

Représentation des femmes dans le corps professoral universitaire haïtien et les instances de décision

Ketleine Charles

Université d'État d'Haïti (UEH) et Ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes

Résumé : Cet article expose l'état des inégalités de genre qui sévissent dans le système universitaire haïtien eu égard à la représentation des femmes et à la reproduction des rapports sociaux de sexe. Il résulte de ces réflexions qu'en dépit d'une « féminisation » de la population estudiantine, notamment dans les universités privées haïtiennes au cours des vingt dernières années, le corps académique et administratif reste profondément marqué par une ségrégation masculine. En nous basant sur les modèles développés par Marry [1] et Le Feuvre [2], nous soutenons que ce déséquilibre a un fondement sociohistorique qui se manifeste à travers la représentation sociale du genre et les modes de fonctionnement organisationnel. L'enjeu demeure une université haïtienne ancrée dans un dirigisme masculin en absence de toute ouverture à une réforme centrée sur des valeurs de mixité et d'égalité. En revanche, la présence significative des femmes dans des postes de carrière à l'université servirait de leitmotiv pour les plus jeunes qui sont à la recherche de modèles et d'orientations, lesquels sont nécessaires à de nouvelles perspectives de recherche à la fois porteuses d'opportunités et favorables à une société inclusive juste et égalitaire.

Rezime : Atik sila a, se yon ekspoze sou sityasyon inegalite ant fanm ak gason ki layite nan sistèm inivèsite ann Ayiti nan sa ki konsènen reprezantasyon fanm ak repwodiksyon rapò sosyal ant sèks yo. Menm si pandan 20 dènye lane sa yo, kantite fanm nan popilasyon etidyan an ogmante, sitou nan inivèsite prive ayisyen yo, obsèvasyon nou yo pèmèt nou konstate gen yon segregasyon an pwofondè ki kontinye ap favorize gason nan mitan kominote akademik ak administratif la. Sou baz modèl Marry [1] ak Le Feuvre [2] te devlop, nou ap ensiste pou nou di defazay sa a gen rasin sosyal-istorik li nan fason fanm ak gason reprezante ak jan yo òganize nan sosyete a. Defi a nan jounen jodi a, se ekzistans yon sistèm inivèsite kote se gason sèlman ki ap dirije pandan pa gen oken tantativ ki ap fèt pou tanmen yon refòm ki pou fokise sou prensip patisipasyon fanm ak gason ak tretman egal pou yo nan tout nivo. Se poutèt sa prezans yon bon kantite fanm nan yon seri pòs pwofesyonèl nan inivèsite yo ta kapab sèvi kòm ankourajman pou sa ki pi jèn yo e ki ap chache modèl ak oryantasyon, eleman ki nesèsè pou fasilite lòt pèspektiv rechèch ki va pote debouche e ki va louvri wout la pou yon sosyete ki entegre tout moun e ki baze sou « jistis ak egalite ».



1. INTRODUCTION

La lutte des femmes pour l'accès à l'éducation, son maintien et sa gouvernance peut être considérée comme un combat permanent ayant traversé plusieurs siècles et qui se pose encore aujourd'hui en termes de droit et de partage de pouvoir. Il a fallu attendre 1932 pour que les jeunes filles haïtiennes aient le libre accès à l'enseignement classique et professionnel considéré comme un bastion inaccessible du monopole masculin, et ce combat a été encore plus long et ardu pour ce qui est de l'université [3].

Aujourd'hui, dans beaucoup de pays, les jeunes femmes constituent la quasi-majorité des diplômés. Elles représentaient, en 2015, 54,1 % de l'ensemble des étudiants du supérieur dans l'UE-28 [4]. En outre, près des trois cinquièmes (3/5) de tous les étudiants du supérieur dans les États membres baltes, en Suède, en Pologne et en Slovaquie étaient des femmes. Elles sont également majoritaires parmi les étudiants du supérieur dans tous les États membres de l'Union à l'exception de la Grèce (48,7 %) et de l'Allemagne (47,9 %). Ce même constat fut observé dès 2003 par Sussman et Lahouaria à travers leurs recherches sur la présence des femmes dans l'enseignement supérieur, où elles analysent le système d'information du personnel d'enseignement dans les universités et collèges canadiens [5].

De nos jours, l'enjeu concerne plutôt la place des femmes dans les filières traditionnellement réservées aux hommes, notamment en STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématique) et un

combat stratégique pour une meilleure représentativité des femmes au sein du corps académique et la gouvernance de l'université.

En effet, en dépit de l'inégalité de genre qui caractérise l'espace universitaire haïtien, on assiste au cours de ces dernières décennies à une augmentation de la présence féminine dans l'enseignement supérieur. L'amélioration du niveau d'éducation et de formation des femmes et des filles constitue l'un des indices les plus tangibles de l'évolution et de la promotion des droits des femmes en Haïti. Suivant les données collectées par Trouillot en 2013, le taux de féminisation de l'Université Quisqueya¹ est estimé à 56,42 %, même s'il faut toutefois reconnaître que ce pourcentage varie d'une faculté à l'autre et qu'elles sont beaucoup moins représentées dans les facultés des sciences, de génie et de l'agriculture (18,37 %) et des sciences de l'agronomie (28,57 %) [6].

Au-delà de ces progrès croissants, un constat s'impose : l'augmentation quantitative de la population féminine en Haïti ne se traduit par une forte présence des femmes ni dans le corps académique ni aux échelons les plus élevés des instances décisionnelles. Les hommes dominent à la fois l'espace d'enseignement et celui du pouvoir de décision. Cette situation se traduit par ce que Marry

1. L'une des plus importantes universités privées (qui n'est ni gérée par l'État ni sous le contrôle de l'Université d'État d'Haïti et qui est financée à partir des frais des étudiants et étudiantes) haïtiennes tant par le nombre d'étudiantes et d'étudiants et de filières que par la qualité de sa formation. Elle est surtout fréquentée par une partie de la classe moyenne du pays.

appelle une «mixité hiérarchisée²» dans laquelle il y a au haut de l'échelle les hommes comme responsables des universités, au centre, les hommes constituant la majorité du corps académique, et au bas, les étudiantes qui se font de plus en plus remarquer.

Quand nous considérons que la prise en compte du genre est aussi stratégique dans l'espace universitaire que dans les espaces sociaux politiques, nous sommes interpellées par la représentation des femmes dans les universités haïtiennes, compte tenu de la construction sociale du genre. En quoi les rapports sociaux de sexe peuvent-ils entraver l'accès des femmes à des fonctions académiques et à la gouvernance de l'université? Les dirigeants sont-ils favorables à l'égalité de genre? Quelles stratégies devrait-on utiliser afin de promouvoir la présence des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche? En outre, dans quelle mesure une telle initiative peut-elle contribuer au renforcement de la gouvernance universitaire et par ricochet accélérer le processus de développement d'Haïti dans une perspective durable, équitable et égalitaire?

Cet article entend poser le problème du **rapport de pouvoir** dans l'espace universitaire, qui se caractérise par une hiérarchie institutionnelle et académique dont la persistance est susceptible d'influencer le rapport des femmes au savoir, et de perpétuer un schème de domination tenant compte du rôle que jouent les dirigeants et responsables de programmes dans l'orientation académique et le financement de la recherche. Ainsi, cette contribution opte de manière explicite pour de nouvelles perspectives de recherche qui intégreront l'équité de genre.

2. ÉTAT DES DÉBATS SUR LE GENRE ET L'UNIVERSITÉ

Le champ de recherche sur le thème «femmes et université» n'émerge de façon visible qu'à partir du début des années 1990 [1]. Depuis lors, les réflexions sur le genre et les savoirs scientifiques, les études supérieures et les filières professionnelles abondent dans la littérature contemporaine. Ceci s'explique dans une certaine mesure par l'augmentation massive des femmes dans l'espace universitaire et leur présence remarquable dans la recherche, notamment en sciences sociales. Car, pour plus d'un, l'apparition des nouveaux champs d'études féministes et des travaux sur le genre constitue un leitmotiv majeur pour une remise en question systématique de la représentation et de la place qu'occupent les hommes et les femmes au sein de la gouvernance universitaire et de l'ensemble du corps social. Ainsi, Cardí et coll. ont analysé les rapports sociaux de sexe à l'université d'un point de vue à la fois réflexif et critique, et révèlent un ensemble de dysfonctionnements dont le plus important est la place respective des hommes et des femmes [7].

Dans ce même ordre d'idées, Baudoux part de l'hypothèse que le système de dominance du masculin tel qu'il est organisé, et vu son influence sur le système social traverse nécessairement le système scolaire [8]. Dans cette perspective, les rapports des femmes au savoir doivent être à la fois analysés tant du point de vue individuel que sociétal sans négliger pour autant le rôle organique

que jouent les savoirs dans la production et la conservation de la société. À cet effet, les actes du colloque relatif à la vie quotidienne des professeures de l'Université de Montréal ont signalé que les questions relatives à la carrière des professeures ne concernent pas seulement les femmes : c'est l'ensemble de l'institution universitaire sous toutes ses facettes, hommes et femmes conjointement, qui est touché par l'évolution des rapports d'égalité [9].

En Haïti, beaucoup d'études et de recherches ont été réalisées sur l'université et l'enseignement supérieur : c'est le cas de la publication de l'AUF [10] qui pose le problème de la construction du système universitaire haïtien et d'*Haïti Perspectives*, qui a consacré tout un numéro au thème «Enseignement supérieur et université». À travers ce numéro, on retrouve l'article de Moisset [11], qui fait ressortir les limites de la gouvernance du système d'enseignement supérieur et de l'université en Haïti, ainsi que celui de Jean Jacques [12], qui porte sur la valorisation de la fonction enseignante. De même, Trouillot [6] a mis en lumière la disparité existant dans l'enseignement supérieur à partir d'une analyse basée sur des inégalités économiques, sociales et de genre. Son texte a eu le mérite de rendre visibles les discriminations dont sont victimes les filles durant tout leur parcours scolaire et leur représentation dans l'enseignement supérieur. Cependant, aucun de ces textes n'a tenté de remettre en question les rapports de domination entre les sexes et la faible représentation des femmes dans le corps académique et la gouvernance de l'université.

Alors que des études féministes et des recherches sur le genre sont très en vogue dans beaucoup d'universités (notamment européennes et américaines), 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. Si les traces du mouvement féministe peuvent être repérées à partir de la période de l'occupation américaine et des luttes pour l'égalité des droits civils et politiques dès 1934 [13], il a fallu attendre 1986 pour qu'Anglade [14] rende visible la présence des femmes dans l'enseignement supérieur. Depuis, les rares travaux ayant pris pour objet cette problématique sont isolés et dispersés dans des initiatives militantes à travers certaines facultés, sans un champ de recherche reconnu et orienté en fonction d'une vision académique et d'une politique d'égalité. À titre d'exemple, à l'occasion du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes), dans la plupart des universités, notamment dans plusieurs entités de l'Université d'État d'Haïti (UEH), sont organisées des conférences, des expositions sur les femmes et d'autres activités en vue de leur rendre hommage. Ces initiatives portent la marque de certains groupes de professeurs ou d'étudiants sensibles à la problématique plutôt que d'une orientation et d'un programme académique clairement identifiés.

3. LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES FONCTIONS ACADÉMIQUES ET LES POSTES DE DÉCISION EN HAÏTI

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

2. Catherine Marry (2015). *Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie*, Institut du Longitudinal, IRESCO-CNRS et EHESS. https://www.researchgate.net/.../265935885_Genre_et_professions_academiques_esquiss

étudiantes. Cela s'explique par le fait que l'espace universitaire demeure très largement marqué par une culture masculine du pouvoir et des stéréotypes de genre, ce qui crée du coup un déséquilibre flagrant dans le corps professoral et chez les responsables académiques et administratifs.

Par ailleurs, depuis 2011, la représentation des femmes dans les postes de décision politique et d'administration se définit en termes de droit. Car la Constitution haïtienne de 1987 amendée à travers son article 17.3 fait du quota d'au moins 30 % de femmes une obligation juridique [15]. Dans les faits, aucune mesure n'a été envisagée en vue de promouvoir l'équité de genre dans les axes prioritaires de l'université.

Dans le cadre de l'élaboration de cet article, nous avons tenté de collecter des données auprès d'une dizaine d'universités. Vu les difficultés dues à la non-disponibilité d'une base de données sexospécifiques et numérisées, et au manque de collaboration de la plupart des acteurs sollicités, nous nous contentons des quatre facultés de l'UEH et de deux universités privées qui ont accepté de remplir nos questionnaires.

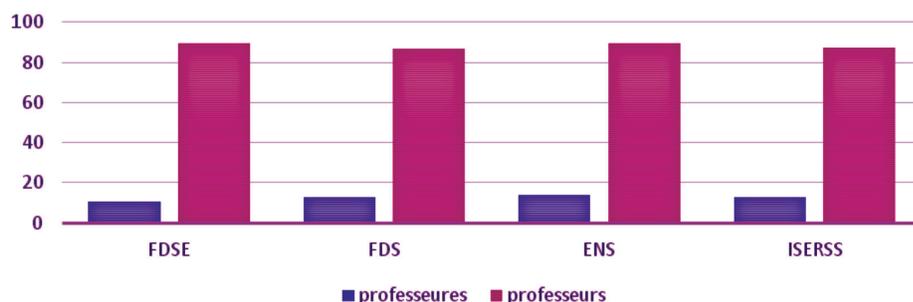
3.1 Analyse de la représentativité des femmes à l'UEH

L'Université d'État d'Haïti [16] accueille en moyenne 15 000 étudiants³. Il est administré par un Conseil de l'Université qui est l'organe suprême d'orientation, de contrôle et d'arbitrage. Ce conseil possède 36 membres⁴ dont les 3 représentants du conseil exécutif; les doyens, les directeurs d'établissement, les présidents ou coordinateurs de conseil de direction; un délégué professeur et un délégué étudiant désignés par chaque établissement. En revanche, seuls 2 membres sur 36 sont des femmes: une représentante des professeurs et un membre du conseil de décanat. Actuellement, il n'y a aucune femme responsable d'un établissement de formation à l'UEH. Donc, les hommes dirigent et orientent

l'université à plus 94 % et les femmes, à moins de 6 %. Toutefois, cette analyse ne tient pas compte des universités publiques en région dont les statuts ne sont pas clairement définis par rapport à l'UEH.

Dans le cadre de cette collecte de données, nous avons pu considérer 4 entités sur 11 : l'École normale supérieure (ENS), l'Institut supérieur d'études de recherche en sciences sociales (ISERSS), la Faculté de droit et des sciences économiques (FDSE) et la Faculté des sciences (FDS). Dans ces quatre entités, il n'y a aucune femme dans les conseils de direction et les femmes sont très faiblement remarquées dans le corps professoral. Le graphique 1 illustre leur représentativité dans le conseil de l'Université.

Graphique 1 Représentativité des femmes à l'UEH



3.2 Analyse de la représentativité des femmes à partir de deux universités non publiques

L'Institut des hautes études commerciales et économiques (IHECE) est l'un des plus anciens centres de formation universitaires privés. Il est reconnu d'utilité publique et reçoit 2049 étudiants en licence, dont 781 femmes, et 20 en master, dont 12 femmes : soit un total de 38,3 % d'étudiantes. Une femme sur 7 est membre du conseil de l'Institut, soit 14 %, et 5 sur 82 sont professeures, soit 6 %.

Quant à l'Université des sciences modernes d'Haïti (UNASMOH), elle offre une variété de filières et reçoit environ 2000 étudiants dont 800 femmes, soit 40 %. Elle est dirigée par un conseil de 15 membres dont 4 femmes. Les femmes y occupent 26,66 % des postes de direction et représentent 26,9 % des enseignants (35 sur 130). Cependant, dans certaines filières traditionnelles (sciences infirmières, écoles normales d'instituteurs, etc.), elles sont représentées à plus de 95 % alors qu'elles sont très faiblement visibles dans les filières scientifiques (voir le graphique 2).

Graphique 2 Représentativité des femmes dans deux centres universitaires privés



Source : Données produites à partir d'un questionnaire d'enquête en mars 2018.

L'analyse des données recueillies ne nous permet pas de faire une généralisation de la présence des femmes dans les postes de décision à l'enseignement supérieur, car ces deux établissements ayant accepté de remplir nos questionnaires n'ont pas fourni toutes

3. Sur une estimation totale de 78 700 de l'Institut haïtien de statistique et d'informatique (IHSI).

4. Onze écoles supérieures et facultés à Port-au-Prince, couvrant les sciences humaines, les sciences médicales, les sciences juridiques, économiques et administratives, les sciences agromomiques, les lettres, les arts, les sciences et les sciences appliquées.

les informations souhaitées. À l'IHECE, où l'on forme des cadres de l'administration et de gestion, les femmes aussi bien que les hommes sont attirés au même titre par les différentes filières. En revanche, à l'UNASMOH, les femmes sont souvent orientées vers des filières traditionnelles de genre comme les sciences infirmières, l'école normale d'instituteurs, etc. Néanmoins, cette analyse montre clairement que le partage des postes de responsabilité entre les hommes et les femmes à l'université est loin d'être une simple réalité.

4. CAUSES DE LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE CORPS ACADÉMIQUE ET DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

Pour Le Feuvre [2], il est impossible d'analyser la faible représentation des femmes dans la gouvernance universitaire sans prendre en compte l'approche sociohistorique. Celle-ci constitue le fil conducteur de la mise à l'écart des femmes. Il faut prendre, dit-elle, la mesure de toutes les barrières et des résistances à l'accès des femmes aux études supérieures et aux établissements universitaires avant d'analyser les éventuelles différences entre les parcours des hommes et des femmes et le sens qu'ils et elles leur donnent.

À partir des travaux menés aux États-Unis et en Allemagne, Sussman et Yssaad distinguent deux approches ou modèles d'interprétation de la sous-représentation des femmes dans les positions de pouvoir (ségrégation verticale) et de leur maintien dans certains segments de la pratique du métier, souvent moins visibles et reconnus (ségrégation horizontale) [5]. La première approche se focalise sur le vécu des femmes elles-mêmes, c'est-à-dire que leurs carrières minorées sont renvoyées de façon prioritaire à la spécificité sexuée de la socialisation, familiale et scolaire, et aux poids des stéréotypes.

Quant à la deuxième, elle s'explique par « *le mode d'organisations du marché, de leur histoire, de leur fonctionnement (procédures de recrutement, de promotion, de prise de décisions collectives...), de leurs luttes internes et externes (rapports avec l'État...), ou des interactions quotidiennes dans le travail. Cette histoire est celle de mondes professionnels qui ont longtemps complètement exclu les femmes et qui continuent à les maintenir à la marge, de façon subtile et souvent à l'insu de tous les protagonistes. Les mots clés sont ici ceux d'exclusion ou de "mécanismes cachés de la domination masculine"* ».

Un autre facteur qui est souvent ignoré est celui des réseaux d'influence. Contrairement à beaucoup de pays où l'accès à des professions universitaires se fait par voie de concours et suivant des principes méritocratiques, en Haïti, l'appartenance à des réseaux d'influence est un atout important pour intégrer le corps académique et, par ricochet, les postes de décision. Aussi, l'analyse de Moisset [9] renforce ce point de vue en mettant en évidence l'absence d'un cadre formel et normatif qui fixerait la réglementation

et le fonctionnement de l'université, y compris le recrutement des professeurs. Cette critique rejoint dans une certaine mesure l'analyse de Creutzer selon laquelle il n'y a pas de système universitaire en Haïti, mais une véritable anarchie [17]. Malheureusement, l'université haïtienne n'échappe pas à cette règle générale très en vue dans nos institutions où la qualification et la méritocratie sont secondarisées par rapport au système de réseautage et donc d'interconnaissance.

À travers une série d'entretiens réalisés avec quelques professeures, il y a lieu de considérer les obstacles individuels que rencontrent les femmes dès le processus d'inscription, qui continuent pendant le parcours universitaire, se renforcent au moment de l'intégration dans le corps académique, et s'endurcissent pendant les élections. Selon leur témoignage, les obstacles prennent plusieurs formes : l'intimidation, les stéréotypes sexistes, la stigmatisation, le harcèlement sexuel, la violence à travers ses différentes manifestations et surtout les barrières institutionnelles.

En outre, les rapports de pouvoir et de domination, très observés dans les universités haïtiennes, ne sont pas isolés des rapports sociaux de sexe ordinaires. Ils résultent d'une construction sociale intériorisée et perpétuée par les barrières structurelles, transmise par des institutions dont la famille, l'Église et l'école et acceptée par une grande partie de la société.

De toute évidence, il ressort que la sous-représentation des femmes dans le système universitaire haïtien est liée à des facteurs multiples : des injustices historiques constatées au regard de la non-scolarisation des femmes durant les périodes antérieures et de leur exclusion du système éducatif ; des stéréotypes sexistes et la persistance de la culture du patriarcat. Il faut ajouter à cela l'absence d'une politique de l'université qui intègre des perspectives de genre et le fait que les universités privées (où les femmes se trouvent en plus grand nombre) s'orientent de plus en plus vers le marché du travail plutôt que vers la recherche ou les professions académiques.

5. LES RESPONSABLES SONT-ILS FAVORABLES À L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE CORPS ACADÉMIQUE ?

Dans le cadre de la rédaction de cet article, une dizaine de responsables d'universités et de facultés publiques et privées ont été approchés. À la question de savoir s'ils sont favorables à l'intégration significative des femmes dans le corps professoral, à première vue, ils ont tous tendance à répondre par l'affirmative. Mais l'analyse des données recueillies auprès de ces centres universitaires nous a permis de distinguer deux grandes tendances :

- La première tendance renvoie à un groupe de dirigeants qui se disent conscients du problème et qui sont favorables à des activités de promotion en vue d'une meilleure représentativité des femmes dans le conseil académique et administratif. Cependant, cette catégorie de dirigeants, n'est ni suffisamment outillée, ni formée aux nouvelles approches relatives à l'intégration de la dimension genre. En réalité, aucune politique,

5. Catherine Marry (2015). *Genre et professions académiques: esquisse d'un état des lieux dans la sociologie*, Institut du Longitudinal, IRESCO-CNRS et EHESS. https://www.researchgate.net/.../265935885_Genre_et_professions_academiques_esquiss

aucun programme ni aucune stratégie favorables à l'équité de genre n'ont été envisagés. Ainsi, à la question «Quelle initiative a été prise pour promouvoir l'égalité femmes/hommes?», ils ont pour la plupart répondu : «*Nous avons beaucoup d'étudiantes qui intègrent l'université chaque année.*» (entrevue réalisée avec une dizaine de professeurs et de responsables d'établissements universitaires en mars 2018).

- La deuxième tendance consiste à reprendre les arguments traditionnels selon lesquels «*il n'y a pas de barrières empêchant aux femmes de se représenter dans le corps académique ou le conseil de l'université. Elles doivent avoir les diplômes nécessaires avant d'obtenir le statut de professeur... Mais rien n'empêche aux femmes de se porter candidates ou d'intégrer les filières professionnelles! Pendant les élections elles ne se montrent pas intéressées aux postes de direction et de décision. Elles sont intéressées par autre chose que l'enseignement*» (entrevue réalisée avec une dizaine de professeurs et de responsables d'établissements universitaires en mars 2018).

Cet argument paraît infondé lorsqu'on tient compte de la représentativité des enseignantes au niveau du 1^{er} et du 2^e cycle fondamental alors qu'il y a beaucoup plus de contraintes de temps, de mobilité et d'exigences. Disons mieux, plus on monte dans la hiérarchie du système éducatif, plus les femmes deviennent invisibles (en particulier les professeures). Afin d'apporter plus d'explications, Cardin a traduit ce phénomène par le fait qu'«*on est donc passé du principe de ségrégation (des femmes enseignantes au niveau du préscolaire et du primaire) à une mixité hiérarchisée [car] l'université est colorée au masculin et l'universel est le travestissement du masculin neutre*» [7].

Notre analyse révèle que le genre n'a jamais été approché comme une préoccupation par les responsables des universités en Haïti. En analysant le plan de réforme (2011–2020), proposé par le Conseil de l'UEH [18], on constate qu'aucune prise en compte du genre n'a été considérée. Pas même au niveau de la base de données! Cet argument se justifie par l'absence d'analyse sexospécifique et de critères genrés dans les objectifs, l'application et l'évaluation des programmes. En effet, pour beaucoup de responsables universitaires, la problématique de genre ne constitue ni une priorité ni non plus une préoccupation. La réflexion sur la mixité et les rapports sociaux de sexe est quasiment absente des débats de réformes universitaires et aucune perspective n'est donc envisagée en ce sens.

En revanche, l'approche de Rossier et coll. [19] illustre très clairement que les questions des inégalités entre femmes et hommes se posent aussi bien en matière d'équité, d'excellence et d'efficacité. Ce point de vue se justifie par le fait que beaucoup de programmes et de projets n'ont pas donné les résultats escomptés, en raison de la non-prise en compte de la dimension genre dans la conception et les stratégies de mise en œuvre.

Le pire résulte dans le fait que la plupart des enseignants et dirigeants interrogés⁷ ne sont jusqu'à présent pas sensibilisés à la problématique des rapports sociaux de sexe et ne voient aucun problème à ce que les femmes soient faiblement représentées dans la gouvernance de l'université. Ainsi assimilent-ils toute politique favorable à une prise en compte de l'égalité femme-homme à l'université à des actions partisans et démagogiques et nient-ils du même coup les problèmes de représentativité des femmes et de l'incarnation du pouvoir masculin. Ce raisonnement découle du fait qu'ils sont quasiment seuls à occuper les postes de premier plan et trouvent normal que les hommes soient dirigeants et professeurs et les femmes, étudiantes et membres du personnel administratif.

À une époque où les analyses de genre sont omniprésentes dans les sciences sociales et où les débats en sciences deviennent de plus en plus pertinents, l'université dans son rôle de garant du savoir doit être au diapason des nouvelles formes de pensées inclusives et doit être favorable à toutes formes de débats et de changements sociaux. Aussi doit-elle refléter les progrès sociaux et tout au plus garantir la formulation de questions de recherche diversifiées et inclusives eu égard aux grandes avancées des droits des femmes. En outre, les rapports de pouvoir qui sévissent dans l'espace universitaire haïtien en dépit de son rôle normatif dans la transformation de la société et les changements de mentalités démontrent avec évidence que le chemin à parcourir vers la pleine représentativité des femmes et la jouissance de leurs droits est encore très long.

6. PERSPECTIVES

Il résulte de nos analyses que l'université en Haïti accuse un net retard par rapport aux avancées socioéconomiques des femmes, aux études et aux recherches sur le genre, et à son propre rôle d'acteur de changement et de transformation sociale. En ce sens, la promotion de la mixité, notamment dans les lieux de décision, doit être comprise à la fois comme un objectif politique, économique et sociétal. Car donner aux femmes une place plus grande dans les lieux où se prennent les décisions ne doit pas être compris uniquement comme la réparation d'une injustice historique, mais plutôt comme une nouvelle culture d'organisation et de gouvernance inclusive.

De ce fait, il devient crucial de remédier à ce déséquilibre et d'envisager des mesures coercitives pour l'établissement de nouveaux rapports sociaux de sexe équitables et égalitaires et la création d'un cadre favorable à leur application.

- Notre première recommandation va dans le sens de la conception et de l'élaboration d'une politique sectorielle d'équité et d'égalité qui s'inscrit dans une vision inclusive et un cadre général de réforme de l'université avec des objectifs et des indicateurs clairement identifiés.
- La deuxième porte sur la mise en œuvre d'un cadre d'application incluant des mécanismes, des programmes d'études et de

6. CARDIN et coll. (2005). «Les rapports sociaux de sexe à l'université: au cœur d'une triple dénégaration», *L'Homme & la société*, n° 158, p. 49-73

7. Source: entrevue réalisée avec une dizaine d'enseignants et de responsables au cours du mois de mars 2018.

recherches, des outils de sensibilisation et d'application de la dimension genre dans toutes les actions universitaires.

- La troisième visera l'application d'un plan de suivi et d'évaluation qui sera assurée par un observatoire de la parité, lequel se chargera de récolter et d'analyser des données et de dresser des rapports annuels sur l'état de l'égalité.

Nous aimerions terminer notre réflexion par cette phrase d'Annick Rossier⁸ : «*La présence des femmes à tous les niveaux et tous les domaines de l'enseignement supérieur représente une garantie pour la réalisation de grands projets et développements scientifiques. Ce qui fait de l'université l'un des principaux espaces de socialisation et d'exercice du pouvoir*» [19]. Comme le soutient l'UNESCO [20], l'équité entre les genres dans le développement et la mise en œuvre de recherches et de programmes scientifiques et technologiques sont essentielles pour assurer un développement humain et social équilibré.

Dans cette perspective, encourager les femmes à occuper des postes de carrière à l'université, c'est en quelque sorte construire de nouveaux modèles et, du coup, tracer un parcours pour les plus jeunes qui sont à la recherche de nouvelles représentations et d'orientations. C'est également leur donner plus de possibilité afin de s'orienter le plus tôt possible vers des filières socioprofessionnelles, porteuses de possibilités économiques pour les femmes et les hommes. En effet, les grands défis socioéconomiques, environnementaux et de gouvernance nécessitent la participation de femmes et d'hommes compétents et habiles, capables d'interagir et de donner des réponses techniques et scientifiques, lesquelles sont adaptées aux problèmes structurels que les inégalités de genre ne font qu'intensifier. ■

BIBLIOGRAPHIE

- 1 MARRY, Catherine (2015). *Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie*, Institut du Longitudinal, IRESO-CNRS et EHESS, https://www.researchgate.net/.../265935885_Genre_et_professions_academiques_esquiss
- 2 LE FEUVRE, Nicky (1999). *Femmes et universités en Méditerranée*, https://books.google.com/books/about/Les_femmes_et_l_universite_en_Mediterr.html?
- 3 MANIGAT, Mirlande (2002). *Être femme en Haïti hier et aujourd'hui. Le regard des constitutions, des lois et de la société*, Port-au-Prince, Haïti, UNIQ.

8. ROSSIER et coll. 2010. «*Intégrer la dimension genre dans l'enseignement supérieur : transformation de pratiques au niveau individuel et institutionnel*».

- 4 [Ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistic/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistic/fr)
- 5 SUSSMAN, Deborah et YSSAAD, Lahouaria (2010). *Les femmes dans l'enseignement universitaire, perspective*, ywcacanada.ca/data/research_docs/00000117
- 6 TROUILLOT MÉNARD, Évelyne (2013). «L'éducation en Haïti : inégalités économiques et sociales et question de genre. La femme dans l'enseignement supérieur», *Haïti Perspectives*, vol. 2, n° 3, www.haiti-perspectives.com/pdf/2.3-education.pdf
- 7 CARDI, Coline, NAUDIER, Delphine et PRUVOST, Geneviève. (2005). «Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénegation», *L'Homme & la société*, n° 158, p. 49-73, DOI: 10.3917/lhs.158.0049, <https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2005-4-page-49.htm>
- 8 BAUDOUX, Claudine (1995). « : Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelles des savoirs », *Femmes, populations développement*, vol. 8, n° 1, <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/1995-v8-n1-rf1651/057838ar.pdf>
- 9 DAGENAIS, Huguette (dir.) (1996). *La vie quotidienne des professeures d'université*, Montréal, FQPPU, série «Les Cahiers de la FQPPU», n° 1.
- 10 AUF (2010). *Reconstruire le système universitaire haïtien : Etat des lieux et perspectives d'avenir des universités haïtiennes*, Port-au-Prince, hedbib.iau-aiu.net/.../AUF_ETAT_DES_LIEUX_ET_PERSPECTIVES_D_AVENIR_
- 11 MOISSET, Jean Joseph (2013). «Gouvernance du système d'enseignement supérieur et de l'université», *Haïti Perspectives*, vol. 2, n° 1.
- 12 JEAN JACQUES, Ronald (2013). «Revaloriser la fonction enseignante afin de construire une université haïtienne», *Haïti Perspectives*, <http://www.haiti-perspectives.com/pdf/2.1-revaloriser.pdf>
- 13 SYLVAIN BOUCHEREAU, Madeleine (1957). *Haïti et ses femmes, une étude d'évolution culturelle*, Port-au-Prince, Haïti, Fardin.
- 14 NEPTUNE ANGLADE, Mireille (1986). *L'autre moitié du développement, à propos du travail des femmes en Haïti*, Port-au-Prince; Montréal, Éditions des Alizés.
- 15 «Loi constitutionnelle portant amendement de la Constitution de 1987», *Le Moniteur*, n° 96, 19 juin 2012.
- 16 <http://www.ueh.edu.ht/admueh/Elections/Docs/ProgrammePaquiot2003.pdf>
- 17 MINISTERE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (1997). *Enseignement supérieur en Haïti : état, enjeux et perspectives*, <http://www.ueh.edu.ht/pdf/Creutzer-1.pdf>
- 18 UNIVERSITÉ D'ÉTAT D'HAÏTI (2011). *Plan stratégique 2011-2020* (Ébauche en date du 8 juillet 2011), <http://www.ueh.edu.ht/admueh/pdf/planstrategique2011.pdf>
- 19 ROSSIER Annick, DEHLER Jessica, CHARLIER Bernadette et FÜGER Hélène (2010). «*Intégrer la dimension genre dans l'enseignement supérieur : transformation de pratiques au niveau individuel et institutionnel*». <https://journals.openedition.org/ripes/398?lang=en>
- 20 HOLDEN RØNNING, Anne (2001). *Les femmes, l'enseignement supérieur et le développement, Rapport d'évaluation du projet sexennal de réseaux UNITWI et chaires UNESCO*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001455/145563f.pdf>

Ketleine Charles, M.A., est professeure de techniques d'expressions et de philosophie à l'Université d'État d'Haïti depuis 2008. Elle détient une maîtrise en philosophie et un master en sociolinguistique et didactique des langues. Elle est également cadre du ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes. Ses travaux portent sur la lutte des femmes haïtiennes et l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques et des plans sectoriels. ketleine.charles@gmail.com