



RENFORCER LE LEADERSHIP DES FEMMES FRANCOPHONES DU NORD CANADIEN

Rapport de recherche — Yukon, T.N.-O., Nunavut — Faits saillants et recommandations

RENFORCER LE LEADERSHIP DES FEMMES FRANCOPHONES DU NORD CANADIEN

Rapport de recherche — Yukon, T.N.-O., Nunavut — Faits saillants et recommandations

Il existe très peu de données sur les femmes francophones vivant dans le Nord canadien, et encore moins sur celles qui occupent des postes de leadership. Cette absence d'information rend difficile la compréhension de leur réalité et des conditions dans lesquelles elles exercent leur influence.

C'est cette lacune que le projet « Des changements systémiques pour renforcer le rôle des femmes dans les communautés francophones du Nord » cherche à combler. Mis en œuvre en partenariat avec l'Association francophone du Nunavut (AFN), la Fédération franco-ténoise (FFT) et Les Essentielles du Yukon, ce projet vise à documenter, analyser et valoriser les parcours et contributions des femmes francophones du Nord canadien afin de favoriser leur pleine participation au leadership communautaire.

Objectifs

- **Mettre en lumière** les conditions d'exercice du leadership des femmes francophones vivant dans le Nord canadien, en documentant leurs expériences, leurs parcours et les obstacles qu'elles rencontrent.
- **Sensibiliser** la communauté francophone ainsi que les gouvernements territoriaux et fédéraux aux réalités et aux enjeux soulevés par ces femmes, afin de favoriser la mise en place de pratiques et de politiques plus équitables et inclusives.

Méthodologie

De janvier à mai 2025, nous avons mené une série d'activités de collecte de données visant à documenter les expériences de leadership des femmes francophones du Nord canadien. Le projet s'est appuyé sur **des entrevues individuelles** réalisées auprès de femmes s'identifiant comme francophones, ainsi que sur **des sondages en ligne** destinés à ces femmes et aux personnes **allié-e-s**.

Nous avons également tenu **des consultations publiques** dans les milieux urbains et ruraux ainsi que des **rencontres avec des organismes francophones** des trois territoires.

122

femmes francophones
dans les territoires canadiens

7

personnes s'identifiant
comme allié-e-s

15

organisations
francophones

Ont répondu à l'enquête

Recommandations globales

Renforcer les réseaux interterritoriaux pour briser l'isolement, favoriser le mentorat et partager nos ressources qui sont déjà limitées.

Développer et améliorer des politiques structurées et adaptées en intégrant la diversité de nos communautés francophones dans nos organisations.

Soutenir la conciliation vie professionnelle et personnelle en mettant en place des services de garde fiables, de l'accompagnement lors des transitions professionnelles et en reconnaissant la charge mentale des femmes francophones.

Agir sur les obstacles structurels en plaidant pour des logements abordables, des mesures de soutien lors de crises climatiques et des investissements ciblés dans les services en français.

Encourager des modèles de leadership diversifiés et inclusifs, en valorisant la flexibilité, la transmission intergénérationnelle et la reconnaissance des savoirs autochtones.

PORTRAIT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Profil des participantes

58 contributions au total :

- 15 entrevues individuelles de personnes s'identifiant comme femme
- 18 réponses aux sondages en ligne (dont 5 personnes alliées)
- 3 consultations publiques (Yellowknife, Fort Smith, Hay River) rassemblant 25 personnes

32,1 %

ont entre
25 et 34 ans et

24,5 %

ont 55 ans et +

52,8 %

sont nées
à l'extérieur
du Canada

60,4 %

sont citoyennes
canadiennes

37,7 %

s'identifient à
un groupe issu de la diversité
ethnoculturelle

37,7 %

sont employées et

22,6 %

Direction ou dans
l'entrepreneuriat

Forces / atouts du leadership des femmes francophones des Territoires du Nord-Ouest

- Leadership pluriel & engagé : cumul de casquettes (employée, CA, direction, bénévolat) qui permet des visions riches et un réseau dense.
- Tremplins efficaces : bénévolat, associations/écoles, événements représentent des portes d'entrée vers des rôles décisionnels.
- Compétences clés : bilinguisme, adaptabilité, intelligence émotionnelle, persévérance, présence de modèles inspirants aux TNO, soutien familial/communautaire.
- Motivation à se développer : volonté pour se former, colloques, mentorat et une volonté de s'orienter vers des domaines porteurs.
- Culture du participatif : préférence pour des styles authentiques, consultatifs et collaboratifs, rejet des silos compétitifs.

Défis principaux des leadeuses franco-ténoises

- Attraction et rétention : coût de la vie, logement, infrastructures limitées, catastrophes climatiques, roulement élevé.
- Charge (in)visible : surcharge mentale/travail, frontières floues vie professionnelle/personnelle, visibilité limitée de l'engagement bénévole.
- Barrières d'accès : critères restrictifs, certains styles de leadership à faire évoluer vers des modèles plus agiles, réseaux fermés.
- Égalité de genre & intersectionnalité : biais/âgisme, attentes "maternantes", compétition entre femmes, solitude en régions, jeunesse et groupes en quête d'équité peu représentés.
- Immigration (focus) : non-reconnaissance des diplômes, permis fermé, accès au logement et aux soins parfois difficile ce qui peut engendrer une perte d'énergie et de confiance.

- Écarts politiques et pratiques : EDIA+ présentes mais inégales, parfois perçues comme symboliques ou dictées par le financement, formation et mentorat formels insuffisants.
- Gouvernance et éthique : difficulté à recruter pour les CA, conflits d'intérêts, méconnaissance des rôles des CA.
- La mobilisation des jeunes, des personnes alliées et des personnes aux identités de genre diversifiées est restée limitée, malgré plusieurs démarches ciblées. Certaines de ces personnes ont tout de même participé, démontrant un potentiel d'engagement à renforcer.
- Nécessité de revoir et d'adapter les approches d'inclusion pour favoriser une participation plus représentative.

Limites

- Une implication accrue des organisations francophones et des acteurs engagés pour l'égalité des genres permettrait d'élargir la portée des actions.
- Dans les petites communautés, la confidentialité des données demeure un enjeu essentiel pour éviter toute identification.
- L'absence de consultation à Inuvik, due à un manque de financement, illustre la nécessité d'un meilleur soutien logistique et budgétaire pour couvrir l'ensemble du territoire.
- Une étude de suivi dans 2 à 3 ans est recommandée afin d'évaluer les progrès réalisés et d'assurer la pérennité des démarches inclusives.

Une recommandation prioritaire

Enfin, une étude de suivi dans 2 à 3 ans est recommandée afin d'évaluer les progrès réalisés et d'assurer la pérennité des démarches inclusives.

Mettre en place un programme territorial de leadership inclusif et durable centré sur le mentorat, la formation EDIA, la représentation équitable et le soutien structurel aux conditions d'exercice du leadership. Ce programme agirait comme un levier intégré, réunissant les femmes francophones, la jeunesse, les personnes issues de la diversité et les allié-e-s, afin de transformer les constats en actions mesurables et pérennes.

PORTRAIT DU NUNAVUT

Statistiques clés

15 femmes francophones interrogées

- La majorité des femmes étaient âgées de 35 à 44 ans

70 %
sont nées à l'extérieur
du Canada

73,3%
sont citoyennes
canadiennes

46,7 %
des participantes font
partie d'une minorité
visible

La majorité possède un diplôme universitaire et occupe un emploi salarié.

Sur les **15** participantes, **12** évoluent dans le secteur tertiaire, dont une majorité dans le domaine de l'éducation

6 sur 8 adoptent un style de leadership collaboratif ou participatif

Forces / atouts du leadership des femmes francophones du Nunavut

- Haut niveau de scolarité et de compétence, combiné à une volonté de formation continue.
- Présence féminine active dans la vie communautaire (notamment au sein des conseils d'administration).
- Solidarité, mentorat informel et réseautage jouant un rôle clé dans l'accès au leadership.
- Ouverture des employeurs à la flexibilité et à l'accommodement, en réponse aux réalités du Nord.

Défis principaux des leadeuses franco-nunavoises

- Pénurie aiguë de main-d'oeuvre dans le territoire
- Isolement géographique et coût de la vie élevé freinant la rétention du personnel.
- Manque de reconnaissance des diplômes étrangers et barrières linguistiques (anglais/inuktitut)
- Sous-représentation des personnes qui s'identifient femmes dans les postes décisionnels et les présidences de CA.
- Conciliation travail-famille entravée par la fermeture fréquente et imprévisible de services essentiels (écoles, garderies).
- Absence ou faible application de politiques formelles en EDIA dans les organisations francophones.
- Manque d'opportunités formelles de réseautage et de mentorat.

Une recommandation prioritaire

Créer un réseau formel de mentorat et de développement du leadership féminin francophone au Nunavut, favorisant le mentorat intergénérationnel et interculturel et offrant des formations continues adaptées aux réalités nordiques. Ce réseau viserait à briser l'isolement des femmes, à renforcer la relève locale et à accroître la représentation féminine au sein des instances décisionnelles.

Il contribuerait également à institutionnaliser les pratiques d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance (ÉDIA) dans les organisations francophones du territoire, en soutenant le développement d'un leadership durable, collaboratif et ancré dans les contextes communautaires et culturels du Nord.

PORTRAIT DU YUKON

Profil des participantes

- Majoritairement 25 à 50 ans
- Gestionnaire, directrice, postes décisionnels

87,5 %
à Whitehorse

75 %
dans le secteur tertiaire
(services, OBNL, éducation)

87 %
d'origines canadiennes
françaises, québécoises ou
européennes blanches

15
personnes sur 32
sont parents

Forces et atouts du leadership des femmes francophones au Yukon

- Forte représentation féminine dans les postes décisionnels
- Réseaux et modèles de réussite solidement ancrés dans la communauté
- Mobilité sociale favorisée par la taille du territoire
- Confiance et reconnaissance de la communauté
- Adoption progressive d'une approche EDIA et leadership inclusif
- Population éduquée et scolarisée, avec collaboration valorisée entre institutions
- Leadership hybride (directif et collaboratif) apprécié
- Flexibilité et créativité reconnues
- Intérêt des jeunes pour le leadership et sensibilisation aux enjeux d'égalité salariale et congés parentaux

Défis principaux des leadeuses franco-yukonnaises

- Profil homogène : femmes cis, caucasiennes, 35-50 ans
- Lourdeur des tâches familiales et communautaires (charge mentale, travail invisible)
- Syndrome de l'imposteur et défi de confiance en soi
- Tensions entre femmes avec et sans enfants
- Manque de représentation de la diversité et de personnes alliées
- Peu de politiques EDIA formelles et besoins de formation
- Difficultés à desservir les communautés hors Whitehorse
- Impact du changement climatique et crise du logement sur la rétention
- Leadership encore genré, sentiment de tokenisme et décalage valeurs/pratiques
- Difficultés de reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles pour personnes immigrantes
- Manque de mentorat et d'inclusion de certaines réalités (ménopause, procréation assistée, post-congé parental)

Recommandation prioritaire

Intervenir auprès des milieux communautaires pour développer des axes stratégiques d'action avec une lentille EDIA, de développement durable et décoloniale.

« Pour être leadeuse dans notre communauté, il faut savoir se diviser en de multiples parties. C'est enrichissant, mais épuisant à la fois. Je compte sur ma communauté aussi pour m'aider dans mes rôles! »

TABLEAU COMPARATIF

ANALYSE TRANSVERSALE EDIA & GENRE DANS LE LEADERSHIP FRANCOPHONE NORDIQUE

Thème	Yukon	Nunavut	TNO
Représentation des femmes	Surreprésentation des femmes en leadership, surtout en éducation et communautaire. Profils homogènes (cis, caucasiennes, 35-45 ans). Tensions internes (mères ou non-mères, commérages).	Moins de femmes dans les CA (mobilité et responsabilités familiales). Contradiction entre perception institutionnelle (pas d'enjeu de genre) et vécu des femmes francophones. Population plus diversifiée.	Bonne visibilité des femmes, mais phénomène de "toujours les mêmes". Leadership historiquement masculinisé, jeunes veulent dégenrer des modèles de leadership inclusif. Population plus diversifiée.
Accès & maintien en poste	Réseau et modèles de réussite solides. Mobilité sociale favorisée par la taille du territoire. Maintien fragilisé par lourdeur des rôles et tensions internes.	Peu de mentorat, formation difficile d'accès, transitions non planifiées. Forte dépendance aux leaders individuels.	Parcours exigeant, transitions mal accompagnées. Avantages essentiels au maintien. Souhait de renforcer les réseaux intercommunautaires. Critères d'accès parfois irréalistes.
Conciliation vie professionnelle et personnelle	Lourdeur des rôles cumulés. Syndrome de l'imposteur. Tensions entre femmes avec/ sans enfants.	Manque de services de garde fiables. Déplacements difficiles affectant les femmes.	Frontières floues entre vie pro/ perso en petites communautés. Charge mentale élevée (plus nommée par femmes que par alliés). Les catastrophes climatiques perturbent la stabilité.
Approche EDIA & inclusion	Organisations alignées aux valeurs EDIA, mais politiques peu claires et inclusion fragile. Biais inconscients persistants. Besoin de formations.	Importance du savoir inuit et volonté de décoloniser. Peu d'actions concrètes, manque de temps pour formation EDIA.	50 % des organisations ont des politiques EDIA. Souhait de politiques structurées comme gouvernement. Inclusion queer/ non-binaire en développement mais lente. Divergence de perception : directions pensent égalité atteinte, femmes non.
Obstacles structurels	Difficile d'atteindre les communautés hors Whitehorse. Crise du logement. Bilinguisme facilitant.	Isolement marqué hors Iqaluit. Recrutement basé sur qualifications "neutres" reproduisant profils homogènes. Crise du logement.	Crise du logement et coût de la vie élevés. Catastrophes climatiques (feux, évacuations). Coupures budgétaires en égalité des genres. Conflits d'intérêts récurrents.
Styles & modèles de leadership	Leadership perçu comme genré ("au féminin/ masculin"). Collaboration valorisée, mais risque d'inégalités si trop d'autonomie.	Leadership collaboratif dominant, peu d'autoritarisme. Fragilité si leader quitte.	Style mixte (participatif/ directif) apprécié. Flexibilité valorisée mais appliquée inégalement →frustrations. Attentes culturelles persistantes (femme = maternelle). Besoin d'accompagnement personnalisé pour limiter le stress lié aux rôles flous.