

Revue de littérature

Rôle des chercheuses dans le développement et la paix.



PRÉSENTÉ PAR :



CENTRE KAIZEN

MAI 2021



COPYRIGHT CENTRE KAIZEN, 2021

Les publications du Centre Kaizen jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du décret sur les droits d'auteurs, paraissant dans le Moniteur, le 12 octobre 2005. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: 177, rue Faubert, Pétion-ville, complexe tropicale ou par courriel : secretariat@centrekaizenhaiti.com. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Centre Kaizen souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Ce document peut-être aussi consulté sur le site de Centre Kaizen

www.centrekaizenhaiti.com

Édité en Haïti



A PROPOS DE CENTRE KAIZEN

Le Centre Kaizen est une entreprise sociale en services consultatifs sur le Genre (Égalité Femme-Homme), qui évolue dans le domaine du renforcement de capacité, la gestion et évaluation de projet ainsi que la recherche. Nous offrons des services consultatifs et assistance technique pour un développement durable, inclusif et équitable entre les sexes aux organisations multilatérales, bilatérales, gouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'aux entreprises. Nous voulons aider ces dernières à concrétiser leur désir et leur volonté à répondre à leur responsabilité d'inclusion vers un monde plus égalitaire, en les appuyant techniquement et en utilisant des outils et des méthodes adaptées au contexte Haïtien devant les conduire à travers ce changement. Ainsi, le genre étant un sujet transversal qui touche tous les aspects de développement d'un pays. Nous contribuons à un changement structurel de la société haïtienne. Nous soutenons les institutions en leur aidant à utiliser des stratégies qui leur permettent de diagnostiquer leur situation, d'élaborer des plans d'actions, de les exécuter tout en mesurant leurs résultats.

La mission du Centre Kaizen est de permettre à chaque individu, de par son rôle, sa position ou son sexe, d'identifier, à travers un processus de changement continue dans sa façon de penser, dans son comportement, des actions concrètes, simples et peu coûteuses dans le but d'avoir une meilleure performance dans son travail et dans ses réalisations.

NOS OBJECTIFS

1. Sensibiliser les institutions publiques et privées aux avantages économiques et financiers de la diversité de genre sur le lieu de travail et à la nécessité de s'engager dans un processus de diversité de genre.
2. Renforcer la structure organisationnelle des institutions dans l'adoption et l'application du modèle de diversité de genre par la certification et le coaching.
3. Soutenir les institutions du secteur du développement pour mettre en œuvre des projets et programmes qui visent l'autonomisation des femmes et des hommes.

Pour plus d'informations, visitez le www.centreakaizenhaiti.com



En 2011, à l'échelle mondiale, les femmes représentaient 30 % des chercheurs. Ce chiffre est resté presque constant au cours des 10 dernières années, ce qui témoigne de l'absence de progrès vers la parité des sexes dans ce domaine (Nations-Unies, 2016). La recherche-développement étant l'un des piliers de l'innovation, il est important d'évaluer l'équilibre hommes-femmes parmi les chercheurs. En effet, malgré un meilleur accès à l'enseignement supérieur, la transition entre celui-ci et une carrière dans la recherche est toujours jalonnée d'obstacles considérables pour les femmes. Pour la période 2005-2012, les femmes représentaient moins de la moitié des

chercheurs dans 108 des 120 pays pour lesquels des données étaient disponibles. À l'échelle de la planète, les hommes dominent tous les domaines de recherche.

Ségrégation hommes/femmes par métiers basée sur le genre

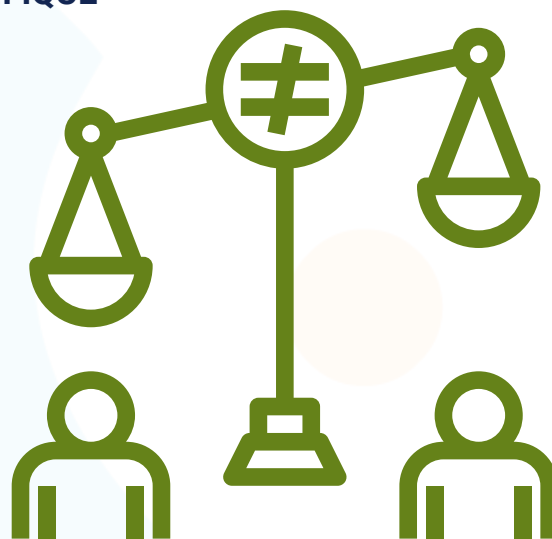
La recherche économique récente sur les différences de genre sur le marché du travail se focalise donc de plus en plus sur cette ségrégation hommes/femmes par métiers (Breda, 2014). Le fait que les hommes restent largement majoritaires dans les métiers scientifiques et techniques (ingénierie, informatique, etc.) constitue l'une des distinctions les plus persistantes entre emploi féminin et masculin. Dans deux de ces domaines (sciences médicales et sciences humaines), la part mondiale des femmes est relativement plus élevée (42 % et 44 %, respectivement) et s'approche de la parité. Plusieurs régions ont en effet atteint la parité dans ces deux domaines; quatre régions, par exemple (Amérique latine et Caraïbes, Afrique du Nord, Asie du Sud-Est et Asie occidentale).

Une différence importante demeure cependant : les filles sont toujours sous-représentées dans les sciences dures. Aux États-Unis, elles ne constituent que 25 % de la main-d'œuvre dans les métiers liés à la science, l'ingénierie, l'informatique ou les mathématiques. Au cours des années 1976-1986, sur l'ensemble des personnes ayant obtenu leur doctorat en archéologie aux États-Unis, 36% étaient des femmes. Sur ce pourcentage, la moitié seulement, soit 18% du total, a pu accéder à un poste universitaire par la suite (Mary, 2016). Ce chiffre passe à 24% au cours des années 1990 mais les femmes restent cantonnées à des postes subalternes, souvent à temps partiel, dans de petites universités ou des collèges sans programme d'études supérieures, où elles sont par ailleurs moins payées que les hommes à positions égales. Seul 10% d'entre elles arrivent à être nommées professeures.



INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE DOMAINE SCIENTIFIQUE

La majeure partie des écarts de salaires entre hommes et femmes qui perdurent aujourd'hui s'explique par la sous-représentation des femmes dans les études scientifiques (Breda, 2014). Dans une étude publiée par les Nations-Unies (2016), on mentionne que la part des femmes dans la recherche est la même dans les régions développées (30 %) et dans les régions en développement (31 %). Seule une région (Caucase et Asie centrale, 45 %) a atteint la parité, définie comme une part de 45 % à 55 % (inclus) pour chaque sexe. Suivent, de près, l'Amérique latine et les Caraïbes (44 %), l'Asie du Sud-Est (43 %) et l'Afrique du



Nord (40 %). C'est en Asie de l'Est (18 %) et en Asie du Sud (20 %) que la proportion de femmes dans la recherche est la plus faible.

D'après la chercheur Thomas Breda (2014), les études de genre montrent que l'absence de femmes dans les métiers scientifiques est la conséquence d'une construction sociale selon laquelle certains métiers ne sont pas faits pour les femmes (ou pour les hommes). Elles considèrent en général cette construction sociale comme un frein potentiel aux libertés individuelles et un outil au service de la domination d'un sexe sur l'autre. En France, la Société des ingénieurs et scientifiques estime à près de 30% la part des femmes dans cette catégorie "socio-professionnelle", tandis que RFI n'en compte que 25%, Forbes 21% (qui note aussi qu'elles ne sont que 13% à exercer aux États-Unis, soit près de deux fois moins que le nombre avancé par Dartmouth...), et même 20% selon les Hauts-Parleurs. L'enquête 2016 menée par la Société des ingénieurs (citée par Mary 2016), publiée en février 2017, révèle aussi qu'elles gagnent, tout au long de leur vie, 20% de moins que leurs collègues masculins, à carrière et compétences égales. Aux États-Unis par exemple, à niveau égal, les bachelières ont entre 50 % et 70 % de chances en moins que les bacheliers d'obtenir un diplôme dans les filières scientifiques, techniques ou mathématiques.

Inégalité de genre dans les sciences : résultante de la construction sociale des hommes et des femmes

Dans les programmes comme dans les manuels scolaires, l'importance des femmes est minorée et elles restent cantonnées à des rôles traditionnels : dans les manuels de lecture de CP, les femmes représentent 40 % des personnages et 70 % de ceux qui font la cuisine et le ménage. Dans les programmes comme dans les manuels scolaires, l'importance des femmes est minorée et elles restent cantonnées à des rôles traditionnels : dans les manuels de lecture de CP, les femmes représentent 40 % des personnages et 70 % de ceux qui font la cuisine et le ménage, mais seulement 3 % des personnages occupant un métier scientifique. Les enseignant.e.s interagissent en moyenne plus fréquemment avec les garçons (56 %) qu'avec les filles (44%)..." Et cela en toute bonne conscience.



Dans son édition de février 2017, la revue américaine Science montre que les stéréotypes sexuels s'inscrivent dès le plus jeune âge. A partir de 6 ans, la majorité des filles se reconnaissent beaucoup moins que les garçons dans la catégorie "très intelligents". Les stéréotypes nous conduisent à associer le génie, le talent, avec les hommes, beaucoup plus souvent qu'avec les femmes. Et ces clichés, intégrés en nous si profondément, nous poussent à des réflexes au quotidien : ils découragent les femmes, les empêchent même d'envisager, d'entrer dans une carrière prestigieuse, de tenter des domaines tels la physique ou la philosophie. Beaucoup reconnaîtront ce phénomène, mais très peu pourront le nommer : c'est la "menace du stéréotype", et c'est une des raisons qui explique les disparités de genre en école d'ingénieur, où l'égalité ne devrait, à ce rythme, n'être atteinte qu'en 2075, selon Forbes (2017).

LA SITUATION EN HAÏTI...

Haïti accuse à la fois une carence de réflexion sur la représentation des femmes à l'université et une absence de remise en question des rapports sociaux de sexes dans ce même espace (Charles, 2019). La présence des femmes au sein du corps professoral dans les universités haïtiennes est extrêmement faible, et on remarque une très lente progression comparativement à celle qu'ont connue les étudiantes. Au sein du Conseil de l'Université qui est l'organe suprême d'orientation, de contrôle et d'arbitrage, seules 2 membres sur 36 sont des femmes : une représentante des professeurs et un membre du conseil de



décanat. Les hommes dominent à la fois l'espace d'enseignement et celui du pouvoir de décision. Cette situation se traduit par ce que l'on appelle une «mixité hiérarchisée ». Actuellement, il n'y a aucune femme responsable d'un établissement de formation à l'UEH.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Braibant, Sylvie, (2017). *Quand les filles ne croient pas en leur intelligence, une étude déprimante mais des solutions*, <https://information.tv5monde.com/terriennes/quand-les-filles-ne-croient-pas-en-leur-intelligence-une-etude-deprimante-155127> (consulté le 24 Octobre 2020)

Breda, Thomas. (2014) « Pourquoi y a-t-il si peu de femmes en science ? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 15, no. 2, pp. 99-116.

Charles, Kettleine, (2019). *Représentation des femmes dans le corps professoral universitaire haïtien et les instances de décision*, In *Haiti Perspectives*, vol. 7 • no 1 •

Forbes, (2017). *21% Des Ingénieurs Sont Des Femmes En France. Ce N'Est Pas Une Fatalité*, <https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/21-des-ingenieures-sont-des-femmes-en-france-ce-est-pas-une-fatalite/> (consulté le 24 Octobre 2020)

Mary, Laura (2016). *Être chercheuse archéologue dans un univers d'hommes*, <https://information.tv5monde.com/terriennes/etre-chercheuse-archeologue-dans-un-univers-d-hommes-144827> (Consultée le 24 Octobre 2020)

Organisation des Nations Unies, (2016). *Les femmes dans le monde, 2015 : des chiffres et des idées*, https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/WorldsWomen2015_French.pdf (consulté le 22 Octobre 2020)