond de verre parfois invisible mais toujours présent.

## **Maximina et Rocío**

---

Chaque fois que la situation d'un groupe de population vulnérable pour une raison ou une autre est analysée, il est toujours pertinent de l'examiner d'un point de vue intersectionnel. En gros, toutes les femmes rurales ne sont pas à égalité ; au sein de ce groupe, il existe des facteurs qui rendent certaines femmes plus vulnérables que d'autres. Les histoires de vie de Maximina et de Rocío en sont des exemples.

Maximina est une personne de 55 ans qui a été femme au foyer toute sa vie et qui, comme sa mère, a étudié jusqu'à la neuvième année. Elle vit actuellement avec son mari dans une zone rurale située à 650 mètres d'un hameau de son village. Maximina souffre de la maladie de Parkinson, avec des symptômes tels que la lenteur des mouvements, la rigidité musculaire et la perte d'équilibre. Rocío est une jeune diplômée en licence d'histoire. Elle vit avec ses parents dans une zone rurale, mais plus proche de la capitale provinciale que Maximina. Les possibilités

---

1. Rapport sur le développement humain 2021/2022 | RDH du PNUD ([undp.org](https://undp.org))

de promotion et d'insertion dans le monde du travail ne sont pas les mêmes pour ces deux femmes, bien qu'elles appartiennent toutes deux à la catégorie des femmes rurales. Ce genre d'histoires de vie, à la fois différentes et proches, fait qu'il est impossible d'ignorer le phénomène de l'intersectionnalité quand il s'agit d'élaborer des stratégies pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **Conclusion :** **Que faire pour équilibrer la balance ?**

Premièrement, il est nécessaire de rendre visible un problème qui n'est pas toujours pris en compte lorsqu'il s'agit d'égalité hommes-femmes. Inclure le thème des femmes rurales dans les séminaires et les formations visant à sensibiliser la population, et en particulier, les personnes occupant des postes de décisions qui peuvent avoir un impact sur la vie quotidienne des autres. Connaître et comprendre les difficultés que vivent les femmes rurales favoriserait la recherche de solutions. Valoriser le potentiel de ces femmes pour les soutenir dans l'accès au marché du travail, y compris dans des domaines vitaux tels que la production alimentaire, permettrait d'améliorer non seulement leurs conditions de vie, mais aussi d'élever le développement humain du pays.

L'approbation en 2005 de la première stratégie liée au genre dans le secteur agricole, au sein de l'Association nationale des petits agriculteurs, l'augmentation du nombre de recherches avec des sources statistiques, différentes de celles des années 1990 qui étaient descriptives, ainsi que le soutien d'organisations internationales telles que l'UNICEF (Munster, 2016) constituent des aspects positifs. Ils contribuent sans aucun doute à la cause des femmes rurales, mais le chemin à parcourir est encore long, sans oublier bien sûr que la possibilité d'un avenir plus juste est entre nos mains.

## **Race et racisme : des concepts à débattre**

### **Discrimination liée aux cheveux afros**

*Susel Abad Fis*

*Marybexy Calcerrada Gutiérrez*

*Rebeca Torres Serrano*

*Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez*

*Université de Holguín, Cuba*

La troisième Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui s'est tenue à Durban (Afrique du Sud) en 2001, s'est avérée un cadre important dans le processus de reconnaissance formelle par les États des effets néfastes, sur les personnes et les sociétés, du racisme et de la discrimination basés sur la couleur de la peau et l'identité ethnique. Les gouvernements ont convenu de leur engagement à lutter contre la discrimination, en mettant l'accent sur le genre dans les politiques publiques visant à l'éradiquer, reflétant le réseau complexe de structures oppressives qui génèrent un manque de ressources du pouvoir en place et un faible degré d'autonomie des femmes d'ascendance africaine.

Bien qu'hétérogènes, les conditions de violence et de violation des droits qui marquent historiquement et structurellement la vie des femmes afro-descendantes dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes constituent, en tant que contenu symbolique et concret, le point de départ pour mettre en évidence la nature différenciée de leur condition de genre, d'ethnie, de race et de classe.

Parmi les dettes historiques à régler figure la construction eurocentrique de la beauté, dans laquelle l'esthétique africaine n'a pas eu sa place. Dans ce texte, les autrices analysent comment les entreprises de deux

femmes basées sur l'afro-esthétique constituent un horizon pour l'autonomie économique des femmes et une manière de revaloriser les femmes afro-descendantes face à la discrimination liée à leurs cheveux.

## **Race, genre et autonomie économique des femmes afro-descendantes**

---

Le concept de « race » peut se définir comme étant une construction sociale qui assigne des personnes à des groupes définis fondamentalement et non seulement en fonction de leur phénotype. Le résultat d'une telle expérience historique ne peut être compris en dehors du champ des relations sociales de domination ; il prend sens fondamentalement en relation avec l'espace et s'articule à travers son interaction avec d'autres axes de différenciation sociale (Vives et Sité, 2010).

En effet, la signification de la race ne peut être interprétée indépendamment d'autres axes de différenciation sociale tels que le genre/sexe, la situation socioéconomique, l'orientation sexuelle ou le statut juridique. L'intersection combinée de ces axes d'oppression pénalise les femmes d'origine africaine, les discrimine et les subordonne au pouvoir raciste, classiste et patriarcal. Cette exploitation raciale, économique et sexiste est structurelle, historique et fortement institutionnalisée dans toute l'Amérique latine et les Caraïbes.

La double discrimination qui résulte de la combinaison du sexe et de la race provoque le sentiment de devoir constamment démontrer sa valeur personnelle et professionnelle de différentes manières. À d'autres moments, ces femmes ont à faire d'énormes efforts pour montrer d'autres qualités qui ne correspondent pas aux stéréotypes racistes, telles que la persévérance, l'abnégation, etc. (Vives et Sité, 2010).

Le lien entre la lutte contre le racisme et la quête d'autonomie des femmes afro-descendantes mène à penser que, pour elles, l'autonomie représente la possibilité de survivre dans un monde racialisé et classiste, où les occasions de croissance et de développement sont rares et biaisées, voire, dans certains cas, pratiquement inexistantes. Au regard des défis majeurs auxquels sont confrontés certains groupes de femmes, et en particulier, les femmes d'ascendance africaine, en matière de redistribution, de reconnaissance et de représentation, il est entendu que la réalisation de l'autonomie n'est pas qu'une question d'égalité entre les femmes et les hommes.

En tant que concept politique, l'autonomie des femmes fait référence à « la capacité des personnes à prendre des décisions libres et informées sur leur vie, afin qu'elles puissent être et agir selon leurs propres aspirations et désirs dans le contexte historique qui les rend possibles » (CEPALC, 2011, p. 9). Il s'agit donc d'un facteur fondamental pour garantir l'exercice des droits humains dans un contexte de pleine égalité.

La reproduction, dans la sphère du travail, des schémas historiques de discrimination issus de la période coloniale et esclavagiste en Amérique latine reste une réalité, même si toutes les réglementations nationales de la région consacrent l'égalité formelle entre tous les citoyens et toutes les citoyennes, indépendamment du sexe, de la couleur de la peau, de l'appartenance ethnique ou d'autres caractéristiques.

Il convient de mentionner l'approche proposée par le théoricien péruvien Aníbal Quijano sur les effets durables du colonialisme et de sa construction hiérarchique centrale liée à la « race », sur l'organisation sociale du travail. Il affirme que les catégories de race noire, blanche, indienne, entre autres, c'est-à-dire les nouvelles identités historiques produites sur la base de l'idée de race, ont été associées à la nature des rôles et des places dans la nouvelle structure mondiale de contrôle du travail fondée sur le colonialisme, de telle sorte que les deux éléments, la race et la division du travail, furent structurellement associés, se renforçant mutuellement (Quijano, 2000).

Cela se reflète encore aujourd'hui dans la région des Caraïbes et, en fait, dans le scénario global de la division du travail, où les populations racialisées continuent, en général, d'occuper des positions moins prestigieuses et plus précaires. En outre, l'intersection entre la division raciale du travail, fondée sur la colonisation, et la division sexuelle du travail, a mené à l'institutionnalisation de la présence des femmes afro-descendantes dans les emplois et les rôles les plus bas du marché du travail.

## **Entreprises cubaines : *Que Negra !, Beyond Roots, Amándome*<sup>1</sup>**

Il existe différentes idées sur la façon dont une femme noire doit porter ses cheveux. Naturels? Lissés? Selon l'expérience de Deborah Nadima Kadulua (2022), les cheveux des femmes noires sont souvent une source

---

1. Traduction libre : Que Noire!, au-delà des racines, m'aimer.

de discrimination en matière d'emploi où, dans de nombreux cas, elles sont obligées de choisir entre leurs cheveux naturels et l'avancement de leur carrière.

L'un des problèmes auxquels les femmes afro-descendantes sont confrontées lorsqu'il s'agit de produits de beauté et de coiffage est que le modèle hégémonique de beauté impose un idéal de corps harmonieux aux mensurations strictes, de cheveux blonds et lisses, des yeux clairs et une peau blanche. Ces paramètres excluent d'autres types de beauté, les définissant comme sauvages, exotiques, voire laids. Ainsi, l'afro-esthétique a été niée et remplacée par les canons de beauté européens prédominants dans de nombreuses sociétés, même dans une culture métisse comme celle de Cuba.

La question de la beauté a été encadrée par des modèles dominants définissant le beau et le laid. Ces idéaux sont des constructions sociales influencées par les catégories de race, d'ethnie, de sexe et de classe. Ainsi, les catégories d'ethnicité, de classe et de genre sont utilisées pour normaliser les relations entre les individus. Ces catégories constituent des constructions socioculturelles qui ont transformé les différences de classe, de race, d'ethnie et de sexe en hiérarchies de pouvoir qui justifient la position subordonnée des personnes non blanches, surtout les femmes.

Des expressions telles que : « elle est noire, mais elle est jolie », « il est noir, mais il a de la classe », « elles sont toutes noires avec de beaux cheveux », qualifient l'apparence physique et montrent comment, au cours des siècles, les personnes noires ont été perçues dans la société comme étant inférieures, sur la base de leur apparence physique.

En général, les industries de la beauté se consacrent à la fabrication de produits pour les femmes afro-descendantes offerts à des coûts élevés, avec souvent un effet néfaste du traitement pour changer la texture de leurs cheveux, ce qui signifie que ces femmes choisissent d'utiliser des produits qui ne correspondent pas à leurs caractéristiques physiques ou les achètent à l'extérieur du pays, ce qui est encore plus cher.

Quelques entreprises ont marqué l'émergence d'une nouvelle esthétique respectueuse des femmes afro-descendantes. Il s'agit, notamment, du projet Qué Negra! dans la ville de Ciego de Ávila, et de Beyond Roots, d'Adriana Heredia à La Havane. Ces entreprises permettent à

ces femmes de s'approprier leur propre esthétique, qui a été exclue par la société. La fabrication de produits destinés aux cheveux afros naturels favorise l'autonomisation et la résistance face aux modèles de beauté hégémoniques. Ces entrepreneuses ont pris l'initiative d'écouter les besoins des femmes afro-descendantes en ce qui concerne leurs cheveux et, à partir de là, de trouver des moyens de les satisfaire au moyen de produits naturels et économiques qui permettent de reconnaître, d'accepter et de réaffirmer leur beauté. Ces entrepreneuses ont prôné en fait la diversité et la valeur de ce type d'esthétique comme étant d'autres façons de percevoir la beauté.

Dans une entrevue pour *Bohemia Magazine*, Adriana Heredia (2023) déclare que son projet a été complexe, car il s'agissait « de rompre avec les stéréotypes, de s'adapter à une nouvelle façon de regarder et d'apprendre à aimer des cheveux qu'on vous a appris à détester ». De son côté, Erllys Pennycook, créatrice du projet *Qué Negra!* (à Ciego de Ávila en 2017), raconte que « dans le monde des cosmétiques au niveau international, les cheveux afro-frisés ont été exclus des standards de beauté, et connaissant la situation des femmes afro-caribéennes... ayant une particularité avec le climat, il était nécessaire de créer des produits dédiés à nous, afro-descendantes des Caraïbes ».

Ces femmes entrepreneuses ont non seulement essayé de rendre visible l'esthétique afro, mais aussi de la renforcer en proposant divers produits pour l'améliorer, ce qui a longtemps été ignoré par la société dominante et raciste qui a rendu difficile, voire impossible, l'inclusion de celles qui ne correspondaient pas aux standards de l'époque. L'idée qu'il n'y a qu'une seule façon d'être belle, selon des paramètres de beauté qui imposent les caractéristiques d'un prototype de femmes qui ne représentent pas toutes les femmes de la société, a perduré au fil des ans. Au-delà des critères de beauté s'ajoute la composante historique selon laquelle les femmes afro-descendantes ont été soumises à divers systèmes d'oppression conjugués tels que l'ethnicité, la « race » et le genre, ce qui a permis la construction de stéréotypes tenaces dont il est encore difficile de s'affranchir.

## **Racisme : essentialisme structurant des hiérarchies humaines injustifiées**

*Marybexy Calcerrada Gutiérrez*  
*Université de Holguín, Cuba*

Le racisme, terme discutable, est un type d'essentialisme d'exclusion. Il est compris à partir de matrices idéologiques de domination qui tendent vers des configurations d'identités de soi comme supérieures et d'identités abjectes, celles qui font référence à l'autre, inférieur, dévalorisé, du fait d'être différent de l'identité dominante. C'est le cas, par exemple, de la population européenne par rapport aux autres : conception d'une nature contrastée entre différentes identités, utilisée comme mécanisme de domination.

La compréhension de l'origine de cet essentialisme diffère. À partir des théories hiérarchiques du pouvoir développées dans le monde moderne-colonial, son origine est comprise par certains auteurs au XVI<sup>e</sup> siècle à partir de fondements historico-théoriques. Ses débuts se situent dans l'Antiquité, la pensée consolidée dans la tradition platonico-aristotélicienne qui traverse encore les subjectivités : ce sont les fondements du racisme culturel dans le but d'exclure certaines identités.

Le biais idéologique qui sous-tend cette tradition ancienne s'articule avec la pensée abstraite ; c'est-à-dire qu'il s'agit de différencier certains traits et de pondérer celui qui est considéré comme essentiel et d'en faire la totalité. Ces biais favorisent un système de référence sur la base de modèles supposés universels, qui donnent lieu à une logique de pensée binaire, l'idée d'un haut et d'un bas, d'une droite et d'une gauche, d'un noir et d'un blanc, de paires où le premier élément indique la supériorité. Cette idée, correspondant à la structuration d'une pensée essentialiste et binaire, est à la base des origines théoriques du réductionnisme identitaire qui justifie les discriminations.

L'ethnocentrisme a généralement affecté les Noirs, les métis, les Autochtones et les femmes. En d'autres termes, une identité d'exclusion qui soutient l'essentialisme et la discrimination, une typologie de l'identité développée par le Cubain Miguel Rojas Gómez dans l'ordre théorico-philosophique à laquelle il préfère l'identité dans la différence d'orientation plurielle et localement située (Rojas, 2011).

## **Qu'est-ce que le racisme ? La contribution de Frantz Fanon et de Michael Foucault à son étude**

---

Parmi les auteurs fondamentaux pour la compréhension du racisme, il semble utile de partager les analyses du Franco-Caribéen Frantz Fanon (2010), psychiatre et philosophe d'origine martiniquaise, et de Michael Foucault (2006), philosophe, historien, psychologue français, d'une grande influence sur la pensée qui s'est développée dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle.

Outre les œuvres de ces auteurs, telles que *Peau noire, masques blancs* et *Les damnés de la terre* de Frantz Fanon, et les classiques comme *Surveiller et punir* de Foucault, les idées développées par des auteurs latino-américains sur ces auteurs, tels que Ramón Grosfoguel (2012) et Santiago Castro Gómez (2007) sont aussi intéressantes et complémentaires dans, par exemple, *Naissance de la prison* de Foucault. Les propos de Fanon (2010) sont cruciaux dans la compréhension du colonialisme et du racisme, une pensée qu'il développe à partir d'une expérience engagée de l'indépendance algérienne. Il prend comme référence la ligne de l'humain par rapport aux diverses positions hiérarchiques qui donnent lieu à différentes expressions du racisme. Au-dessus de la ligne de l'humain, Fanon place la zone de l'être, dans la position opposée : la ligne du non-être. Au-dessus de la ligne de l'humain, le privilège racial est expérimenté. Cette cartographie symbolique de la zone de l'être et du non-être serait enrichie par la théorie décoloniale critique du Portugais Boaventura de Sousa Santos (2022).

Le Martiniquais, quant à lui, analyse sous l'angle de l'identité et de l'incidence des mécanismes de domination dans la configuration de ce que nous sommes. Il conçoit le racisme sur fond de domination des peuples dans le contexte des mouvements de libération nationale du milieu du XX<sup>e</sup> siècle. Dans cet assujettissement, les productions culturelles

d'un peuple sont dévalorisées, sa langue, ses expressions artistiques, ses manières de concevoir le savoir. Bien que le racisme biologique soit plus caractéristique de la période précédant celle où Fanon produit ses ouvrages, l'auteur trouve une continuité de ce type de racisme dans les années 1960 à l'égard de la population noire africaine, cadre fondamental de ses réflexions. Il y décèle l'idée que la culture occidentale préfigure le Noir comme imperméable à la logique, ainsi qu'il le dit lui-même. Dès lors, Fanon analyse l'offre culturelle proposée aux jeunes Africains sur la base des modèles nord-occidentaux.

Dans un autre domaine de son étude, Fanon analyse la population noire des Amériques, découvrant les mêmes bases hégémoniques fondées sur des logiques identitaires de domination. Cependant, au fil du temps, la population noire d'Amérique, également sous-régionalisée, a pris conscience de ses propres problèmes, différents de ceux de l'Afrique. Par exemple, aux États-Unis, les femmes noires ont longtemps été soumises à des mesures restrictives concernant leur tenue vestimentaire, comme la Tignon Law mise en œuvre à La Nouvelle-Orléans dans les dernières décennies du XVIII<sup>e</sup> siècle, qui obligeait les femmes noires à se couvrir les cheveux. En articulation, le défrisage des cheveux afros, en tant qu'exigence professionnellement acceptée, est l'une des expressions les plus récurrentes de la violence raciale.

À partir de sa vision psychanalytique, Fanon constate qu'en prenant conscience de l'esclavage, une conscience affirmative émerge, un exercice d'autonomie, de liberté qui, selon cet auteur, blesse et guérit à la fois. À partir de ces bases configuratrices de l'identité, il découvre l'aspect esthétique comme une histoire de dépigmentation basée sur la référence hégémonique de la colonisation. En ce sens, à partir d'une éthique relationnelle juste fondée sur le respect de l'autre qui est différent, mais non dévalorisé pour sa différence, il plaide pour le dialogue interculturel en tant que mécanisme important pour la subversion du racisme, comme c'est le cas pour plusieurs représentants de la perspective humaniste. En convergence et aussi en dissemblance avec Fanon, en tant qu'auteur de référence pour la compréhension du racisme, nous partageons la pensée de Foucault, déjà mentionnée, à l'égard de laquelle il existe une critique de son orientation intraeuropéenne.

La théorie d'hétéarchie du pouvoir développée par Foucault (Castro Gómez, 2007) suppose une relation entre différents flux de pouvoir. Le philosophe du pouvoir, comme beaucoup l'identifient, soutient qu'au

cours de la seconde moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle, une technologie du pouvoir a été développée, qu'il appelle la biopolitique. Il fait référence à une technologie de gouvernement visant à réguler les processus vitaux : la naissance, la fertilité, la longévité, la mort, dans le but de rendre la vie effective viable grâce à la production de capital. En d'autres termes, une société qui promeut l'hypothèse de la normalité de la population par opposition à une altérité dévalorisée.

Foucault analyse comment le discours de supériorité de certaines populations sur d'autres constitue le dispositif biopolitique de l'État moderne. Le contenu de ce discours biopolitique varie d'une étape à l'autre. Au XIX<sup>e</sup> siècle, par exemple, il s'exprime à travers le darwinisme social ; au XX<sup>e</sup> siècle, dans les camps de concentration nazis. Cette analyse à travers l'histoire et les différentes situations représente une généalogie, qui est une méthode caractéristique de Foucault, en l'occurrence une généalogie du racisme en tant que technologie biopolitique de l'État. Sa contribution dans ce cas est la façon dont le racisme se forme.

Dans la perspective d'auteurs comme Castro Gómez, Foucault contribue à montrer que les colonies ont été un contexte de manifestation du racisme comme mécanisme biopolitique de guerre. Le racisme colonial est une forme spécifique de racisme par rapport à d'autres types de racisme selon des cadres situationnels, comme celui qui se développe à l'égard des pauvres et des juifs. Les technologies de pouvoir sont pour Foucault des disciplines, thèse qu'il développe dans des ouvrages comme *Surveiller et punir*, où l'origine de l'État repose sur le changement des technologies de pouvoir.

## **Quels sont les différents types de racisme ?**

Grosfoguel (2012) considère que la conception du racisme de Fanon ouvre sur diverses formes de racisme qui dépendent des histoires coloniales dans différentes parties du monde. Ainsi, il existe différentes catégories raciales, qui peuvent être marquées par la couleur de la peau, l'ethnicité, la culture, la langue, la religion. Il existe différents types de racisme, qui se recoupent parfois et fonctionnent en certains cas de manière relativement indépendante.

L'autre évalué, en tant que sujet collectif, est homogénéisé et dans la mesure où certains traits différents sont identifiés et adoptés comme essentiels à une certaine identité de groupe. Parfois, ces traits sont

perçus comme menaçants; la défense contre le danger présumé est la globalisation de ces traits, d'autres aspects de la communauté avec d'autres identités collectives et la pluralité qui existe en leur sein sont ignorés. Plus la vision de l'autre est péjorative, plus elle tend à s'homonogénéiser. Le mécanisme de réduction de l'identité à des aspects considérés comme essentiels est une distanciation défensive.

Parmi les expressions ou types de racisme, il existe le racisme de couleur, dont l'origine diffère selon les auteurs. L'asservissement de la main-d'œuvre africaine n'est pas le premier type de racisme; avant cela, il y a eu d'autres besoins pour justifier la conquête de peuples supposés être dévalorisés, comme c'est le cas du racisme religieux qui, par exemple, dans le monde colonial moderne, a été utilisé pour justifier la domination de la population originelle de l'Amérique parce qu'elle avait des visions du monde mythico-religieuses différentes de celles de la religion dominante des États conquérants. Le christianisme a été utilisé comme mécanisme d'assujettissement d'êtres censés ne pas avoir d'âme, dans le cas des Africains, et qui pouvaient donc être traités comme des animaux. Ce racisme religieux du XVI<sup>e</sup> siècle, corrélé au racisme biologique et culturel, a trouvé son prolongement dans le racisme scientifique du XIX<sup>e</sup> siècle, qui a également justifié le contrôle des populations pour leur supposée infériorité biologique, avec les expressions des grands génocides du XX<sup>e</sup> siècle. Grosfoguel (2012) résume que, selon l'histoire locale/coloniale, l'infériorité peut être définie ou marquée selon des critères religieux, ethniques, culturels ou de couleur.

# **Thème 5**

---

**Intersectionnalité en situation  
professionnelle et violence**

*Fiches pédagogiques*

# L'intersectionnalité : un outil d'analyse des inégalités

*Apparaît dans la vidéo :  
Marybexy Calcerrada Gutiérrez*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Comment est-il possible de connaître l'origine des situations d'oppression vécues par certaines personnes ?

## Résumé du contenu

Analyser, dans une perspective intersectionnelle, les processus de discrimination qui permettent de comprendre que les inégalités ne se produisent pas uniquement dans un aspect spécifique, qu'elles soient dues au sexe, à la couleur de peau ou à la situation économique, entre autres causes. L'intersectionnalité repose sur l'entrelacement de différents axes de différences et des modes d'oppression qui en découlent. Toute infériorisation est une expression de violence, car elle est contraire à la reconnaissance de chaque personne en tant qu'être humain à part entière, dans sa dignité et ses droits.

## Animation

- Pour animer ce type de discussion, il est important de maîtriser l'idée générale de l'approche intersectionnelle afin de l'approfondir dans le groupe et d'en élargir la compréhension par des exemples. Pour ce faire, une synthèse de sa signification est proposée :
  - L'approche intersectionnelle est un outil qui permet d'analyser l'origine et la reproduction des inégalités sociales résultant de rapports de force injustifiés. Elle se fonde sur le fait que ces inégalités résultent de la combinaison de différentes conditions sociales, historiquement et culturellement construites comme des situations d'infériorité. Dans le même temps, ces conditions sociales façonnent des critères d'identité tels que les regroupements par couleur de peau, origine territoriale,

orientation sexuelle, âge, problèmes de santé, appartenance religieuse, parmi d'autres identifications, qui classent les personnes dans des catégories hiérarchiques. Cette approche révèle que les personnes vivent des situations de dévalorisation et d'exclusion, non seulement par la définition d'un de ces critères, mais aussi par l'articulation (l'intersection) de plusieurs d'entre eux.

- ▶ Demander aux personnes participantes de partager avec le groupe leurs idées sur les manifestations de discrimination qui peuvent se produire en classe ou dans d'autres contextes d'interaction sociale.
- ▶ Inviter ces personnes à fournir des exemples de manifestations d'intimidation physique, psychologique, verbale, sexuelle, sociale et de cyberintimidation, selon une approche intersectionnelle.
- ▶ Analyser les conséquences que ces intimidations peuvent avoir sur les personnes qui en sont victimes à l'aide de questions comme les suivantes :
  - Quelles conséquences des actes d'intimidation peuvent-ils avoir sur les personnes qui en sont victimes ?
  - Quelles solutions est-il possible d'envisager pour que cessent ces gestes d'intimidation ?

## **Questions de discussion**

2. Malgré les expériences d'oppression que certaines personnes vivent depuis longtemps, serait-il possible d'en changer les effets ?
3. Quelles actions pourraient favoriser le bien-être d'une personne vivant des situations d'oppression ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 30.**

## F33

# L'intersectionnalité dans le contexte cubain

*Apparaît dans la vidéo :  
Marybexy Calcerrada Gutiérrez*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Que signifie l'intersectionnalité?

## Résumé du contenu

L'approche intersectionnelle est un outil permettant d'analyser l'origine et la reproduction des inégalités sociales résultant de relations de pouvoir injustifiées. Cette approche soutient que ces inégalités sont le résultat de la combinaison de différentes conditions sociales, historiquement et culturellement construites comme des situations d'infériorité. En même temps, ces conditions sociales configurent des critères d'identité tels que des regroupements en fonction de la couleur de la peau, de l'origine territoriale, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des problèmes de santé, de l'appartenance religieuse, entre autres identifications qui classent les personnes dans des catégories hiérarchiques. Cette approche révèle que les personnes vivent des situations de dévalorisation et d'exclusion, non seulement en raison de la définition d'un de ces critères, mais aussi en raison de l'articulation (intersection) de plusieurs d'entre eux. L'exposition de ces fondements est illustrée par des situations concrètes différentes dans le contexte cubain.

## Animation

- ▶ Faire énumérer des exemples de situations discriminatoires.
- ▶ En équipe, faire émerger les causes de ces situations de discrimination.
- ▶ Discuter de solutions possibles provenant autant des individus, du système scolaire ou de la société.

## **Questions de discussion**

2. Malgré l'expérience de longue date de l'oppression, comment serait-il possible d'en changer les effets grâce à une approche intersectionnelle?
3. Comment ces solutions pourraient-elles être mises en place de façon durable?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 30.**

# F34

## Approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI<sup>1</sup>

*Apparaît dans la vidéo :  
Louise Lafortune*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quels sont les principes d'une approche sociopédagogique intersectionnelle?
2. Quels sont les principes qui sont proches de votre propre pratique pédagogique?

### Résumé du contenu

Le texte propose neuf principes d'une approche sociopédagogique sensible à l'EDI tels que :

1. Adopter une posture qui se développe par une réflexion collective.
2. Susciter une ouverture à entendre des commentaires et à apporter des changements.
3. Adopter une perspective intersectionnelle et prendre en considération toutes les personnes avec toutes leurs différences.
4. Utiliser une écriture inclusive et un langage inclusif.
5. Reconnaître l'hétérogénéité comme une aide à l'apprentissage et à la réflexion.
6. Démontrer et manifester de la confiance quant aux capacités de réussir des filles et des femmes dans les domaines des STIM.
7. Éviter la catégorisation et la généralisation.
8. Se mettre en position de pratique réflexive-interactive.
9. Considérer que tous les groupes sociaux, comme celui des femmes, ne sont pas homogènes.

---

1. Équité, Diversité, Inclusion.

## **Animation**

Amorcer une pratique réflexive-interactive à partir des deux questions suivantes :

- ▶ En pensant à votre pratique pédagogique et professionnelle, quelles sont les caractéristiques que vous lui attribueriez (en fournir cinq ou moins)? Ces caractéristiques s'expriment par une expression ou un énoncé. Il est possible de s'inspirer de ce que d'autres disent sur votre pratique, votre enseignement ou vos interventions.
- ▶ Pour chacune des caractéristiques, fournir un exemple de la façon dont elle est mise en action.

Amorcer une réflexion collective sur les étonnements et les inspirations nés de l'échange précédent pour apporter des changements à sa propre pratique et se demander :

- ▶ Quelles caractéristiques de sa pratique vont dans le sens d'une équité sociopédagogique sensible à l'EDI? À expliquer.
- ▶ Examiner ses propres pratiques et se demander en quoi elles répondent aux principes d'une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI.

## **Question de discussion**

3. Comment mettre en application une approche sociopédagogique intersectionnelle sensible à l'EDI?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 31.**

## **Le sexisme dans les milieux d'études et de travail**

*Apparaît dans la vidéo :  
Marlène Clisson*

### **Intention d'écoute de la vidéo**

1. Qu'est-ce qu'une situation sexiste aux études ou au travail ?
2. Comment avez-vous réagi face à de telles situations ?

### **Résumé du contenu**

Différentes formes de sexisme moins connues offrent des définitions qui sont plutôt récentes :

1. *sexisme bienveillant* : attitude aidante de la part d'un homme dont l'intention est de protéger les femmes, comme si celles-ci étaient des êtres fragiles ;
2. *mansplaning* : attitude condescendante d'un homme, visant à expliquer un sujet à une femme alors que cette dernière est spécialiste du domaine ;
3. *maninterrupting* : interruption de la parole des femmes par des hommes, lors de conversations, de réunions ;
4. *bropropriating* : appropriation par un homme de l'idée lancée par une femme ;
5. effet Matilda : une minimisation, voire une omission volontaire, de la contribution des femmes dans la recherche scientifique.

Dans certains cas, appropriation du travail intellectuel de ces femmes. Des pistes de solutions sont proposées pour les personnes victimes et pour les témoins de telles situations : signaler le malaise ; intervenir pour redonner la parole à la personne lésée ; demander son opinion à la personne qui est moins intervenue ou dont la parole a été interrompue.

## **Animation**

- ▶ Identifier des situations correspondant aux définitions des différentes formes de sexisme, en tant que témoin ou en tant que victime, lors des études ou en milieu de travail. Évoquer les différentes réactions des personnes présentes lorsque cela s'est produit. Réfléchir à ce qui aurait pu être fait autrement.
- ▶ En petits groupes, chaque personne relate une ou des situations problématiques ou inconfortables qu'elle a vécues ou dont elle a été témoin. Parmi les situations évoquées, identifier les éléments sexistes, ceux qui ont montré une différence de traitement entre les hommes et les femmes présentes. En grand groupe, réfléchir à des interventions pour éviter que ces situations se perpétuent.
- ▶ Donner de la visibilité aux femmes dans un domaine en particulier en organisant des journées Wikithon. Pour commencer, en petits groupes, créer une page Wikipédia fictive sur une femme, un organisme féministe ou en bonifiant des pages existantes. Voici quelques idées de thèmes :
  - les femmes et l'astronomie ;
  - des femmes issues des Premières Nations ;
  - des femmes pionnières dans leur domaine ;
  - les femmes et le plafond de verre.

Certains organismes ainsi que des bibliothèques aident à l'organisation des journées Wikithon. Les pages fictives peuvent servir de support pour une exposition.

## **Question de discussion**

3. Quelles sont les solutions pour éviter que les idées et la parole des femmes soient occultées lors de réunions, de discussions et d'élaboration de projets ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 33.**

## F36

# Intersectionnalité : situation des femmes dans le milieu rural

*Apparaît dans la vidéo :  
Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quels sont les défis pratiques auxquels sont confrontées les femmes rurales cubaines qui poursuivent des études universitaires ?
2. Comment ces défis peuvent-ils les affecter ?
3. Que pensez-vous de la visibilité donnée aux difficultés rencontrées par ce groupe important de la population cubaine ?

### Résumé du contenu

Le fait d'être une femme entraîne indubitablement des défis liés au monde du travail, mais il y a des situations qui désavantagent certaines femmes plus que d'autres, comme c'est le cas des femmes rurales. Les femmes rurales cubaines font généralement face à des difficultés qui sont étrangères aux femmes qui ne vivent pas dans ces régions agricoles pour poursuivre des études universitaires et par la suite, s'intégrer au marché du travail. La surcharge de travail non rémunéré que subissent les femmes vivant en milieu rural, les responsabilités familiales qui leur incombent, l'éloignement géographique par rapport aux centres urbains rendent difficile la poursuite d'études universitaires ou la probabilité de trouver un travail stable et adéquatement rémunéré. Ces femmes pourraient aussi avoir des responsabilités liées à des postes de direction et de décision dans leur propre milieu, par exemple en accédant à la propriété. Malheureusement, les hommes ont un grand pouvoir dans ce domaine-là.

## **Animation**

- ▶ Mener une réflexion à partir de l'extrait suivant, tiré d'un article rédigé en 2021 en hommage à la Journée internationale des femmes rurales, qui a lieu chaque 15 octobre<sup>1</sup>. Cet article rendait compte de données tirées d'une étude intitulée *Condition et position des femmes rurales* (Bombino *et al.*, 2020) : « Les chiffres montrent que plus de 60 % des femmes rurales n'ont aucun lien avec le marché du travail, mais sont-elles vraiment inactives? L'Enquête Nationale sur l'Égalité Hommes-Femmes révèle que le taux de participation des femmes rurales au travail non rémunéré est de 98,39 %, ce qui représente 80 % de leur temps, contre 69 % pour les femmes urbaines ».
  - Que signifient ces données pour vous?
  - Quelles interprétations est-il possible d'en tirer?
- ▶ Illustrer cette réalité à l'aide d'histoires personnelles ou d'expériences vécues par des membres de votre famille, des amies, etc.

## **Questions de discussion**

4. Aviez-vous conscience de cette réalité que vivent les femmes en milieu rural? Si oui, à quoi faites-vous référence? Si non, qu'avez-vous appris qui vous interpelle?
5. Qu'est-ce que la réflexion vous apprend sur l'accessibilité aux études et au marché du travail des femmes rurales?
6. Quelles pistes de réflexions, voire de solutions, proposeriez-vous pour favoriser l'accessibilité aux études supérieures et l'insertion au marché du travail des femmes vivant dans les zones rurales?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 34.**

---

1. 15 octobre 2021, Rédaction SEMlac/AmecoPress, La Havane, Cuba.

# F37

## Race et racisme : des concepts à débattre

### La discrimination liée aux cheveux afros

*Apparaît dans la vidéo :  
Susel Abad Fis*

#### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce que la race ?
2. Existe-t-il des êtres humains supérieurs et d'autres inférieurs ? Lesquels ? Pourquoi seraient-ils supérieurs ou inférieurs ?

#### Résumé du contenu

La race en tant que catégorie explicative des différences entre les êtres humains n'a pas de fondement scientifique ; il est démontré que la race n'est pas liée à un fait biologique. Cependant, l'héritage historique de la race est toujours présent en tant que construction sociohistorique. Il est donc une partie intégrante des relations sociales quotidiennes, dans la mesure où il structure les hiérarchies raciales, les stéréotypes et les préjugés qui justifient le racisme. Le racisme se nourrit d'idéologies qui postulent l'existence naturelle de races supérieures dotées d'une plus grande capacité d'adaptation que les autres. Cette conception fait partie d'une imposition hégémonique qui justifie l'exploitation de certaines sociétés par rapport à d'autres et légitime les inégalités économiques et sociales.

#### Animation

- ▶ Faire réaliser une recherche pour définir les concepts suivants : race, racisme, racisme culturel, racisme institutionnel, racisme épistémique, racisme structurel, microracisme.
- ▶ Faire ressortir par les membres du groupe des expressions à caractère sexiste ou raciste.

- ▶ Ces expressions sont interprétées ensemble par l'ensemble du groupe.
- ▶ Voici quelques exemples qui peuvent alimenter les échanges : « Les Noirs sont tous des paresseux », « Pour une femme noire, elle est très jolie », « Les cheveux lisses te vont mieux », « Je ne suis pas raciste, mais... », « Tous les Noirs savent danser », « C'est forcément un Noir qui a fait ça », « Les immigrants nous volent nos *jobs* »...
- ▶ Faire réfléchir en interaction sur l'analyse de ces phrases, ou d'autres, récurrentes, entendues dans le langage populaire qui reproduisent des idées et des stéréotypes dans le langage et même dans les actions des gens.

## **Questions de discussion**

Les races humaines n'existent pas, mais le racisme existe. C'est un constat.

3. Quelles sont les manifestations de racisme récurrentes dans notre société?
4. Quelles actions pourraient contribuer à réduire, voire à éliminer ces manifestations?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 35.**

# Les microagressions dans les contextes professionnels : mythe ou réalité ?

*Apparaît dans la vidéo :  
Rebeca Torres Serrano*

## Intention d'écoute

1. Que sont les microagressions ?
2. Quelles sont leurs principales caractéristiques ?

## Résumé du contenu

Les microagressions sont des interactions ou des comportements subtils qui peuvent être masqués par des commentaires faits sous forme de compliments par une personne qui n'est pas consciente de l'influence de ses mots et des messages sous-jacents, mais qui communiquent en eux-mêmes des préjugés à l'égard de groupes historiquement marginalisés par des préjugés raciaux, de genre, religieux, d'orientation sexuelle, de handicap et d'autres préjugés. Les types de microagressions suivants sont identifiés (Wing Sue, 2010) :

- ▶ Micro-attaques : insultes et vexations verbales ou comportementales ;
- ▶ Micro-insultes : stéréotypes préjudiciables par le biais de commentaires insensibles sur l'intelligence, la moralité ou l'appartenance à un groupe d'une personne ;
- ▶ Micro-invalidations : commentaires qui dévalorisent ou nient l'expérience vécue par les personnes marginalisées.

Il s'agit d'apprendre à identifier les microagressions par une pratique réflexive-interactive permettant de porter attention à ne pas les utiliser et à ne pas les tolérer lorsqu'elles sont utilisées contre soi, d'agir pour être poli et compréhensif, toujours dans le respect de l'altérité.

## **Animation**

- ▶ Susciter une réflexion collective sur les différentes manifestations de microagressions qui peuvent se produire dans l'environnement professionnel et qui ne sont pas toujours reconnues comme telles. Faire émerger des exemples vécus ou perçus chez d'autres personnes.
- ▶ Dresser une liste de comportements et argumenter sur la nature de la microagression, le cas échéant, et sur la manière de réagir dans ces situations.
  - « Vous avez l'air si mince, vous devriez manger plus. »
  - « Tu t'exprimes si bien ! »
  - « Ma patronne est folle, elle est hystérique ! »
  - « Est-ce que ce sont vos vrais cheveux ? »
  - « Est-ce que je peux toucher vos cheveux ? »
  - « Je pense que ce qu'elle voulait dire, c'est... »
  - « Et... ce foulard ne vous donne-t-il pas chaud ? » (en référence au hijab)
  - « Un homme à un autre : "Tu dois aider la patronne. La pauvre n'a pas le temps pour rien". »

## **Question de discussion**

3. Comment gérer les microagressions dans l'environnement professionnel ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 32 et 35.**



# **Thème 6**

---

## **Influence de la Covid sur le travail des femmes**

*Textes*

## **Les femmes dans l'éducation et la santé : situation pendant la pandémie de COVID-19**

*Vilma Páez Pérez*  
*Université de Holguín, Cuba*

*Salvador Escalante Batista*  
*Université des Sciences Médicales de Holguín, Cuba*

Les secteurs de l'éducation et de la santé constituent les deux piliers de la société cubaine. Tous deux sont gratuits, universels et ouverts à tous et toutes. Le système éducatif a pour mission d'élever le niveau culturel de l'ensemble de la population. Il est complété par l'enseignement universitaire, qui prépare les professionnels et professionnelles ainsi que les techniciens et techniciennes dont le pays a besoin, ainsi que par le développement de la science, de la technologie et de l'innovation dans les universités et les institutions scientifiques, technologiques et d'innovation.

Le système de santé accorde une attention particulière aux soins de santé primaires en tant que stratégie et axe fondamental de son travail. Parmi ses objectifs prioritaires figurent la poursuite de la progression vers la santé universelle, l'amélioration de la santé de la population, l'augmentation de la qualité des services et l'amélioration de l'efficacité et de la durabilité de ses actions, pour lesquelles il travaille sans relâche. Dans les deux secteurs, les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre, avec près de 70 % du personnel spécialisé et du personnel de soutien et de gestion.

Les alliances stratégiques établies entre tous les secteurs de la population, les organes de l'État et les institutions sociales sont une force de la société cubaine. Il n'est donc pas surprenant que deux des secteurs les plus impliqués dans la lutte contre la pandémie de COVID-19 aient

été précisément les secteurs de la santé et de l'éducation, à partir des différents fronts conçus par l'État et le ministère de la Santé publique pour contrer ses effets négatifs sur la population.

## **COVID-19, un défi pour le système de santé cubain**

---

À Cuba, le premier cas de COVID-19 a été signalé le 11 mars 2020, une date qui a marqué un tournant dans le système national de santé cubain et dont les effets se sont fait sentir dans toutes les sphères de la vie de la population. Mais avant cela, en janvier de cette année-là, alors que l'arrivée de la pandémie dans le pays semblait inévitable, Cuba avait conçu et commencé à mettre en œuvre le plan de mesures pour faire face à la COVID-19. Un système de surveillance permanente des syndromes respiratoires a été appliqué afin de détecter les cas suspects d'infection et de prendre les mesures appropriées. Pour éviter la propagation de la contagion, dès qu'un cas suspect était identifié, il était isolé dans une institution, et une étude épidémiologique était réalisée, les contacts qu'il avait eus dans les 14 jours précédents étaient identifiés et faisaient l'objet d'une évaluation clinique, en plus de l'isolement nécessaire pour éviter la propagation de la maladie.

Dans cet isolement, un rôle fondamental a été joué par le conditionnement de tous les établissements d'enseignement comportant des dortoirs et des cuisines pour étudiants et étudiantes, dont la grande majorité appartenait au secteur de l'éducation. Ce fut un atout, car ces structures d'accueil ont permis de retirer de la communauté les personnes présentant des symptômes et les contacts des cas positifs, réduisant ainsi le nombre d'infections et le nombre de décès dus à la pandémie.

La surveillance médicale quotidienne de la population a été renforcée par une enquête maison par maison pour vérifier l'état de santé de la population. Ces enquêtes ont impliqué non seulement des spécialistes, des infirmières et infirmiers ainsi que des étudiants et étudiantes en médecine, mais aussi des personnes professionnelles provenant d'écoles et d'universités, sans oublier des personnes issues d'autres secteurs de la population.

Le pays a investi des ressources et soutenu la recherche pour lutter contre la pandémie et réduire les infections, les symptômes graves et les décès. Des travaux intensifs ont été menés pour créer un vaccin, et cinq vaccins expérimentaux ont été produits, dont deux sont devenus les vaccins Soberana (I et II) et Abdala, ce qui a permis d'immuniser toute la population cubaine âgée de plus de 2 ans en peu de temps (Yaffe, 2022).

## **Les femmes et la COVID-19 à Cuba**

Les femmes cubaines ont joué un rôle décisif dans le développement économique et social de Cuba et, année après année, ont apporté des contributions significatives à la science cubaine. Dans le domaine de la santé publique, leur présence est majoritaire, et elles constituent des noyaux forts de la recherche, des soins de santé primaires et du travail international, qui a couvert plus de 50 pays pendant la pandémie. Dans le domaine de la recherche scientifique, dans la lutte contre le VIH/sida, le travail réalisé par les femmes scientifiques cubaines est remarquable. La participation des femmes (48 %) aux équipes de recherche qui ont mis au point les vaccins cubains en est un exemple. La Dre Marta Ayala Avila, qui est également directrice générale du Centre cubain de génie génétique et de biotechnologie, a coordonné le projet de développement des vaccins Abdala et Mambisa. Le vaccin Abdala est devenu le premier vaccin anti-SRAS-CoV-2 développé et produit en Amérique latine et dans les Caraïbes.

S'il est vrai que la pandémie a touché tout le monde sans distinction d'âge, de sexe, de couleur de peau ou de statut économique, il est également vrai que les femmes, par tradition culturelle, sont celles qui portent le plus lourd fardeau des soins à la famille, des tâches ménagères et des soins aux personnes âgées ou aux personnes vulnérables en raison d'un handicap. Ce sont elles qui ont subi le plus durement les effets de la pandémie.

Une étude menée à Cuba, *Gender and fear of COVID-19 in a Cuban Population Sample* (Broche-Pérez et al., 2022), a corroboré la tendance internationale : les femmes ont connu une plus grande vulnérabilité psychologique pendant la pandémie que les hommes. Cet échantillon comprenait 772 participants et participantes de plus de 18 ans qui

ont constaté que le fait d'être une femme était un facteur prédictif de niveaux moyens et élevés de détresse physique et mentale et d'incertitude face à l'avenir incertain causé par la peur de la pandémie.

Cependant, les sentiments suscités chez les femmes face à une pandémie aussi dévastatrice et aussi imprévisible les ont amenées à éprouver des sentiments contradictoires, des sentiments de peur de la contagion ou de peur d'infecter leur famille, de perdre des membres de leur famille et de leur communauté, mais aussi de force illimitée, qui ont fait d'elles des protagonistes idéales dans la lutte contre la pandémie.

Les femmes du secteur de la santé ont été impliquées dans diverses tâches : dans les soins primaires, dans les soins spécialisés, dans la recherche, dans la recherche communautaire, dans les centres d'isolement, dans les brigades médicales qui, face à la pandémie, ont collaboré dans d'autres pays, offrant leurs services dans les domaines de la médecine, de l'infirmierie et des techniques médicales (Romero, 2020). Elles ont dû quitter leur famille et leurs aspirations personnelles pour se retrouver dans la zone rouge, à prodiguer des soins directs aux malades pendant deux semaines, puis deux autres semaines en isolement pour s'assurer qu'elles ne ramènent pas la maladie à la maison.

Pour les femmes universitaires, la situation n'est pas différente, mais en ajoutant à cela un environnement de travail inhabituel, la charge émotionnelle est très lourde. Quitter son foyer, sa famille et son travail pendant deux semaines ou trois mois pour se retrouver dans les centres d'isolement et effectuer de multiples tâches pour assurer le bon fonctionnement du centre, soutenir le personnel de santé et les autorités du territoire dans leur travail avec la population, n'était pas une tâche facile. Pour ceux et celles qui n'étaient pas en mesure d'assumer des tâches de soutien sanitaire, cela entraînait une multitude d'autres activités à réaliser. Le travail à domicile est également devenu un défi, car tous et toutes n'avaient pas la possibilité de faire des recherches à distance, faute d'accès à l'information, à l'équipement ou à une connexion Internet. Préparer et donner des cours différemment, en s'occupant du groupe étudiant à tout moment ou dans la mesure du possible. À la maison, il y avait la nécessité d'accorder beaucoup d'attention à la famille et de vivre avec la peur qu'une personne soit infectée. Cependant, ces personnes soignantes sont devenues plus concentrées, plus résistantes, plus fortes pour faire face à ces situations très difficiles dont les conséquences sont encore présentes.

## Deux témoignages

---

1. Une infirmière en soins intensifs du service d'oncologie, habituée à travailler avec des patients et patientes en état critique, évoquant sa participation aux soins de personnes en état critique atteintes de COVID-19, a déclaré ce qui suit : « Je travaille depuis de nombreuses années avec des patients en état critique dans le service d'oncologie, cela fait partie de mon travail et cela me réconforte d'être là pour eux et elles, de les aider, de les protéger, même s'il est toujours douloureux de perdre un patient ou une patiente. Cependant, ce que j'ai vécu pendant la pandémie dépasse tout. Que ce soit dans mon hôpital ou dans l'hôpital de campagne où j'ai travaillé pendant trois mois sur la petite île de Sainte-Lucie, la peur ne m'a jamais quittée un seul instant. Non pas à cause de moi, mais parce que je pensais à mes parents, des adultes plus âgés qui pouvaient tomber malades et mourir d'une manière aussi horrible. Aujourd'hui encore, je fais des cauchemars et je prends des mesures d'hygiène extrêmes avant de rentrer à la maison ».
2. Une professeure d'université, occupant un poste de cadre supérieur à l'université, a été responsable d'un centre d'isolement pendant trois mois. Pour elle, travaillant en génie industriel, professionnelle de la gestion des organisations, gérer un centre d'isolement situé dans l'un des campus de l'université et même tenir des statistiques n'était pas un problème, mais la collecte d'informations aussi sensibles, la réception et la transmission d'informations sur les personnes testées positives à la COVID-19, le désespoir des membres de la famille ou des personnes proches qui craignaient d'être également infectées ou la peur de ne plus les revoir, la perte de plusieurs collègues de travail, de voisins et le fait d'avoir été elle-même infectée, lui ont laissé des séquelles non seulement physiques, mais aussi mentales. Selon ses propres termes : « ...la COVID a considérablement marqué ma vie et celle de mes proches, de ma fille, qui attendait que je rentre à la maison, mais qui n'était jamais sûre que j'allais y arriver... Cela laisse des traces pour la vie ».

## **Conclusion**

---

La vie est désormais envisagée avant et après la pandémie. La COVID-19 a marqué la fin d'une époque et le début d'une autre pour de nombreuses personnes. Le rétablissement au niveau macro peut être plus ou moins lent ou rapide, mais sur le plan personnel, il dépendra de la manière dont chaque personne a été marquée par les conséquences de la maladie et les pertes subies. Pour les femmes, qui restent le soutien affectif de la famille cubaine, le fardeau qui pèse sur leurs épaules persiste. Le retour à l'étrointe a été plus facile; la perte de la peur de cette pandémie ou d'une nouvelle pandémie le sera moins.

## Le déclin de la production scientifique des femmes dans les premiers mois de la pandémie<sup>1</sup>

*Philippe Vincent-Lamarre*

*Université de Montréal, Québec et  
Georgia Institute of Technology, GA, USA*

*Cassidy R. Sugimoto*

*Georgia Institute of Technology, GA, USA*

*Vincent Larivière*

*Université de Montréal, Canada et  
Université du Québec à Montréal, Québec*

### **Nous traversons tous la même tempête, mais ne sommes pas sur le même bateau**

La stratification sociale est particulièrement visible en période de crise, et la pandémie de COVID-19, particulièrement dans ses premiers mois, a rendu manifestes de nombreuses inégalités sociales (Alon *et al.*, 2020; Chin, 1990; Harris *et al.*, 2016; Lin *et al.*, 2014; Wenham *et al.*, 2020). L'une d'entre elles concerne la quantité disproportionnée de travail domestique effectué par les femmes (Yavorsky *et al.*, 2015) : les femmes assument généralement davantage de responsabilités parentales (Derrick *et al.*, 2022) et sont plus susceptibles d'être mères célibataires (Obreshkova et Goulart, 2016). Les ordres de confinement ont renvoyé bon nombre d'élèves de la salle de classe à la maison (UNESCO, 2022), généralement accueillis par des femmes plus sujettes à avoir basculé vers le télétravail (Brynjolfsson *et al.*, 2020). La main-d'œuvre scientifique a

1. Ce texte est une version adaptée et traduite de : Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R. et Larivière, V. (2020, 19 mai). *The decline of women's research production during the coronavirus pandemic*. Nature Index. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>

également massivement migré vers la maison, où la répartition inégale du travail domestique est bien documentée (Suitor *et al.*, 2001) et où les hommes qui enseignent sont quatre fois plus susceptibles d'avoir une partenaire s'occupant intégralement des tâches domestiques que leurs collègues féminines (Schiebinger *et al.*, 2008). Le contexte suggère que les chercheuses sont plus enclines à faire face à une intensification des responsabilités domestiques pendant le confinement, et par conséquent, à une réduction de leur production scientifique (Minello, 2020).

Cette hypothèse s'est confirmée dans quelques analyses préliminaires au début de la pandémie. Ainsi, une étude sur les femmes économistes (Shurchkov, 2020) a montré une baisse de 12 % de la production de prépublications et de rapports enregistrés en mars 2020, et une réduction de 20 % en avril de la même année, tandis qu'une autre étude a souligné qu'elles étaient moins susceptibles de travailler sur des sujets liés à la COVID-19 (Amano-Patiño *et al.*, 2020). De manière similaire, le nombre d'auteurs sur les serveurs de prépublications arXiv et bioRxiv a augmenté à un rythme plus rapide que celui des auteures soumettant des articles pendant ces mois de pandémie (Frederickson, 2020). Les éditions de revues signalent les mêmes tendances dans les données de soumission (Flaherty, 2020).

Le présent texte s'intéresse à l'effet des premiers mois de la pandémie et du confinement qui lui est associé sur les pratiques de publication et de soumission d'articles rédigés par des femmes et des hommes. Étant donné que les données de soumission ne sont pas publiquement disponibles et qu'il y a eu au début de la pandémie certains incitatifs à diffuser sous forme de prépublications<sup>2</sup> (Penfold et Polka, 2020), la présente étude se base sur neuf serveurs de prépublications couvrant un large spectre de disciplines. Il y a eu également un examen de l'ordre du nom des auteurs et auteures ayant signé chaque publication, fournissant ainsi un indicateur sur le rôle de leadership des femmes et des hommes. Au total, cette analyse représente des données tirées de 327 902 prépublications et rapports enregistrés, soumis par 1,3 million d'auteurs et auteures avec la possibilité d'attribuer un genre à 89 % de ces personnes.

---

2. <https://wellcome.ac.uk/coronavirus-covid-19/open-data>

Les résultats montrent clairement un taux de soumission plus bas pour les femmes en mars et avril 2020, si l'on compare à deux autres points de référence : les deux mois précédents (janvier et février 2020) et les mêmes mois de l'année précédente (janvier et février 2019, mars et avril 2019). Cependant, il existe des variations selon le serveur de prépublications, avec les différences les plus marquées observées dans EarthArXiv, medRxiv, SocArXiv et NBER. Sur arXiv et bioRxiv, la participation des femmes a augmenté en janvier et février 2020, puis a chuté pour correspondre aux taux des années précédentes. L'examen des écarts selon l'ordre du nom des auteurs et auteures offre une perspective plus nuancée sur ces différences en termes de travail réalisé : les femmes en position de premières auteures semblent avoir subi une réduction plus importante qu'en position de dernières auteures. Il est à noter que la norme dans les disciplines scientifiques est d'attribuer la première position parmi les auteurs et auteures à une personne novice, et la dernière à une personne d'expérience, souvent la personne responsable du projet. Ce fait admis, les résultats montrent que la pandémie a affecté de manière disproportionnée les chercheuses en début de carrière, avec des conséquences négatives sur leur trajectoire, étant donné la nature cumulative du système de récompense scientifique (Merton, 1968).

Les données sont fournies pour des périodes de deux mois (janvier-février et mars-avril) des années 2019 et 2020, permettant de comparer les tendances de soumissions des femmes aux différents serveurs pendant la période d'isolement social dans les premiers mois de la pandémie (mars-avril 2020) avec celles des deux mois précédents (janvier-février 2020) ainsi que durant les mêmes périodes en 2019. Cette comparaison avec les mêmes mois en 2019 donne une indication de la croissance des prépublications et des enregistrements de femmes jusqu'à ce que la COVID-19 atteigne le niveau de pandémie et que des ordres de confinement soient instaurés dans la plupart des pays.

La pandémie n'a pas ralenti les soumissions à ces archives. Au contraire, la COVID-19 a intensifié le besoin de diffusion rapide que les prépublications peuvent fournir. Le 31 janvier 2020, le Wellcome Trust a appelé les entreprises d'éditions, les organismes de financement et les sociétés savantes à soutenir une déclaration en faveur d'efforts concertés pour partager des recherches urgentes liées à la pandémie. Cela incluait une déclaration explicite exhortant les chercheurs et chercheuses à rendre leurs découvertes disponibles via des serveurs de prépublications, et demandant aux bailleurs de fonds et aux éditeurs de permettre cette

diffusion précoce. La recherche liée à la COVID-19 est le meilleur indicateur du travail qui a été mené rapidement en réponse à la pandémie. C'est à ce moment qu'est observée la plus grande perte de femmes en début de carrière, comme le montre leur contribution généralement plus faible au sujet de la COVID-19 par rapport à d'autres sujets (ce qui crée une référence). Cela peut avoir des implications sérieuses. La composition de la main-d'œuvre scientifique a des effets significatifs sur les populations étudiées (Sugimoto *et al.*, 2019). Si les femmes et d'autres minorités sont absentes des recherches sur la COVID-19, cela peut modifier l'accent mis sur des aspects du virus qui sont particulièrement importants pour certaines populations.

Ces résultats rappellent que les institutions ont avantage à s'ajuster, surtout en cas de pandémie, afin de soutenir les novices en recherche en début de carrière et de ne pas perdre des cohortes entières de ces personnes d'avenir. Par exemple, il serait socialement envisageable que les programmes de cycles supérieurs prévoient de prolonger certains délais et fassent bénéficier les étudiantes et étudiants de prolongations pour les examens et les soutenances. Les bourses étudiantes pour doctorats et postdoctorats auraient avantage à être étendues dans le temps pour un meilleur mentorat, particulièrement dans un tel contexte. Cela est également vrai pour les disciplines qui se prêtent peu à un environnement virtuel (par exemple, des laboratoires humides et ceux impliquant un travail sur le terrain).

Dans l'ensemble, ce type de choc dans le domaine de la recherche porte à réfléchir sur la manière dont nos systèmes d'évaluation et nos mécanismes d'allocation des ressources prennent en compte les inégalités dans la répartition du travail pour les femmes et d'autres minorités. Un environnement scientifique robuste nécessite la participation de tous les membres de la communauté; une crise, qu'elle soit sanitaire ou autre, exige de tirer parti de manière intelligente des prises de conscience et des apprentissages qu'elle suscite, voire qu'elle impose. Cela signifie, dans la sphère scientifique entre autres, de créer notamment des infrastructures qui non seulement reconnaissent les différences systémiques entre les femmes et les hommes, mais qui proposent des pistes de solutions égalitaires et durables. La pandémie s'est atténuée; cependant, les inégalités n'ont pas disparu. Un engagement à long terme à l'égard de l'équité en sciences aiderait, au-delà de cette crise, à certifier qu'un monde plus égalitaire puisse exister et permettrait l'éclosion de projets viables pour y arriver.

## Femmes exerçant une activité indépendante durant la COVID-19

*Paul Sarmiento Blanco*

*Barbara Lisett Marquez Montoya*

*Leidiedis Góngora Cruz*

*Université de Holguín, Cuba*

La COVID-19 doit être comprise non seulement comme une pandémie sanitaire, mais aussi comme un processus aux répercussions sociales et économiques extrêmement complexes, qui a modifié le système de santé, a eu un impact sur le système économique et social, a limité les activités productives, commerciales et professionnelles, les services publics et les relations humaines, entre autres, et ce, à l'échelle mondiale. À Cuba, les effets de la pandémie ont eu un impact significatif sur la vie quotidienne et la mobilité sociale de la population, d'autant plus que le pays est confronté à des restrictions économiques dont les femmes ont été les premières victimes.

À Cuba, les études sur la pandémie visaient à trouver des moyens de la contenir et à trouver un vaccin pour protéger la population. Des tentatives ont été faites pour mener des recherches sur les conséquences économiques, sociales et psychologiques de la pandémie, mais elles sont encore insuffisantes, de sorte que l'ampleur des séquelles de la maladie n'est pas connue. Ces recherches devraient porter sur des variables telles que les conséquences sanitaires pour la personne qui a souffert de la maladie et, pour le reste de la population, sur des variables telles que l'âge, le sexe, la couleur de peau, les antécédents pathologiques, les habitudes alimentaires et d'hygiène, le mode de vie, le secteur de l'emploi, le pouvoir d'achat, etc.

Le secteur des entreprises privées a particulièrement souffert de la pandémie, notamment les femmes de ce secteur qui ont dû se réinventer pour faire face à toutes les situations qui se sont présentées soudainement, sans les ressources, la préparation ou l'expérience nécessaires pour y faire face.

## **Quels ont été les principaux défis rencontrés par les femmes exerçant une activité indépendante pendant la période de la pandémie ?**

---

Plusieurs entretiens ont été menés afin de recueillir les réactions affectives de ces femmes. Le processus d'entretien a été complexe. Certaines des femmes indépendantes ne comprenaient pas pourquoi il était nécessaire de mener une enquête sur leur travail ou leur situation personnelle. Elles ont dit : *je ne veux pas avoir d'ennuis; l'État ne va rien résoudre pour moi; à propos du travail que nous faisons; l'État ne va rien résoudre pour moi; je ne veux pas avoir d'ennuis; je ne veux pas avoir d'ennuis; à propos de la période COVID-19, je ne veux même pas vous dire ce que j'ai dû faire pour éviter que mon entreprise ne ferme; je ne vais pas vous dire d'où vient ma marchandise; non...non, laissez tomber ça, je ne vais pas parler de mon entreprise.*

Néanmoins, ces conversations informelles ont permis de dégager les éléments suivants, sans être absolus : les femmes ne sont pas habituées à parler de leurs expériences; elles-mêmes ne reconnaissent pas le rôle qu'elles ont réellement joué pendant la pandémie; elles craignent que l'enquête ne mette en lumière des illégalités dans l'acquisition d'intrants pour leurs commerces non autorisés; elles préfèrent donc garder le silence. La dichotomie entre la capacité de gestion des femmes exerçant une activité indépendante pendant la période de la pandémie et les stéréotypes sociaux, les rôles féminisés, est étonnante.

## **Propriétaires ou employées ?**

---

Le fait qu'elles soient ou non propriétaires de leur entreprise est l'une des questions pour lesquelles les réponses des personnes interrogées sont étonnantes par leur imprécision : *propriétaire avec mon mari* (interviewée n° 2, septembre 2022); *je suis la propriétaire, mais c'est mon mari*

*qui s'occupe des papiers* (interviewée n° 3, 2022); *l'entreprise n'est pas à moi, elle appartient à mon fils* (interviewée n° 2, 2022). Elles se reconnaissent propriétaires sans l'être, elles partagent presque toujours la propriété avec un mari, un fils, un frère ou un père qui gère l'entreprise, et elles travaillent presque toujours pour le compte de leurs proches. C'est une caractéristique de la société patriarcale.

Parmi les raisons de ce rôle, elles disent : *mon mari est à la retraite, nous vivions dans une autre municipalité et nous avons déménagé ici et nous avons besoin d'un revenu stable* (interviewée n° 2, septembre 2022); *parce que je dois gagner de l'argent et cela me donne plus que de travailler avec l'État* (interviewée n° 3, 2022). L'amélioration de l'économie et du mode de vie justifie l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi indépendant.

## **Les femmes indépendantes et la pandémie**

Face à la pandémie, les travailleuses indépendantes ont dû réorganiser leur activité économique. Certaines ont été contraintes de fermer leur entreprise et de se retirer chez elles, soit à cause des rigueurs du protocole sanitaire, soit à cause de l'éloignement des lieux où elles exerçaient leur activité. Dans le cas du secteur gastronomique, plusieurs ont reconverti leur petite entreprise pour soutenir l'activité de l'État dans la production d'aliments pour les hôpitaux et les centres d'isolement. Dans presque tous les cas, cependant, la stabilité de l'emploi et les revenus ont été réduits.

Dans ce climat d'incertitude, comment ont-elles pu concilier leur travail et le travail domestique? L'équilibre entre leur travail et le travail domestique créait un climat de grande incertitude, car beaucoup d'autres femmes devaient mener de front leurs activités domestiques et leurs obligations professionnelles. Parfois, des membres de la famille proche, comme le mari ou les enfants, apportent leur aide, mais ce n'est pas toujours le cas. *Dans ce sens, mon mari m'a beaucoup aidée lorsque je gérais la cafétéria et que je faisais d'autres courses, il s'occupait de la maison* (interviewée n° 1, 2 septembre 2022). *Je ne voyais pas d'équilibre, je devais tout faire à la fois dans mon entreprise et à la maison* (interviewée n° 3, 2022).

Atteindre cet équilibre a donc été l'un des principaux défis auxquels elles ont été confrontées en tant que femmes et travailleuses indépendantes pendant la période pandémique : continuer à travailler pour obtenir les revenus nécessaires dans une période aussi complexe malgré le risque que cela représentait, la peur de se rendre malade et de rendre malades les membres de leur famille proche.

D'autres ont simplement pris la décision de fermer leur entreprise par peur : *normalement, nous servons beaucoup de gens dans l'entreprise, alors pendant le COVID-19, nous avons fermé pendant un certain temps jusqu'à ce que le pire de la pandémie soit passé, de sorte que nous servions principalement nos voisins proches* (interviewée n° 3, 2022) ; *je suis diabétique, mais j'ai dû travailler pour aider ma fille dans son entreprise* (interviewée n° 2, 2022). La peur de tomber malade est l'un des principaux défis.

Pour ceux qui ont continué à travailler, l'un des principaux défis qu'ils ont dû relever a été de *traiter avec des personnes qui ne comprenaient pas le risque et ne se protégeaient pas, ce qui m'a causé beaucoup de stress* (interviewée n° 4, 2 septembre 2022) ; *je devais survivre pour nourrir ma famille* (interviewée n° 3, 2022).

## **Troubles émotionnels ou inadaptation ?**

La modification de la dynamique quotidienne dans le travail domestique pendant la pandémie n'a pas été très importante et c'est ainsi qu'elles l'ont exprimé : *je suis vraiment habituée à tout faire dans la maison et à la cafétéria qui se trouve à la porte de la maison, mais à ce stade, j'ai dû assumer d'autres tâches comme aller chercher de l'eau, faire des courses pour faire la queue, etc., pour empêcher mon mari de sortir* (interviewée n° 1, septembre 2022).

En ce qui concerne les troubles émotionnels ou les perturbations, les expressions sont diverses : *la peur que ma famille tombe malade était terrible, épuisante, stressante ; l'éloignement et l'inquiétude pour mes autres filles et petits-enfants étaient constants, la nostalgie. La connaissance de la mort de membres de la famille et d'amis a encore accru la douleur et la peur, ce qui m'a rendue très triste, j'ai beaucoup pleuré* (interviewée n° 2, septembre 2022).

Il est bon de noter que la plupart des personnes interrogées ont perçu positivement le soutien de la famille pendant la pandémie : *excellent* (personne interviewée n° 3, 2022); *ma famille sait que lorsque je travaille, c'est juste ça, ils doivent m'aider à faire des choses à la maison et à trouver de la nourriture* (personne interviewée n° 2, 2022).

Pour de nombreuses travailleuses indépendantes, la COVID-19 a affecté l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Elles s'étaient déjà habituées à une vie rythmée et à l'indépendance économique et se sont soudainement retrouvées sans préparation pour changer leur rythme de vie. La pandémie a également affecté leurs performances, leur mobilité, leur façon de penser, leur santé physique et mentale, leur comportement social et la prise en charge de la famille pour les femmes.

## **Entretiens**

---

1. Interviewée n° 1, propriétaire d'une cafétéria, 2 septembre 2022
2. Interviewée n° 2, vendeuse, 3 septembre 2022
3. Interviewée n° 3, vendeuse, 5 septembre 2022
4. Interviewée n° 4, vendeuse, 7 septembre 2022
5. Interviewée n° 5, vendeuse, 7 septembre 2022

# **Thème 6**

---

**Influence de la Covid  
sur le travail des femmes**

*Fiches pédagogiques*

## F39

# Les femmes dans les secteurs de l'éducation et de la santé : situation de la pandémie à Cuba et au Canada

*Apparaissent dans la vidéo :  
Vilma Páez Pérez, Salvador Escalante Batista  
et Vincent Larivière*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quel rôle les femmes ont-elles joué dans la lutte contre la COVID-19 à Cuba et au Canada?
2. Malgré une politique visant à les protéger, les femmes étaient plus vulnérables que les hommes. Pourquoi?
3. Quelles recherches ont été menées pour comprendre l'impact de la COVID-19 sur la population, en particulier sur les femmes?

### Résumé du contenu

Au niveau international, les femmes ont été plus touchées que les hommes par la pandémie de COVID-19. Elles ont supporté la charge physique et émotionnelle la plus lourde, notamment en raison de leur rôle dans la prise en charge de leur famille, de leur travail et de la santé de la population. Les recherches émergentes qui ont été menées sur ce sujet n'ont pas toujours approfondi ce que les femmes ont fait et les conséquences qu'elles ont subies et subissent encore. Sans faire de comparaison entre Cuba et le Canada, réfléchir au rôle joué par les femmes pendant la pandémie et aux conséquences causées par le fait de vivre des situations extrêmes, et qui persistent encore, montre la résilience des femmes à surmonter les défis auxquels elles sont confrontées.

## **Animation**

- ▶ Proposer une pratique réflexive-interactive sur les expériences personnelles vécues pendant la pandémie : les sentiments éprouvés, les pertes subies et la manière dont ils ont été surmontés. Les questions suivantes sont utiles :
  - Quelles ont été les émotions éprouvées par les femmes et les hommes dans le domaine de la santé au cours de la pandémie de COVID-19?
  - Quelles ont été les solutions mises de l'avant pour aider les femmes et les hommes dans le domaine de la santé au cours de la pandémie de COVID-19?
- ▶ Faire réaliser une recherche pour amener à réfléchir collectivement aux mesures prises, le cas échéant, pour protéger les femmes et les autres secteurs vulnérables de la population, ainsi qu'aux recherches menées, dans lesquelles les femmes ont également joué un rôle important.

## **Questions de discussion**

1. Quelles recherches portant sur les conséquences de la COVID-19 sur les personnes, en particulier sur les femmes, connaissez-vous?
2. Quelle a été l'implication des femmes dans la recherche contre la COVID-19 et les résultats de cette recherche à Cuba et au Canada?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 37.**

## F40

# Situation des femmes en recherche en période de pandémie

*Apparaît dans la vidéo :  
Vincent Larivière*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelles ont été les conséquences de la pandémie sur les activités de recherche des femmes ?

### Résumé du contenu

Les inégalités hommes-femmes dans la communauté scientifique sont bien documentées. Malheureusement, la pandémie est venue exacerber un certain nombre d'entre elles. La première iniquité est liée à la participation des femmes aux activités de recherche. Dans les premiers mois de la pandémie, deux discours circulaient sur les médias sociaux : 1) des hommes qui disaient « le confinement, c'est génial, j'ai davantage de temps pour terminer tous les articles que je n'avais pas le temps de finir au cours des dernières années » ; 2) un discours principalement mené par de jeunes femmes, par des mères, qui disaient « le confinement c'est terrible, je n'ai pas le temps de faire autre chose que l'école à la maison et essentiellement de m'occuper des enfants ». Au-delà de ces anecdotes, il y a eu une baisse pendant les trois premiers mois de la pandémie du nombre d'articles auxquels les femmes ont contribué. La deuxième iniquité est liée à la recherche spécifique sur la COVID-19, puisque les femmes n'avaient pas le temps de faire des activités de recherche ; elles n'avaient pas le temps de commencer de nouveaux projets comme ceux portant sur la COVID-19. Cela fait en sorte que la très grande majorité des travaux sur la COVID-19 dans les trois premiers mois du confinement ont été menés par des hommes, avec une certaine perspective qui n'est pas celle des femmes.

## **Animation**

- ▶ Avant de répondre à la question de l'intention d'écoute, former des équipes de deux personnes pour se poser la question suivante :
  - D'une manière plus générale, la période de la pandémie a-t-elle été plus difficile à vivre pour les femmes que pour les hommes? En quoi? Pourquoi?
- ▶ La question peut être abordée du point de vue de la vie personnelle, familiale, sociale et professionnelle, et les réponses seront à justifier tant pour les femmes que pour les hommes.
- ▶ Retour en grand groupe pour un bilan de cet échange à deux. Mettre finalement l'accent sur la vie professionnelle avant de revenir à la question initiale.
- ▶ En groupe de quatre, répondre à la question initiale en émettant une hypothèse qui focalise l'attention sur les activités de recherche des femmes tout en la justifiant.

Après le visionnement :

- ▶ Chacun des groupes de quatre revient sur son hypothèse pour la vérifier. A-t-elle été confirmée, et comment? A-t-elle été infirmée, et pourquoi?
- ▶ En grand groupe, mettre l'accent sur les hypothèses confirmées. En quoi y a-t-il une variété? Quelles sont les ressemblances et les différences?

## **Question de discussion**

2. Quelles ont été les conséquences de la pandémie sur les activités de recherche des femmes sur la COVID-19?

La discussion dépend des réponses à toutes les étapes proposées dans cette fiche pédagogique. Si les personnes participantes n'ont pas abordé ce sujet relativement pointu lors des échanges, la discussion aidera à aborder ce sujet.

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 38.**

# F41

## Les différents rôles des femmes cubaines dans la lutte contre la COVID-19

*Apparaît dans la vidéo :  
Vilma Páez Pérez*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle politique Cuba a-t-elle suivie pour protéger sa population, en particulier les populations étudiantes et enseignantes du système éducatif du pays?
2. Quel rôle les femmes étudiantes et les professeures ont-elles joué dans la lutte contre la pandémie?

### Résumé du contenu

Au niveau international, les femmes ont été les plus touchées par la pandémie de COVID-19. Elles ont supporté le plus gros du fardeau physique et émotionnel. À Cuba, elles ont dû s'occuper de leur famille, veiller au respect des mesures sanitaires, s'acquitter des devoirs scolaires des enfants, s'occuper des personnes âgées et remplir leurs obligations professionnelles, ce qui, dans le cas des enseignantes, bien qu'à distance, n'a pas cessé. Pendant la longue période de la pandémie, les personnes travaillant dans le secteur de l'éducation ont été impliquées, en tant que personnes actives, dans la lutte pour détecter les personnes vulnérables, prévenir la contagion, soigner les personnes malades ou suspectées d'avoir été infectées, entre autres tâches multiples au niveau communautaire et dans leurs propres centres éducatifs, qui se sont transformés en centres d'isolement ou en hôpitaux de campagne. Dans cette tâche, le travail des femmes, largement majoritaires dans ce secteur, se distingue.

## **Animation**

- ▶ Dans un jeu de rôle, former trois groupes et attribuer à chacun d'eux un rôle différent correspondant à certaines des tâches développées pendant la pandémie par le personnel de l'éducation et de l'enseignement supérieur (plus d'une équipe peut jouer un même rôle selon la grandeur du groupe) :
  - Groupe 1 : Les personnes qui ont continué à travailler tout le temps.
  - Groupe 2 : Les personnes qui ont adopté le télétravail ou les soins à domicile et en famille.
  - Groupe 3 : Les personnes qui ont exercé une activité de soins de santé pour d'autres (recherche, service de messagerie, soins d'ordre public).
- ▶ Chaque groupe discute et commente le rôle qu'il a joué, en soulignant le rôle des femmes pour relever le défi de la pandémie.
- ▶ À la fin de cette discussion collective, chaque groupe présente aux autres équipes sa contribution à la discussion, qui s'enrichit alors du débat collectif.

## **Questions de discussion**

3. Comment les femmes professeuses, gestionnaires et étudiantes universitaires ont-elles participé à la lutte contre la pandémie de COVID-19 à Cuba?
4. Quelles conséquences ce changement de rôles a-t-il eues sur elles?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 37.**

# F42

## Situation des femmes dans le secteur de la santé pendant la pandémie de COVID-19

*Apparaît dans la vidéo :  
Salvador Escalante Batista*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle a été la réponse du système national de santé cubain à la pandémie de COVID-19?
2. Quel rôle les femmes du secteur de la santé ont-elles joué dans la lutte contre la pandémie?

### Résumé du contenu

Le système de santé cubain a conçu et commencé à mettre en œuvre le plan de mesures pour faire face à la COVID-19 avant même l'apparition de la contagion dans le pays. Les femmes du secteur de la santé se sont distinguées par leur persévérance et leur dévouement, non seulement dans les soins aux malades, mais aussi dans les différentes tâches qu'elles ont dû assumer en tant que chercheuses, médecins, infirmières, dans la recherche communautaire, dans la collaboration médicale internationale, entre autres tâches tout aussi importantes. À Cuba, comme dans d'autres parties du monde, la propagation rapide de la COVID-19 et les mesures prises pour l'endiguer ont entraîné des problèmes de santé mentale tels que le stress, l'anxiété, les symptômes dépressifs, l'insomnie, le déni, la colère et la peur. Comment surmonter ces sentiments afin de prendre soin des autres?

## **Animation**

- ▶ Réflexion personnelle et collective : Avant d'entamer la discussion, les personnes participantes sont invitées à se réunir en petits groupes (3 à 5 personnes) pour discuter de leurs expériences personnelles pendant la pandémie. Le groupe entier est ensuite reformé et soumis à une séance de remue-ménages, au cours de laquelle il est demandé d'exprimer le pire sentiment ressenti au cours de la pandémie et, si possible, de mettre en évidence les éléments positifs ou les expériences que cela a laissé dans leur vie personnelle. Ces mots sont inscrits sur une carte, qui peut ensuite être utilisée pour une discussion de groupe. Cette discussion est amorcée à partir d'une question comme la suivante :
  - Parmi toutes ces émotions nommées, quelles sont les trois qui vous rejoignent le plus, et pourquoi?
- ▶ Reconnaissance du travail accompli par les femmes dans le secteur de la santé : Si possible, réaliser une courte vidéo dans laquelle une personne raconte ses craintes au plus fort de la pandémie, tant à Cuba qu'au Québec. Cela peut également se faire en présentant des photos de femmes fournissant des services de santé dans un hôpital ou dans la communauté. Que pensez-vous du travail des personnels de la santé dans la lutte contre la pandémie?

## **Questions de discussion**

3. Quels sont les défis auxquels les femmes du secteur de la santé ont été confrontées dans leur lutte contre la COVID-19?
4. Quelle a été leur expérience des soins qu'elles ont reçus des agents de santé dans leur communauté, dans un centre d'isolement ou dans un hôpital?
5. Quelles ont été les réactions émotionnelles des femmes, pendant et après la pandémie?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 37.**

## F43

# Les travailleuses indépendantes et la COVID-19

*Apparaît dans la vidéo :  
Paul Sarmiento Blanco*

### Intention d'écoute

1. Quels ont été les principaux défis rencontrés par les femmes exerçant une activité indépendante pendant la période de la pandémie?

### Résumé du contenu

L'impact psychologique de la pandémie de la COVID-19 sur les travailleuses indépendantes a été très important. La pandémie a changé la vie de beaucoup de ces femmes, les éloignant de leurs habitudes quotidiennes, de leur travail professionnel, du contact avec leur famille, créant de l'incertitude, de nombreuses pressions économiques ainsi qu'un isolement social et la peur d'être infectées par la COVID-19, facteurs qui leur ont causé du stress, de l'anxiété, de la peur, de la tristesse et un sentiment de solitude. Il s'agit de mettre en évidence la situation des femmes indépendantes pendant la période de la COVID-19 à Cuba, au cours de laquelle de nombreuses femmes professionnelles ont rejoint le secteur privé et indépendant, par exemple des éducatrices, des ingénieures, des économistes, entre autres, qui ont travaillé dans leur domaine professionnel, ont ouvert leur entreprise ou sont allées soutenir d'autres activités demandées par l'État afin de soutenir la lutte contre la COVID-19.

## **Animation**

- ▶ Présenter une infographie pour distinguer les différentes activités auxquelles les femmes, en particulier les travailleuses indépendantes, ont dû faire face pendant la pandémie. Par exemple, une femme ingénieure travaillant dans la transformation des aliments, ou servant de messagère pour apporter de la nourriture aux personnes vulnérables et isolées.
- ▶ Demander de partager des anecdotes sur des situations vécues ou connues.
- ▶ Faire ressortir les caractéristiques particulières aux femmes à partir de ces situations.

## **Questions de discussion**

2. Comment les femmes ont-elles pu concilier leur rôle professionnel et leur travail domestique dans un tel climat d'incertitude?
3. Dans ce contexte, quels types de troubles émotionnels les femmes ont-elles développés?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 38.**



# **Thème 7**

---

## **Droit des femmes et mythe de l'égalité (EDI)**

*Textes*

## L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans la médiation des conflits familiaux

*Rosabel Francisca Medina Sarmiento*  
*Université de Holguín, Cuba*

La médiation intégrée au système judiciaire est innovante. En l'incorporant à la sphère familiale cubaine avec le Code des Familles de 2022, elle stimule la gestion constructive des conflits et la recomposition du réseau social. D'une manière générale, il convient d'identifier les aspects à surmonter pour aligner les pratiques collaboratives avec celles plus inclusives fondées sur l'approche de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI). La flexibilité et la multiréférentialité<sup>1</sup> sont des caractéristiques de la médiation qui s'avèrent avantageuses dans le processus. Le défi fondamental pour la personne médiatrice est d'éviter de limiter le plein exercice des droits en reproduisant des préjugés et des stéréotypes liés au genre et leur intersection avec d'autres conditions, telles que l'âge, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle. Alors, comment appliquer l'approche EDI dans le contexte particulier d'une médiation familiale ?

### **Équité, diversité et inclusion : fondements théoriques-juridiques et axes d'intervention**

Le développement de la médiation des conflits a été marqué par plusieurs écoles : traditionnelle, transformative, narrative et associative. Aujourd'hui, leurs différents outils sont combinés dans les interventions de médiation. Castanedo Abay (2019) considère que la médiation constitue un moyen de recherche de solutions basées sur le consensus

---

1. La multiréférentialité est un concept qui mise sur la pluralité des points de vue comme autant d'éclairages sur un savoir ou une situation donnée tout en étant irréductibles.

et la coresponsabilité des parties, et qu'en tant que stratégie préventive, elle génère des espaces de rencontre et réduit la possibilité d'escalade des conflits. La procédure garantit la sécurité et l'équité dans la participation des parties et leur offre une nouvelle occasion de résoudre les problèmes. La flexibilité du processus a permis l'émergence d'interventions spécifiques telles que la médiation de l'*insight*<sup>2</sup> au Canada (Picard, 2007). Progressivement, la nécessité d'intégrer une perspective sensible au genre dans la médiation familiale s'est avérée pertinente, pour identifier et suivre les situations de violence conjugale (Torkia, 2011). À Cuba, la Fédération des femmes cubaines et le Bureau de Gestion des Conflits de l'Union des juristes de Cuba sont des pionniers dans la diffusion de la médiation sensible au genre.

La perspective de l'EDI appliquée à la médiation familiale tient compte des antécédents liés au genre, mais présente ses propres références théoriques et juridiques. En ce sens, elle se fonde sur l'intersectionnalité et les droits constitutionnels. L'intersectionnalité est un outil analytique qui contribue à étudier, à comprendre et à répondre aux façons dont le genre se croise avec d'autres formes de discriminations et comment ces croisements contribuent à des expériences uniques d'oppression (Galletti, 2022; González Ferrer et Pérez Gutiérrez, 2021).

Les droits constitutionnels sont au cœur du système politique. La Constitution de la République de Cuba établit le droit des personnes à résoudre les conflits par des méthodes alternatives en tant que prémisses de la culture de la paix (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019). L'égalité entre les femmes et les hommes, étant une dimension de la culture de la paix, trouve sa base constitutionnelle dans les articles 42, 43 et 44, qui intègrent l'approche EDI (Pano *et al.*, 2018). Ces droits reconnaissent l'accès à l'égalité des chances et des possibilités tant pour les hommes que pour les femmes; cela signifie également que la diversité humaine, entendue comme correspondant aux particularités uniques qui identifient les êtres humains et les distinguent les uns des autres, est prise en compte. La discrimination dans les relations fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion ou le handicap, entre autres, est donc à bannir. De plus, ces droits établissent que l'État est le garant de l'égalité pour toutes et tous en étant notamment chargé de créer les conditions d'inclusion pour tout le monde.

---

2. *L'insight* se comprend ici comme un éclair intérieur qui surgit à l'esprit menant à une autre compréhension de la situation.

À Cuba, le Code des Familles (approuvé en septembre 2022) développe le droit constitutionnel d'accès à la justice par le biais de la médiation, ce qui génère un véritable changement de paradigme. En effet, cette médiation familiale, qui s'appuie sur la transformation des relations familiales dans la perspective de l'EDI, porte sur trois éléments fondamentaux : l'application des principes de l'EDI, l'obtention de résultats optimaux à chaque phase du processus et la révision des pratiques de la personne médiatrice.

## **Propositions pour intégrer la perspective de l'EDI dans la médiation familiale**

La perspective de référence EDI est transversale à chaque étape de la médiation. Son intégration suppose une grande sensibilité pour agir conformément aux principes du droit de la famille et de la médiation, le cas échéant, en particulier lorsque des personnes en situation de vulnérabilité sont impliquées. L'obtention de résultats optimaux à chaque étape du processus dépend du choix de la procédure et de l'identification des outils les plus utiles dans chaque cas. L'examen des pratiques vise à permettre à la personne médiatrice de réfléchir à son attitude face au conflit et d'autoévaluer la qualité de son intervention. Les propositions suivantes représentent quelques-unes des possibilités d'intégration de l'EDI dans la médiation familiale.

**Équité** : Elle est favorisée par l'intégration du principe de multipartialité dans le processus de médiation. Ce principe s'applique à la personne médiatrice dans sa recherche d'impartialité. Il symbolise sa quête permanente d'un équilibre dans son engagement vis-à-vis de chacune des personnes impliquées en tant que parties, par le biais d'une attention également répartie, d'une légitimation verbale et extraverbale en justifiant ses propos et ses réactions, d'une écoute active et d'une validation des émotions. Dans des cas particuliers, tels que les arrangements parentaux, la promotion de l'équité signifie que la même valeur est accordée aux opinions, aux intérêts et aux besoins des parents et des enfants, mais, en cas de divergence, le bien-être de l'enfant prévaut.

**Diversité** : Elle est promue lorsque le principe d'égalité et de non-discrimination dans les relations familiales est pris en compte et que des outils sont combinés pour obtenir l'égalité des chances et l'accès aux ressources pour toutes et tous. Par exemple, pour améliorer la participation

d'une personne ayant un handicap auditif, il s'avère nécessaire d'adapter l'environnement à ses besoins, comme d'être accompagnée d'une personne interprète en langue des signes.

**Inclusion** : Elle naît d'un espace de confiance qui s'installe entre la personne médiatrice et les parties, lorsque chaque personne reconnaît l'autre et que la transformation des récits est réalisée. Elle est également favorisée grâce au respect qui prévaut dans les phases de recherche de solutions et de rédaction d'accords sur les nouveaux droits accordés aux enfants, aux personnes âgées, aidantes, vivant avec un handicap, faisant partie de la diversité sexuelle ou subissant de la violence, etc.

Phases de la médiation	Techniques et outils	Approche EDI
Prémédiation	Écoute empathique fluide.	Identification des canaux de la communication affective.  Création conjointe de normes associées au processus.
Médiation	Travail sur les perspectives de chaque partie.  Validation des émotions.	Communication non violente (sans jugement, descriptive).  Construction d'une histoire alternative en interconnectant les récits personnels et en élargissant la perspective (recadrage).
Recherche de solutions	Techniques de résolution créative.  [Remue-méninges : <i>Les six chapeaux de la réflexion</i> (De Bono, 2017)].	Amélioration de la pensée convergente et divergente, sans rejeter les options.  Équilibre entre les droits et les devoirs des parties lors de la rédaction de l'accord.

**Tableau 1** | Techniques de soutien à l'EDI dans les phases de médiation

## **Conclusion**

---

La perspective EDI, en tant qu'approche spécifique de la médiation familiale, favoriserait l'adoption d'accords complets ou partiels par les parties et, même dans les cas où ils ne sont pas conclus, elle contribuerait à transformer les relations familiales et faciliterait la participation égale de ses membres à la prise de décisions. L'EDI comme approche, modèle ou outil de médiation est viable dans les médiations familiales impliquant des enfants, des adolescents et adolescentes. Cette perspective est également pertinente pour travailler avec des personnes appartenant à des groupes vulnérables. Son utilisation communicative ne se réduit donc pas à l'utilisation d'un langage inclusif, car elle comprend également des aspects non verbaux, des attitudes et des comportements qui soutiennent l'inclusion de diverses identités ou d'inégalités sociales qui convergent dans le processus de médiation. Ainsi, grâce aux échanges respectueux et à l'empathie, les obstacles qui nuisent à l'exercice effectif des droits de toutes et tous se déconstruisent.

## **Les droits des femmes dans le nouveau Code des Familles à partir de l'approche EDI**

### **Défis en matière de renforcement des capacités pour sa mise en œuvre**

*Rosabel Francisca Medina Sarmiento*

*Roxana Mir Rivero*  
*Université de Holguín, Cuba*

#### **Nouveau Code des Familles à Cuba**

---

Le nouveau Code des Familles à Cuba présente une vision émancipatrice de la famille pour la transformation sociale et développe les devoirs et les droits consacrés par la Constitution de la République de 2019 en termes de dignité humaine, d'égalité et de non-discrimination. Il est le résultat de l'engagement soutenu de ce pays à réaliser une société juste et équitable. Son contenu est conforme aux traités internationaux signés et ratifiés par Cuba et à l'Agenda 2030 pour la réalisation des objectifs de développement durable. Ces traités comprennent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention sur les droits des enfants et des adolescents et adolescentes, les droits des personnes handicapées et les droits des personnes âgées face au vieillissement de la population.

Depuis 2012, le processus d'actualisation du modèle économique et social cubain et la mise à jour du système juridique ont introduit les bases d'une série de droits qui dénotent une vision avancée des familles cubaines dans le processus de transformation, de négociation et de recherche d'un équilibre vers plus d'équité, de diversité et d'inclusion. La Constitution de la République, entrée en vigueur en 2019, soutient

la dignité humaine, l'égalité effective, l'inclusion, la non-discrimination pour toute condition de la personne, le respect de la pluralité familiale et la reconnaissance horizontale de la validité de ces préceptes.

Diverses organisations, des institutions, des professionnels du domaine pluridisciplinaire ainsi que des citoyens et citoyennes ont participé au processus de consultation populaire, qui a contribué à sensibiliser et à éduquer le public à ces questions. En d'autres termes, les droits ne se conçoivent pas seulement à partir des sciences juridiques, mais s'enrichissent d'apports transdisciplinaires.

## **Quelles sont les nouveautés du Code des Familles actuel qui renforcent l'accent mis sur l'équité, la diversité et l'inclusion à Cuba ?**

---

En ce qui concerne la perspective de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le Code des Familles, il importe de souligner la reconnaissance du pluralisme familial qui distingue la réalité cubaine. Les droits des femmes font l'objet d'un traitement spécial qui reconnaît la diversité qui existe au sein de ce groupe social, de sorte que le statut des femmes a avantage à aller au-delà des hypothèses qui lui sont traditionnellement associées. Elle établit les conséquences de la violence et de la discrimination dans toutes ses manifestations et protège les victimes de la violence fondée sur le sexe au sein de la famille.

Le code s'engage en faveur d'un langage inclusif, le défend en tant qu'expression de la pensée humaine et contribue à la transmission des valeurs. Il est très avancé dans la conception de l'accès de toutes les personnes à toutes les figures juridiques ou institutions protégées, telles que le mariage sans distinction de sexe et les unions de fait. De même, les personnes pourront se mettre d'accord sur le régime économique du mariage et des accords de cohabitation.

L'une des questions les plus polémiques a été le changement de nom de l'autorité parentale en responsabilité parentale, ce nouveau terme élargissant l'éventail des devoirs et des droits dans les relations parentales. La coresponsabilité parentale dans une perspective de genre est également renforcée puisqu'elle détermine la possibilité de partager la responsabilité parentale et la possibilité d'opter pour la tutelle et les

soins sur un pied d'égalité pour les parents, sans préférence pour les mères dans le rôle traditionnellement assigné de prestataires de soins. Les droits des enfants et des jeunes sont abordés de manière exhaustive, et des formes positives, non violentes et participatives de parentalité sont établies en fonction de l'âge, de la capacité et de l'autonomie progressive des personnes mineures.

La gestation solidaire renforce le droit de tous et toutes à une vie familiale pleine et entière, rompant avec la conception traditionnelle du genre, de la sexualité, de la parenté et de la filiation en reconnaissant ce lien, qu'il soit consanguin, adoptif, juridique ou socioaffectif. Les droits de la femme enceinte et de l'enfant à naître sont renforcés par l'obligation de fournir de la nourriture pendant la grossesse. Lors de l'enregistrement des nouveau-nés, les pères et les mères peuvent se mettre d'accord sur l'ordre des noms de famille, sans avoir à suivre la tradition du nom paternel en premier.

En raison des désavantages sociaux auxquels de nombreuses femmes peuvent être confrontées parce qu'elles se consacrent exclusivement aux tâches ménagères, la loi établit une égalité totale dans la répartition du temps consacré aux travaux domestiques et aux soins, avec les ajustements nécessaires tels qu'une pension alimentaire pour les conjoints vulnérables et une compensation financière pour ceux qui se sont consacrés à plein temps à des travaux domestiques non rémunérés. Elle établit les soins comme un droit et fait référence aux droits et aux devoirs des personnes proches aidantes et des personnes nécessitant des soins. Elle reconnaît la valeur économique du travail domestique.

La compensation financière protège la personne qui s'est consacrée aux tâches ménagères grâce à la pension compensatoire qui vise à réduire le désavantage découlant du dévouement exclusif aux tâches ménagères et aux soins, qui a longtemps été rendu invisible et dévalorisé par la culture patriarcale. Cet avantage se fonde sur l'autonomie dans la gestion de la vie et la solidarité familiale. Il ne doit pas être confondu avec la pension alimentaire versée à un conjoint vulnérable, dont l'état de besoin doit être démontré. Elle peut être établie d'un commun accord ou déterminée dans le cadre d'une procédure de divorce. Elle n'est pas établie d'office, mais doit faire l'objet d'une demande expresse de l'intéressé, ce qui suppose qu'il y ait une connaissance préalable de ce droit par la personne qui le demande. Il s'agit d'un espace pour renforcer le conseil et la diffusion appropriés afin que les personnes soient informées de cette

possibilité. En l'absence d'accord, des critères tels que l'âge, l'état de santé, les capacités ou compétences pour l'accès à l'emploi, la durée du mariage au sens de l'évaluation du temps pendant lequel cette personne a été déconnectée de la vie sociale et du travail rémunéré devraient être pris en compte.

Le bureau du médiateur familial est une autre garantie en tant qu'institution spécialisée dans la protection des droits des victimes de violence ou de discrimination, des mineurs, des personnes âgées ou d'autres personnes vulnérables.

## **Comment ces droits peuvent-ils être réalisés afin d'atteindre une égalité effective ?**

Par des mesures, des stratégies et des politiques publiques telles que le programme national de promotion de la femme, qui définit sept domaines stratégiques intersectoriels, rendant divers acteurs sociaux responsables de la mise en œuvre de la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces domaines stratégiques se concentrent sur l'autonomisation économique des femmes, les médias, l'éducation, la prévention et le travail social, l'accès à la prise de décision, la législation et le droit, la santé sexuelle et reproductive, ainsi que les statistiques et la recherche. L'équité entre les sexes est définie comme l'un des axes de travail des gouvernements locaux dans leurs stratégies de développement municipal. Un soutien est apporté par des organisations de base telles que la Fédération des Femmes Cubaines, qui dispose de centres de consultation pour les femmes et les familles avec des équipes multidisciplinaires pour aider les individus ou les familles qui ont besoin d'assistance.

Parmi les autres actions menées, il y a la création de comités de genre dans les différentes institutions, chargés d'évaluer les situations factuelles sous l'angle du genre, de sensibiliser et de former le personnel. Des protocoles institutionnels et des formations sont également développés pour l'analyse des cas dans une perspective de genre.

## Défis

---

Pour rendre la justice, il importe d'adopter une attitude proactive afin de défendre les droits sur la base de critères objectifs, mais aussi en tenant compte de la subjectivité des personnes. Les lois peuvent mieux incarner les droits, mais il est encore difficile de briser les stéréotypes qui confèrent à la justice un sens humain. La composante que constituent les personnes chargées d'appliquer les lois détermine la portée de la justice et permet de l'appliquer dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion. En ce sens, il importe de sensibiliser et de former les personnes qui peuvent générer un changement vers des modes de fonctionnement inclusifs et sensibles à la diversité afin d'atteindre des niveaux élevés d'équité sociale.

Le guide théorique et pratique pour l'application de la perspective de genre dans l'administration de la justice est l'un des outils pour y parvenir. Il existe des stéréotypes et des préjugés que les juristes eux-mêmes peuvent avoir en raison des valeurs qui leur ont été transmises, mais qui doivent être surmontés dans leur formation à la fonction publique qu'ils exercent, ce qui nécessite une mise à jour constante. En d'autres termes, pour affirmer des valeurs, il est nécessaire d'avoir la conviction de leur transcendance et d'avoir la capacité de convaincre, d'émouvoir et de persuader, ce qui passe par une formation spécialisée et une sensibilisation à ces questions. En ce sens, il est essentiel de renforcer les capacités d'identification, de traitement et de résolution des cas dans lesquels les droits des personnes peuvent être violés pour des raisons de discrimination ou de violence fondée sur le sexe. Les changements au niveau social à partir d'une vision d'équité, de diversité et d'inclusion requièrent les efforts conjoints de divers acteurs et actrices au plan social pour rendre les droits possibles à partir d'une projection globale des politiques publiques qui contribuent à rapprocher les droits des personnes.

## La persistance des inégalités en emploi expliquée dans une perspective historique

*Diane Gagné*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Considérant la persistance des inégalités en emploi dans le temps, il importe de tenter de comprendre comment celles-ci s'expliquent : en déconstruisant le triptyque préjugés, stéréotypes et idéologie; en s'attaquant aux causes de la persistance du plafond de verre (plancher collant); en comprenant les raisons du rendez-vous manqué des programmes d'accès d'égalité en emploi (PAE) et de l'équité salariale (Chicha et Charest, 2013). Encore à ce jour, près de 85 % des femmes œuvrent dans les trois secteurs de l'éducation, des soins et des services. À en croire les tenants des théories néoclassiques, et notamment celle du capital humain de Becker et de la ségrégation du marché (Anker, 1997), ce serait le manque d'intérêt des femmes ou un bassin de main-d'œuvre féminine insuffisant qui expliquerait la sous-représentation des femmes (Gagné, 2019).

Partant d'une perspective historique plus large, il apparaît que la persistance de ces phénomènes d'inégalités découle de la discrimination systémique, cette forme de discrimination qui rend invisibles les discriminations indirectes ou celles découlant des structures et des pratiques en place. Notamment, par l'existence/persistance des préjugés, des pratiques de recrutement favorisant le réseautage et un système où la culture masculine est encore solidement ancrée.

### **Évolution du marché du travail**

Selon Gagné (2019), au XIX<sup>e</sup> siècle, avec l'avènement de l'industrialisation, les personnes quittent la campagne pour la ville. Cette période correspond au passage d'une économie axée sur l'agriculture vers un

capitalisme marchand. Cette transformation de l'économie provoque de profondes modifications structurelles et sociales. Délaissant ainsi la terre, cette nouvelle main-d'œuvre se concentre dans les zones urbanisées, ce qui engendre de nouvelles tensions sociales. Par exemple, le travailleur qui n'est plus le propriétaire de son logement et ne produit plus la nourriture de sa famille est confronté à d'autres formes de dépendance : c'est la naissance des quartiers ouvriers. Les femmes et les enfants composent près de 80 % de la main-d'œuvre du secteur du textile et de la confection. Les femmes qui ne travaillent pas en usine occupent des emplois de domestiques, de vendeuses ou d'employées de bureau jusqu'au mariage. Par la suite, si elles doivent travailler, les femmes optent pour du travail de couturières à la maison, de blanchisseuses ou de femmes de ménage. Les journées et les semaines de travail sont longues, les salaires dérisoires, la main-d'œuvre est nombreuse et peu qualifiée. En 1880, les hommes gagnent entre 6 \$ et 18 \$ par semaine, tandis que les femmes (mariées ou non) recevaient entre 4 \$ et 7,50 \$.

## **Vers l'égalité : intervention des différentes parties prenantes**

---

Afin de contrer certains abus de ce capitalisme naissant, les différents gouvernements reconnaissent progressivement, en adoptant des lois et des règlements, le besoin de protection des travailleurs en réponse à la marchandisation du travail et à la subordination de la volonté des personnes au travail dans le cadre d'un rapport de domination. C'est à cette époque que s'organise le mouvement syndical. Selon Brunelle et Verge (2003), « l'action syndicale a été façonnée par les milieux de travail eux-mêmes : elle est issue de la révolution industrielle. Elle est intimement reliée au salariat ; elle se veut une réaction quant à l'isolement du travailleur et à l'inégalité caractéristique de la situation dans le rapport de travail subordonné » (p. 727)<sup>1</sup>.

Toutefois, différents travaux démontrent que le monde du travail, incluant le mouvement syndical, est en porte-à-faux à l'égard du travail des femmes. Dans les faits, c'est au moment de la Révolution tranquille,

---

1. Voir aussi Rouillard (2004, p. 15) : « Au Québec comme ailleurs en Occident, la naissance et le développement du syndicalisme sont liés à l'extension du salariat qui découle de la Révolution industrielle ».

à l'ère de Jean Lesage, que s'améliorera la condition sociale des femmes. Au même moment, le discours syndical introduit l'idée que les femmes puissent être actives au sein des différentes organisations, sans toutefois mettre en péril leurs responsabilités premières : la famille et le foyer. Il s'agit alors d'adapter le marché du travail sans mettre à mal la division traditionnelle des rôles familiaux et domestiques (Gagnon, 1974). Gagnon (1974) constate aussi le retard à intégrer la dimension féministe dans la stratégie syndicale. Pourtant, dans les années 1970, le mouvement syndical<sup>2</sup> se définissait de plus en plus comme un agent de changement sociétal, puisqu'au-delà de son rôle de défense des droits de ses membres, il contestait l'ordre établi, et revendiquait au-delà de l'action syndicale traditionnelle. Malgré cela, selon Gagnon (1974), « on ne peut occulter que l'hégémonie masculine a néanmoins teinté le discours syndical sur la condition féminine et l'action syndicale » (Gagnon, 1974, p. 19, citée dans Gagné, 2021).

Du reste, dans le secteur de la construction, le taux d'emploi des travailleuses se maintient depuis plus de 30 ans aux alentours de 2%<sup>3</sup>. Ailleurs, certaines directions d'entreprises n'arrivent plus à atteindre les cibles fixées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Les derniers bilans démontrent une baisse régulière de la représentation des femmes dans les emplois à prédominance masculine tant chez Énergir (soumis à une obligation du Tribunal des droits de la personne) qu'à la Ville de Montréal. Chez les cols bleus de la Ville de Montréal, le taux d'emploi occupé par des femmes se situait à 17,35 % (2018). En 2021, malgré un recul constant (15,67 %), la Ville de Montréal était finaliste pour le prix égalité de la CDPDJ. Les organismes dévoués à la cause des femmes et de l'emploi sont perplexes. La Ville de Montréal, au regard de la situation, n'est certainement pas une organisation exemplaire passant d'un taux d'emploi de 17,35 % à 15,03 % entre 2018 et 2022<sup>4</sup>.

---

2. Voir : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Front\\_commun\\_intersyndical\\_de\\_1972](https://fr.wikipedia.org/wiki/Front_commun_intersyndical_de_1972).

3. En fait, la cible de 2 % a été atteinte en 2018. En 2021, la cible de 3,27 % était atteinte selon le bilan de la PAEF. [https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Bilan\\_PAEF\\_2015-2021\\_Phase1-2.pdf?la=fr-CA&rev=6e70d9a6ab304cc5a9e76dc635a148ef&hash=21426852F3C43467A923DCC7740FA4AF](https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Bilan_PAEF_2015-2021_Phase1-2.pdf?la=fr-CA&rev=6e70d9a6ab304cc5a9e76dc635a148ef&hash=21426852F3C43467A923DCC7740FA4AF)

4. <https://donnees.montreal.ca/dataset/diversite-en-emploi-a-la-ville-de-montreal/resource/ef00a9c0-95e4-4ab8-b58a-7920cb7a31a7>

## Les inégalités persistent

L'inégalité professionnelle (ségrégation professionnelle) se reflète encore à ce jour dans les négociations étatiques (négociations du secteur public de 2023). En effet, comment l'expliquer autrement ? Par exemple, dans le cadre de l'actuelle négociation dans les secteurs public et parapublic, les offres faites aux travailleurs des secteurs majoritairement masculins (policiers, pompiers, débardeurs, etc.) sont de plus de 21 % d'augmentation salariale et des conditions de travail à l'avenant, tandis que dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services, secteur où la main-d'œuvre féminine est largement majoritaire, la proposition d'augmentation salariale peine à dépasser les 10 %, sans compter les conditions de travail difficiles et la non-prise en compte de besoins essentiels. Ce phénomène découle de la ségrégation du travail, impliquant tant l'invisibilité du travail des femmes que les caractéristiques personnelles associées au travail du prendre soin (le *care*).

Il découle de ces situations qu'il n'y aura pas de véritable égalité sans équité salariale, sans congés parentaux flexibles, adaptés et égaux, et ni sans un système de garderies adéquat et accessible. L'expérience des centres de la petite enfance, initiative de la ministre Marois en 1997, est un exemple probant, bien qu'imparfait, ayant facilité l'accès du marché du travail aux femmes. Il sera aussi nécessaire de valoriser les professions et métiers féminins tant dans les secteurs formels qu'informels.

## Conclusion

Pour la suite des choses, dans une perspective d'égalité professionnelle véritable, la question suivante devrait être abordée : Quels sont les processus ou les interactions entre les acteurs et actrices du monde du travail qui conduisent à des avancées, ou au contraire à des blocages, en matière d'égalité professionnelle ? Pour arriver à répondre à cette question, il convient de travailler sur trois enjeux cruciaux :

1. la reconnaissance et la valorisation du travail des femmes ;
2. la difficile mobilité professionnelle (parois et plafond de verre) ;
3. la difficile mobilisation de la multitude des personnes intervenant dans les milieux de travail, en commençant par les femmes elles-mêmes.

## Pourquoi déconstruire le mythe de l'égalité en emploi ?

*Diane Gagné*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Il est nécessaire de déconstruire le mythe<sup>1</sup> de l'égalité en emploi parce qu'il y a une faible évolution concernant la situation des femmes, tant dans les milieux à prédominance masculine que dans le monde du travail en général. Cette faible avancée découle de l'invisibilité, de la méconnaissance et de la résistance volontaire ou non à l'égard des enjeux de la discrimination systémique.

Une démarche de déconstruction et de reconstruction du mythe de l'égalité en emploi vise à reconnaître la place des femmes dans la société et à comprendre ce mythe pour diminuer la persistance des inégalités. Cette démarche est inspirée de Gagnon (1974), qui dénonce le retard du mouvement syndical à intégrer la dimension féministe à ses réflexions et à ses pratiques, oscillant entre deux idéologies : le protectionnisme et l'égalitarisme.

### **Le mythe de l'égalité en emploi**

Pourquoi parler d'un mythe de l'égalité en emploi ? Tout d'abord, parce qu'il peut être surprenant, ou non, selon la perspective adoptée, de constater le peu d'évolution concernant la situation professionnelle des femmes depuis les années 1970. Près de 85 % d'entre elles se retrouvent toujours dans les métiers à prédominance féminine, comme l'éducation, le « prendre soin » et les services. Les résistances et les barrières qui

---

1. Le mythe est ici interprété comme un récit qui propose une explication teintée de merveilleux à certains aspects fondamentaux du monde et de la société. Le mythe comble une lacune dans l'explication des choses de la vie, ici l'égalité en emploi (Alloprof, s. d.). <https://www.alloprof.qc.ca/fr/elevés/bv/francais/le-mythe-f1070>

entravent le parcours des femmes sont encore trop remarquablement semblables, et pour le dire à la manière de Dumont Lagacé (2021, p. 1), « [...] c'est comme si les femmes devaient toujours se réinventer et devenir des pionnières, des championnes qui n'ont pas droit à l'erreur. » Il est donc essentiel de demeurer sensible aux enjeux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), mais aussi à l'importance de la dimension sexospécifique<sup>2</sup>.

D'autant que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) tend vers une dérive managériale lorsqu'il s'agit d'évaluer les programmes d'accès à l'égalité (PAE). La difficulté de la CDPDJ à expliquer les modalités de calcul des cibles à atteindre est l'un des interstices à mettre en lumière. Car, dans les faits, le passage du temps ne permet pas d'améliorer l'accès à ces emplois bien protégés et bien rémunérés (Gagné, 2019) ; au contraire, la situation des femmes se précarise, puisqu'à défaut d'atteindre les cibles historiques, la CDPDJ les abaisse.

## **Des conséquences**

La pénibilité du travail, réelle ou perçue, constitue aussi un obstacle à la non-mixité en emploi, dans les secteurs majoritairement masculins (Gagné, 2022). Cependant, pour Gagné (2022), il demeure difficile de qualifier les métiers pénibles. Cette « subjectivité » est contournée en définissant la pénibilité en fonction des contraintes physiques telles que : les quarts rotatifs ; un environnement bruyant, poussiéreux, inconfortable (trop chaud ou trop froid), nocif ou toxique ; un travail extérieur ou en espace clos ; la sursollicitation du corps (charges lourdes, travail répétitif, etc.).

Que l'on fasse référence à la difficile mixité en emploi dans les milieux de travail traditionnellement masculin (Lafortune *et al.*, 2022) ou à l'équité salariale qui n'est encore souvent qu'un mirage ou au rendez-vous manqué des programmes d'accès à l'égalité (Chicha et Charest, 2013), différentes recherches permettent de constater que si, à première vue, la situation des travailleuses syndiquées apparaît privilégiée, force est de constater que le rôle ambigu du gouvernement

---

2. Terme utilisé dans son contexte sociologique qui fait référence aux besoins de chaque sexe.

et de la jurisprudence, la méconnaissance et/ou l'identification de la discrimination à l'aune de la discrimination directe, les caractéristiques de la féminisation des emplois et la ségrégation des emplois féminins confirment que la discrimination systémique est une réalité lourde et récurrente. Les facteurs discriminatoires et les résistances des différents corps de métiers montrent que la situation est complexe et prend racine tant dans les institutions que dans le comportement des personnes.

Il existe encore des inégalités. En effet, les discriminations liées au genre, le plafond de verre<sup>3</sup>, le plancher collant<sup>4</sup>, les stéréotypes, l'équilibre travail-vie personnelle, l'absence de mentorat, les conflits de rôles et l'inégalité des salaires font toujours partie des difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail (Gagné, 2022).

## **Des constats**

---

Selon Gagné (2019), malgré une panoplie de lois et de règlements visant à contrer la discrimination<sup>5</sup> qui pouvaient laisser présager une nette diminution des pratiques discriminatoires, et l'avènement de l'équité au travail, force est de constater que dans toutes les sphères du travail, bien que certains milieux y soient plus exposés que d'autres, les inégalités persistent, avec tous les effets négatifs recensés. Il devient urgent de s'interroger collectivement sur les raisons de cette défaillance, car au rythme actuel, il faudrait encore près de 175 ans aux Canadiennes pour jouir d'une réelle égalité professionnelle (Devillard *et al.*, 2017).

---

3. « On parle de parois de verre pour traduire le fait que dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques (exemple : administration, communication). Le plafond de verre (*glass ceiling*) désigne les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés en entreprise. » <https://www.rsenews.com/public/profession/parite-france.php>

4. Expression illustrant les difficultés des femmes « à s'extirper des jobs subalternes en début de carrière », leur stagnation (Grenier, 2017).

5. Notamment, les chartes des droits et libertés (canadienne et québécoise), les programmes d'accès à l'égalité, la *Loi sur l'équité salariale* et les articles 87.1 et 87.3 de la *Loi sur les normes du travail* interdisant les clauses de disparité de traitement.

Mais de quelle égalité est-il question? L'égalité fait le plus souvent référence à l'égalité formelle. Toutes et tous bénéficient du même traitement, nonobstant les besoins. Les discussions à propos de l'équité font référence à la notion de caractéristiques personnelles; cela signifie donner des moyens de pallier une iniquité en fonction des besoins: ce sera l'égalité de faits. Quand il est question d'inclusion, il s'agit de faire disparaître les contraintes, les barrières.

## **Conclusion**

---

Se pose alors la question suivante: dans quelle mesure l'égalité professionnelle constitue-t-elle, ou non, un enjeu stratégique pour les syndicats, les patrons ou les gouvernements? Si l'égalité professionnelle s'avère un enjeu stratégique théorique, sur le terrain dans les secteurs des mines, de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz, milieux traditionnellement masculins, elle est abordée avec mille détours. Force est alors de constater que l'égalité professionnelle pour les postes d'ingénieures ou de techniciennes demeure trop souvent un vœu pieux.

Les différents portraits statistiques le démontrent, la pandémie et l'après-pandémie ont fait plus mal aux femmes. Elles ont subi plus de pertes d'emplois et de revenus. Il y a donc toujours une persistance du plafond de verre et des parois de verre, des inégalités salariales et de la ségrégation du marché du travail. Il apparaît important pour la compréhension de ce phénomène social (la difficile mixité) d'étudier l'histoire et d'analyser son déploiement dans ces différents secteurs pour identifier les actions et les leviers qui permettront d'élaborer des stratégies afin de contrer la discrimination systémique, et ainsi favoriser l'accès des femmes à des emplois souvent mieux protégés et mieux rémunérés.

## **Des constats et des recommandations en vue d'une réelle égalité et équité professionnelles**

*Diane Gagné*

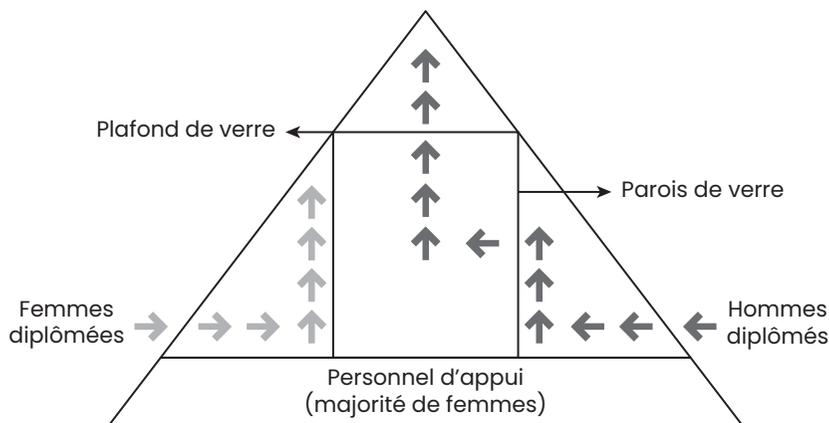
*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

À partir du constat d'une faible évolution concernant la situation des femmes sur le marché du travail et du fait que les résistances et les barrières qui entravent le parcours des femmes sont encore trop remarquablement semblables à celles des années 1970, il devient essentiel de demeurer sensible aux enjeux de l'équité, diversité et inclusion (EDI), mais aussi à l'importance de la dimension sexospécifique<sup>1</sup> (Gagné, 2021). Les femmes vivent des inégalités à plusieurs niveaux : économique (pauvreté, patrimoine, capital financier, revenu, etc.); mobilité physique (moins d'accès à des moyens de transport personnels, restrictions parentales, etc.); de la charge familiale et mentale plus lourde (fratrie, conciliation vie privée et travail, etc.); mobilité professionnelle (choix des domaines d'études et d'emplois, présence de parois de verre, difficile ascension professionnelle, présence de plafond de verre, etc.) (Gagné et Bellemare, 2021).

---

1. Terme utilisé dans son contexte sociologique qui fait référence aux besoins de chaque sexe.

Le schéma ci-dessous illustre cette difficile mobilité professionnelle<sup>2</sup> :



Source : Orse – étude n° 5, février 2004

## Des facteurs sexospécifiques à ne pas négliger

Le premier facteur à considérer serait la présence de catégorisations sociales/stéréotypes/préjugés (inconscients ou non), dès le processus de scolarisation. « Le phénomène de socialisation associé à l'éducation des hommes et des femmes exerce une influence quant au choix des emplois. Cela fait en sorte que la concentration des femmes est très forte dans un nombre plus restreint de professions. Les filles ont un intérêt pour les disciplines perçues comme féminines alors que les garçons auront une préférence pour les disciplines associées à la rationalité. » (Hallée *et al.*, 2023, p. 27)

La ségrégation professionnelle selon le genre dans différents domaines à prédominance masculine ou féminine demeure un enjeu économique et social considérable. Économique, puisqu'il persiste encore des écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et à

2. Les « parois de verre » traduisent le fait que dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des services non stratégiques (exemple : administration, communication). Le « plafond de verre » (*glass ceiling*) désigne les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés en entreprise (RSE news, s. d.).

prédominance masculine. En 2021, pour l'ensemble des personnes employées à temps plein et à temps partiel, le ratio du salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes est de 0,91 (ISQ, 2022), soit un salaire horaire féminin de 27,39 \$ et un salaire horaire masculin de 30,16 \$ pour le Québec (ISQ, 2022). Social, parce que d'une part, le travail du *care* peine à être reconnu à sa juste valeur, considéré encore comme « allant de soi et comme reposant sur des qualités naturelles des femmes » (Conseil du statut de la femme, 2021). Ainsi, le travail féminin est souvent considéré comme le prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse au foyer. Il résulterait de compétences innées plutôt qu'acquises, qui n'auraient pas à être rémunérées. D'autre part, les anticipations négatives des femmes et la faible masse critique dans des domaines à prédominance masculine maintiennent les femmes dans les domaines souvent plus précaires et moins bien rémunérés et protégés.

Selon Hallée *et al.* (2023), citant Kymlicka (1999) et Leira et Saraceno (2002), un des problèmes fondamentaux de la dévalorisation du travail féminin repose sur l'idée que les activités professionnelles sont semblables aux divers types de travaux à domicile, d'accompagnement ou de soins aux personnes, qu'elles sont naturelles chez la femme, donc issues de dispositions biologiques plutôt que de compétences acquises puisque caractérisées par les soins donnés aux personnes qui font appel à des qualités considérées comme étant féminines et généralement associées au prendre soin (le travail du *care*), telles que l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion.

Pour conclure brièvement cette section, deux derniers facteurs sexospécifiques sont à mentionner. Le premier concerne la présence de règles discriminatoires [in]formelles selon le sexe. Certains milieux sont plus affectés que d'autres. Un bon exemple est l'impossibilité de négocier des horaires de travail flexibles dans le secteur de la construction. Pourtant, cette mesure pourrait permettre un meilleur accès à ce secteur de travail aux femmes, souvent contraintes par les horaires restreints des garderies publiques et privées. Le second est la présence de différentes formes de harcèlement ou de violence en milieu de travail. Les données statistiques de la CNESST démontrent que la large majorité des plaintes déposées en lien avec le harcèlement le sont par des femmes (Cox et Brodeur, 2020)). En fait, le harcèlement sexiste (lié au genre/sexe) peut provenir de pratiques organisationnelles dysfonctionnelles, comme d'autres motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Pour sa part, « le harcèlement

sexuel est surtout lié au pouvoir et à la masculinité hétéronormative » (Cox et Brodeur, 2020, p. 91). Dans le milieu de la construction, une étude récente (ATF, 2019) dénonce justement la banalisation du harcèlement sexiste et sexuel, l'isolement des travailleuses et l'intériorisation des stéréotypes, avec comme résultat que 56 % des femmes quittent leur emploi avant cinq ans, contre 35 % pour les hommes.

## **Recommandations : à problème systémique, solutions systémiques**

Il découle de ces constats un réel besoin de définir davantage les concepts de l'égalité/équité femmes et hommes, et d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), et de valoriser la présence des femmes et des hommes au sein des différentes organisations. Au Québec, il y a des pourcentages cibles, et toute forme de discrimination est interdite par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il est pertinent de souligner que la confusion autour des quotas (discrimination positive) et le concept « à compétence égale, engager une femme » contribuent à perpétuer de fausses perceptions concernant la compétence des femmes engagées. Cela est d'autant plus important que la législation avait introduit ce concept dans les programmes d'accès à l'égalité (PAE) et dans le programme d'équité en emploi (PEE) au fédéral, pour éviter ce genre de stigmates.

Cela suppose donc d'améliorer la législation, d'effectuer une révision des règlements institutionnels, de mettre en place des mesures de soutien et d'accompagnement, de se doter d'une politique contre le harcèlement, la violence et l'incivilité, de se munir d'une politique de conciliation vie personnelle/travail, d'offrir des séances d'information et des formations formelles et informelles intégrant l'approche systémique et intersectionnelle, d'utiliser un langage ne valorisant pas seulement l'effort, et même de se doter d'une politique de sièges réservés.

Dans un autre ordre d'idées, il apparaît un réel besoin de reconnaître et de valoriser les emplois féminins. En fait, les tâches souvent les moins prestigieuses du point de vue sociétal sont généralement occupées par des personnes qui ont moins de pouvoir dans la société, les femmes et les personnes issues de l'immigration, qu'il s'agisse par exemple des emplois dans le domaine des services tels la restauration, l'agriculture, l'entretien ménager ou les emplois de soutien (service de garde, préposée

aux bénéficiaires, agence de placement, etc.). Redéfinir la reconnaissance *du* et *au* travail demande de considérer tant les réalisations que les pratiques de travail de la personne à leur juste valeur (Hallée *et al.*, 2023). Dans ce genre d'exercice, selon Hallée *et al.* (2023), les personnes concernées, celles qui évaluent, ont avantage à considérer qu'il existe de nombreux éléments autres qu'économiques qui peuvent avoir un effet négatif sur la reconnaissance au travail, tels que le caractère discret du travail. Ainsi, de nombreux aspects ne peuvent être quantifiés et ne sont donc pas reconnus ni pris en compte. De plus, il est essentiel de considérer que la catégorie « femmes » ou « emploi féminin » n'est pas un tout homogène.

## **Conclusion**

---

Les actions posées à ce jour n'ont pas permis une réelle réduction des différents écarts, malgré certaines avancées (Gagné, 2022; Lafortune *et al.*, 2022). Se présente alors ce questionnement : est-ce une question de volonté? Comment construire une véritable solidarité (au-delà des intérêts particuliers)? Est-ce qu'une forme de coalition ou non avec les autres mouvements sociaux et/ou syndicaux serait efficace? Comment en arriver à des résultats effectifs et favorables aux travailleuses et travailleurs?

Quoi qu'il en soit, il apparaît qu'ensemble et de concert, il est possible de s'informer, d'informer et de sensibiliser, d'améliorer ses pratiques, de valoriser les comités et les réseaux de femmes, des jeunes, etc., et d'examiner et de corriger les structures et pratiques en place pour une véritable égalité et une équité professionnelle.

# **Thème 7**

---

**Droit des femmes  
et mythe de l'égalité (EDI)**

*Fiches pédagogiques*

# F44

## Équité, diversité et inclusion (EDI) dans la médiation de conflits familiaux

*Apparaît dans la vidéo :  
Rosabel Francisca Medina Sarmiento*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Que savez-vous déjà de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) ?
2. Quels liens faites-vous entre l'EDI et la médiation des conflits familiaux ?

### Résumé du contenu

La médiation de conflits familiaux s'inspire de la perspective EDI fondée sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Cette perspective repose sur l'intersectionnalité et les droits constitutionnels. La médiation familiale qui en découle constitue une recherche de solutions basées sur le consensus et la coresponsabilité des parties, et en tant que stratégie préventive, elle génère des espaces de rencontre et réduit la possibilité d'escalade des conflits. La procédure garantit la sécurité et l'équité dans la participation des parties et leur offre une nouvelle façon de résoudre les problèmes. Entre autres avantages, la nécessité d'intégrer une perspective sensible au genre dans la médiation familiale s'est avérée pertinente, pour identifier et suivre les situations de violence conjugale ou celle subie par les enfants. Ainsi, la perspective EDI comme approche, modèle ou outil de médiation est viable lors de conflits familiaux impliquant non seulement les adultes, mais aussi les enfants, les adolescents et adolescentes. Grâce aux échanges respectueux et à l'empathie, les obstacles qui nuisent à l'exercice effectif des droits de toutes et tous se déconstruisent petit à petit.

## **Animation**

- ▶ Les personnes participant à la rencontre répondent aux questions liées aux intentions d'écoute, par groupe de quatre. Pour ce faire, les mots-clés sont projetés : équité, diversité, inclusion. Ensuite, chaque équipe définit ces mots-clés, puis tente de faire des liens entre eux et la résolution de problèmes familiaux.
- ▶ Dans chaque équipe, chacune des personnes a un rôle à jouer : animation (tour de parole, rappel à l'ordre), prise de notes (secrétariat), garde du temps (pour respecter le temps alloué) et porte-parole (lors de la mise en commun).
- ▶ Ce travail en équipe est suivi d'une mise en commun en grand groupe. L'essentiel est pris en note au regard du groupe.
- ▶ Après la projection et l'échange commun, les mêmes équipes se reforment, les quatre rôles sont redistribués autrement. Chaque membre narre d'abord un léger conflit familial réel ou fictif, mais plausible. Puis, l'équipe s'exprime sur chaque cas en lien avec l'EDI (équité, diversité, inclusion) dans une recherche de solutions pour une médiation positive.
- ▶ Lors de la mise en commun, chaque équipe présente le cas de son choix en expliquant pourquoi.
- ▶ Pour synthétiser le tout, il serait constructif d'utiliser le tableau suivant :

<b>Phases de la médiation</b>	<b>Techniques et outils</b>	<b>Approche EDI</b>
Prémédiation		
Médiation		
Recherche de solutions		

## **Question de discussion**

3. Comment est-il possible d'appliquer la perspective de l'EDI (équité, diversité, inclusion) pour aider les membres de sa famille à gérer des conflits ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 40.**

# F45

## Les droits des femmes dans le nouveau Code des Familles sous l'angle de l'EDI<sup>1</sup>

*Apparaît dans la vidéo :  
Roxana Mir Rivero*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelles sont les nouveautés du Code des Familles actuel qui renforcent l'approche de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à Cuba?

### Résumé du contenu

Le nouveau Code cubain des Familles a une vision qui défend la famille pour la transformation sociale et reflète les devoirs et les droits consacrés par la Constitution de la République de 2019 en termes de dignité humaine, d'égalité et de non-discrimination. Il est le fruit de l'engagement soutenu de Cuba en faveur d'une société juste et équitable. Son contenu est conforme aux traités internationaux signés et ratifiés par notre pays et à l'Agenda 2030 pour la réalisation des objectifs de développement durable. Parmi ses succès les plus notables, soulignons l'inclusion de l'égalité du mariage et de la maternité de substitution, de l'adoption par les couples de même sexe, l'interdiction du mariage des enfants, la prise en compte de la violence fondée sur le genre et la reconnaissance des droits qui favorisent les nourrissons, les personnes âgées et les personnes handicapées.

### Animation

- ▶ Dresser une liste de tous les aspects que couvre le Code des Familles à Cuba.
- ▶ De cette liste, choisir trois dimensions qui apparaissent prioritaires.
- ▶ De cette liste, choisir trois dimensions qui semblent relativement faciles à mettre en place.

---

1. Équité, Diversité, Inclusion.

- ▶ De cette liste, choisir trois dimensions qui apparaissent difficiles à mettre en place.
  - Quels sont les défis à relever dans la mise en œuvre du Code des familles à Cuba ?
  - Comment le Code des familles à Cuba s'intègre-t-il dans une approche EDI (équité, diversité, inclusion) ?

### **Questions de discussion**

2. Comment le processus d'élaboration du nouveau Code des Familles à Cuba s'est-il déroulé ?
3. Comment les droits inscrits dans le Code des Familles peuvent-ils être mis en œuvre afin de parvenir à une véritable équité ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 41.**

# F46

## La persistance des inégalités en emploi s'explique dans une perspective historique

*Apparaît dans la vidéo :  
Diane Gagné*

### Intention d'écoute

1. Pourquoi y a-t-il persistance de l'inégalité en emploi ?

### Résumé du contenu

La persistance des inégalités en emploi s'explique dans une perspective historique, c'est-à-dire que 85 % des emplois occupés par des femmes se retrouvent dans trois secteurs : l'éducation, les soins et les services précaires (hôtellerie et restauration). Il y a aussi l'invisibilité du travail des femmes, par exemple, dans le travail bénévole. Il ne pourra pas y avoir de véritable égalité sans congés parentaux égaux, sans équité salariale, sans valorisation du travail des femmes et sans garderies. Trois enjeux cruciaux ressortent de cette situation : reconnaître et valoriser le travail des femmes ; faciliter la mobilité professionnelle en déconstruisant le plafond et les parois de verre ; se mobiliser pour dénoncer les inégalités et rendre visible le travail des femmes et vaincre la méconnaissance et la résistance, qu'elle soit volontaire ou non.

### Animation

- ▶ Faire faire une recherche statistique portant sur les inégalités en emploi.
- ▶ Ce travail peut être réalisé en équipes de travail, et chaque équipe réalise cette recherche à partir de thèmes comme les suivants (d'autres peuvent s'ajouter) :
  - L'évolution des inégalités en emploi dans le secteur de l'éducation ;
  - L'évolution des inégalités en emploi dans le secteur de la santé ;

- L'évolution des inégalités en emploi dans le secteur des STIM (sciences, technologies, ingénierie, santé);
- Les actions gouvernementales posées pour favoriser l'équité salariale et les résultats obtenus.
- ▶ Considérant les recherches réalisées, proposer des actions possibles associées aux enjeux cruciaux de l'inégalité en emploi :
  - Reconnaître et valoriser le travail des femmes;
  - Faciliter la mobilité professionnelle en déconstruisant le plafond et les parois de verre;
  - Se mobiliser pour dénoncer les inégalités et rendre visible le travail des femmes et vaincre la méconnaissance et la résistance, qu'elle soit volontaire ou non.
- ▶ Des présentations orales peuvent suivre portant sur les cinq idées principales que les équipes font ressortir de leur travail.

## **Questions de discussion**

2. Quels sont les enjeux cruciaux pour contrer les inégalités en emploi?
3. Quelles actions pourraient être entreprises pour contrer les inégalités en emploi considérant différents secteurs : éducation, santé, STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques)...?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 42, 43 et 44.**

## F47

# Pourquoi déconstruire le mythe de l'égalité en emploi ?

*Apparaît dans la vidéo :  
Diane Gagné*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Pourquoi parler du mythe de l'égalité en emploi ?

## Résumé du contenu

L'égalité atteinte demeure un mythe. L'idée étant que, malgré un consensus et les progrès réalisés vers l'égalité des droits, Laufer (2014), Davison et Burke (2011) et l'OCDE (2017) faisaient le constat qu'aucun pays n'a réussi à instaurer la parité. Le rapport de l'OCDE 2017 indique que dans plusieurs pays occidentaux, les filles étudient plus longtemps que les garçons, et pourtant, elles ne bénéficient pas des mêmes chances d'accéder à des emplois de qualité ou de progresser dans la sphère professionnelle. Lorsqu'elles y arrivent, souvent, elles ne persistent pas. Puisqu'entre l'égalité formelle et l'égalité de faits, il y a cette difficile mixité en emploi. Ce mythe de l'égalité atteinte, malgré plusieurs avancées juridiques, occulte les inégalités persistantes ou les noie dans des mesures de gestion de la diversité. Les barrières à l'emploi sont encore multiples, considérant l'invisibilité, la méconnaissance de la discrimination systémique et la résistance volontaire ou non à corriger la situation. Ces barrières se déclinent dans l'importance des déqualifications et de la surqualification des personnes immigrantes, la multiplication des statuts d'emplois précaires, les conjonctures économiques (récession, inflation, croissance, etc.), le contexte politique ainsi que les pratiques de dotation des entreprises et organisations, certaines perpétuant des préjugés et des stéréotypes.

## **Animation**

- ▶ Amorcer une pratique réflexive-interactive à partir des trois questions suivantes :
  - En pensant à votre parcours scolaire et professionnel, à quels types d'arguments en faveur de l'égalité atteinte avez-vous été confronté?
  - Pour chacun des arguments entendus, fournir un exemple de son articulation.
  - Pour chacun des arguments entendus, donner un exemple ou explication pouvant servir à sa déconstruction.
- ▶ Amorcer une réflexion collective sur les étonnements et les inspirations nés de l'échange précédent pour des changements à sa propre pratique, et se demander :
  - Examiner ses propres préjugés et stéréotypes : en quoi pourraient-ils contribuer à perpétuer le mythe de l'égalité atteinte?
  - Comment pourriez-vous contribuer à déconstruire le mythe de l'égalité atteinte dans vos différents milieux?

## **Questions de discussion**

2. Pourquoi parler de la persistance du plafond de verre et des inégalités en emploi?
3. Comment les différents secteurs influençant les conditions de travail (législation, directions d'entreprise, travailleurs et travailleuses) pourraient-ils contribuer à un monde du travail plus égalitaire?
4. Quelles sont les actions qui pourraient être posées rapidement dans votre pratique actuelle pour contrer certains stéréotypes et préjugés?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 42, 43 et 44.**

# F48

## Persistance des inégalités : des constats vers des recommandations

*Apparaît dans la vidéo :  
Diane Gagné*

### Intention d'écoute

1. Quels sont les constats associés aux inégalités en emploi?

### Résumé du contenu

En ce qui concerne les inégalités en emploi, les actions entreprises n'ont pas vraiment permis de réduire certains écarts. Par exemple : il y a encore présence de catégorisation sociale, de stéréotypes et de préjugés, que ce soit conscient ou non. Il existe des règles discriminatoires, qu'elles soient formelles ou non : une ségrégation professionnelle ; une anticipation négative des femmes ; une faible masse dans certains secteurs ; une présence de différentes formes de harcèlement, de violence et d'insensibilité dans les milieux de travail. Cela suppose de définir ou de redéfinir les concepts d'égalité, d'équité et d'inclusion. À un problème systémique, solution systémique : améliorer la législation, réviser les normes de travail et les normes institutionnelles, mettre en place des mesures d'accommodement, élaborer des politiques pour abolir le harcèlement, la violence et les incivilités, favoriser la conciliation entre vie familiale, vie personnelle et de travail, et finalement, donner des séances de formation et d'information dans une approche systémique et intersectionnelle.

### Animation

- ▶ Reprendre les règles discriminatoires et fournir 1 ou 2 exemples expliquant ces discriminations :
  - la ségrégation professionnelle ;
  - l'anticipation négative des femmes ;
  - la faible masse dans certains secteurs ;
  - la présence de différentes formes de harcèlement, de violence et d'insensibilité dans les milieux de travail.

- ▶ Reprendre les thèmes des recommandations et fournir 1 ou 2 exemples de différentes façons de les mettre en application :
  - améliorer la législation ;
  - réviser les normes de travail et les normes institutionnelles ;
  - mettre en place des mesures d'accommodement ;
  - élaborer des politiques pour abolir le harcèlement, la violence et les incivilités ;
  - favoriser la conciliation entre vie familiale, vie personnelle et de travail ;
  - donner des séances de formation et d'information dans une approche systémique et intersectionnelle.
- ▶ Après ces deux étapes réalisées en équipe, procéder à une mise en commun des idées, mettre des ordres de priorités, en discuter et se poser des questions sur des actions concrètes que le groupe pourrait mettre en application.

## **Questions de discussion**

2. Quelles sont les recommandations vers l'égalité en emploi ?
3. Comment ces recommandations pourraient-elles être mises en application ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 42, 43 et 44.**



# **Thème 8**

**Femmes, émigration et immigration**

*Textes*

## Émigration féminine cubaine aux États-Unis

### Formes d'émigration : tendances actuelles

*Yenicey Tamayo Serrano*

*Celia del Carmen Hernández Arias*

*María del Carmen Quiñones Pantoja*

*Université de Holguín, Cuba*

Les processus migratoires des femmes cubaines ne sont pas un phénomène récent. Historiquement, ils se sont déroulés sur plusieurs décennies, essentiellement caractérisés par les États-Unis d'Amérique en tant que pays d'accueil. Dans une large mesure, les hommes ont davantage émigré par des voies non légales, tandis que les femmes attendaient une demande familiale qui leur permettait d'obtenir un visa et de voyager par des voies plus sûres.

D'une manière générale, à Cuba, l'émigration masculine a eu tendance à prédominer. Toutefois, cette situation a changé de manière considérable au cours des cinq dernières années, l'émigration féminine prenant de l'importance en raison du nouveau contexte dans lequel l'émigration a lieu. Des facteurs tels que l'origine sociale, les structures familiales, les représentations culturelles, économiques, psychologiques, politiques et symboliques de leur réalité et de leur subjectivité font que cette émigration acquiert des nuances particulières en raison de son hétérogénéité et de son impact sur la structure sociodémographique du pays.

Il y a eu des vagues migratoires antérieures, également avec une forte présence féminine, comme celles des années 1980 et 1990, pour n'en citer que deux. Cependant, la période postpandémique, les implications économiques ressenties sur l'île et l'impossibilité de passer par d'autres voies légales et sûres ont imposé une nouvelle dynamique à

cette situation. Des milliers de femmes ont quitté Cuba pour entreprendre un voyage complexe, plein de difficultés et de risques. À cette situation s'ajoute la complexité du fait que, dans la société cubaine, les femmes jouent un rôle décisif dans la prise en charge des personnes mineures et des personnes âgées, ce qui explique que beaucoup étaient accompagnées de leurs fils et filles d'âge mineur, mais que d'autres se sont retrouvées confrontées au dilemme de les laisser à des parents qui, dans de nombreux cas, étaient également pris en charge par la femme émigrante.

Quel est l'un des éléments les plus frappants ou les plus significatifs de cette dernière étape de la migration ? D'après les entretiens menés avec plusieurs de ces migrantes, il est frappant de constater le nombre de femmes qui ont fait ce voyage, accompagnées de leurs enfants ou simplement seules. Il n'y a pas vraiment un profil d'âge, car beaucoup sont manifestement jeunes, mais il existe des dossiers de femmes d'un âge avancé qui ont fait le voyage pour retrouver leurs enfants ou d'autres parents proches aux États-Unis et qui, face à l'impossibilité de le faire autrement, ont eu recours à l'option la moins sûre.

## **Les moyens d'émigrer aux États-Unis : légaux ou illégaux ?**

Pour cela, en première analyse, il semble important de déterminer, comme prémisses essentielles, la manière dont les personnes arrivent aux États-Unis. Le point de départ est donc de répondre à la question suivante : quel a été le comportement historique de l'émigration féminine aux États-Unis ?

Pour des raisons historiques, géographiques, économiques et politiques, un nombre important de femmes cubaines ont émigré aux États-Unis. Selon la recherche, à partir de 1995, les indicateurs montraient déjà une augmentation de l'émigration féminine à Cuba. « La composition par sexe montrait la participation de 55 % de femmes et de 45 % d'hommes ; les femmes ont été plus nombreuses que les hommes dans toutes les catégories d'émigration de Cuba, à l'exception des périodes connues sous le nom de crises migratoires – comme en 1965, 1980 et 1994 » (Marrero, 2015).

C'est précisément cette année-là qu'une nouvelle dynamique était attendue avec le rétablissement des relations diplomatiques entre Cuba et les États-Unis et la réouverture consécutive des ambassades des deux pays le 20 juillet 2015. Une nouvelle voie pour l'émigration régulière se profilait à l'horizon. Cependant, la situation des personnes souhaitant émigrer aux États-Unis n'a pas beaucoup changé. Les événements ultérieurs et ceux qui ont entouré ces relations diplomatiques ont entraîné une stagnation de ces processus, et par conséquent, l'interruption des regroupements familiaux ou d'autres moyens légaux d'émigrer directement de Cuba vers les États-Unis.

S'il n'est pas possible de passer par les voies légales, et étant donné qu'il existe un certain traitement différencié pour les personnes originaires de Cuba, lorsque l'aspiration de nombreuses familles à se réunir par les voies légales ne s'est pas concrétisée, elles ont opté pour ces autres voies, qualifiées d'irrégulières mais qui, par essence, constituent des voies illégales d'immigration. Ce processus est continu, mais ces dernières années ont été marquées par une émigration qui commence par l'avion, en direction d'un pays déterminé qui n'exige pas de visa, comme le Nicaragua, puis qui continue à travers d'autres pays d'Amérique centrale, jusqu'au Mexique, et une fois la frontière américaine franchie, la personne s'en remet aux autorités chargées de l'immigration.

## Témoignages

Pour l'élaboration de ce texte, les interviews données par des femmes qui sont entrées aux États-Unis, essentiellement par la frontière sud, une caractéristique distinctive de l'émigration à ce stade, sont considérées comme une source de témoignages<sup>1</sup>. Les personnes interrogées fournissent des informations précieuses sur les raisons qui les ont amenées à opter pour cette voie. Elles s'accordent généralement à dire que si un autre itinéraire moins dangereux était possible, elles n'auraient pas opté pour la voie irrégulière. Elles avancent également des raisons essentiellement économiques pour ne pas rester sur l'île. Souvent, s'il leur est demandé pourquoi elles voyagent avec leurs enfants mineurs,

---

1. Pour cette recherche, un ensemble de 6 entretiens a été réalisé avec des femmes migrantes qui ont réussi à atteindre les États-Unis et qui préfèrent rester anonymes.

elles répondent qu'elles ne savent pas quand elles pourraient les revoir ou les emmener avec elles. Elles sont toutes d'accord pour dire qu'il s'agit peut-être de l'une des décisions les plus difficiles de leur vie.

En ce qui concerne les motivations de la migration, elles sont essentiellement économiques. Que les femmes soient professionnelles ou non, la faible rémunération qu'elles percevaient pour leur travail à Cuba ne leur laissait qu'une marge très réduite pour subvenir à leurs besoins. Les femmes cubaines jouent un rôle essentiel dans la famille, et le fait de se sentir responsables des soins de leurs enfants ou même de leurs parents les incite à participer plus activement à l'entretien de la famille. *Mes parents sont déjà âgés, ils n'ont pas de revenus qui leur permettent de couvrir leurs besoins. Mon père a une pension qui n'est pas suffisante et ma fille allait entrer à l'université; je voulais qu'elle continue ses études, mais comment lui acheter ses vêtements et ses affaires? Son père contribue à peine et c'est l'un des problèmes qui m'a poussée à émigrer.*

De nombreux témoignages confirment l'hypothèse selon laquelle le rôle décisif des femmes cubaines dans le soutien de leur famille s'est accru au cours des dernières décennies et a entraîné une augmentation de leur émigration à l'étranger, à la recherche d'une situation économique qui leur permette de couvrir leurs besoins et d'aider les personnes qui leur sont chères.

## **Conclusion**

---

Tracer une ligne migratoire des femmes cubaines vers les États-Unis, bien que ce soit un phénomène fréquent et peut-être plus important dans d'autres pays de la région, ne peut être considéré de manière linéaire et comme un processus homogène. Les motivations pour quitter le pays peuvent être semblables ou identiques à celles des étapes précédentes, mais la manière dont cette dernière vague de migration s'est déroulée présente des caractéristiques qui la définissent comme très dangereuse, un chemin que, néanmoins, beaucoup ont pris le risque d'emprunter.

## Émigration féminine – Traversée

*Celia del Carmen Hernández Arias*

*Yenicey Tamayo Serrano*

*María del Carmen Quiñones Pantoja*

*Université de Holguín, Cuba*

Dans le phénomène complexe de la migration, les femmes constituent un groupe de plus en plus nombreux et important qui nécessite une attention particulière. Pour elles, la migration signifie également faire face à des problèmes spécifiques liés à leurs responsabilités familiales et à la violation de leurs droits au cours de leur voyage migratoire et à leur destination.

Au cours de ces premières décennies du XXI<sup>e</sup> siècle, l'émigration des Cubains et Cubaines a augmenté, s'intensifiant depuis l'arrivée de la pandémie de la COVID-19, avec la longue période de confinement, l'aggravation de la crise économique à Cuba et la pénurie de produits de première nécessité, qui ont eu des conséquences significatives sur les différentes couches de la société cubaine. Cela a conduit, après la fin des restrictions établies pendant l'épidémie, à une nouvelle vague de migration qui a dépassé en nombre les précédentes.

Cependant, l'émigration n'est pas une option pour toute la population cubaine. Cuba est l'un des pays d'Amérique latine dont la structure démographique est la plus vieillissante. Selon l'annuaire démographique cubain pour l'année 2021, 21,6% de la population avait plus de 60 ans, ce qui représente plus d'un cinquième du nombre total de personnes (ONEI, 2021). Si l'on tient compte de l'exode de ces derniers mois, la situation devient encore plus critique. Les personnes qui restent à Cuba, également pour des raisons d'âge, sont celles dont la mobilité en termes de migration est la plus limitée et qui, à leur tour, ont le plus besoin du soutien économique de ceux qui ont émigré (Morales, 2023).

## Décision d'émigrer

---

Dans ces nouvelles conditions, les femmes sont confrontées à une série de situations et de limitations économiques ; le manque d'options, entre autres, signifie qu'elles doivent surmonter une série de difficultés avant d'opter pour l'émigration. Elles doivent surmonter les frontières visibles et invisibles des critères familiaux, de la tradition et des coutumes dans l'idée de pouvoir entrer sur un marché du travail offrant de plus grandes possibilités et des avantages économiques qui leur permettraient de subvenir aux besoins de leur famille. Dans les entretiens menés avec les femmes cubaines qui ont décidé d'entamer leur voyage vers les États-Unis par le biais de la migration irrégulière, plusieurs questions ont été posées afin de réfléchir à une question cruciale : pourquoi les femmes cubaines ont-elles choisi d'émigrer aux États-Unis de cette manière ?

La décision est difficile à prendre. Elle est audacieuse, pleine de risques et d'incertitudes. Mais étant donné la quasi-impossibilité d'obtenir un visa pour venir légalement aux États-Unis, la migration irrégulière leur semble être la seule solution. Dans la plupart des cas, lors des entretiens menés, ces femmes ont déclaré qu'elles étaient à bout de nerfs, qu'elles avaient peur, qu'elles étaient incertaines et qu'elles éprouvaient de nombreux sentiments contradictoires. Dire au revoir à leur famille a été un moment difficile, et bien souvent, elles ont été soumises au silence. En général, elles décrivent leur décision d'émigrer de cette manière comme l'une des décisions les plus difficiles de leur vie. Leurs motivations sont essentiellement économiques. Les femmes cubaines jouent un rôle essentiel dans la famille, et le fait de se sentir responsables de la prise en charge de leurs enfants, voire de leurs parents, les incite à jouer un rôle plus actif pour les soutenir. Qu'elles soient professionnelles ou non, la faible rémunération qu'elles reçoivent pour leur travail à Cuba ne leur laisse qu'une marge très réduite pour couvrir leurs besoins. L'une des personnes interrogées déclare :

*Mes parents sont déjà âgés, ils n'ont pas de revenus leur permettant de couvrir leurs besoins. Mon père a une pension qui ne suffit pas pour 15 jours et ma fille allait à l'université. Je voulais qu'elle poursuive ses études, mais comment lui acheter des vêtements et des affaires ? Son père contribue à peine et c'est l'un des problèmes qui m'a poussée à émigrer.*

S.Z.S, 2022

## **Défis de l'immigration clandestine**

Les défis auxquels est confrontée une personne qui décide de migrer illégalement sont nombreux. Le danger est également latent en permanence. En ce qui concerne spécifiquement les États-Unis, la migration régulière est rendue difficile par les restrictions en matière de visas, et compte tenu de l'impossibilité de voyager de manière régulière et légale, des milliers de femmes ont pris la décision de voyager par d'autres moyens.

Le fait d'être une femme constitue un défi supplémentaire, car au cours du voyage sur des itinéraires intermittents, elles peuvent rencontrer des personnes d'origines différentes et, parmi ces personnes, il peut y avoir des voyous de toutes sortes. Selon les mots d'une migrante, la peur leur est inculquée avant qu'elles ne commencent le voyage :

*La première chose qu'ils vous disent lorsque vous décidez d'entreprendre ce voyage, avant que vous ne quittiez le pays, c'est : « voyez quels vêtements vous portez ». Pour vous protéger, vous devez porter des vêtements amples, essayer de ne pas attirer l'attention sur vous, faire profil bas, car vous devez comprendre qu'il s'agit d'une traite d'êtres humains. Vous ne savez pas à quel genre de personnes vous allez avoir affaire pendant toute la durée du voyage, et vous pouvez être exposée au viol ou à l'enlèvement.*

M.L.E.G, 2022

## **Effets psychologiques sur les femmes qui migrent de manière irrégulière**

Ces réalités ont entraîné un changement radical dans l'identité psychologique et émotionnelle des femmes cubaines qui ont décidé d'émigrer. La séparation d'avec leur famille, leur environnement familial et social est une situation difficile à surmonter. Elles comprennent que leur décision d'émigrer constitue pour elles un plein exercice de liberté et d'autonomie personnelle, mais elles comprennent également qu'il s'agit d'un processus difficile comportant de nombreux risques, y compris pour leur propre vie.

*On a toujours peur de ce qu'on ne connaît pas, mais quand on est ferme face à un objectif ou à une idée, on ferme les yeux et on essaie de ne pas se laisser affecter... mon point faible a été quand, après avoir traversé la frontière, ils m'ont sortie du centre de détention et m'ont transférée dans un centre d'immigration, me voyant seule là avec 150 000 autres personnes, je suis devenue horriblement faible, je suis devenue dépressive, je ne voulais pas manger, je ne voulais pas boire d'eau, j'étais gelée là. Je ferme encore les yeux et je sens sonner les « nailitos », les « nailitos » qu'ils donnent pour se couvrir du froid.*

A.C.R.B, 2022

La manière dont elles sont arrivées aux États-Unis a laissé quelques traces psychologiques dans leur vie, car le parcours suivi lors de la traversée n'est pas sans risque et s'accompagne de la peur quasi permanente d'être détenues, poursuivies et expulsées vers leur pays d'origine. Cette peur, qui se transforme en panique, est expliquée par l'une d'entre elles de la manière suivante :

*Je ne veux pas me souvenir de ces jours de voyage. J'imaginai ma mère et ma fille attendant de mes nouvelles, même si ce n'était qu'un message, et il y avait des jours où j'étais dans un camion pendant des heures, attachée, incapable de bouger ou même de regarder mon téléphone. Un jour, j'ai fait une crise de panique, je me suis inquiété, j'ai cru que je devenais folle, mais ensuite j'ai vu que ces crises de panique étaient fréquentes chez plusieurs personnes du groupe. Elles se produisaient dans n'importe quelle situation de danger, que ce soit en faisant un tronçon de route très surveillé par la police ou en traversant une rivière.*

Y.S.R, 2022

## **Conclusion**

---

Il ne fait aucun doute que l'une des raisons fondamentales qui poussent les gens à émigrer est leur situation économique, en général, et un certain degré de sélectivité associé à leur profil social. Cependant, bien qu'il y ait une raison plus importante, il existe plusieurs motivations qui soutiennent et étayent la décision d'émigrer, en particulier dans les cas où les conditions de départ de la personne migrante ne sont pas les meilleures, soit parce qu'elle manque de ressources matérielles, soit parce qu'elle n'a pas les documents qui l'autorisent à émigrer légalement, etc. Dans notre étude, le projet migratoire des femmes est basé sur la recherche d'une amélioration des conditions de vie et de la famille, un intérêt pour l'éducation de leurs enfants (une nouvelle opportunité dans la vie) et l'obtention d'un meilleur emploi, ainsi qu'une amélioration économique et matérielle.

## **Parcours doctoral à concilier avec travail, vie de famille et défis liés en tant qu'étudiante étrangère**

*Marie Eva Andriantsara*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Poursuivre une étude doctorale dans un pays étranger et entraîner une famille dans une telle aventure relève d'une décision comportant beaucoup de défis. Au début du parcours d'étude, les personnes étudiantes peuvent acquérir les éléments d'informations nécessaires au sujet du pays d'accueil, mais la réalité qui les attend relève d'une véritable exploration avec tout son lot de surprises, bonnes ou mauvaises.

### **Des raisons d'entreprendre des études au Canada**

---

Chaque année, des hommes et des femmes d'origine étrangère s'installent au Canada avec un statut de résidence temporaire pour poursuivre des études dans différents domaines (Bérubé *et al.*, 2021). Particulièrement pour les personnes au troisième cycle, diverses motivations ont orienté leur choix. Certaines personnes choisissent de faire un parcours doctoral pour une réorientation de carrière dans leur pays d'origine au terme de leurs études. D'autres choisissent d'immigrer, tandis que d'autres ont fait le choix de poursuivre un cheminement doctoral, car une occasion de faire des études doctorales financées s'est présentée à elles.

## **Des défis d'intégration**

---

Quelles que soient les raisons qui ont mené ces personnes à choisir le Québec, plusieurs ne s'attendaient pas aux défis liés à l'intégration et à la conciliation travail/étude/famille qui les attendaient (CAPRES, 2019). Concernant les défis d'intégration, comme toute personne étudiante au Québec, être doctorante et immigrante implique trois volets d'insertion : sociale, universitaire et professionnelle (Bérubé *et al.*, 2018). S'installer dans un nouveau pays oblige à se recréer socialement, à trouver de nouvelles amies dans la communauté où les personnes s'installent afin de développer des interactions sociales et culturelles. Se réinventer socialement n'est pas facile pour des personnes aux études faisant face à un choc culturel. Des deux côtés, une personne nouvellement arrivée et sa communauté d'accueil ont besoin de phases d'adaptation, d'acceptation et d'accompagnement pour favoriser l'intégration (Mäinich, 2015). Mais avant celles-ci, les personnes qui viennent d'immigrer ont à fournir beaucoup d'efforts dans un univers inconnu qui peut s'avérer vite décourageant si la communauté d'accueil démontre une certaine forme de réticence ou de rejet (Bérubé *et al.*, 2021). Pour l'intégration scolaire, le système est nouveau, les études sont très exigeantes ; cependant, en processus doctoral, le peu de temps exigé pour assister à des cours obligatoires favorise la phase d'intégration universitaire avec d'autres personnes inscrites dans le même programme. Une fois la période des cours obligatoires passée, les personnes étrangères qui sont au doctorat se retrouvent livrées à elles-mêmes ou alors, seules avec leur direction de thèse, ainsi qu'avec d'anciennes personnes du programme qui peuvent servir de soutien dans le cadre des études. Du côté professionnel, être une personne étudiante étrangère marque une phase de rupture dans le cheminement professionnel, car les autorisations de travailler sont limitées en nombre d'heures et cela ne couvre pas tous les frais liés aux études (CAPRES, 2019).

## **La conciliation famille / travail / études**

---

Outre les défis d'intégration, la conciliation travail/famille/études constitue un défi difficile pour un parent doctorant. Gérer l'éducation de son enfant et l'accompagner dans sa phase d'adaptation et d'intégration sociale et scolaire s'avère difficile et très demandant. L'adaptation

liée à un changement de pays peut s'avérer pesante pour un enfant qui perd tous ses repères sociaux et scolaires, et trouver un équilibre prend du temps. Cela a également des répercussions sur le parent qui accompagne l'enfant pour gérer l'angoisse et la frustration durant sa phase d'intégration. Parallèlement à cela, la personne doctorante jongle entre le travail et les études pour trouver un certain équilibre de vie. Les études doctorales représentent un processus long et composé de plusieurs défis, combinés à des questions relatives à l'immigration qui contribuent à la perte de repères professionnels et sociaux. Étant donné qu'elles ne peuvent travailler à temps plein à cause des études et des règlements, les personnes au doctorat ont de la difficulté à développer un réseau professionnel sur le long terme. Les exigences liées aux études et au travail ainsi que le fait de s'occuper de la famille limitent également le développement d'un réseau social et d'amitié par manque de temps. L'ensemble de ces défis au cours du processus doctoral génère beaucoup de charge mentale, de remises en question et parfois de regrets.

## **Des éléments de solutions**

---

Face à ces défis, les personnes étrangères font preuve d'inventivité et de dynamisme pour mieux s'intégrer et pour concilier vie de famille/travail/études :

1. Pour les personnes immigrantes aux études, garder de meilleures relations avec sa communauté d'origine déjà installée au Québec peut s'avérer une grande aide, permettant d'avoir un réseau social ou professionnel, ou d'aide pour s'occuper de la famille;
2. Prendre des initiatives pour entrer en contact avec la communauté de son quartier via un réseau social peut aussi aider dans ce processus d'intégration, mais le résultat n'est pas toujours positif;
3. Les personnes aux études ont également avantage à avoir recours à diverses ressources que le milieu universitaire ou la localité d'installation ont à offrir pour une meilleure adaptation et intégration durant leur cheminement. Ce sont là des ressources peu connues et qui nécessitent une certaine recherche pour en prendre connaissance et y avoir accès. Par

exemple, les universités offrent des accompagnements particuliers pour les parents étudiants. Ce ne sont pas des solutions clés en main pour celui ou celle qui en a besoin, mais ce sont là des ressources plus ou moins personnalisées selon les besoins des individus, comme la présence de garderies adaptées aux horaires des études;

4. En ce qui concerne le volet social, les diverses organisations communautaires œuvrant en faveur des personnes immigrantes sont également d'une grande aide. Elles font preuve de patience, de grande ouverture d'esprit et d'humilité. Elles aident à la résilience tout au long du cheminement doctoral pour affronter tous les défis précédemment cités.

# **Thème 8**

**Femmes, émigration et immigration**

***Fiches pédagogiques***

# F49

## L'émigration féminine cubaine aux États-Unis : moyens d'émigrer et tendances actuelles

*Apparaît dans la vidéo :  
Yenicey Tamayo Serrano*

### Intention d'écoute

1. Quel a été le comportement historique de l'émigration féminine cubaine vers les États-Unis?
2. Comment ce processus s'est-il déroulé ces dernières années?

### Résumé du contenu

Le processus d'émigration des femmes cubaines vers les États-Unis, au cours de plusieurs décennies, a été un processus historique dans lequel les moyens de migration ont changé. Alors que les femmes cubaines avaient l'habitude d'émigrer par le biais d'un processus de regroupement familial pour rejoindre leurs parents, maris ou frères, au cours des deux dernières années, la migration illégale a prévalu avec l'utilisation d'itinéraires irréguliers, dans un voyage dangereux à travers les pays d'Amérique centrale jusqu'à la frontière avec les États-Unis. La situation économique du pays les incite à emprunter ces itinéraires, malgré les risques encourus pour elles et leurs enfants, car rares sont celles qui effectuent ces voyages accompagnées de leurs enfants mineurs.

### Animation

- ▶ Encourager la réflexion et le dialogue sur les motivations qui poussent les femmes cubaines à migrer vers d'autres pays, en particulier vers les États-Unis, en empruntant des itinéraires irréguliers au péril de leur vie et de celle des membres de leur famille qui voyagent avec elles.
- ▶ En équipe de 3 à 5 personnes, faire réfléchir aux motivations qui poussent les femmes cubaines à émigrer vers d'autres pays, en particulier vers les États-Unis, dans des conditions difficiles. Cette situation s'est accélérée après la pandémie.

- ▶ Chaque groupe résume les éléments de la discussion en faisant ressortir les trois idées principales à partager.
- ▶ Chaque famille peut avoir un ou plusieurs membres qui ont migré. Il est très fréquent qu'une personne, avec laquelle elle a des liens affectifs de consanguinité ou d'amitié, ait émigré. Faire partager ces expériences, qui peuvent être très proches ou non, mais qui contiennent toutes une histoire de vie, un cheminement à partager.
- ▶ Orienter la réflexion vers :
  - Les motivations de ces femmes pour émigrer en empruntant une route irrégulière ;
  - Décision d'emmener de jeunes enfants avec elles dans ce voyage ;
  - Décision de ne pas emmener de jeunes enfants et de les confier à des personnes plus âgées (mères, pères, grands-parents) ou à d'autres membres de la famille qui ne sont pas aussi proches ;
  - Risques auxquels elles sont exposées avant, pendant et après le voyage vers les États-Unis.

## **Questions de discussion**

3. L'émigration n'est pas un phénomène propre à Cuba, mais ces dernières années, la vague de migration de Cuba vers les États-Unis a connu une hausse exponentielle. Quels sont les facteurs qui ont favorisé cette augmentation, en particulier pour les migrantes cubaines ?
4. Qu'est-ce qui pourrait être fait sur le plan international pour favoriser cette émigration de façon sécuritaire ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 45.**

## F50

# Les femmes cubaines et l'émigration aux États-Unis

*Apparaît dans la vidéo :  
Yenicey Tamayo Serrano*

### Intention d'écoute

1. Quel a été le comportement historique de l'émigration féminine aux États-Unis?

### Résumé du contenu

Lorsque les migrantes cubaines arrivent aux États-Unis, elles éprouvent des difficultés à s'intégrer dans une société qu'elles connaissent à peine, dans un contexte complexe et souvent hostile, ce qui signifie qu'elles doivent accepter des options de travail qui ne correspondent pas à ce qu'elles attendaient. Leur principal intérêt étant d'améliorer leur situation économique, elles doivent trouver un emploi qui leur permettra de subvenir à leurs besoins et d'envoyer de l'argent à leur famille à Cuba. Elles ne sont pas toujours préparées à cela.

### Animation

Organiser une discussion pour analyser les aspects suivants :

- ▶ Les motivations des femmes à émigrer aux États-Unis.
- ▶ La préparation à l'intégration dans une société déjà construite.
- ▶ La préparation et les conditions pour obtenir un emploi :
  - permis de travail ;
  - compétences linguistiques ;
  - permis de conduire ;
  - expérience antérieure, métier ou profession.

## **Questions de discussion**

2. Quels défis la Cubaine qui a décidé d'émigrer de manière irrégulière a-t-elle dû relever au cours de son voyage?
3. Quel est l'impact psychologique de l'intégration dans une société totalement nouvelle et différente de ses racines culturelles?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 46.**

# F51

## Les femmes cubaines et la migration irrégulière

*Apparaît dans la vidéo :  
María del Carmen Quiñones Pantoja*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Comment l'émigration féminine s'est-elle comportée à Cuba ces dernières années?
2. Pourquoi les femmes cubaines ont-elles choisi d'émigrer aux États-Unis de cette manière?

### Résumé du contenu

Étant donné que les États-Unis n'accordent pas toujours de visas aux personnes qui souhaitent voyager ou émigrer dans ce pays, de nombreuses personnes choisissent d'entrer de façon irrégulière, sans visa, pour poursuivre leur voyage par une route peu sûre dans l'espoir d'atteindre les États-Unis et d'y entrer. Dans cette nouvelle vague d'émigration, un nombre croissant de femmes ont choisi d'émigrer de cette manière. Il est difficile pour la femme cubaine qui décide d'émigrer de franchir ce pas et d'entamer un voyage incertain, non sans danger pour elle et sa famille si elle décide de l'emmener avec elle. Il est donc important d'expliquer les défis que le voyage impose aux femmes cubaines qui décident d'émigrer irrégulièrement aux États-Unis à la recherche d'une meilleure situation économique pour elles-mêmes et leurs familles.

### Animation

- ▶ Proposer une réflexion critique-réflexive sur les situations qui peuvent se présenter à une femme qui décide d'émigrer de manière irrégulière : que penser des situations suivantes et d'autres qui peuvent être ajoutées?
  - Elle laisse son jeune enfant à la garde de ses parents, de personnes âgées;
  - Elle emmène avec elle ses deux jeunes filles et sa mère âgée;

- Une jeune femme, presque adolescente, qui décide d'émigrer avec deux amies de son âge ;
  - Une femme d'âge moyen qui voyage seule parce qu'elle veut retrouver sa fille qui a émigré il y a de nombreuses années.
- Rechercher des témoignages ou des récits de femmes ayant émigré dans différentes situations qui ont réussi et d'autres qui n'ont pas réussi. Quelles conséquences ces situations ont-elles sur la vie de plusieurs femmes ?

### **Questions de discussion**

---

3. Quels défis les femmes cubaines qui ont décidé d'émigrer par des voies irrégulières ont-elles dû relever au cours de leur voyage ?
4. Quelles ont été les répercussions psychologiques et émotionnelles de ce voyage jusqu'à leur arrivée aux États-Unis ?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 46.**

# F52

## Conciliation famille / travail / études en situation d'immigration

*Apparaît dans la vidéo :  
Marie Eva Andriantsara*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Quelle est la charge mentale dans la conciliation famille/travail/études en situation d'immigration ?

### Résumé du contenu

Une personne étudiante étrangère qui décide de venir étudier au Canada le fait pour différentes raisons et fait face à des défis liés à l'intégration. Ces défis sont d'autant plus grands si c'est une femme qui a à concilier famille/travail/études. Malgré les nombreux défis et obstacles, si ces études sont au niveau doctoral, un aspect positif en ressort, soit le fait que les études doctorales offrent souvent des programmes qui n'exigent pas énormément de cours obligatoires. Des solutions sont envisageables autant pour la personne étudiante qui s'intègre dans une autre culture que pour l'institution universitaire qui la reçoit.

### Animation

- ▶ Rencontrer une personne étudiante étrangère et réaliser une entrevue portant sur les aspects suivants :
  - Les raisons pour lesquelles la personne choisit de faire des études au Canada ;
  - Les défis liés à l'intégration ;
  - Les obstacles et facilités de la conciliation famille/travail/études ;
  - Des éléments de solutions pour faire face aux nombreux défis.

- ▶ Faire une synthèse de cette entrevue en ressortant les 3 à 5 idées importantes ou qui ont été des surprises.
- ▶ Partager cette synthèse en équipe ou en grand groupe.

## **Questions de discussion**

2. Qu'est-ce qui pourrait aider à trouver un équilibre famille/travail/études?
3. Qu'est-ce qui pourrait aider à favoriser cette conciliation en situation d'immigration?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 47.**



# **Thème 9**

**Langage inclusif et écriture inclusive**

*Textes*

## Le langage inclusif, vers un changement sociétal

Noëlle Sorin

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Parler ou écrire de manière inclusive, c'est être féministe, c'est s'ouvrir à l'équité, à la diversité, à l'inclusion (EDI), bien au-delà de l'éternelle dichotomie femme/homme. C'est souscrire à l'intersectionnalité.

Malheureusement, le langage, qu'il soit écrit ou parlé, est loin de représenter cette réalité complexe que sont les êtres humains et les expériences qui les caractérisent :

1. la sous-représentation des femmes, considérant que la population mondiale est de 8 milliards et que les femmes et les hommes sont quasi à égalité;
2. les injustices inhérentes aux réalités sociales dues au sexisme, à l'homophobie, au racisme;
3. les structures sociales, qu'elles relèvent de la famille ou du monde du travail. C'est sur la prise de conscience de ces injustices que reposent, par exemple, des démarches dans le monde universitaire qui prônent l'EDI (équité, diversité, inclusion) (Deschênes, 2022; Ochoa Ardite, 2022).

À ceci, bien au-delà de l'université, s'adjoindrait « une conception intersectionnelle de l'identité selon laquelle les rapports d'oppression historiques liés à l'ethnicité, la religion, l'identité de genre et la sexualité définissent l'expérience » (Hessi, 2023) humaine. Les « handicaps physiques ou mentaux [...] [la] situation sociale... que peut vivre une même personne » seraient également partie intégrante de cette conception (Ross-Nadié, 2022, p. 123).

L'intersectionnalité est un concept forgé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw, en 1989. Pour elle, « être une femme n'est pas une expérience unique, mais plutôt une expérience teintée par les diverses

facettes de son identité » (Lafortune *et al.*, 2022, texte 35, p. 130). De plus en plus, c'est d'une perspective féministe intersectionnelle, empruntée à Collins et Bilge, dont il est question (2016) (Lafortune *et al.*, 2022, textes 15 et 23). À Cuba, comme en rend compte Páez Pérez (2022), sans utiliser l'expression « intersectionnalité », la perspective conceptuelle s'avère la même dans la nouvelle constitution de 2019, bien que la discrimination à l'égard des femmes persiste tant d'un point de vue individuel que social. Les préjugés datant d'une autre époque pèsent encore sur le droit des femmes.

Le langage inclusif se revendique de ce concept d'intersectionnalité dans le but de favoriser non seulement l'égalité, mais aussi l'équité, la diversité et l'inclusion. À ce sujet, depuis longtemps, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a la préoccupation d'éviter toute discrimination, qu'elle soit liée à l'âge, au handicap, à l'origine ethnique, au sexe ou au genre dans l'usage de la langue.

Il y a eu d'énormes progrès en matière de langage, depuis les premiers essais de féminisation des noms de métiers et autres fonctions jusqu'à la rédaction non binaire ou non genrée. En effet, aujourd'hui, les enjeux du langage inclusif vont au-delà des débats précurseurs et de leur mise en application (féminisation des mots, doublets, tournures épïcènes). Ils s'inspirent aussi des revendications venues du monde des LGBTQIA+<sup>1</sup> pour proposer une approche intégrée qui se veut équitable et diversifiée (EDI). Le langage inclusif souscrit aujourd'hui à l'intersectionnalité.

Dans la prise en compte de cette intersectionnalité, outre l'identité de genre et l'orientation sexuelle, il s'agirait d'éviter toute formulation qui relèverait de l'âgisme, du sexisme, du racisme (couleur de la peau, la religion, l'origine ethnique...), etc. Les buts poursuivis par le langage inclusif sont donc :

1. réduire, voire supprimer les inégalités dans la représentation des femmes ;
2. rendre compte de la diversité sociale ;
3. éviter toute forme de discrimination et d'oppression dont l'intersectionnalité tient compte.

---

1. Le sigle LGBTQIA+ signifie lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer, intersexuel, asexuel. Le « + » indique que d'autres groupes peuvent s'adjoindre au sigle.

Le langage inclusif s'applique tout particulièrement en mode expression (par l'écriture et par la prise de parole), mais joue aussi son rôle en mode compréhension, en ce sens qu'il reste accessible afin de favoriser la lecture et l'écoute. Parlant de langage, il importe de ne pas oublier son utilisation à l'écran (ordinateur, téléphone cellulaire, etc.), via les textos, Facebook et autres réseaux sociaux.

Mais considérons plus précisément le mode d'expression du langage inclusif et de son application en écriture. L'écriture inclusive est exigeante. Elle suppose un travail sur tous les aspects de la langue, qu'ils soient grammaticaux (l'accord de proximité, l'accord de majorité, la féminisation des métiers, par exemple), lexicaux (la formulation neutre, les tournures épiciques, les noms collectifs, par exemple), syntaxiques (phrase passive au lieu d'active, phrase infinitive dépourvue de sujet, phrase impersonnelle, par exemple) ou sémantiques (grosso modo, le sens des mots). Le sens des mots dépend de quatre facteurs (Chartrand, 2011, p. 354) :

1. la manière de voir le monde ;
2. la relation entre les mots à l'intérieur d'une même langue ;
3. le contexte de la phrase ;
4. la situation de communication, notamment prendre en compte le public et le lectorat.

L'écriture inclusive propose un véritable travail sur la langue qui requiert respect des autres et ouverture d'esprit. Elle se veut au service du plus grand nombre, accessible et référentielle; c'est-à-dire qu'elle permet de renvoyer à un objet du monde, à toute réalité et situation décrites, toutes différences confondues. L'écriture inclusive est loin d'être simple, elle demande de l'investissement, de la créativité. Elle est surtout riche de possibilités égalitaires, au sens large du terme.

La plupart des personnes qui prônent ces enjeux restent cependant distantes, voire dubitatives, en ce qui concerne l'invention et l'introduction de certains néologismes proposés dans la rédaction non binaire ou non genrée. Même l'OQLF (2020), plutôt avant-gardiste en ce qui concerne les styles rédactionnels dits contemporains, limiterait la rédaction non binaire « pour désigner les personnes non binaires ou pour s'adresser à elles » en utilisant la formulation neutre, par exemple.

Par contre, l'OQLF (2020) est plus réticent envers certains néologismes, comme le pronom à la troisième personne du singulier, le fameux *iel* qui englobe à la fois le *il* et le *elle*, ou le nom *fræur* en substitution au couple frère/sœur qu'on peut notamment rencontrer en écriture épiciène. D'après l'OQLF (2020), « ces néologismes restent propres aux communautés de la diversité de genre ».

Revenons au *iel*. En tant que pronom, il pose problème lorsqu'il s'agit d'accorder de manière non genrée l'adjectif ou le participe passé, de choisir les pronoms relatifs... Son introduction affecte « la structure de la langue en question, autrement dit sa grammaire » (Moreau, 2022). De fait, « c'est tout le système de la langue qui est perturbé ».

## **Conclusion**

---

Le langage inclusif relève donc d'un nouveau paradigme qui souscrit avant tout à une réflexion éthique sur l'inclusion, son appellation en témoigne, mais aussi sur l'équité, la diversité, sur l'intersectionnalité. Il s'affirme comme étant promoteur de changement sociétal. En effet, cette ouverture du langage inclusif aurait un impact décisif sur les comportements sociaux, ce qui s'avérerait capital pour une véritable évolution des mentalités dans nos sociétés.

## L'utilisation d'un langage inclusif comme outil de changement social

*Yanelis Leyva Abreu*

*Yaquelín Cruz Palacios*

*Yoryana N. Hidalgo Labrada*

*Beatriz Almaguer Ramírez*

*Dianelis Maday Blanco Díaz*

*Université de Holguín, Cuba*

Pour parvenir à bâtir une société où les hommes et les femmes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs, les mêmes possibilités d'épanouissement personnel et social, les mêmes obligations dans la construction d'une société plus équilibrée et respectueuse de la diversité, il est nécessaire de développer une éducation inclusive chez les citoyens et citoyennes. Cela implique, entre autres, l'utilisation d'un langage qui ne froisse pas les susceptibilités et qui respecte et inclut chaque personne dans l'étendue de l'hétérogénéité que les sociétés modernes impliquent.

### Langage standard, langage inclusif

Tout d'abord, il est nécessaire de partir des différences qui existent entre le concept de langage standard, utilisé par des sciences telles que la linguistique, et le langage inclusif, ce dernier étant considéré comme un phénomène croissant qui s'est étendu ces derniers temps et qui est devenu un outil du mouvement féministe pour rendre les femmes visibles. L'objectif est de différencier ce type de langage des autres formes afin de comprendre la fonction qu'il remplit dans la société, les réactions qu'il suscite au sein de la population et la manière dont son utilisation ou sa désuétude affecte les pratiques de communication standard.

La langue standard est celle qui considère qu'il existe une façon correcte de parler et qui est habituellement utilisée par les médias, le système judiciaire, diverses institutions, les livres de grammaire et d'autres disciplines de la langue et de la communication. George Yule (1998) définit la langue standard comme une variété associée à l'éducation et à la transmission dans des contextes publics qui est visible dans la langue écrite. C'est pour cette raison qu'une idée fautive a été créée, à savoir que les personnes qui utilisent la variété standard seront plus valorisées ou acceptées par la société et que leur discours sera plus visible et considéré comme correct.

Quant au langage inclusif, selon Kalinowasky et Sarlo (2019), il peut être défini comme une intervention du discours public, générée par la personne qui parle afin de sensibiliser à l'injustice. Il cherche à créer une sorte de deuxième couche de sens indépendamment du sujet abordé. Kalinowasky et Sarlo expliquent l'intervention du discours comme un effet d'implication ; la personne qui parle encourage celle qui écoute à s'impliquer dans le problème, à prendre part et à prendre parti dans une situation donnée. L'utilisation correcte de ce type de langage suppose une responsabilité et un soin dans la formulation et l'expression.

## **Ce qu'il faut savoir sur le langage inclusif**

---

Le langage est l'un des moyens les plus courants d'exprimer les préjugés sexistes à l'égard des femmes, de l'orientation sexuelle ou de la couleur de peau et du rôle social qui leur est attribué depuis des générations. Or, il importe d'abord de savoir qu'aucun changement n'est possible s'il n'est pas considéré comme intéressant et/ou nécessaire par la société ou par une partie de celle-ci.

L'utilisation d'un langage inclusif a cherché à donner des noms à des secteurs de la communauté qui ont été rendus invisibles, qui n'avaient pas d'espace, totalement ou partiellement, même au sein de la langue. D'où l'importance de sensibiliser et d'éduquer la population parlante à son utilisation et à son entretien. Non seulement parce qu'elle devient la voix qui inclut, qui ne discrimine pas, mais aussi parce qu'elle fait partie du respect à porter aux formes ou aux manières que chaque individu choisit pour exprimer ce qu'il est, sa position dans le monde et sa vision des choses. Le langage inclusif n'a pas vocation à devenir une

grammaire, ni à devenir une langue, ni à être une imposition ou une norme. Il est également nécessaire de préciser que l'utilisation d'un langage inclusif et non sexiste est préconisée.

Il existe différentes variantes du langage inclusif. En voici quelques-unes.

- ▶ Langage féministe : Depuis le Moyen Âge, les distinctions entre féminin et masculin ont été utilisées dans les professions : *labriego/labriega, pastor/pastora*, etc. Et de nos jours, des termes tels que *doctor/doctora, abogado/abogada* sont très courants et cela n'a pas causé de problèmes dans l'ordre linguistique.
- ▶ La résistance au changement apparaît lorsque les femmes occupent des postes ou exercent des fonctions traditionnellement masculines, comme la diplomatie ou le domaine militaire. Il ne s'agit donc pas d'un problème de langue, mais il s'agit d'accepter qu'il puisse y avoir des *generalas*, des *coronelas*, des *mayoras* (militaires) ou un *primera secretaria* (diplomatie), en arguant que « c'est dissonant », « étrange », « ça gêne la langue ».
- ▶ L'apparition « relative » des femmes dans le discours politique et social a entraîné la nécessité de distinguer leur genre du neutre et traditionnel *los*, et c'est ainsi que les articles génériques *los* et *las* ont commencé à être utilisés pour marquer la différence entre féminin/masculin et pour féminiser la langue. Cette exigence conduit à la production de textes oraux et écrits dans lesquels tous les syntagmes nominaux, y compris les adjectifs, doivent être dupliqués, ce qui rend le discours long et fatigant, de l'avis des nombreux détracteurs de cette possibilité.
- ▶ Langue non binaire : Avec le changement de morphème qui a commencé à être utilisé plus récemment avec l'utilisation du *e* comme marqueur inclusif de genre neutre, prenant désormais également en compte les personnes transgenres ; ou « @ » et les lettres *x* et *e* comme marqueurs inclusifs de genre, des questions qui sont étrangères à la morphologie de l'espagnol et également inutiles selon un secteur d'universitaires sur le sujet.
- ▶ Le rapport *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*, signé par Ignacio Bosque (2012), expose très clairement la position officielle de la RAE (Real Academia Española) sur le langage inclusif, en exprimant que la langue n'a pas besoin d'être modifiée,

puisque « l'utilisation non marquée du masculin pour désigner les deux sexes est fermement établie dans le système grammatical de l'espagnol » (Bosque 2012) et qu'elle englobe déjà tout le monde. Le RAE compte quarante-six (46) membres à part entière, dont seulement huit (8) femmes.

- ▶ Langue épïcène : Selon le dictionnaire, un terme épïcène est un nom animé qui désigne indifféremment des individus des deux sexes, quel que soit le genre grammatical du nom. Il s'agit de l'utilisation d'un nom neutre qui inclut et admet à la fois le masculin et le féminin. Exemples : *gorila, águila, cría, víctima, personaje*, entre autres.

Afin de clarifier la construction grammaticale des différents types de langages mentionnés, des exemples sont donnés ci-dessous.

- ▶ Langue traditionnelle : *Los profesores del departamento de Español realizaron hoy una actividad cultural con la participación de los estudiantes de la carrera.*
- ▶ Langage féministe : *Los profesores y las profesoras del departamento de Español realizaron hoy una actividad cultural con la participación de los estudiantes y las estudiantes de la carrera.*
- ▶ Langage non binaire : *Les/ l@s/ lxs profesores del departamento de Español realizaron hoy una actividad cultural con la participación de les/ l@s/ lxs estudiantes de la carrera.*
- ▶ Langage épïcène : *El colectivo de docentes del departamento de Español realizó hoy una actividad cultural con la participación del estudiantado de la carrera.*

## **Importance de l'utilisation d'un langage inclusif**

L'importance de l'utilisation d'un langage inclusif réside dans la construction que l'individu a de lui-même et dans son caractère social. L'être social se construit à travers le langage. Le discours choisi dans la communication reflète les valeurs, l'éducation, la position adoptée dans certaines situations et la manière dont on décide de formuler les idées, les mots utilisés et la façon dont le message est destiné à atteindre le destinataire.

La valeur éducative de l'utilisation du langage inclusif réside dans le fait que ce qui est exprimé et la manière dont cela est exprimé deviendront un mode d'action pour les nouvelles générations qui, si une attention n'y est pas portée, peuvent devenir les reproductrices de modèles d'exclusion, d'intolérance et de rejet de toute expression de comportement qui s'écarte du « traditionnel ou du politiquement correct ».

## **Conclusion**

---

Le langage inclusif ne cherche pas à apporter des modifications grammaticales qui peuvent aboutir à des actions superficielles et dépourvues de sens réel. Le langage inclusif a davantage à être orienté vers une construction grammaticale qui inclut le respect, la compréhension et sinon l'acceptation, du moins la tolérance de la diversité. Il est donc nécessaire de faire prendre conscience aux personnes utilisatrices de la langue qu'une attitude négative et exclusive reflétée dans le langage utilisé définit la position adoptée à l'égard des changements sociaux qui ont eu lieu en relation avec la diversité qui caractérise la société d'aujourd'hui.

## Une écriture inclusive féministe sensible à l'EDI<sup>1, 2</sup>

*Louise Lafortune*

*Université du Québec à Trois-Rivières, Québec*

Il existe actuellement des réflexions menées par différents groupes et différentes personnes associés à ce que pourrait être ou devrait être une écriture inclusive. L'OQLF (Office québécois de la langue française, 2020) fait des propositions inspirantes. Cependant, l'écriture inclusive ne peut se limiter à la féminisation d'un texte, quelle que soit la façon de procéder choisie. C'est pour aller au-delà de la féminisation que ce texte est proposé. Des questionnements sont à la base de ce dernier :

1. Est-il possible d'imposer une écriture inclusive, un langage inclusif?
2. Comment faire en sorte que toutes les personnes soient considérées dans l'écriture et la langue, quels que soient le genre, la race, la classe sociale, la culture, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le niveau d'éducation, la situation socioéconomique, le statut juridique, les handicaps, la langue... ?
3. Quel lien est-il possible de faire entre l'écriture inclusive et le langage inclusif?
4. Est-ce possible ou souhaitable d'accepter plusieurs façons de produire une écriture inclusive?
5. Comment limiter la perpétuation des stéréotypes et des préjugés dans l'écriture et le langage?
6. Comment susciter une pratique réflexive-interactive portant sur l'écriture inclusive et le langage inclusif?

---

1. Équité, Diversité, Inclusion.

2. Ce texte est une adaptation de Lafortune, L. avec la collaboration de l'AFFESTIM (2022). *Une écriture inclusive féministe sensible à l'EDI*, note de recherche inédite.

## 7. Comment considérer les règles de l'OQLF?

Le contexte global de la réflexion est basé sur le préalable qu'il est nécessaire de réaliser une réflexion collective sur les façons d'écrire et de parler :

- ▶ Prise de conscience que les actions entreprises depuis 40 ans n'ont pas donné les résultats voulus, bien que certaines améliorations soient visibles;
- ▶ Prise de conscience de l'aspect prescriptif de certains écrits, surtout en éducation;
- ▶ Constatation que l'écriture dite réflexive ne l'est pas toujours;
- ▶ Constatation que l'écriture dite inclusive ne l'est pas toujours;
- ▶ Nécessité d'une cohérence entre écriture inclusive et langage inclusif;
- ▶ Nécessité d'une cohérence entre ce qui est dit de faire et ce qui est fait.

Cette écriture inclusive s'inscrit dans le contexte spécifique de la prise en compte de la situation des filles et des femmes :

- ▶ Nécessité d'une écriture qui tient compte de la place des femmes et des hommes dans les textes;
- ▶ Constatation que l'écriture où le masculin et le féminin sont présents très souvent dans le texte n'a pas donné les résultats voulus;
- ▶ Nécessité de trouver une façon de faire qui n'alourdit pas le texte aux yeux de plusieurs;
- ▶ Nécessité de trouver une façon de faire qui convienne à un grand nombre de personnes;
- ▶ Perspective d'une écriture où toutes les personnes (genre, cultures, races, niveau socioéconomique, handicaps) se sentent interpellées par les propos du texte;
- ▶ Visée d'une écriture qui ne laisse pas transparaître une hiérarchisation, un pouvoir, etc.

Tout d'abord, l'écriture inclusive pourrait s'inspirer de certains principes de la rédaction épïcène :

- ▶ Abandonner la mise au masculin habituelle du texte : la rédaction au masculin ne reflète pas la société, et écrire « le masculin est utilisé sans discrimination pour ne pas alourdir le texte » n'est pas valable ;
- ▶ Penser épïcène et rédiger épïcène. Importance d'écrire le texte de façon épïcène dès le début de la rédaction ;
- ▶ Préserver la lisibilité du texte. Assurer l'intelligibilité du texte : reconnaître de qui il s'agit dans le texte ;
- ▶ Veiller à une juste répartition des formes féminines : faire en sorte que les femmes comme les hommes aient une place égalitaire ;
- ▶ Évaluer la pertinence du recours aux marques du genre selon le type de texte ;
- ▶ Utiliser autant l'écriture épïcène que les doublons (Vachon-L'Heureux et Guénette, 2006) ;
- ▶ Bannir les formes tronquées et les néologismes pour faciliter la lecture, ne pas nuire à la compréhension et favoriser l'accessibilité au plus grand nombre de personnes.

## **Écriture inclusive, langage inclusif : des principes**

Il est nécessaire de se donner des moments de réflexion sur l'écriture habituelle ou traditionnelle, la féminisation, l'écriture épïcène, l'écriture non genrée avec néologismes et l'écriture inclusive, souvent interprétée comme une féminisation de texte. De plus, comment réagir quand des propos sont trop masculins, sexistes ou racistes : le dire, le taire, poser des gestes ?

1. Se rapprocher des règles de l'OQLF ;
2. Utiliser différentes façons de rendre visibles toutes les femmes et tous les hommes ;
3. Faire en sorte que ce qui s'écrit ait une résonance à l'oral ;

4. Éviter que la forme d'écriture choisie soit un prétexte pour féminiser ou pour répondre à des exigences et que cela ne se reflète pas à l'oral ;
5. Faire un choix qui mènera à des changements, sans se retrouver dans 40 ans à avoir à relancer le même débat.

## **Écriture inclusive féministe : des procédés proposés**

Certains procédés relèvent plutôt de la forme et d'autres du contenu.

### **Préalable**

1. Rédiger dans une perspective inclusive féministe sensible à l'EDI dès le départ ;

### **Procédés relevant de la forme**

2. Écriture épïcène variée qui évite la répétition du masculin et du féminin ;
3. Utiliser les doublons de façon stratégique et ne pas se limiter à l'écriture épïcène ;
4. Faire en sorte que ce qui est écrit sera ce qui sera lu ;
5. Éviter les formes tronquées (étudiant.e, étudiant(e), étudiant-e) ;
6. Ne pas utiliser les néologismes (iel, frœur, heureuxe) ;

### **Procédés relevant du contenu**

7. Porter une attention particulière aux exemples utilisés dans une perspective intersectionnelle ;
8. Avoir un contenu qui ne s'adresse pas uniquement à la « normalité » ;
9. Éviter sinon éliminer les formes prescriptives : il faut, on doit... ou les verbes à l'impératif ;

10. Éviter les positions absolues qui ne laissent pas de place à d'autres idées : éviter de dire quoi faire comme s'il n'y avait qu'une seule vérité ;
11. Faire des propositions : amener à faire des choix ;
12. Questionner avec de véritables questions ouvertes. Éviter la comparaison : ce serait mieux qu'avant ;
13. Privilégier l'exercice d'une pensée critique, d'un jugement critique. Faire en sorte que les propos soient justifiés. Éviter la perpétuation des stéréotypes et préjugés ;
14. Parler d'amélioration, car tout n'était pas parfait, mais pas complètement nul ;
15. Éviter la généralisation abusive, apporter des nuances : de « les » à « des » ;
16. S'assurer que l'ensemble d'une société se sent rejointe par les propos, sans se sentir « méprisée » ;
17. Écrire en pensant à une perspective réflexive-interactive : susciter la réflexion au-delà du moment de lecture, d'écriture, de discussion.

### **Perspective socioconstructiviste de l'écriture**

Adopter une perspective socioconstructiviste signifie écrire ou parler sans penser que les personnes qui lisent ou écoutent auront la même interprétation que celle qui est pensée dans ces écrits et propos. Les personnes lectrices ou auditrices structurent leurs idées et connaissances en fonction de leurs connaissances et expériences antérieures. Cela se concrétise par :

- ▶ l'intégration de questions de réflexion, d'autoévaluation ;
- ▶ des conflits cognitifs dans l'écriture pour ouvrir à divers points de vue ;
- ▶ la démonstration d'une ouverture à divers points de vue ;
- ▶ une cohérence entre la façon d'écrire et ce qui est dit de faire ;
- ▶ un équilibre entre théorie et pratique ;

- ▶ des propositions de façons de faire qui évitent la prescription ;
- ▶ une aide à la création de ses propres idées, de ses propres écrits, de son propre matériel ;
- ▶ le développement d'une autonomie réflexive-interactive.

## **Des arguments pour une écriture inclusive proche de l'OQLF**

---

- ▶ Les personnes analphabètes, même fonctionnelles, auraient de la difficulté avec une écriture tronquée ou non genrée.
- ▶ Les reconnaissances vocales de textes, particulièrement pour les personnes non voyantes ou mal voyantes, auraient de la difficulté avec les écritures tronquées.
- ▶ Les personnes qui arrivent au Québec, qui ont appris le français à l'étranger, pourraient peiner à s'adapter avec cette autre langue, surtout les néologismes.
- ▶ Les personnes qui ont des difficultés de lecture, qui vivent avec une dyslexie et d'autres difficultés, pourraient avoir de la difficulté avec ces autres formes d'écriture.

## **Des questions qui demeurent**

---

- ▶ Certaines maisons d'édition et revues scientifiques ont des exigences proches de celle de l'OQLF. Des femmes comme des hommes se priveront-ils de certaines possibilités de publier ?
- ▶ Comment l'adoption d'une écriture non genrée est-elle compatible avec une perspective intersectionnelle ?

## L'écriture inclusive, un savoir-faire, un savoir-être

Claire Deschênes  
Université Laval, Québec

L'écriture inclusive vise à proposer des textes écrits qui s'adressent à des groupes diversifiés, de telle sorte que chaque personne se sente incluse. Ce texte explique de manière pratique divers styles rédactionnels contemporains impliqués dans une écriture inclusive en français. En partant de l'exemple fictif d'une offre d'emploi en recherche, ce sera l'occasion de commenter tour à tour l'écriture traditionnelle, divers procédés de féminisation des textes, l'écriture épïcène et la rédaction non binaire. Pour ce faire, des suggestions de l'Office québécois de la langue française (OQLF, 2020) sont source d'inspiration.

Ce premier libellé est rédigé en écriture traditionnelle.

### Écriture traditionnelle

*« Offre d'emploi : chercheur en Sciences infirmières*

*Le chercheur responsable du projet est à la recherche d'une infirmière diplômée pour participer à un projet de recherche. Ce professionnel doit être débrouillard, autonome et bilingue. Son diplôme doit avoir été obtenu il y a moins de 3 ans. »*

Nous voyons que cette formulation est genrée. Elle est écrite au masculin sauf pour l'expression *infirmière diplômée*, qui ne s'adresse qu'aux femmes, alors qu'elle devrait s'adresser à toutes les personnes, quel que soit leur genre. Elle comprend deux autres éléments potentiellement discriminatoires, la langue et le nombre d'années depuis l'obtention du diplôme.

Un premier procédé vise la féminisation du texte. Depuis l'accès des femmes au marché du travail, il est devenu évident que cette réalité se reflète aussi dans le langage. L'utilisation de formes féminines pour désigner les métiers et autres fonctions est donc recommandée.

## Féminisation

---

*« Offre d'emploi : chercheur(-euse) en Sciences infirmières*

*Le/la responsable du projet est à la recherche d'un infirmier ou d'une infirmière diplômée pour participer à un projet de recherche. Ce ou cette professionnel.le doit être débrouillard.e, autonome et bilingue. Son diplôme doit avoir été obtenu il y a moins de 3 ans. »*

Plusieurs manières de féminiser un texte existent. Par exemple, mettre les métiers ou les tâches au féminin par doublets et faire appel à l'accord de proximité : *infirmier ou infirmière diplômée*. Cependant, l'utilisation de parenthèses, de barres obliques et de points pour féminiser un texte est parfois contestée.

Un deuxième procédé vise à rendre le texte plus équitable en utilisant la rédaction épïcène. Selon l'OQLF, la rédaction épïcène assure un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes. Cette formulation neutre privilégie les termes et les tournures sans marque de genre relative à des personnes, même à l'oral.

## Rédaction épïcène

---

*« Offre d'emploi : Personnel de recherche en Sciences infirmières*

*Le professeur responsable du projet cherche une personne diplômée en sciences infirmières pour participer à un projet de recherche. La professionnelle ou le professionnel de recherche doit être habile et autonome. »*

La rédaction épïcène utilise un ensemble de procédés de rédaction, en privilégiant des noms collectifs comme *personnel de recherche* ou *personne diplômée en sciences infirmières*, et des adjectifs neutres comme *habile* plutôt que *débrouillard*. Lorsqu'il est question de personnes, des

désignations féminines et masculines, c'est-à-dire les doublets, sont possibles, mais avec parcimonie : *la professionnelle ou le professionnel*. Ici, « *Le professeur* » indique qu'il s'agit véritablement d'un homme.

Les discriminations potentielles liées à la langue et à l'âge ont été éliminées, ce qui est inadmissible d'un point de vue intersectionnel<sup>1</sup>. Dès 2018, l'OQLF s'est exprimé sur la nécessité d'éviter toute discrimination, qu'elle soit liée au sexe, au genre, à l'âge, à la couleur de la peau, à la langue, etc.

Le dernier procédé est la rédaction non binaire. Ce procédé utilise la formulation neutre, qui s'adresse autant aux femmes, aux hommes qu'aux personnes non binaires, et emploie des néologismes de forme.

## Rédaction non binaire

---

*« Offre d'emploi : Personnel de recherche en Sciences infirmières*

*Un·e professeur·e cherche un·e chercheur·euse diplômé·e en sciences infirmières. Iel doit être habile et autonome. »*

Ici, le pronom de troisième personne *iel* et le point médian pour créer des mots neutres, comme *professeur·e*, sont des néologismes de forme.

## Écriture Alpheratz

---

L'écriture Alpheratz (s. d.) est un autre exemple d'écriture non binaire, qui n'apparaît pas dans les documents de l'OQLF, mais qui est utilisée dans certains articles scientifiques. Sur son site apparaît qu'« Alpheratz est doctoranx et chargé d'enseignement en linguistique, sémiotique et communication à Sorbonne Université associæ au laboratoire STIH ».

---

1. L'intersectionnalité est un concept sociologique qui désigne plusieurs formes de discrimination que peut vivre une personne : le sexe, le genre, la situation sociale, l'âge, la langue, la religion, l'identité ethnique, etc. Pour en apprendre davantage sur l'intersectionnalité, consultez Ross-Nadié (2022) et le chapitre « Enjeux intersectionnels à propos des femmes en STIM » dans Lafortune, Groleau et Deschênes et 39 autres autrices et auteurs (2022), texte n° 35.

L'identité de genre d'Alpheratz s'exprime par l'usage du pronom *al* ou *iel* et par des accords au neutre ou au masculin si le neutre n'est pas connu. Voici quelques exemples :

- ▶ Le pluriel neutre quand il s'agit de personnes : *les chercheurz intersexuæs et transgenres* ;
- ▶ Pour éviter les doublons : *lu* remplace *la et le* comme dans : *lu doctoranx* au lieu de *la doctorante ou le doctorant*. Cette écriture suggère également d'utiliser *als* pour remplacer « eux et elles » ; et *touz* pour remplacer « toutes et tous ».

Ce type d'écriture inclusive non genrée est encore en évolution. Pour le moment, l'OQLF conseille de recourir à la rédaction non binaire avec des néologismes de forme seulement pour les communautés de la diversité de genre. Ce type de rédaction est cependant valorisé dans le milieu LGBTQ+, comme le souligne Sorin (2022, p. 75), afin de respecter la nécessité qu'ont certaines personnes d'affirmer leur non-binarité de genre ou de sexe.

## **Conclusion**

---

Sur les traces de l'OQLF, l'écriture inclusive intégrerait plusieurs procédés allant de la féminisation à la rédaction non binaire en passant par la rédaction épïcène. Elle a le souci de s'adresser à des groupes diversifiés, pour que chaque personne se sente incluse. Elle se préoccupe également de l'intersectionnalité.

# **Thème 9**

**Langage inclusif et écriture inclusive**

***Fiches pédagogiques***

# Le langage inclusif en français, vers un changement sociétal

*Apparaît dans la vidéo : Noëlle Sorin*

## Intention d'écoute de la vidéo

1. Pourquoi utiliser un langage inclusif en français ?

## Résumé du contenu

L'utilisation d'un langage inclusif repose sur la nécessité d'utiliser un tel langage dans une société qui se pense affranchie de tout sexisme, racisme et autres biais sociaux. Parler ou écrire de manière inclusive, c'est être féministe, c'est s'ouvrir à l'équité, à la diversité, à l'inclusion (EDI), c'est souscrire à l'intersectionnalité. C'est participer d'un changement sociétal.

## Animation

- ▶ Animer l'activité à partir d'une grille individuelle à trois colonnes. Cette grille, dans sa progression, sert d'échanges collectifs à chacune des étapes, qui se traduisent par les questions suivantes :
  - Pourquoi recourir au langage inclusif en français (échange en grand groupe) ?
  - Qu'est-ce que le langage inclusif ? À quoi sert-il ? Si vous l'utilisez déjà, de quelle façon (ce que je sais déjà, ce que je fais déjà) ?
  - Qu'aimeriez-vous savoir de plus ? Pourquoi s'intéresser au langage inclusif ? En quoi consiste-t-il exactement (ce que j'aimerais savoir) ?
- ▶ Les réponses aux questions sont données de façon individuelle dans la grille suivante.

Ce que je sais déjà (avant la projection)	Ce que j'aimerais savoir (avant et après la projection)	Ce que j'ai appris (après la projection)

- ▶ Après la projection, chaque personne remplit les deux dernières colonnes. Pour aider à la réflexion ou lors de la mise en commun, voici quelques questions :
  - Qu'avez-vous appris sur le langage inclusif?
  - Quelles idées préconçues entreteniez-vous avant cette projection? Lesquelles se confirment? Lesquelles étaient quelque peu erronées?
  - Que comptez-vous faire pour utiliser un langage plus inclusif?

## **Questions de discussion**

2. Quels sont les arguments pour promouvoir un langage inclusif?
3. Quelle forme utiliseriez-vous pour un langage inclusif? Pourquoi?
4. Quelles sont les implications sociales d'un langage inclusif?
5. En quoi le langage inclusif participe-t-il d'un changement sociétal?
6. Quelles limites voyez-vous à respecter le langage inclusif?
7. En quoi le langage inclusif peut-il intervenir positivement dans les grandes idées sociales comme le féminisme, l'EDI (équité, diversité, inclusion), l'intersectionnalité?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 48.**

# F54

## Utilisation d'un langage inclusif comme outil de changement social

*Apparaissent dans la vidéo :  
Yanelis Leyva Abreu et Noëlle Sorin*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. En quoi est-il important d'avoir des connaissances sur le langage inclusif?
2. Quels exemples de langage inclusif connaissez-vous?

### Résumé du contenu

Bien que de larges secteurs sociaux reconnaissent l'importance d'éliminer la discrimination que le langage sexiste et d'exclusion présuppose, la langue espagnole est encore réticente à utiliser un langage inclusif, une position qui prévaut dans certaines sociétés des pays hispanophones. À Cuba, des progrès ont été réalisés dans ce sens, mais ils ne satisfont pas encore à la pleine inclusion de chaque personne, en tant qu'être social ayant le droit d'être pris en compte. La connaissance et l'utilisation consciente et responsable d'un langage inclusif apportent des avantages, sur le plan tant individuel que collectif. Il s'agit donc d'analyser l'importance du langage inclusif en tant que stratégie linguistique et discursive pour exprimer l'inclusion, la non-discrimination et le respect de l'altérité.

### Animation

- Former des petits groupes de 3 à 5 personnes et faire émerger quelques idées qui serviront à encourager un débat réflexif-interactif dans lequel les opinions sont échangées et, si possible, des exemples sont évalués et ensuite soumis à une discussion collective.

- ▶ Idées de discussion :
  - Selon des rapports actualisés, il existe toujours un écart de plus de 30 % entre les hommes et les femmes au niveau mondial, avec des inégalités sociales liées à la participation et aux possibilités économiques : équité salariale, comparaison des chiffres professionnels entre les hommes et les femmes, autonomisation politique, entre autres.
  - Le langage inclusif peut être défini comme une intervention dans le discours public, générée par les linguistes afin de sensibiliser à l'injustice.
  - L'avènement du langage inclusif a cherché à donner un nom à un secteur de la communauté qui a été invisibilisé dans toutes les institutions sociales. Un secteur qui n'avait même pas d'espace dans la langue.
  - Il est important de sensibiliser et d'éduquer la population parlante à son utilisation et à son entretien. Non seulement parce que le langage inclusif devient la voix de certains, mais aussi parce qu'il fait partie du respect que l'on doit porter aux formes ou aux manières que chacun choisit pour exprimer sa position dans le monde et sa vision des choses.
- ▶ Faire rédiger un texte de 25 mots dans un langage standard.
- ▶ Faire réécrire le même texte en utilisant un langage féministe, non binaire et épïcène. Analyser la pertinence ou non de l'utilisation de ces variantes linguistiques.
- ▶ Animer un débat collectif au cours duquel chaque groupe présente ses idées.

## **Questions de discussion**

3. Que pensez-vous de la position du RAE (*Real Academia Española*) sur l'utilisation d'un langage inclusif en espagnol?
4. Comment le langage inclusif contribue-t-il à l'élimination des inégalités et de la discrimination, et comment peut-il être promu auprès des populations étudiantes et enseignantes?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement aux textes 48 et 49.**

# F55

## L'écriture inclusive au-delà de la féminisation

*Apparaît dans la vidéo :  
Louise Lafortune*

### Intention d'écoute de la vidéo

1. Qu'est-ce que l'écriture inclusive?
2. Quelle est votre façon de pratiquer une écriture inclusive?
3. Que pensez-vous du débat actuel à propos de l'écriture inclusive?

### Résumé du contenu

La vidéo aborde différents aspects associés à une écriture inclusive dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cette écriture inclusive est considérée comme allant au-delà de la féminisation d'un texte. Les aspects suivants sont abordés : le contexte global de la réflexion amorcée il y a 40 ans sans avoir donné les résultats désirés ; des principes associés à la rédaction épiciène et à la visibilité des femmes comme des hommes ; des procédés pour une application autant sur le plan de la forme que du point de vue du contenu ; des liens avec une perspective socioconstructiviste et des arguments pour une écriture inclusive proche de ce que propose l'OQLF (Office québécois de la langue française).

### Animation

- ▶ Demander aux personnes participantes d'apporter un court texte provenant de différentes sources.
- ▶ Les textes sont distribués au hasard aux équipes.
- ▶ Chaque équipe réécrit le texte en tentant d'appliquer les principes présentés dans la vidéo et le texte.
- ▶ Si d'autres principes sont appliqués, ils sont relevés et discutés par la suite.

## **Questions de discussion**

4. Comment pratiquer une écriture inclusive qui va au-delà de la féminisation?
5. Comment est-il possible d'imposer une écriture inclusive, un langage inclusif?
6. Comment faire en sorte que toutes les personnes soient considérées dans l'écriture et la langue, quels que soient le genre, la race, la classe sociale, la culture, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le niveau d'éducation, la situation socioéconomique, le statut juridique, les handicaps, la langue... ?
7. Comment limiter la perpétuation des stéréotypes et des préjugés dans l'écriture et le langage?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 50.**

# F56

## L'écriture inclusive, un savoir-faire, un savoir-être

Apparaît dans la vidéo :  
Claire Deschênes

### Intention d'écoute

1. Quelles sont les habiletés et les attitudes favorisant une écriture inclusive?

### Résumé du contenu

Partant d'un exemple fictif d'une proposition de poste, différents modèles d'écriture sont proposés utilisant une écriture traditionnelle, épïcène et non binaire. Des liens sont faits avec les suggestions de l'Office québécois de la langue française (OQLF). L'écriture traditionnelle est genrée, écrite au masculin ou au féminin s'il s'agit d'un poste traditionnellement occupé par des femmes, comme celui d'infirmière. Il y a aussi la féminisation du texte en mettant les métiers ou les tâches au féminin par doublet et en faisant appel à l'accord de proximité – *infirmier ou infirmière diplômée* – tout en soulignant que l'utilisation de parenthèses, de barres obliques et de points est de plus en plus contestée. Un autre procédé vise à rendre la rédaction épïcène pour assurer un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes. Enfin, il y a la rédaction non binaire, qui utilise la formulation neutre et qui emploie des néologismes de forme.

### Animation

- ▶ Demander aux personnes participantes d'élaborer un court texte sous différentes formes : écriture traditionnelle, écriture féminisée, écriture épïcène, écriture non binaire.
- ▶ La discussion porte sur les difficultés à s'obliger à écrire sous une autre forme que sa façon habituelle de procéder.
  - Sous quelle forme est-il le plus difficile pour vous d'écrire? Pourquoi?
  - Sous quelle forme est-il le plus facile pour vous d'écrire? Pourquoi?

## **Questions de discussion**

2. Comment est-il possible de développer des habiletés et des attitudes favorisant une écriture inclusive?
3. Quelles sont les habiletés et les attitudes à développer pour utiliser une écriture inclusive?

**Cette fiche pédagogique est associée à tous les textes du thème particulièrement au texte 51.**



# Notices biographiques

---

## **Abad Fis, Susel**

---

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

**Susel Abad Fis** est détentrice d'un master en histoire et culture à Cuba et est professeure d'histoire à l'Université de Holguín (Cuba). Ses recherches portent sur la pensée cubaine et les études sur le genre et la race. Elle est coauteure des livres *Género y Racialidad. Reflexiones* (2023) et *Construyendo la nación* (2023).

## **Almaguer Ramírez, Beatriz**

---

[balmaguer@uho.edu.cu](mailto:balmaguer@uho.edu.cu)

**Beatriz Almaguer Ramírez** est diplômée en éducation, spécialisée en littérature espagnole, et enseigne au Département d'espagnol et de littérature de l'Université de Holguín (Cuba). Ses recherches portent sur la motivation à la lecture et à l'analyse littéraire, ainsi que sur l'utilisation du potentiel de la littérature pour le développement d'une conscience inclusive dans une perspective de genre. En tant qu'enseignante de littérature latino-américaine et caribéenne, elle promeut le travail éducatif et de recherche lié à la motivation de la lecture et à l'analyse littéraire dans le but de développer une conscience inclusive et sensible au genre.

## **Andriantsara, Marie-Éva**

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

**Marie-Éva Andriantsara** est doctorante à l'UQTR (Université du Québec à Trois-Rivières). Avant d'entamer un cursus doctoral, elle a occupé le poste d'enseignante assistante à l'Institut Supérieur de Technologie d'Antsirana à Madagascar de 2013 à 2018 et a été responsable du parcours de formation *Tourisme et Hôtellerie*. Durant son parcours doctoral, elle a travaillé comme assistante de recherche dans divers projets touchant des femmes dans les métiers des STIM et dans des recherches sur des barrières institutionnelles et de gouvernance en implantation de nouveaux programmes en milieu hospitalier. Son champ d'expertise touche la dotation et la rétention en ressources humaines dans les administrations publiques, la gouvernance universitaire et la dysfonction bureaucratique en contexte africain.

## **Armas Blanco, Olga**

[oarmas@uho.edu.cu](mailto:oarmas@uho.edu.cu)

**Olga Armas Blanco** est diplômée en éducation, avec une spécialisation en histoire et en sciences sociales. Elle est détentrice d'un master en recherche pédagogique de l'Institut Central des sciences pédagogiques. Professeure agrégée au Département d'histoire de l'Université de Holguín (Cuba), elle est spécialisée dans la méthodologie de l'enseignement de l'histoire et dans les études féminines.

## **Bélisle, Jessica**

[Jessica.Belisle@uqtr.ca](mailto:Jessica.Belisle@uqtr.ca)

**Jessica Bélisle** est statisticienne à l'Institut de la statistique du Québec. Auparavant, elle a été enseignante de mathématiques au secondaire et au collégial. Ses principaux intérêts sont les enjeux pouvant teinter le parcours des étudiantes dans le domaine des STIM (sciences, technologie, informatique et mathématiques) et la place des femmes dans le milieu sportif.

## **Blanco Díaz, Dianelis Maday**

[madayblanco46@gmail.com](mailto:madayblanco46@gmail.com)

**Dianelis Maday Blanco Díaz** est diplômée en histoire à l'Université de Holguín (Cuba). Elle étudie actuellement en vue de l'obtention d'un master en histoire et culture à Cuba. Elle a travaillé comme professeure d'économie politique au Département de marxisme et d'histoire de Cuba et travaille présentement comme professeure au Département d'histoire de l'Université de Holguín. Elle a fait partie de plusieurs projets de recherche qui ont contribué aux études historiques sur les femmes.

## **Calcerrada Gutiérrez, Marybexy**

[mcalcerrada@uho.edu.cu](mailto:mcalcerrada@uho.edu.cu) / [marybexycalcerradagutierrez@gmail.com](mailto:marybexycalcerradagutierrez@gmail.com)

**Marybexy Calcerrada Gutiérrez** est diplômée en psychologie et est détentrice d'une maîtrise en études de genre et d'un doctorat en sciences philosophiques. Elle est professeure titulaire à l'Université de Holguín (Cuba). Elle a coordonné des projets et des groupes de travail à Cuba dans le contexte international en vue d'aborder la question de l'équité sociale et des inégalités entre les différents groupes identitaires. Elle est auteure et coauteure de plusieurs articles dans des revues scientifiques et de chapitres de livres. Elle a siégé à des conseils d'administration d'équipes scientifiques à différents niveaux. Elle a également été consultante internationale pour l'évaluation de la violence à l'égard des femmes et des filles et a mené plusieurs études sur le comportement humain dans une perspective de genre.

## **Champoux-Paillé, Louise**

[lchampouxpaille@bell.net](mailto:lchampouxpaille@bell.net)

**Louise Champoux-Paillé** est engagée dans la promotion d'une représentation accrue des femmes dans les lieux de pouvoir depuis plus de 40 ans, elle effectue des recherches, rédige des articles et consacre des énergies importantes au mentorat et au parrainage. Cet engagement a été reconnu en 2014 par le Gouverneur général du Canada qui lui a décerné l'un des cinq prix visant à reconnaître son engagement à rendre notre société plus juste et équitable.

## **Claro González, Nuria Yulemia**

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

**Nuria Yulemia Claro González** est diplômée en psychologie de l'Université de Holguín (2009) (Cuba). Détentrice d'un master en orientation éducative de l'Université de Holguín (2017), elle est professeure au Département de psychologie de cette même université. Elle a suivi des formations sur le renforcement institutionnel pour l'inclusion et la sexualité clinique, les modes de vie de la population adulte dans une approche de genre, l'affirmation de soi dans la communication du psychopédagogue face à l'expression de nouvelles masculinités, entre autres. Ses recherches portent sur les études communautaires dans une perspective de genre et sur l'utilisation des arts expressifs.

## **Clisson, Marlène**

[Marlene.Clisson@etsmtl.ca](mailto:Marlene.Clisson@etsmtl.ca)

**Marlène Clisson** est professeure, travaillant sur l'enseignement inclusif au sein de l'École de technologie supérieure de Montréal. Elle est également active au sein de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec valorise la promotion des femmes dans le domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques [STIM].

## **Cruz Palacios, Yaquelin**

[yccpalacios@uho.edu.cu](mailto:yccpalacios@uho.edu.cu) / [yacruzpa@gmail.com](mailto:yacruzpa@gmail.com)

**Yaquelin Cruz Palacios** est diplômée en littérature de l'Université d'Oriente (Cuba). Spécialiste en linguistique hispanique de l'Université de La Havane, docteure en sciences pédagogiques et professeure à l'Université de Holguín (Cuba), elle est actuellement doyenne de la Faculté de communication et de lettres. Ses recherches portent sur la didactique du vocabulaire, l'approche basée sur les compétences et l'enseignement-apprentissage des langues étrangères (espagnol et français). En ce qui concerne les études de genre, ses travaux les plus récents portent sur le sexisme linguistique, l'identité professionnelle de genre, le leadership féminin dans l'enseignement supérieur et le rôle des femmes dans la science, la technologie et l'innovation.

## **Deschênes, Claire**

[Claire.Deschenes@gmc.ulaval.ca](mailto:Claire.Deschenes@gmc.ulaval.ca)

Professeure émérite de l'Université Laval, **Claire Deschênes** a été professeure en génie mécanique de 1989 à 2019. Elle est connue internationalement à la fois pour ses recherches en génie et pour son engagement pour l'égalité des femmes. De 1997 à 2005, elle a été titulaire de la première Chaire CRSNG au Québec pour les femmes en sciences et génie. Depuis 2017, elle est directrice de la revue interdisciplinaire *Recherches féministes*, également basée à l'Université Laval.

## **Escalante Batista, Salvador**

[salviles@infomed.sld.cu](mailto:salviles@infomed.sld.cu)

**Salvador Escalante Batista** est diplômé en anglais et est professeur agrégé et consultant à l'Université des sciences médicales de Holguín (Cuba). Son domaine d'expertise porte sur l'anglais médical et la traduction. Il a participé à plusieurs événements internationaux sur l'enseignement de l'anglais et sur le système de soins de santé. Il est membre du comité organisateur du Séminaire International d'Études Canadiennes (SECAN). Il est membre associé actif de l'Association des Pédagogues Cubains (APC), du Groupe des Experts en Langue Anglaise (GELI) et de la Société Cubaine des Éducateurs en Sciences Médicales (SOCECS). En 2016, l'Université des sciences médicales de Holguín, à Cuba, lui a attribué le prix Por la Obra de Toda la Vida.

## **Fernández Rodríguez, Yuliet de la Caridad**

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

**Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez** est diplômée en langue anglaise avec français deuxième langue étrangère. Elle est actuellement professeure à l'Université de Holguín (Cuba). Elle a également travaillé comme traductrice dans le cadre de plusieurs projets.

## **Gagné, Diane**

[Diane.Gagne@uqtr.ca](mailto:Diane.Gagne@uqtr.ca)

**Diane Gagné** a connu un parcours atypique. D'abord commis au contrôle de la production à la raffinerie de Petro-Canada, elle a ensuite été la première femme technicienne en pétrochimie au Québec. En 2002, elle reprenait ses études. Elle a obtenu un baccalauréat en gestion, spécialisation en ressources humaines, à HEC Montréal, ainsi qu'une maîtrise et un doctorat en relations industrielles à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeure titulaire et directrice des programmes de 2<sup>e</sup> cycle, elle est rattachée au Département de la gestion des ressources humaines depuis juin 2011. Elle enseigne notamment les relations de travail (négociation et administration de la convention collective), les politiques publiques de l'emploi et la démarche scientifique. Ses intérêts de recherche portent notamment sur la difficile mixité en emploi, l'action collective, la discrimination systémique et la précarité de l'emploi.

## **Gauthier, Josée**

[josee.gauthier@colabnumerique.com](mailto:josee.gauthier@colabnumerique.com)

**Josée Gauthier** dirige actuellement le CO<sup>lab</sup>, un centre de recherche et d'innovation sociale et culture numérique visant le développement des compétences et des capacités numériques des personnes, des entreprises et des organisations. Au cours de son mandat, elle a accompli des réalisations significatives qui ont propulsé l'organisation à un plus grand rayonnement régional, provincial, national et même international. Elle a dirigé une réflexion stratégique approfondie qui a jeté les bases d'une croissance soutenue. Fervente défenseuse de l'innovation, elle a développé une équipe d'une trentaine de professionnels et professionnelles de recherche et d'experts et d'expertes au sein de l'organisation, stimulant la création d'une vingtaine de projets en cours dans les thématiques de la pédagogie innovante, du numérique et de l'entrepreneuriat.

## **Góngora Cruz, Leidiedis**

[Lgongora@uho.edu.cu](mailto:Lgongora@uho.edu.cu)

**Leidiedis Góngora Cruz** est diplômée en histoire de l'Université d'Orient (Cuba) et détentrice d'un master en histoire et culture à Cuba de l'Université de Holguín (Cuba). Elle est aussi détentrice d'un doctorat en sciences philosophiques. Elle est chargée de cours au Département d'histoire de l'Université de Holguín et collabore avec le centre d'études sur la culture et l'identité. Elle est spécialisée dans les questions relatives aux femmes et à la pensée cubaine.

## **Groleau, Audrey**

[Audrey.Groleau@uqtr.ca](mailto:Audrey.Groleau@uqtr.ca)

**Audrey Groleau** est professeure de didactique des sciences et de la technologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) depuis 2014. Elle est aussi titulaire de la Chaire d'excellence en enseignement UQTR sur l'appropriation de questions technoscientifiques d'actualité. Elle contribue à la formation d'enseignants et d'enseignantes de sciences et technologie au primaire, au secondaire et en adaptation scolaire.

## **Guiberou, Hassi**

[hassi.guiberou@colabnumerique.com](mailto:hassi.guiberou@colabnumerique.com)

**Hassi Guiberou** est assistante de recherche au CO<sup>lab</sup>, innovation sociale et culture numérique depuis 2021. Auparavant, elle a été agente d'aménagement du territoire pendant environ 7 ans au ministère du Développement communautaire et de l'Aménagement du territoire. Comme expérience, elle a participé à plusieurs échanges internationaux sur des thématiques aussi pertinentes que variées aux quatre coins du monde.

## **Guillot, Marie-Cécile**

[guillot.marie-cecile@uqam.ca](mailto:guillot.marie-cecile@uqam.ca)

**Marie-Cécile Guillot** est professeure de français langue seconde à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) depuis 2001. Elle a occupé plusieurs postes de direction : directrice des programmes de français langue seconde, directrice de l'École de langues, secrétaire générale du syndicat des professeures et professeurs puis vice-doyenne aux études à la Faculté de communication. Son champ d'expérience et d'expertise se situe à différents niveaux : jumelages interculturels, échanges internationaux, enseignement de l'écrit auprès des adultes et leadership des femmes dans le monde universitaire.

## **del Carmen Hernández Arias, Celia**

[celiaharias87@gmail.com](mailto:celiaharias87@gmail.com)

**Celia del Carmen Hernández Arias** est diplômée en histoire et est détentrice d'un master en histoire et culture à Cuba de l'Université de Holguín (Cuba). Elle est professeure agrégée au Département d'histoire de l'Université de Holguín. Elle est spécialiste en études sur les partis politiques, l'émigration et les questions relatives aux femmes.

## **Odisa Hidalgo Font, Miosotis**

[miohidalgo6@gmail.com](mailto:miohidalgo6@gmail.com)

**Miosotis Hidalgo Font** est diplômée en psychologie de l'Université Martha Abreu (Cuba) (1994). Elle est détentrice d'un master en sciences sociales et axiologie de l'Université de Holguín (2018). Elle a suivi des cours en sexualité, gériatrie et médecine naturelle et traditionnelle et bioneuroémotion à la Faculté des sciences médicales. Professeure agrégée au Département de psychologie de l'Université de Holguín et responsable de la discipline de psychologie clinique, elle travaille actuellement sur les relations de couple, l'adolescence et de la jeunesse liées à la perspective de genre.

## **Hidalgo Labrada, Yoryana Norvelis**

[yoryananh@uho.edu.cu](mailto:yoryananh@uho.edu.cu)

**Yoryana Norvelis Hidalgo Labrada** est diplômée en éducation, avec une spécialisation en littérature espagnole du Département de littérature espagnole de l'Université de Holguín (Cuba). Ses recherches portent sur l'utilisation du potentiel de la littérature, des réseaux sociaux et des TIC pour le développement d'une conscience inclusive et sensible au genre. En tant qu'enseignante de littérature pour enfants et adolescents, elle promeut le travail éducatif et de recherche lié au développement d'une conscience inclusive avec une perspective de genre.

## **Lafortune, Louise**

[Louise.Lafortune@uqtr.ca](mailto:Louise.Lafortune@uqtr.ca)

**Louise Lafortune**, Ph. D. (Sciences de l'éducation, enseignement des mathématiques), est professeure émérite et associée de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et professeure invitée à l'Université de Holguín (Uhol, Cuba). Elle est cofondatrice de l'AFFESTIM (Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) et membre de son conseil d'administration depuis sa fondation en 2003. Ses intérêts de recherche portent sur la situation des femmes, la dimension affective de l'apprentissage, l'équité sociopédagogique et la pédagogie interculturelle et la situation des femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Particulièrement, elle est coauteure de *Enfoque de género para lograr más equidad* (2019), du *Manifeste à propos des femmes en STIM* (2022) et de *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (2022). Quatre livres sont en préparation : *Une approche d'équité sociopédagogique sensible à l'EDI (équité, diversité, inclusion) pour les domaines des MST (mathématiques, sciences et technologies) pour stimuler les filles, mais aussi les garçons, à s'orienter en STIM* (2024) ; *Perspectives sociopédagogiques pour une équité des femmes Cuba-Québec* (2024) ; *La situation de femmes en ingénierie ? Plaisirs, obstacles et solutions* (2024) ; *La coconstruction dans la recherche partenariale féministe*. Wikipédia : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Louise\\_Lafortune](https://fr.wikipedia.org/wiki/Louise_Lafortune)

## **Landry, Reinelde**

[reineldel2011@gmail.com](mailto:reineldel2011@gmail.com)

**Reinelde Landry** est titulaire d'un doctorat en éducation, de maîtrises en administration scolaire, en théologie et en enseignement secondaire. Elle a travaillé comme enseignante et directrice dans les établissements scolaires des secteurs privé et public pendant plus de 25 ans. Au service du ministère de l'Éducation du Québec pendant 9 ans, elle a collaboré à la rédaction de programmes et a agi comme accompagnatrice-formatrice des personnels scolaires. Auteure et coauteure d'articles et de chapitres de livres traitant d'éducation, elle a présenté ses recherches à l'ACFAS, à l'UNESCO et dans quelques universités.

## **Larivière, Vincent**

[vincent.lariviere@umontreal.ca](mailto:vincent.lariviere@umontreal.ca)

**Vincent Larivière** est professeur de sciences de l'information à l'Université de Montréal, où il est également titulaire de la Chaire UNESCO sur la science ouverte et vice-recteur associé (planification et communication stratégiques). Il agit également à titre de directeur scientifique de la plateforme de diffusion de revues savantes *Érudit*, et est membre régulier du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST). Ses travaux de recherche portent sur les politiques scientifiques, la diffusion des connaissances à l'ère numérique, les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion dans la communauté scientifique et l'intégrité en recherche.

## **LeBlanc, Micheline**

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

**Micheline LeBlanc** a fait carrière à temps partiel comme fonctionnaire fédérale. Auteure du livre historique *Un sommet de la foi à Carleton*, elle détient un baccalauréat en théologie. Mariée et mère de trois enfants, elle trouve du temps pour un engagement bénévole dans les domaines culturel, musical, sportif et spirituel de façon constante en accordant une priorité aux femmes et aux jeunes.

## **Leyva Abreu, Yanelis**

[yanelisleyva527@gmail.com](mailto:yanelisleyva527@gmail.com)

**Yanelis Leyva Abreu** est détentrice d'un master en sciences de l'éducation et est chargée de cours au Département de littérature espagnole de l'Université de Holguín (Cuba). Ses recherches portent sur l'utilisation du potentiel de la littérature pour le développement d'une conscience inclusive et sensible au genre. En tant qu'enseignante de littérature espagnole et de méthodologie de la recherche en éducation, elle a stimulé le travail éducatif et de recherche lié au développement d'une conscience inclusive et sensible au genre.

## **Maltais, Emma**

[emma.maltais@colabnumerique.com](mailto:emma.maltais@colabnumerique.com)

**Emma Maltais** est conseillère à la recherche chez CO<sup>lab</sup> Innovation sociale et culture numérique. En poste depuis 2019, elle a participé à l'idéation et au déploiement de la majorité des projets du centre de recherche et d'innovation, particulièrement ceux relatifs aux filles et aux femmes en STIM. Détentrice d'un baccalauréat en géographie et en aménagement durable ainsi que d'une maîtrise en études et interventions régionales, elle travaille dans le monde de la recherche universitaire et collégiale depuis plus d'une décennie.

## **Márquez Montoya, Bárbara Lisett**

[barbara-marquez@uho.edu.cu](mailto:barbara-marquez@uho.edu.cu)

**Bárbara Márquez Montoya** est diplômée en histoire et détentrice d'un master en histoire et culture de l'Université de Holguín (Cuba). Elle est professeure agrégée au Département d'histoire de l'Université de Holguín. Elle est spécialiste en études des questions relatives aux femmes, à la famille et au pouvoir à Cuba.

## **Medina Sarmiento, Rosabel Francisca**

[rmedina@uho.edu.cu](mailto:rmedina@uho.edu.cu) / [bel21093@gmail.com](mailto:bel21093@gmail.com)

**Rosabel Francisca Medina Sarmiento** est professeure de droit à l'Université de Holguín (Cuba). Elle est détentrice d'un master en sciences sociales et axiologie de l'Université de Holguín (2021) et diplômée en médiation et justice réparatrice de l'Université Vizcaya de Las Américas (Mexique, 2021). Elle représente Cuba au Forum International des médiateurs professionnels de l'Université de Séville et à la Communauté des spécialistes de la médiation et de la justice restaurative CEMAJUR-KIDS. Chercheuse sur des questions liées à la perspective de genre en droit pénal, à la sociocybernétique et à la médiation, elle a publié plusieurs ouvrages dans des revues et des livres.

## **Mir Rivero, Roxana**

[miriverox12@gmail.com](mailto:miriverox12@gmail.com)

**Roxana Mir Rivero** est professeure adjointe à l'Université de Holguín (Cuba). Diplômée en droit et candidate à un master en sciences, elle est activiste et chercheuse membre du projet Justicia en Clave de Género de l'Union Nationale des Juristes de Cuba depuis 2016. Elle est membre du projet Articulation juvénile pour l'égalité sociale du Centre Óscar Arnulfo Romero et membre du projet de recherche et d'échange d'expériences canadiennes et cubaines sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Ses recherches portent sur la médiation des conflits, le genre et l'autonomisation des femmes.

## **Ochoa Ardite, Yohannia**

[yardite@uho.edu.cu](mailto:yardite@uho.edu.cu)

**Yohannia Ochoa Ardite** est détentrice d'un doctorat en sciences pédagogiques et est professeure agrégée à l'Université de Holguín (Cuba). Son rôle de chercheuse est axé sur la formation professionnelle des enseignants et enseignantes en éducation en général, en communication, en recherche et en pédagogie. Elle est membre de projets portant sur l'inclusion éducative. Elle a publié des ouvrages sur l'approche humaniste

et l'éducation inclusive, la gestion organisationnelle et l'amélioration de l'organisation des processus de gestion pour les gestionnaires de l'Université de Holguín.

## **Páez Concepción, Elianis**

[epaezcon@uwo.ca](mailto:epaezcon@uwo.ca) / [elianispaezconcepcion@gmail.com](mailto:elianispaezconcepcion@gmail.com)

**Elianis Páez Concepción** est étudiante de maîtrise en études hispaniques et enseignante d'espagnol à l'Université de Western Ontario, au Canada. Elle est diplômée en langue anglaise, avec français deuxième langue étrangère, et est professeure d'anglais au Centre de langues à l'Université de Holguín (Cuba). Elle est membre de la Chaire d'études canadiennes de l'Université de Holguín et du comité organisateur de la Conférence en Langues Étrangères, Communication et Culture (WEFLA) et du Séminaire International d'Études Canadiennes (SECAN). Elle est également membre d'organisations telles que l'Association de Pédagogues Cubains (APC), TESOL et AATSP. Elle s'intéresse aux domaines de la traductologie, des études de genre, de l'enseignement des langues et d'études interculturelles. Elle est traductrice et interprète.

## **Páez Pérez, Vilma Imilce**

[vpaez@uho.edu.cu](mailto:vpaez@uho.edu.cu) / [vimilce2@gmail.com](mailto:vimilce2@gmail.com)

**Vilma Imilce Páez Pérez** est détentrice d'un doctorat en sciences de l'éducation et est professeure titulaire au Département de langue anglaise et chercheuse au Centre d'études sur la culture et l'identité à l'Université de Holguín (Cuba). Ses intérêts de recherche portent sur la formation et le développement professionnel des enseignants et enseignantes de langues étrangères, le développement des compétences professionnelles et la relation entre langue-culture-identité. De plus, elle s'intéresse à la situation des femmes dans l'éducation et la santé, au leadership féminin dans l'enseignement supérieur et au rôle des femmes dans les sciences. Elle est présidente du Centre d'études canadiennes à l'Université de Holguín. Elle travaille avec des universitaires canadiens dans le cadre de plusieurs actions d'échange.

## **Petrela, Jennifer**

[jpetrela@mentoratquebec.org](mailto:jpetrela@mentoratquebec.org)

**Jennifer Petrela** est experte en mentorat et spécialiste de l'implantation de programmes de mentorat qui promeuvent l'équité et l'inclusion dans la diversité. Forte d'une carrière internationale l'ayant amenée à étudier et à travailler sur quatre continents, elle forme des mentors et mentores et des mentorés et mentorées d'horizons variés et conseille des organisations sur le développement d'une culture qui valorise et stimule la personne. Motivée à la fois par la rigueur et la créativité, elle est elle-même mentore et mentorée en évolution constante.

## **Quiñones Pantoja, María del Carmen**

[mquinones@uho.edu.cu](mailto:mquinones@uho.edu.cu)

**María del Carmen Quiñones Pantoja** est diplômée en éducation, spécialisée en marxisme et histoire (1990) et en développement local (2013). Elle est également détentrice d'un master en histoire et culture à Cuba (2015). Elle est professeure agrégée à l'Université de Holguín et est spécialisée dans les études sur les femmes et l'histoire économique.

## **Rodríguez Peña, Julio César**

[juliorp@uho.edu.cu](mailto:juliorp@uho.edu.cu) / [juliocesar8202@gmail.com](mailto:juliocesar8202@gmail.com)

**Julio César Rodríguez Peña** est diplômé en éducation, avec une spécialisation en langue anglaise, de l'Université de Holguín (Cuba). Il est détenteur d'un master en sciences de l'éducation de l'Université de Holguín. Il est aussi détenteur d'un doctorat en sciences pédagogiques et est professeur titulaire à l'Université de Holguín. Il est actuellement vice-doyen de la Faculté de communication et de lettres. Ses recherches portent sur la didactique des langues étrangères, l'approche pédagogique professionnelle, l'approche basée sur les compétences et l'enseignement et l'apprentissage des langues étrangères (espagnol et anglais). En ce qui concerne les études de genre, ses travaux les plus récents portent sur le sexisme linguistique, l'identité professionnelle de genre, le leadership féminin dans l'enseignement supérieur et le rôle des femmes dans la science, la technologie et l'innovation.

## **Roy, Anne**

[Anne.Roy@uqtr.ca](mailto:Anne.Roy@uqtr.ca)

**Anne Roy**, Ph. D., est professeure au Département des sciences de l'éducation de l'UQTR (Université du Québec à Trois-Rivières). Ses recherches portent sur le développement d'une pensée réflexive dans la formation à l'enseignement des mathématiques à l'aide d'approches philosophiques. Ses intérêts de recherche se concentrent aussi sur la situation des femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques), l'orthodidactique des mathématiques et la supervision de stages en enseignement. Elle occupe actuellement le poste de secrétaire à l'Association de la francophonie à propos des femmes en STIM.

## **Sarmiento Blanco, Paul**

[psarmiento@uho.edu.cu](mailto:psarmiento@uho.edu.cu)

**Paul Sarmiento Blanco** est diplômé en éducation, spécialisé en marxisme et histoire, et détenteur d'un master en histoire et culture à Cuba. Il est aussi détenteur d'un doctorat en sciences historiques. Il est professeur et directeur du Centre d'études sur la culture et l'identité à l'Université de Holguín (Cuba). Il a publié plusieurs articles dans des revues spécialisées. Il est spécialiste de la pensée cubaine, de la diplomatie et des études féminines.

## **Simard, Anthony**

[Anthony.Simard@uqtr.ca](mailto:Anthony.Simard@uqtr.ca)

**Anthony Simard** enseigne les mathématiques au secondaire depuis 2017. Titulaire d'une maîtrise en didactique des mathématiques, il a également travaillé à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) comme chargé de cours de 2021 à 2023 et auxiliaire de recherche depuis. Depuis 2014, il s'est impliqué dans divers projets de recherche, s'intéressant ainsi à la géométrie, aux stages en enseignement et aux approches innovantes en éducation.

## **Simard, Lynda T.**

[lyndat.simard@cslsj.qc.ca](mailto:lyndat.simard@cslsj.qc.ca)

**Lynda T. Simard** possède plus de 32 années d'expérience en éducation au Canada. Elle a assuré un large éventail de projets pédagogiques sur le terrain et piloté de nombreux changements liés aux pratiques éducatives innovantes et à la gestion. Elle a participé au renforcement des capacités dans plusieurs systèmes scolaires à l'étranger. Elle a accompagné la mise en place des changements structurels et pédagogiques liés à la réforme des programmes scolaires du secondaire au Québec.

## **Sorin, Noëlle**

[Noelle.Sorin@uqtr.ca](mailto:Noelle.Sorin@uqtr.ca)

**Noëlle Sorin** a été pendant de nombreuses années professeure d'université en éducation et plus précisément, en formation à l'enseignement pour le primaire et le secondaire. Sa spécialité était la didactique du français, c'est-à-dire les théories et les méthodes d'enseignement du français qu'elle dispensait à de futurs enseignants et enseignantes. Cette passion pour la langue française l'a tout naturellement amenée à s'intéresser tout d'abord à la féminisation des textes et des discours, puis au langage inclusif.

## **Sugimoto, Cassidy R.**

[sugimoto@gatech.edu](mailto:sugimoto@gatech.edu)

**Cassidy R. Sugimoto** est professeure titulaire et directrice de la School of Public Policy du Georgia Institute of Technology. Ses recherches examinent les moyens formels et informels par lesquels la connaissance est produite, diffusée et utilisée, en mettant l'accent sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion. Cassidy R. Sugimoto a été directrice de programme pour le programme de politique scientifique et d'innovation de la National Science Foundation de 2018 à 2020. Elle est titulaire d'un baccalauréat en performance musicale, d'une maîtrise en sciences de l'information et d'un doctorat en sciences de l'information et de la bibliothèque, tous trois de l'Université de North Carolina à Chapel Hill.

## **Tamayo Serrano, Yenicey**

[ytamayo@uho.edu.cu](mailto:ytamayo@uho.edu.cu)

**Yenicey Tamayo Serrano** est diplômée en histoire de l'Université d'Oriente (2000) (Cuba). Elle est détentrice d'un master en histoire et culture de l'Université de Holguín (2010) (Cuba). Elle est professeure agrégée au Département d'histoire de l'Université de Holguín. Ses recherches portent sur les questions relatives aux femmes et à la pensée cubaine.

## **Torralbas Fernández, Aida Teresa**

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

**Aida Teresa Torralbas Fernández** est diplômée en psychologie de l'Université Martha Abreu (1997) (Cuba). Elle est détentrice d'un master en psychologie clinique (2010) et d'un master en études de genre (2014) de l'Université de La Havane. Elle a suivi des cours en sexualité, gériatrie et bioneuroémotion à la Faculté des sciences médicales. Elle est professeure agrégée au Département de psychologie de l'Université de Holguín. Elle travaille actuellement dans la formation en psychologie et sur la violence à l'égard des femmes.

## **Torres Serrano, Rebeca**

[rserrano@uho.edu.cu](mailto:rserrano@uho.edu.cu) / [beckytas91@gmail.com](mailto:beckytas91@gmail.com)

**Rebeca Torres Serrano**, détentrice d'un doctorat en sciences pédagogiques, est professeure adjointe au Département d'anglais de l'Université de Holguín (Cuba). Elle s'intéresse à la traductologie, au multilinguisme et aux études interculturelles, au développement des compétences professionnelles et aux études de genre. Elle est membre de la Chaire d'études canadiennes de l'Université de Holguín. Depuis 2021, elle travaille au développement de la francophonie par le biais de diverses actions de collaboration internationale. Elle a coordonné la traduction des livres *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes* (Éditions JFD, 2022) et *Manifeste à propos des femmes en STIM* (Éditions JFD, 2022).

## **Vincent-Lamarre, Philippe**

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

**Philippe Vincent-Lamarre** a effectué un stage postdoctoral à l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'Université de Montréal, et est titulaire d'un doctorat en psychologie expérimentale de l'Université d'Ottawa. Son expertise se situe en analyse bibliométrique de communications scientifiques. Ses recherches ont porté sur les revues prédatrices, la pertinence des autocitations et sur la productivité des chercheuses durant la pandémie.

## **Yagoubi, Amina**

[Amina.Yagoubi@teluq.ca](mailto:Amina.Yagoubi@teluq.ca)

Titulaire d'un doctorat en sociologie, **Amina Yagoubi** a construit sa carrière en se consacrant à la recherche en sciences humaines, sociologie et management, particulièrement dans les domaines de l'innovation et de la technologie, et une spécialité en fracture numérique chez les jeunes. Une de ses contributions réside dans la création du modèle EL'TECH visant à promouvoir l'équité numérique. Passionnée par la promotion de l'égalité et de l'inclusion des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), elle se distingue par son intérêt marqué pour l'intégration de la créativité et des arts dans l'éducation, soit les STIAM.

# Références bibliographiques

- Abad, I. (2017). En Cuba, la mayoría de mujeres cuentapropistas no son dueñas de sus negocios. *Pikara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2017/09/cuba-empleo-mujeres/>
- Ada Lovelace. (2024, 5 janvier). Dans *Wikipedia*. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Ada\\_Lovelace](https://fr.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace)
- Aja Díaz, A., Cervera, J. A., Fernández, C. M. et Rodríguez Soriano, M. O. (2022). Las migraciones internacionales y la emigración cubana. *Cuadernos de Nuestra América*, Centro de Estudios Demográficos, Universidad de la Habana, (02), 6. <http://cna.cipi.cu/cna/article/view/64>
- Albe, V. (2009). *Enseigner des controverses*. Presses universitaires de Rennes.
- Allemand, I. et Brullebaut, B. (2014). Le capital humain des femmes récemment nommées dans les conseils d'administration des sociétés françaises cotées à Paris. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 18(3), 20–31. <https://www.erudit.org/fr/revues/mi/2014-v18-n3-mi01410/1025087ar/>
- Alloprof. (s. d.). *Le mythe*. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/francais/le-mythe-f1070>
- Almaguer Rondón, M. et López Lara, E. L. (2021). Relaciones de género desiguales en el sector cuentapropista. *Retos*, 15, suppl. 1, 69-96. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552021000300069](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000300069)
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. et Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (Nº. w26947). National Bureau of Economic Research.
- Alpheratz. (s. d.). *Présentation*. <https://www.alpheratz.fr>
- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C. et Hasna, Z. (2020, 2 mai). Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists. *VOX CEPR Policy*. <https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists>
- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C. et Hasna, Z. (2020, 2 mai). *Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists*. *VOX CEPR Policy*. <https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists>

- Anker, R. (1997). Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence. *Revue internationale du travail*, 136(3), 343-370.
- Applebaum, S. H., D'antico, V. et Daoussis, C. (2019). *Women as Leaders The More Things Change, the More It's the Same Thing*. [https://www.researchgate.net/publication/354376665\\_Women\\_as\\_Leaders\\_The\\_More\\_Things\\_Change\\_the\\_More\\_It's\\_the\\_Same\\_Thing](https://www.researchgate.net/publication/354376665_Women_as_Leaders_The_More_Things_Change_the_More_It's_the_Same_Thing)
- Arseneau, I., Groleau, A. et Pouliot, C. (2023). Éduquer en temps de crise : principes pour une éducation aux changements climatiques critique, politique et transformatrice. *Spectre*, 53(1), 11-14.
- Artola, J. (2007). Tráfico de personas : cruce de fronteras, documentos de identidad y principales rutas. Organización Internacional para las migraciones (OIM). [https://www.researchgate.net/publication/339927228\\_Perspectivas\\_del\\_trafico\\_de\\_personas\\_en\\_Mexico\\_un\\_analisis\\_de\\_las\\_entidades\\_federativas](https://www.researchgate.net/publication/339927228_Perspectivas_del_trafico_de_personas_en_Mexico_un_analisis_de_las_entidades_federativas)
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019). Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, (5).
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université. (ACPPU). (2019). *L'effet Matilda*. <https://www.caut.ca/fr/bulletin/2019/02/leffet-matilda>
- ATF. Action travail des femmes. (2019). *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes. MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*. Rapport synthèse. [https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese\\_recherche.pdf](https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese_recherche.pdf)
- Auray, N. (2002). Sociabilité informatique et différence sexuelle. Dans D. Chabaud-Rychter et D. Gardey (dir.), *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques* (p. 123-148). Éditions des archives contemporaines.
- Azariz, A. (2019). La femme qui a inventé le WiFi. TELQUEL. [https://telquel.ma/2019/06/04/la-femme-qui-a-invente-le-wifi\\_1640691](https://telquel.ma/2019/06/04/la-femme-qui-a-invente-le-wifi_1640691)
- B.-Dandurand, R. (1981). Famille du capitalisme et production des êtres humains. *Sociologie et sociétés*, 13(2), 95-112. <https://doi.org/10.7202/001167ar>
- Baillargeon, D., Brun, J. et Lebel, E. (2017). « J'vois pas pourquoi j'traînerais pas » : le travail salarié des femmes mariées à l'émission télévisée *Femme d'aujourd'hui* (Société Radio-Canada, 1965-1982), *Recherches féministes*, 30(2), 39-57.
- Barma, S. et Guilbert, L. (2006). Différentes visions de la culture scientifique et technologique : défis et contraintes pour les enseignants. Dans A. Hasni, Y. Lenoir et L. Lebeaume (dir.), *La formation à l'enseignement des sciences et des technologies au secondaire dans le contexte des réformes par compétences* (p. 11-39). Presses de l'Université du Québec.
- Barthou, E., Bruna, Y. et Lujan, E. (2023). Télétravailleuse, mère « enseignante » et femme : l'équation impossible? L'intensification de la charge mentale des mères télétravailleuses en période de confinement. *SociologieS*. <http://journals.openedition.org/sociologies/20800>

## Références bibliographiques

- Battagliola F., Brown E. et Jaspard, M. (1997). Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe. *Sociétés contemporaines*, (25), 85-103.
- Bélangier, M. (2020). *L'émission Femme d'aujourd'hui (1965-1982) : Travailler pour s'émanciper ?* <http://www.orfq.inrs.ca/lemission-femme-daujourd'hui-1965-1982-travailler-pour-semanciper/>
- Belghiti-Mahut, S., Lafont, A.-L., Rodhain, A et Rodhain, F. (2016). Devenir une femme leader : quand des femmes au sommet se racontent. Dans F. Noguera et J.-M. Plane (dir.), *Le leadership. Recherches et pratiques* (ch. 4, p. 77-86). Éditions Vuibert.
- Belkhdja, M. (2007). *La visualisation en géométrie dans trois et deux dimensions en tant que compétence à développer à l'école* [thèse de doctorat]. Université Laval. CorpusUL.
- Bencze, L. et Carter, L. (2011). Globalizing students acting for the common good. *Journal of Research in Science Teaching*, 48(6), 648-669. <https://doi.org/10.1002/tea.20419>
- Bennett, J. (2015). How Not to Be 'Maninterrupted' in Meetings. *Time*. <https://time.com/3666135/sheryl-sandberg-talking-while-female-man interruptions/>
- Bérubé, F., Bourassa-Dansereau, C., Frozzini, J., Gélinas-Proulx, A. et Rugira, J.-M. (2018). *Les étudiants internationaux dans le réseau des universités du Québec : pour une meilleure connaissance des interactions en contexte interculturel* [rapport de recherche]. Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).
- Bérubé, F., Bourassa-Dansereau, C., Frozzini, J., Gélinas-Proulx, A. et Rugira, J.-M. (2021). *Les étudiant-es internationaux-ales dans le réseau des universités du Québec : pour une meilleure connaissance des interactions en contexte interculturel : rapport de recherche*. UQTR, UQO, UQAR, UQAC et UQÀM. <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/7827/>
- 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?>
- Bolívar, A. (2019). Una introducción al análisis crítico del 'lenguaje inclusivo'. *Literatura y Lingüística*, 40, 355-375. [https://www.researchgate.net/publication/337409651\\_Una\\_introduccion\\_al\\_analisis\\_critico\\_del\\_%27lenguaje\\_inclusivo%27](https://www.researchgate.net/publication/337409651_Una_introduccion_al_analisis_critico_del_%27lenguaje_inclusivo%27)
- Bombino, Y., Anaya, B., Echevarría, D. et García, M. (2020). *Condición y posición de las mujeres rurales*. Biblioteca Virtual CLACSO. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar>
- Bosquet, C., Combes, P.-P. et García-Peñalosa, C. (2014). Le monde universitaire, un laboratoire d'analyse des différences d'avancement de carrière des hommes et des femmes. *Regards croisés sur l'économie*, 2(15), 158-165.
- Boukar, H. et Habiba Mal, I. (2020). Les obstacles à l'exercice du leadership féminin au sein de l'Université. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 3, 2.
- Bourdelloie, H. (2012). L'appropriation des dispositifs d'écriture numérique : translatéarité et capitaux culturel et social. *Études de communication*, 38, 23-36.

- Bourdieu, P. (1996). *L'école conservatrice : Les inégalités devant l'école et devant la culture*. (325-347). Revue française de sociologie.
- Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1970). *La Reproduction : Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Éditions de Minuit.
- Bousquet, A. (2015). De l'EMI à la translittératie : sortir de notre littératie? Dans *Doc pour Docs*, 17 juin. <http://docpourdocs.fr/spip.php?article563>
- Brisebois, M. (2017). L'enseignement ménager au Québec : entre « mystique » féminine et professionnalisation, 1930-1960. *Recherches féministes*, 30(2), 17-37.
- Broche-Pérez, Y., Fernández-Fleites, Z. Jiménez-Puig, E. Fernández-Castillo, B. et Rodríguez-Martin, C. (2022). Gender and Fear of COVID-19 in a Cuban Population Sample. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(1), 83-91.
- Brotcorne, P., Mertens, L. et Valenduc, G. (2009). *Les jeunes off-line et la fracture numérique : les risques d'inégalité dans la génération des « natifs numériques »*. SPP Intégration sociale.
- Brunelle, C. et Verge, P. (2003). L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association; un pari constitutionnel perdu? *Revue du Barreau canadien*, 82(3), 711-755.
- Bruyère, M.-H., Potvin, P. et Hasni, A. (2014). L'intérêt des filles pour les sciences et les technologies à l'école primaire et secondaire : tirer profit de la recherche. 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. 7-22). Presses de l'Université du Québec.
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. et Ye, H. Y. T. (2020). COVID-19 and Remote Work : An Early Look at US Data. National Bureau of Economic Research. [https://john-joseph-horton.com/papers/remote\\_work.pdf](https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf)
- Bustreel, A. (1995). L'approche économique de la division sexuelle du travail. *Les cahiers du MAGE*, (3-4), 125-142.
- Calandrelli, E. (2017). *Ada Lace, on the Case*. Simon et Schuster Books. <https://www.simonandschuster.com/books/Ada-Lace-on-the-Case/Emily-Calandrelli/An-Ada-Lace-Adventure/9781481485982>
- Calcerrada Gutiérrez, M. et Rojas, M. (2022). Cultural violence in youth? Dans R. N. Gioioso, Z. L. Velázquez Martínez et C. M. Osorio García, Youth and Development in Cuba (p. 45-65). Springer Nature, Palgrave MacMillan. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-90866-9&ved=2ahUKewi4qLb5qd7-AhWSF1kFHW/WIBuUQFnoECA8QAQ&usq=AOvVaw1UIQRCPyCsb4KjIhqpefCj>
- Calcerrada Gutiérrez, M., Suarez Arias, N. et Garcia Cobas, J. M. (2022). Educación Superior en Cuba. Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : Experiencias cubanas y quebequenses*. Éditions JFD.

- Calcerrada-Gutiérrez, M., Pita-Simon, M. et Oliver-Castillo, G. E. (2022). Efectos psicosociales del Covid-19 : desafíos para la equidad social. Excedinter. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 2(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9250546>
- CAPRES. (2019). *Étudiants internationaux en enseignement supérieur*. Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (ORES). <https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-internationaux-en-enseignement-superieur/>
- Caranci, B., Judge, K. et Kobelak, O. (2017). *Women and STEM : Bridging the Divide*. TD Economics. <https://economics.td.com/women-and-stem-bridging-divide>
- Carette, J. (2000). Les dangers d'un refus des conflits intergénérationnels. *Nouvelles pratiques sociales*, 13(2), 41–49. <https://doi.org/10.7202/000810ar>
- Carrasco, A. (2021). Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino. *Revista Mexicana de Investigaciones educativas (RMIE)*, 26(90), 887-910. <https://uchile.cl/publicaciones/175745/una-aproximacion-a-la-caracterizacion-del-liderazgo-femenino>
- Castanedo Abay, A. (2019). *Manual de Mediación, gestión y solución de conflictos. Doctrina y Práctica*. Ediciones ONBC.
- Castro Gómez, S. (2007). Michael Foucault y la colonialidad de poder. *Tabula Rasa*, núm. 6, enero-junio, 153-172. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia.
- Castro, Y. (2021). La otra cara de la dependencia : la protección a los cuidadores familiares. *Periódico Granma Digital*. 6 de enero, 2021.
- Centeno, J., Langlois, L. et Lapointe, C. (2013). Le leadership des femmes et des hommes : plutôt violet que rose ou bleu. *Recherches féministes*, 26(1), 69-87. <https://www.erudit.org/ft/revues/rf/2013-v26-n1-rf0700/1016897ar/>
- CEPALC. (2011). Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. El salto de la autonomía. De los márgenes al centro. Informe anual 2011 del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (LC/W436), Santiago.
- Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2022). *Rapport statistique. Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2021*. <https://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- Champoux-Paillé, L. (2020, 26 septembre). Relancer l'économie dans une perspective paritaire. *La Presse*. [https://plus.lapresse.ca/screens/3e0fa82d-dd4-4e2e-9693-87498fc98220\\_7C\\_0.html](https://plus.lapresse.ca/screens/3e0fa82d-dd4-4e2e-9693-87498fc98220_7C_0.html)
- Champoux-Paillé, L., Croteau, A.-M. et Applebaum, S. H. (2020, 16 novembre). Le mythe du leadership féminin. *The Conversation*. <https://theconversation.com/le-mythe-du-leadership-feminin-149113>
- Chartrand, S. (2011). *Grammaire pédagogique du français d'aujourd'hui* (2<sup>e</sup> éd.). Chenelière Éducation.

- Chicha, M. T. et Charest, É. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM). <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/23564/PAE%20Chicha%20et%20Charest%2030%20avril%202013.pdf?sequence=1>
- Chin, J. (1990). Current and future dimensions of the HIV/AIDS pandemic in women and children. *The Lancet*, 336(8709), 221-224.
- Cifuentes, P. (2021). *Participación de la mujer en las rectorías de las universidades latinoamericanas*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32174/2/BCN\\_participacion\\_mujer\\_rectorias\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32174/2/BCN_participacion_mujer_rectorias_FINAL.pdf)
- Clisson, M. (2023). *Sexisme dans les milieux d'études et de travail*. Dans L. Lafortune, V. Paez Perez, M.-C. Guillot, M. Calcerrada, M. Clisson, L. Gongora, N. Sorin, Y. Cruz, E. Páez Concepción. E et Medina, R. (2024). Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec : Réflexions collectives vers des changements. (p. 246-250). Éditions JFD.
- Código de las Familias. (2022). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, (99).
- COLab Innovation sociale et culture numérique. (2020). *Recension des écrits sur la sous-représentation des femmes/filles dans l'entrepreneuriat féminin et dans les domaines des STIM* [document inédit].
- Collet, I. (2019). *Les oubliées du numérique. L'absence des femmes dans le monde digital n'est pas une fatalité*. Le Passeur.
- Collins, P. (1990). *Black Feminist Thought, Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Unwin Hyman.
- Collins, P. H. et Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity.
- Conseil du statut de la femme. (2010). *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin*. Rédaction de Francine Décarries et de Marie Mathieu. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume-de-letude-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf>
- Conseil du statut de la femme. (2021). *La valeur du travail du care sous la loupe de la pandémie*. Gouvernement du Québec. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/la-valeur-du-travail-du-care-sous-la-loupe-de-la-pandemie/>
- Constitución de la República de Cuba. (2019). *Gaceta oficial de la República de Cuba*. Ministerio de Justicia 28 (Gaceta Oficial de Cuba 2019-406-EX5).
- Cox, R. et Brodeur, C. (2020). La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail : l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu? (Reforming the Provisions on Psychological Harassment in the Act Respecting Labour Standards : Will the Call for Greater Gender Sensitivity be Heard?). *Ottawa Law Review*, 51(1). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3551942](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3551942)

- Cruz Palacio, Y. (2022). Femmes cadres cubaines : points de vue sur l'identité professionnelle selon une perspective genrée. Dans L. Lafortune, V. Páez 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.
- Cruz Palacios, Y. (2022). Mujer dirigente en Cuba. Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p. 35-59). Éditions JFD.
- Cuba. Ministerio de Salud Pública. Anuario estadístico de Cuba. La Habana : MINSAP ; 2017. <http://files.sld.cu/dne/files/2018/04/Anuario-Electronico-Espa%C3%B1ol-2017-ed-2018.pdf>
- Cubadebate. (2022). Conoce a los científicos detrás de la hazaña. <http://interactivos.cubadebate.cu/cientificos/>
- Damboise, C. (2019). *Utilisation de la géométrie dynamique avec de futurs enseignants de mathématiques au secondaire pour repenser le développement du raisonnement* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus UdeM. <http://hdl.handle.net/1866/23556>
- Daniel, M.-F. (2005). *Pour l'apprentissage d'une pensée critique au primaire*. Presses de l'Université du Québec.
- Daniel, M.-F., Lafortune, L., Pallascio, R. et Sykes, P. (1996). *Philosopher sur les mathématiques et les sciences*. Le Loup de gouttière.
- Daskal, L. (2016, 28 mars). *100 Answers to the Question : What is leadership?* Inc com. <https://www.inc.com/lolly-daskal/100-answers-to-the-question-what-is-leadership.html>
- Davis, K. et Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano*. McGraw-Hill.
- De Bono, E. (2017). *Les six chapeaux de la réflexion. La méthode de référence mondiale*. Eyrolles.
- De Sousa Santos, B. (2022). *Poscolonialismo, decolonialidad y Epistemologías del Sur*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO; Coímbra : Centro de Estudios Sociales – CES.
- Decreto Presidencial 198/2021 (GOC-2021-215-EX14). (2021). Gaceta Oficial de la República de Cuba. Ministerio de Justicia ISSN 1682-7511. Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021. Presidente de la República. <https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=+++Decreto+Presidencial+198+de+8+de+marzo+de+2021+Programa+de+Adelanto+de+las+Mujeres>
- Decreto Presidencial 198/2021. (2021). GOC-2021-215-EX14. Ministerio de Justicia. ISSN 1682-7511. Gaceta Oficial N°. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021. La Habana.
- Delvaux, M. (2019). *Le boys club*. Les éditions du remue-ménage.
- Derecskei, A. (2016). How do leadership styles influence the creativity of employees? *Society and Economy*, 38(1), 103-118. <https://doi.org/10.1556/204.2016.38.1.7>

- Derrick, G. E., Chen, P. Y., van Leeuwen, T., Larivière, V. et Sugimoto, C. R. (2022). The relationship between parenting engagement and academic performance. *Scientific Reports*, 12(1), 22300.
- Deschênes, C. (2002). Les femmes, la science, l'ingénierie et la technologie. *Recherches féministes*, 15(1), 1-6.
- Deschênes, C. (2022). Pionnière en génie : regard sur une carrière remplie de défis. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles. Expériences cubaines et canadiennes* (p. 242-259). Éditions JFD.
- Desvaux, G., Devillard, S., de Zelicourt, A., Kossoff, C., Labaye, E. et Sancier-Sultan, S. (2017, 4 octobre). *Women Matter : Ten years of insights on gender diversity*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>
- Detheux-Jehin, M. et Chenu, F. (2000). Comment évaluer le raisonnement géométrique? *Cahiers du Service de Pédagogie expérimentale-Université de Liège*, 3(4), 67.
- Devillard, S., Vogel, T., Pickersgill, A., Madgavkar, A., Nowski, T., Krishnan, M., Pan, T. et Kechrid, D. (2017). *The power of parity : advancing women's equality in Canada*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada>
- Díaz, T. (2018). *Femme-savoir-féminisme*. Édition de Sciences Sociales.
- Duehr, E. E. et Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers : Are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology*, 59(4), 815-846.
- Dumont Lagacé, É. (2021). Les pionnières perpétuelles. *Revue l'Esprit libre*. <https://revuelespritlibre.org/les-pionnieres-perpetuelles>
- Dupray, D. et Épiphane, D. (2020). *Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir*. Céreq. <https://shs.hal.science/halshs-02519126/>
- Duru-Bellat, M. (2010). Ce que la mixité fait aux élèves. *Revue de l'OFCE*, 114, 197-212. <https://doi.org/10.3917/reof.114.0197>
- Eagly, A. et Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Social Issues*, 57(4), 781-797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. et Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles : a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.
- Eagly, A., Johannesen-Schmidt, M. C. et Van Engen, M. (2003). Transformational, Transactional and Laissez-Faire Leadership Styles : A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- El Habib, A. (2015). Développement de la visualisation mathématique chez les élèves du secondaire : proposition d'une stratégie de visualisation géométrique. *Matematika Didaktika aux CRMEF*, 1, 34-53.

## Références bibliographiques

- Espina, I. L. (2014). ¿Se narra con enfoque de género? *Sexología y Sociedad*, 16(45). Editorial de Ciencias Médicas. <https://revsexologiaysociedad.sld.cu>
- Fanon, F. (2010). *Piel negra, máscaras blancas*. Akal.
- Femmes et Sciences Association. (2017). *40 Femmes scientifiques remarquables du XVIII<sup>e</sup> siècle à nos jours*. <https://oscahr.unistra.fr/diaporamas/40-femmes-scientifiques-remarquables-du-xviii-e-si%C3%A8cles-%C3%A0-nos-jours>
- Feral-Pierssens, A. L., Avondo, A., Apard, M., Monguillet, J., Gonot, A., De Stefano, C., Beggaz, Y., Aguadish, E., Akodad, H., Hilaire-Schneider, C., Deltour, S. et Lapostolle, F. (2021). Parité de genre dans les publications scientifiques françaises : le plafond de verre. *L'Encéphale*, 47(3), 280-284.
- Fernández, L. (2010). *Género y vínculos amorosos*. [conferencia] Maestría en Estudios de Género III Edición. Holguín. Cuba.
- Fisher, H. (2000). *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Taurus.
- Flaherty, C. (2020, 21 avril). *No Room of One's Own*. Inside Higher. <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>
- Foucault, M. (2006). *Genealogía del racismo*. Colección Caronte Ensayos. La Plata : Altamira.
- Frederickson, M. (2020, 5 mai). *COVID-19's gendered impact on academic productivity*. GitHub. <https://github.com/drfrfeder/pandemic-pub-bias>
- Frenkel, K. (1990). Women and Computing. *Communications of the ACM*, 33(11), 34-46.
- Front commun intersyndical de 1972. (2023, 8 décembre). Dans *Wikipedia*. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Front\\_commun\\_intersyndical\\_de\\_1972](https://fr.wikipedia.org/wiki/Front_commun_intersyndical_de_1972)
- Fullan, M. (2023). *The Principal 2.0 : Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.
- Fundora, G. (2021). Configuración de políticas locales de equidad en la actualización del modelo de desarrollo cubano. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 11(1).
- Fundora, G., Caram, T., Zabala, M. C. et Díaz, E. (2019). La transversalidad del enfoque de equidad en la Educación Superior, la experiencia de la política institucional de FLACSO-Cuba. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2).
- Gagné, D. (2019). Femmes « opérateur » 30 ans ont passés : quelles distances parcourues? *Le cas du secteur de la pétrochimie, du raffinage et du Gaz au Québec, ICHEC-Gestion 2000*, 36(1), 79-111.
- Gagné, D. (2021). Quelle place pour les femmes au sein du mouvement syndical, universitaire ou non? *Numéro spécial 50<sup>e</sup> du SPPUQTR*.
- Gagné, D. (2022). De femmes « opérateurs » à technicienne en pétrochimie : qu'est-ce qui achoppe? Dans C. Beaudry et M. Gagnon (dir), *Diversité en milieu de travail : de l'exclusion à l'inclusion* (p. 85-108). Éditions JFD.

- Gagné, D. et Bellemare, K. (2021). *Projet jeunesse malgache compétente au travail (JMCT) Volet égalité femmes et hommes (ÉFH)*. Activité 1121. Rapport de recherche (publication restreinte).
- Gagnon, M.-J. (1974). Les femmes dans le mouvement syndical québécois. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 17-36. <https://doi.org/10.7202/001271ar>
- Gal, H. et Linchevski, L. (2010). To see or not to see : analyzing difficulties in geometry from the perspective of visual perception. *Educational studies in mathematics*, 74(2), 163-183.
- Galletti, H. (2022) *Género, multidisciplina, interdisciplina y transdisciplina. Herramientas teórico-prácticas para abordar las violencias por razones de género en los equipos técnicos interdisciplinarios y peritos con incumbencias en la materia*. (11-17). Instituto de Estudios Judiciales de la Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires.
- Garbos (2018). 20 negocios exitosos guiados por una mujer. *Garbos*. <http://mujeres.redsem-lac-cuba.net/20-negocios-exitosos-guiados-por-una-mujer/>
- García Meseguer, A. (1976). Sexismo y lenguaje. *Cambio*, 16, 260.
- Gaussel, M. (2016). L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. *Dossier de veille de l'IFÉ*, 112, 1-32. L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. [hypotheses.org](http://hypotheses.org)
- Gillard, H., Howcroft, D., Mitev, N. et Richardson, H. (2008). Missing women : Gender, ICTs, and the shaping of the global economy. *Information technology for development*, 14(4), 262-279.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo : conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-67. <http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernoshispanoamericanospsicologia/volumen2numero2/articulo5.pdf>
- Gómez, N. (2019). La perspectiva de género en la enseñanza aprendizaje de la historia de Cuba. *Rev. Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/index.html>
- Góngora Cruz, L. et Márquez Montoya, B. (2022). Mujeres y trabajo en Cuba. Visión desde experiencias personales. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p. 199-217). Éditions JFD.
- González Ferrer, Y. et Pérez Gutiérrez, I. (2021). *Guía teórico-práctica de aplicación de la perspectiva de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico*. UNIJURIS. <https://cuba.unfpa.org/es/publicaciones/gu%C3%ADa-te%C3%B3rico-pr%C3%A1ctica-de-aplicaci%C3%B3n-del-enfoque-de-g%C3%A9nero-y-prevenci%C3%B3n-de-la-violencia>
- González, L. (1988). *The Black Diaspora Feminism*. Edilza Sotero. [https://www.academia.edu/43581406/Americanidad\\_The\\_Black\\_Diaspora\\_Feminism\\_of\\_L%C3%A9lia\\_Gonzalez](https://www.academia.edu/43581406/Americanidad_The_Black_Diaspora_Feminism_of_L%C3%A9lia_Gonzalez)

- Grekou, D., Li, J. et Liu, H. (2018). Entreprises appartenant à des femmes au Canada. Aperçus économiques. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11-626-X>
- Grenier, C. (2017, 14 juin). Avant le plafond de verre, le plancher collant freine la carrière des femmes. JOBTIC.CH. <https://jobtic.ch/fr/magazine/article/1598>
- Grosfoguel, R. (2012). El concepto de “racismo” en Michel Foucault y Frantz Fanon : ¿teorizar desde la zona del ser o desde la zona delFF no-ser? *Tabula Rasa*, núm. 16, enero-junio, 79-102. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia.
- Guevara, E. et García, A. E. (2010). Ordre de genre et parcours scolaire des femmes étudiantes en sciences exactes et naturelles. *Investigación y Ciencia, Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 18(46), 11-17.
- Guillot, M.-C. (2022). 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.
- Guillot, M.-C. (2024). Leadership des femmes dans le monde universitaire : satisfactions et embûches. Dans L. Lafortune, V. Paez Perez, M.-C. Guillot et al., (dir.), *Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec : Réflexions collectives vers des changements* (p. 34-42). Éditions JFD.
- Guimond, S. et Roussel, L. (2001). Bragging about one's school grades : Gender stereotyping and students' perception of their abilities in science, mathematics, and language. *Social Psychology of Education*, 4, 275–293.
- Hafkin, N. J. et Taggart, N. (2001). *Gender, information technology, and developing countries : An analytic study*. Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, United States Agency for International Development.
- Hallée, Y., Parent-Lamarche, A., Gauthier, C.-A., Lapierre, J., Ekani-Onambélé, Y., Côté, F., Crépin, E., Alexandre, M. et Bemba Gnoungou, J.-C. (2023). *Pour la valorisation des emplois à prédominance féminine*. Rapport de recherche. Gouvernement du Québec.
- Halpern, D. F. (2000). *Sex differences in cognitive abilities* (3<sup>e</sup> éd.). Psychology Press.
- Hargittai, E. (2002). Second-order digital divide : differences in people's online skills. *First Monday*, 7(4), 1-19.
- Harris, L. H., Silverman, N. S. et Marshall, M. F. (2016). The paradigm of the paradox : women, pregnant women, and the unequal burdens of the Zika virus pandemic. *The American Journal of Bioethics*, 16(5), 1-4.
- Hasni, A. et Potvin, P. (2015). *L'intérêt pour les sciences et la technologie à l'école : résultats d'une enquête auprès d'élèves du primaire et du secondaire au Québec*. Chaire de recherche sur l'intérêt des jeunes à l'égard des sciences et de la technologie. [https://www.usherbrooke.ca/creas/fileadmin/sites/creas/documents/Publications/Productions\\_internes/Hasni-Potvin-Rapport-CRIJEST-2015-VF.pdf](https://www.usherbrooke.ca/creas/fileadmin/sites/creas/documents/Publications/Productions_internes/Hasni-Potvin-Rapport-CRIJEST-2015-VF.pdf)

- Heredia, A. (2023). Beyond Roots (entrevista). *Bohemia Magazine*, enero 28. <https://bohemia.cu/adriana-heredia-beyond-roots-es-un-proyecto-que-esta-en-constante-evolucion-y-crecimiento/>
- Héritier, F. (2019). *Hommes, femmes : la construction de la différence*. Éditions Le Pommier.
- Hessi, H. (2023, 14 janvier). Le wokisme ne peut faire fi du pluralisme critique. *Le Devoir*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/egalite/RA-Rapport-valorisation-emplois-feminins-2023.pdf>
- Honey, M., Moeller, B., Brunner, C., Bennett, D., Clements, P. et Hawkins, J. (1991). Girls and Design : Exploring the Question Technological Imagination. *Transformations : The Journal of Inclusive Scholarship and Pedagogy*, 2(2), 77-90.
- Hooks, B. (1989). *Talking Back : Thinking Feminist, Thinking Black*. South End Press. <https://www.latimes.com/archives/la-xpm-2008-apr-13-op-solnit13-story.html>
- Ibanescu, M. et Marchand, R. (2017). *Un regard sur l'entrepreneuriat féminin. Indice entrepreneurial québécois 2017*. Réseau M de la Fondation de l'entrepreneuriat. [https://www.reseauum.com/documents/20182/64353/Rapport\\_IEQ2017\\_final\\_171030.pdf](https://www.reseauum.com/documents/20182/64353/Rapport_IEQ2017_final_171030.pdf)
- IESALC-UNESCO. (2020). *¿Dónde están las rectoras universitarias en América Latina?* <http://bcn.cl/2ehb7>
- Ingenieurs Canada (s. d.). *Changer la culture des employeurs d'ingénieurs*. <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/diversity/Changer-la-culture-des-employeurs-d%27ingenieurs.pdf>
- ISQ. Institut de la statistique du Québec. (2022) *Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : comment la situation a-t-elle évolué depuis 1998?* Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiquer/ecart-remuneration-entre-femmes-hommes-comment-situation-evolue-depuis-1998>
- Jabardo, M. (dir.). (2012). *Feminismos negros una antología*. Traficante de sueño. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Feminismos%20negros-TdS.pdf>
- Jiménez, C. L. (2016). *Liderazgo Femenino en la Gestión de la Educación Superior : entre limitaciones, exclusiones y rechazos, un estudio con perspectiva de género*. <http://jornadascinig.fahce.unlp.edu.ar/iv-2016>
- Kadulua, D. N. (2022). El cabello de las mujeres negras, fuente de discriminación laboral. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p. 107-119). Éditions JFD.
- Kalinowasky, S. et Sarlo, B. (2019). *La lengua en disputa. Un debate sobre lenguaje inclusivo*. Ediciones Godot.
- Kaufman, A. et Colyar, J. (2022). *Écart entre les sexes parmi le corps professoral dans les universités canadiennes*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

- Kessler, M.-C. (2003). Les femmes dans la haute fonction publique. *La Revue Administrative*, 56(331), 71–86. <http://www.jstor.org/stable/40774718>
- Kling, R. (1998). *Technological and social access on computing, information and communication technologies*. White paper for Presidential Advisory Committee on High Performance Computing and Communication, Information Technology, and the Next Generation Internet.
- Lafortune, L. (1990). *Démythification de la mathématique, matériel didactique : opération boules à mythes*. Ministère de l'Éducation du Québec.
- Lafortune, L. (1992). *Dimension affective en mathématiques*. Modulo. Prix du Ministre.
- Lafortune, L. (1992). *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 inédite]. Université du Québec à Montréal.
- Lafortune, L. (1993). Mathématiques et affectivité : anxiété et confiance en soi dans l'apprentissage des mathématiques. *Actes du colloque Élèves, école et société : pour une approche interdisciplinaire de l'apprentissage*, 57-62.
- Lafortune, L. (1994). La recherche qualitative pour éviter les mathématiques? Dans C. Solar et L. Lafortune (dir.), *Des mathématiques autrement*. Remue-Ménage. <https://www.editions-rm.ca/livres/des-mathematiques-autrement/>
- Lafortune, L. (1997). *Dimension affective en mathématiques*. De Boeck. [https://www.librest.com/livres/dimension-affective-en-mathematiques-louise-lafortune\\_0-929006\\_9782804124830.html?alert\\_product\\_available=1](https://www.librest.com/livres/dimension-affective-en-mathematiques-louise-lafortune_0-929006_9782804124830.html?alert_product_available=1)
- Lafortune, L. (2006a). S'ouvrir à la diversité des élèves : vers une équité sociopédagogique. *Québec Français*, 142, 86-88.
- Lafortune, L. (2006b). Vers une équité sociopédagogique : des élèves dans une collectivité. Dans P.-A. Doudin et L. Lafortune (dir.), *Intervenir auprès d'élèves ayant des besoins particuliers. Quelle formation à l'enseignement?* (p. 205-223). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. (2006c). *Accompagner l'évaluation des apprentissages dans l'école québécoise. Aide à l'apprentissage et reconnaissance des compétences*. Fascicule 4 : Une perspective d'équité sociopédagogique pour accompagner l'évaluation. Gouvernement 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. (2015). *Accompagnement-formation d'une pratique réflexive-interactive féministe : le cas de Relais-femmes* (avec la collaboration de L. Gervais, A. St-Cerny, B. Lacharité et D. Fournier). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. (2019). Equidad sociopedagógica en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). En L. Lafortune, V. Páez Pérez y A. Roy (bajo la dirección), *Enfoque de género para lograr más equidad* (p. 91-116). Mapalé.

- Lafortune, L. (2022). Feminista y matemática : un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p. 219-237). Éditions JFD.
- Lafortune, L. Avec la collaboration de Josée Gauthier, Valérie Godin-Tremblay, Hassi Guiberou, Emma Maltais, Imène Benkalai, Massiva Roudjane, et la participation de Sonia Bouchard, Nathalie Lavoie, Carine Simard, Anne-Marie Bérubé et Maxime Boivin (2024). *Une approche d'équité sociopédagogique sensible à l'EDI (équité, diversité, inclusion) pour intéresser les filles et les garçons à s'orienter en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques)*. Éditions JFD.
- 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. et Massé, B. avec la collaboration de Lafortune, S. (2002). *Chères mathématiques : des stratégies pour favoriser l'expression des émotions en mathématiques*. Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Mongeau, P. (2003a). Les dessins des élèves : des révélateurs des croyances à l'égard des mathématiques et des sciences. Dans L. Lafortune, C. Deaudelin, P.-A. Doudin et D. Martin (dir.), *Conceptions, croyances et représentations en maths, sciences et technos* (p. 59-90). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Mongeau, P. (2003b). Approche des mathématiques par le dessin : analyses qualitative et quantitative de dessins. Dans L. Lafortune, C. Deaudelin, P.-A. Doudin et D. Martin (dir.), *Conceptions, croyances et représentations en maths, sciences et technos* (p. 91-120). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Solar, C. (2003). L'utilisation des technologies en mathématiques et en sciences : réaction des filles et des garçons au cégep. Dans L. Lafortune et C. Solar (dir.), *Femmes et maths, sciences et technos*. (p. 43-76). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. Groleau, A., Deschênes, C. et 39 autres auteures et auteurs (2022). *Manifiesto sobre las mujeres en ciencia, tecnología y matemáticas (CTIM)*. Éditions JFD.
- Lafortune, L., Groleau, A. and Deschênes, C. and 39 other authors. (2022). *Manifesto about women in STEM : 50 positive and impactful texts*. Éditions JFD.
- Lafortune, L., Groleau, A. et Deschênes, C. et 39 auteures et auteurs. (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM : 50 textes positifs et percutants*. Éditions JFD.
- Lafortune, L., Groleau, A. et Deschênes, C. et 39 autres auteures et auteurs (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques)*. Éditions JFD.

- Lafortune, L., Groleau, A., Deschênes, C. et 39 auteures et auteurs, dont Yagoubi, A. (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM : 50 textes positifs et percutants*. Texte 23, Pour un modèle féminin d'inclusion numérique (p. 88-90). Les Éditions JFD.
- Lafortune, L., Mongeau, P., Daniel, M.-F. et Pallascio, R. (2002a). Anxiété à l'égard des mathématiques : applications et mise à l'essai d'une approche philosophique. Dans P. Mongeau (dir.), *L'affectivité dans l'apprentissage* (p. 49-79). Presses de l'Université du Québec. [https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/174\\_9782760517059.pdf](https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/174_9782760517059.pdf)
- Lafortune, L., Mongeau, P., Daniel, M.-F. et Pallascio, R. (2002). Philosopher sur les mathématiques. Dans L. Lafortune et P. Mongeau (dir.), *L'affectivité dans l'apprentissage* (p. 5 et 29). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L., Mongeau, P., Daniel, M.-F. et Pallascio, R. (2002b). Philosopher sur les mathématiques : évolution du concept de soi et des croyances attributionnelles de contrôle. Dans P. Mongeau (dir.), *L'affectivité dans l'apprentissage* (p. 27-48). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L., Mongeau, P., Pallascio, R. et Daniel, M.-F. (2000). Approche philosophique des mathématiques et affectivité : premières mesures. Dans L. Lafortune (dir.), *Pour une pensée réflexive en éducation* (p. 181-208). Presses de l'Université du Québec. [https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/76\\_9782760516489.pdf](https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/76_9782760516489.pdf)
- Lafortune, L., Páez Pérez, V., Sorin, N., Guillot M.-C., Ross-Nadié É. et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.). (2022). *Femmes en situations professionnelles, Expériences cubaines et canadiennes*. 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. (2022). Le défi d'une jeunesse d'esprit au travail pour plus d'humanité. Dans L. Lafortune, V. Páez 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.
- Landry, R. (2024). Leadership des femmes : pouvoir, influence et autorité. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, M.-C. Guillot, M. Calcerrada Gutiérrez, M. Clisson, L. Gongora, Y. Cruz, N. Sorin et R. Medina (dir.), *Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec : une réflexion collective vers des changements* (p. 24-28). Éditions JFD.
- Langlois, L. (2004). La résolution de problèmes complexes : et le leadership de cinq femmes directrices générales de la province de Québec. *Éducation et francophonie*, 32(2), 79-94. <https://doi.org/10.7202/1079073ar>
- Langlois, S. (2017). Les aspirations des familles québécoises, 1959-2013. *Les Cahiers des dix*, 71, 203-218.
- Lara T. (2011). *Cuba : Mujeres en tránsito : las cifras por dentro*. Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID). AMECO Press.

- Leaper, C. et Friedman, C. (2007). The Socialization of Gender. Dans J. E. Grusec et P. D. Hastings (dir.), *Handbook of Socialization : Theory and Research*. Guilford Publications.
- Leblanc, É. (2019, 12 décembre). *Greta Thunberg : une personne, un mouvement*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1429669/personnalite-annee-time-climat-changements-climatiques-cop25-madrid>
- Leduc, L. (2023, 23 janvier). Les professeurs vieillissent, les femmes encore sous-représentées. La Presse. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-01-23/universites-canadiennes/les-professeurs-vieillissent-les-femmes-encore-sous-representees.php>
- Lésvesque, A. (1997). Réflexions sur l'histoire des femmes dans l'histoire du Québec. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 51(2), 271–284. <https://doi.org/10.7202/305649ar>
- Lewin, K. (1944). A Research Approach to Leadership Problems, Ed. American Sociological Association. *The Journal of Educational Sociology*, 17(7), 392-398.
- Ley 156/2022. (2022). *Código de las Familias*. (GOC-2022-919-O99). Gaceta Oficial de la República de Cuba. Ministerio de Justicia ISSN 1682-7511. Gaceta Oficial No. 99 Ordinaria de 27 de septiembre de 2022. Asamblea Nacional del Poder Popular. <https://www.parlamentocubano.gob.cu/sites/default/files/documento/2022-09/goc-2022-o99.pdf>
- Lin, L., Jung, M., McCloud, R. F. et Viswanath, K. (2014). Media use and communication inequalities in a public health emergency : a case study of 2009–2010 pandemic influenza A virus subtype H1N1. *Public Health Reports*, 129, 49-60.
- Lipman, M. (1995). *À l'école de la pensée*. De Boeck.
- Loorde, A. (1984). *Sister Outsider. Essays and Speeches*. The Crossing Press.
- Mäinich, S. (2015). *Les expériences sociales et universitaires d'étudiants internationaux au Québec, le cas de l'Université de Montréal : Comprendre leur persévérance aux études* [thèse présentée à la Faculté des sciences de l'éducation en vue de l'obtention du grade de philosophiæ doctor (Ph. D.) en sciences de l'éducation, Université de Montréal]. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/13050>
- Mankowski, C. et Lemoult, S. (2006). *Y a-t-il encore des préjugés sur les filles?* (Collection Hydrogène). De La Martinière Jeunesse.
- Marante Pozo E, Pozo Amador LM. Efectividad de intervención educativa en sobrecarga del cuidador de adultos mayores dependientes. *Rev Cubana Enferm*. 2018 34 (4). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/14>
- Marchand, P. (2004). *Analyse de deux interventions didactiques portant sur les connaissances spatiales auprès de trois profils d'élèves du secondaire* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus UdeM. [https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/16451/Marchand\\_Patricia\\_2004\\_these.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/16451/Marchand_Patricia_2004_these.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Marrero Peniche, G. (2015). Las migraciones cubanas hacia Estados Unidos bajo la mirada de género : resultados de investigación. *Revista Novedades en Población*, 11(21).
- Martin, O. (2016). Femmes et hommes devant les étapes de la carrière d'enseignant-chercheur-e : deux corps, deux sexes? *Bulletin de l'ASES*, 43, 45-62.
- Martinez, J. et Martinez, N. C. (1996). *Math without Fear*. Allyn and Bacon.
- Más, S. (2015). *Cuentapropistas : ventajas y demandas a contraste*. <http://www.mujeres.cu/art.php?MTEwNQ>
- McKinsey & Compagnie. (2019). *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*. <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>
- Meece, J. L., Wigfield, A. et Eccles, J. S. (1990). Predictors of math anxiety and its influence on young adolescents' course enrollment intentions and performance in mathematics. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 60-70.
- Mentorat. (s. d.). Dans *Le Robert*.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science : The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science : The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63.
- MESI. Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation. (2016). *Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 2003 à 2013*. Gouvernement du Québec.
- Meulders, D., Plasman, R. et Rycx, F. (2005). Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable. *Reflète et perspectives de la vie économique*, XLIV, 95-107. <https://doi.org/10.3917/rpve.442.0095>
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*.
- Morales Pino, L. (2023). *Sin patria pero sin amo : la nueva crisis migratoria de Cuba*. *Observatorio de Legislación y Política Migratoria*. <https://observatoriocolef.org/blogs/sin-patria-pero-sin-amo-la-nueva-crisis-migratoria-de-cuba/>
- Moreau, P. (2022, 5 novembre). De quoi « iel » est-il le (pro)nom? *Le Devoir*.
- Morin, E. (1996). *Les Psychologies au travail*. Gaétan Morin éditeur.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. et Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
- Mourshed, M. et Barber, M. (2007). *Les Clés du succès des systèmes scolaires les plus performants*. McKinsey and Company, Site de l'Institut International de Planification de l'Éducation de l'UNESCO. <https://learningportal.iiep.unesco.org/fr/bibliotheque/les-cles-du-succes-des-systemes-scolaires-les-plus-performants>

- Mouvement des accélérateurs d'innovation du Québec. MAIN. (2020). *Survól de l'écosystème startup du Québec. État des lieux et constats clés pour orienter la recherche terrain*. [MAIN SURVOL-2020 Rapport-complet.pdf \(mainqc.com\)](https://www.mainqc.com/MAIN_SURVOL-2020_Rapport-complet.pdf)
- Munster, B. (2016). *La mujer rural en Cuba : un aporte a las políticas públicas*. Centro de Investigaciones de la Economía Mundial. <https://www.ips cuba.net/sin-categoria/la-mujer-rural-en-cuba-un-aporte-a-las-politicas-publicas/>
- Naranjo, A. (2014). La formación del profesional desde el enfoque de género : una necesidad en el contexto educativo. *EFDeportes. Revista digital*. Buenos aires, año 19, No.192 <http://www.efdeportes.com/>
- Naschberger, C. Quental, C. et Legrand, C. (2012). Le parcours de carrière de femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ? *Gestion*, 37(3), 43-50. <http://dx.doi.org/10.3917/riges.373.0043>
- Obreshkova, E. et Goulart, P. (2016). Single Parethood. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119085621.wbefs287>
- OCDE. (2018a). New technologies and 21st Century Children : Recent Trends and Outcomes. *Working Paper*, 179(1-61). Éditions OCDE.
- OCDE. (2018b). Science, technologie et industrie. *Tableau de bord de l'OCDE 2017 : La transformation numérique*. Éditions OCDE.
- Ochoa Ardite, Y. (2022). Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales : experiencias cubanas y canadienses* (p. 83-102). Éditions JFD.
- Ochoa Ardite, Y. (2022). Réflexions sur l'inclusion des femmes en enseignement supérieur à Cuba. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles. Experiences cubaines et canadiennes* (p. 81-101). Éditions JFD.
- Octobre, S. (2014). Les enfants du numérique : mutations culturelles et mutations sociales. *Informations sociales*, 1(181), 50-60.
- ODUAL (2015) Informe de actividades de la secretaria general. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe. <http://dspaceudual.org/bitstream/Rep-UDUAL/1339/1/Informe%20Act%20UDUAL%20XXXIX%20RCE%202015.pdf>
- Office québécois de la langue française (2020). *La rédaction épïcène*. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/formation-redaction-epicene.pdf>
- Office québécois de la langue française (OQLF). (2020). *Dans les coulisses de la langue. Rédaction épïcène, 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)
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). El Envejecimiento de la Población Cubana. Cuba y sus territorios. Enero-Diciembre 2018. La Habana : ONEI ; 2018. <http://www.onei.gob.cu/>
- ONEI. (2021). *Anuario demográfico de Cuba*. <http://Instituciones.sld.cu>

## Références bibliographiques

- ONEI. (2022). *Oficina Nacional de Estadística e Información Empleo y salario. Anuario Estadístico de Cuba*. <https://www.onei.gob.cu/anuario-estadistico-de-cuba-2022>
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2015*. Naciones Unidas.
- OQLF. Office québécois de la langue française. (2020). *Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/25421/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/redaction-epicene/formulation-neutre/redaction-epicene-formulation-neutre-redaction-non-binaire-et-ecriture-inclusive>
- OQLF. Office québécois de la langue française. (2023). *Plafond de verre*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26542318/plafond-de-verre>
- OQLF. Office québécois de la langue française. (2023). <https://www.oqlf.gouv.qc.ca>
- Ordre des ingénieurs du Québec. (2022). *Femmes en génie : Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*. [https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/Communications/femmes\\_en\\_genie\\_guide\\_employeur.pdf](https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/Communications/femmes_en_genie_guide_employeur.pdf)
- ORSE. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises. (2004). *Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*.
- Özerem, A. (2012). Misconceptions in geometry and suggested solutions for seventh grade students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 720-729.
- Páez Pérez, V. (2022). Nous, femmes cubaines : possibilités et défis pour la vie professionnelle d'après des expériences personnelles. Dans L. Lafortune, V. Páez 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.
- PAGÉ, G. (2014). Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou pourquoi le mouvement féministe ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle. 200-217. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2).
- Pallascio, R. et Lafortune, L. (2000). Pour une pensée réflexive en éducation. Presses de l'Université du Québec.
- Pano, C., Escobar, Y. et Guillen, D. (2018). Diversidad, equidad e inclusión : una articulación necesaria para la calidad educativa. *Martínez, M. (Cord.), Educación Inclusiva en México. Avances, estudios, retos y dilemas*, 53-74. [https://www.researchgate.net/publication/333704236\\_Diversidad\\_equidad\\_e\\_inclusion\\_una\\_articulacion\\_necesaria\\_para\\_la\\_calidad\\_educativa](https://www.researchgate.net/publication/333704236_Diversidad_equidad_e_inclusion_una_articulacion_necesaria_para_la_calidad_educativa)
- Parini, L. (2006). *Le système de genre : introduction aux concepts et théories* (Collection Questions de genre). Seismo.
- Patron, S. (dir.). (2022). *Récit de la charge mentale des femmes. Small stories 2*. Cahier Textuel. Hermann. <https://u-paris.hal.science/hal-03750664>
- Penfold, N. C. et Polka, J. K. (2020). Technical and social issues influencing the adoption of preprints in the life sciences. *PLoS Genetics*, 16(4), e1008565.

- Pérez, E. M. (2010). Vers l'inclusion de l'équité de genre dans la politique de science et technologie au Mexique. *Investigación y Ciencia*, 18(46). Bulletins de l'Association des Femmes en Science. [www.cienciamujerammec.com](http://www.cienciamujerammec.com)
- Petit, V.-C. et Saint-Michel, S. (2016). *Hommes, femmes, leadership : mode d'emploi*. Éditions Pearson.
- Picard, C. A. (2007). *Mediación en conflictos interpersonales y de pequeños grupos*. Publicaciones Acuario, Centro Félix Varela.
- Pigeyre, F. et Sabatier, M. (2011). La carrière de femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche en trois disciplines. *Revue Politiques et Management Public*, 28(2), 219-234. <https://journals.openedition.org/pmp/4197>
- Pigeyre, F. et Sabatier, M. (2017). Les carrières de 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>
- Pino Bermúdez, D. et Alfonso Gallegos, Y. (2021) Cuentapropismo y género : transformaciones para las mujeres jóvenes en el contexto cienfueguero. *Revista Estudios del Desarrollo Social : Cuba y América Latina. Estudios del Desarrollo Social*, 9(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322021000300022](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300022)
- Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. PCFE. (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE\\_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-fe-minin-au-Canada-2023-X.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-fe-minin-au-Canada-2023-X.pdf)
- Pouliot, C. (2015). *Quand les citoyen.ne.s soulèvent la poussière*. Éditions Carte Blanche.
- Quijano, A. (2000). *Colonialidad del poder, eurocentrismo en América Latina*. A colonialidade do saber : eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas. CLACSO.
- Ramos Ojedan, D., Díaz Pérez, D., Jiménez Guethón, R., Hernández Chávez, C. N., Echevarría León, D., Bombino Companioni, Y. et Nazco Chaviano, I. O. (2021). *Escenarios de políticas y desigualdades económicas en mujeres rurales en Cuba*. Editorial Fundación Friedrich Ebert.
- Rennie, D., Yank, V., Emanuel, L. (1997). When authorship fails : A proposal to make contributors accountable. *JAMA*, 278(7), 579-585.
- Rguibi, K. et Atid, A. (2021). Leadership dans une perspective de genre. *Revue Internationale du Chercheur*, 2(3), 1373-1394.
- Rinfret, N. (s. d.). Leadership. Dans *Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique*. [https://dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/definitions\\_francais/leadership\\_f.pdf](https://dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/definitions_francais/leadership_f.pdf)
- Rodríguez Martínez, M. (2004). *El proceso migratorio cubano hacia Estados Unidos : antecedentes, actualidad y perspectivas ante posibles escenarios*. CEMI, Centro de Estudios de Migraciones Internacionales. Red de bibliotecas virtuales de Clacso. <http://biblioteca.clacso.edu.ar>

- Rodríguez, J. L. et Odriozola, S. (2020). Impactos Económicos y Sociales de la COVID-19 en Cuba : Opciones de políticas. PNUD, Oficina Coordinadora Residente y las agencias del Sistema de Naciones Unidas en Cuba. <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/covid19/266%20IMPACTOS%20DE%20LA%20COVID-19%20EN%20CUBA-24%20JUNIO-2020.pdf>
- Rojas, M. (2011). *Identidad cultural e integración. Desde la Ilustración hasta el Romanticismo Latinoamericano*, Serie Filosófica N°. 19. Universidad de San Buena Ventura, Bogotá D. C. : Editorial Bonaventuriana.
- Romero, A. M. (2020). Mujeres y hombres ante el COVID-19 Iguales pero diferentes. *Género, cuidado de la vida y COVID-19 en Cuba. Diversas miradas y realidades*. Fundación Friedrich Ebert. Santo Domingo.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Sciences*, 23(2), 325-341. [https://www.irif.fr/media/intranet/lettres-irif/2022-02-04/rossiter-1993\\_the-mattew-matilda-effect-in-science.pdf](https://www.irif.fr/media/intranet/lettres-irif/2022-02-04/rossiter-1993_the-mattew-matilda-effect-in-science.pdf)
- Ross-Nadié, É. (2022). Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec (Canada). Dans L. Lafortune, V. Páez 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.
- Rouillard, J. (2004). *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*. Boréal.
- Roy, A. (2005). *Les manifestations d'une pensée complexe chez un groupe d'étudiants-maîtres au primaire à l'occasion d'un cours de mathématiques présenté selon une approche philosophique* [thèse de doctorat]. Université du Québec à Montréal.
- Roy, A. (2008). Philosopher en mathématiques avec des futurs enseignantes et enseignants au primaire. *For the learning of mathematics*, 28(3), 36-41.
- RSE news. (s. d.). Parité professionnelle : les faits marquants en France. <https://www.rseneews.com/public/profession/parite-france.php>
- Saint-Bauzel, R. (2011). *Se représenter pour mieux apprendre* [mémoire de recherche]. École normale supérieure de Cachan.
- Sánchez, I. (2020). *Mujeres brújulas en un bosque de retos. Ideas para superar la adversidad*. Editorial Planeta, S. A.
- Sarlet, M. et Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, 112, 435-463. <https://doi.org/10.3917/anpsy.123.0435>
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Schiebinger, L. L., Henderson, A. D. et Gilmartin, S. K. (2008). *Dual-career academic couples : What universities need to know*. The Clayman Institute for gender research, Stanford University. [https://gender.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj5961/f/publications/dualcareerfinal\\_0.pdf](https://gender.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj5961/f/publications/dualcareerfinal_0.pdf)

- Seery, A. (2014). Famille et travail : constats et propositions des jeunes féministes au Québec. *Enfances, Familles, Générations*, (21), 216-236.
- Seery, A. (2020). Une politique familiale visant une meilleure articulation famille-travail. Enjeux pour des parents québécois de milieu socioéconomique modeste. *Enfances Familles Générations*, 35. <https://journals.openedition.org/efg/10331>
- Sharpe, R. (2000). As Leaders, Women Rule : New studies find that female managers outshine their male counterparts in almost every measure. *Business Week*, p. 74, Novembre. [http://www.businessweek.com/common\\_frames/ca.htm?/2000/00\\_47/b3708145.htm](http://www.businessweek.com/common_frames/ca.htm?/2000/00_47/b3708145.htm)
- Shurchkov, O. (2020, 23 avril). *Is COVID-19 turning back the clock on gender equality in academia?* Medium. <https://medium.com/@olga.shurchkov/is-covid-19-turning-back-the-clock-on-gender-equality-in-academia-70c00d6b8ba1>
- Silvera, R. (2001). Genre et économie : des rendez-vous manqués. *Travail, genre et sociétés*, 2(6), 123-143. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2001-2-page-123.htm>
- Smith, B. (1983). *Home Girls : A Black Feminist Anthology*. Kitchen Table Women of Color Press.
- Smith, B. (2019, 8 mars). *Despite surge of female entrepreneurs in Canada, STEM still lagging behind*. IT Business. <https://www.itbusiness.ca/news/des-pite-surge-offemale-entrepreneurs-in-canada-stem-still-lagging-behind/10928>
- Solnit, R. (2008). *Men who explain things*. Los Angeles Times.
- Solnit, R. (2018). *Ces hommes qui m'expliquent la vie*. Collection Les feux. Éditions de l'Olivier.
- Sorin, N. (2022). Pour la mixité et le non-sexisme à l'école québécoise. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles, Expériences cubaines et canadiennes* (p. 59-80). Éditions JFD.
- Spillane, J. (2006). *Distributed Leadership*. Jossey-Bass.
- Statistique Canada. (2016). *Produits de données, Recensement de 2016*. <http://www12.statcan.gc.ca/>
- Statistique Canada. (2019). *L'emploi des femmes dans les professions des sciences naturelles et appliquées au Canada, 1998 à 2018*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2018001/article/00012-fra.htm>
- St-Cyr, M.-F., d'Auteuil, E., Brodeur, J., Langelier, E., Belletête, V. et Pelletier-Nolet, J. (2022). *Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2021* [rapport statistique]. Chaire pour les femmes en sciences et en génie. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- Statistique Canada. (2023). Nombre et salaires du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes, 2022-2023. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231101/dq231101a-fra.htm>

- Sugimoto, C. R., Ahn, Y. Y., Smith, E., Macaluso, B. et Larivière, V. (2019). Factors affecting sex-related reporting in medical research : a cross-disciplinary bibliometric analysis. *The Lancet*, 393(10171), 550-559.
- Suitor, J. J., Mecom, D. et Feld, I. S. (2001). Gender, household labor, and scholarly productivity among university professors. *Gender Issues*, 19(4), 50-67. <https://doi.org/10.1007/s12147-001-1007-4>
- Tchandem Kamgang, A.-C. (2019). Plaidoyer pour une reconnaissance du travail invisible des femmes. Radio Canada International. <https://www.rcinet.ca/fr/2019/10/02/regroupement-des-centres-de-femmes-du-quebec-femmes-et-travail-invisible-droit-des-femmes-equite-en-emploi-remuneration-du-travail-invisible-travail-invisible-et-sante-psychologique-et-emotionnel/>
- Tena, O., Rodríguez, C. et Jiménez, P. (2010). Malaises et utilisation du temps chez les chercheuses de la Facultad d'Études Supérieures FES Iztacala. *Investigación y Ciencia*, 18(460), 64-75. Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Terrell, J., Kofink, A., Middleton, J., Rainear, C., Murphy-Hill, E., Parnin, C. et Stallings, J. (2016). Gender differences and bias in open source : pull request acceptance of women versus men. *PeerJ Computer Science*, e1733v2. [https://scholar.google.ca/scholar?q=Gender+differences+and+bias+in+open+source:+pull+request+acceptance+of+women+versus+men+%5BPeerJ%5D&hl=fr&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.ca/scholar?q=Gender+differences+and+bias+in+open+source:+pull+request+acceptance+of+women+versus+men+%5BPeerJ%5D&hl=fr&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Tobias, S. (1990). *They're not dumb, they're different : Stalking the second tier*. Tucson, Research Corporation a foundation for the advancement of science. [https://rescorp.org/gdresources/publications/Tobias-Sheila\\_Theyre-Not-Dumb.pdf](https://rescorp.org/gdresources/publications/Tobias-Sheila_Theyre-Not-Dumb.pdf)
- Torkia, M. (2011). *Projet-pilote d'identification et de suivi adapté des situations de violence conjugale en médiation familiale*. <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2012-v25-n1-nps0737/1017388ar/>
- Torrallas Fernández, A. et Calcerrada Gutiérrez, M. (2020). Colonialism, gender and mental health in psychology : a view from Eastern Cuba. *International Review Psychiatry*, 32(4). <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32643460/&ved=2ahUKewiR35XgqN7-AhWESjABHc2VDLAQFnoECA4QAQ&usg=AOvVaw2cU7dAU95syNyARk7-rk->
- Tourbeaux, J. (2021). La situation des femmes universitaires en enseignement supérieur en 2020. *Note de la DGRH*, 4. [https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content\\_migration/document/Note\\_DG\\_RH\\_N\\_4\\_Avril\\_2021\\_La\\_situation\\_des\\_femmes\\_universitaires\\_dans\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_en\\_2020\\_1405949.pdf](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Note_DG_RH_N_4_Avril_2021_La_situation_des_femmes_universitaires_dans_l_enseignement_superieur_en_2020_1405949.pdf)
- Turkle, S. (1998). Computational Reticence. Why women fear the intimate machine. Dans C. Kramarae (dir.), *Technology and Women's Voices : Keeping in touch* (p. 39-60). Routledge.
- UNESCO. (2021). *Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259816>

- UNESCO. (2021). *Rapport de l'UNESCO sur la science : une course contre la montre pour un développement plus intelligent ; résumé exécutif*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250_fre)
- UNESCO. (2022, 6 mai). COVID-19 Educational Disruption and Response. <https://www.iiep.unesco.org/en/covid-19-educational-disruption-and-response-13363>
- Vachon-L'Heureux, P. et Guénette, L. (2006). *Avoir bon genre à l'écrit. Guide de rédaction épiciène*, Office québécois de la langue française. Les Publications du Québec.
- Vered, K. O. (1998). Blue group boys play Incredible Machine, girls play hopscotch : Social discourse and gendered play at the computer. *Digital diversions : Youth culture in the age of multimedia*, 1, 43-61.
- Vila Pérez, O. L et Alarcón Guerra, A. (2017). La distribución con arreglo al trabajo en el sector no estatal : ¿escepticismo o realidad en la Cuba contemporánea? *Revista Economía y Desarrollo*, 158(2), 6-21.
- Vila Pérez, O. L., Lázara Piedra Sarría, Y. et Alarcón Guerra, A. (2021). El trabajo por cuenta propia a la luz de la mujer cienfueguera en la contemporaneidad. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILDODS*, 21, 38-53.
- Vives, L. et Sité, S. (2010). Negra española, negra extranjera : dos historias de una discriminación. *Revista de Estudios de Juventud*, 89, 163-186.
- Wall, K. (2019, 2 mai). *Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STIM*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00006-fra.htm#>
- Wellcome. (2020, 31 janvier). *Sharing research data and findings relevant to the novel coronavirus (COVID-19) outbreak*. Wellcome Funding. <https://wellcome.org/press-release/sharing-research-data-and-findings-relevant-novel-coronavirus-ncov-outbreak>
- Wenham, C., Smith, J. et Morgan, R. (2020). COVID-19 : the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395(10227), 846-848.
- Wing Sue, D. (2010). *Microaggressions and marginality. Manifestation, dynamics, and impact*. Wiley.
- Yaffe, H. (2022). *Las cinco vacunas de Cuba contra el COVID-19 : la historia completa sobre Soberana 01/02/Plus, Abdala y Mambisa*. <https://www.lse.ac.uk/lacc>
- Yagoubi, A. (2022). *La fracture numérique genrée. Livre blanc*. Édition Printemps numérique. <https://www.printempsnumerique.ca/veille/etude/livre-blanc-la-fracture-numerique-genree/>
- Yagoubi, A. (2020). *Culture et inégalités numériques. La question des usages chez les jeunes en situation de vulnérabilité au Québec* [Rapport de recherche]. Édition Printemps numérique. [https://www.printempsnumerique.ca/veille/etude/culture-et-inegalites-numeriques-usages-chez-les-jeunes-au-quebec/#gf\\_3](https://www.printempsnumerique.ca/veille/etude/culture-et-inegalites-numeriques-usages-chez-les-jeunes-au-quebec/#gf_3)

## Références bibliographiques

- Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. et Schoppe-Sullivan, S. J. (2015). The production of inequality : The gender division of labor across the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77(3), 662-679. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Yule, G. (1998). *El Lenguaje*. Benítez Burraco.
- Zenger, J. et Folkman, J. (2020, 30 décembre). Research : Women Are Better Leaders During a Crisis. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/12/research-women-are-better-leaders-during-a-crisis>

Imprimé sur Rolland Enviro®.  
Ce papier contient 100% de fibres recyclées durables,  
est fabriqué avec un procédé sans chlore  
et à partir d'énergie biogaz.



100%

**PCF**



PERMANENT