

DÉCEMBRE 2024

REVUE de LITTÉRATURE

Dans le cadre du projet
**« Des changements systémiques
pour renforcer le rôle des femmes
dans les communautés
francophones du Nord »**

Par

Charlie-Rose Pelletier,
Les Essentielles du Yukon

Sandie Redon,
Fédération franco-ténoise
des Territoires du Nord-Ouest

Marie-France Talbot,
Association des francophones du Nunavut



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

■ TABLE DES MATIÈRES

| | |
|------------------------------------|----|
| RECONNAISSANCE TERRITORIALE | 3 |
| PRISE DE POSITION ET SOUHAITS | 4 |
| INTRODUCTION | 4 |
| CADRE THÉORIQUE | 5 |
| THÉORIES UTILISÉES | 6 |
| OBSTACLES SOCIO-ÉCONOMIQUES | 6 |
| OBSTACLES STRUCTURELS | 8 |
| AUTRE FACTEUR | 12 |
| SECTEUR YUKON | 13 |
| SECTEUR TERRITOIRE DU NORD-OUEST | 15 |
| SECTEUR NUNAVUT | 20 |
| LIMITES DE LA REVUE DE LITTÉRATURE | 23 |
| RÉFÉRENCES | 24 |

RECONNAISSANCE TERRITORIALE

C'est un privilège de pouvoir travailler et réfléchir ensemble sur les impacts du patriarcat et sur les manières dont nous pouvons lutter collectivement contre ces systèmes d'oppression. Ce travail est réalisé sur les terres traditionnelles et non cédées des Premières Nations, Métis et Inuit qui sont nommées ci-dessous :

Au Yukon, nous reconnaissons travailler sur les terres de la Première Nation Kwanlin Dün, du Conseil Ta'an Kwächän situé à Whitehorse. Nous souhaitons également reconnaître les 14 Premières Nations reconnues, dont la plupart ont signé des accords d'autonomie gouvernementale. Ces Premières Nations sont : la Première Nation des Kwanlin Dün, la Première Nation des Ta'an Kwächän, le Conseil des Tlingits de Carcross/Tagish, la Première Nation de Champagne et Aishihik, la Première Nation de Little Salmon/Carmacks, la Première Nation de Selkirk, la Première Nation de Tr'ondëk Hwëch'in, la Première Nation de Na-Cho Nyäk Dun, la Première Nation des Kluane, la Première Nation des Teslin Tlingit, la Première Nation de White River, la Première Nation de Ross River Dena, la Première Nation de Liard et la Vuntut Gwitchin First Nation.

Aux Territoires du Nord-Ouest, nous reconnaissons que nous nous trouvons sur le territoire du chef Drygeese, terre de la Première Nation des Dénés Yellowknives, et plus récemment, la terre d'origine de l'Alliance des Métis du Slave Nord. Nous respectons le patrimoine historique, linguistique et culturel des Premières Nations, des Métis, des Inuit et de tous les premiers peuples du Canada, dont l'existence continue d'enrichir la vie de notre communauté.

Au Nunavut, nous souhaitons reconnaître avec grand respect et humilité que nous sommes en territoire inuit et nous remercions la communauté inuite pour son accueil et son inclusion.

Nous reconnaissons l'importance de ces terres qui nous permettent de réfléchir et d'agir face aux impacts du patriarcat et de la colonisation. Ces deux systèmes ont historiquement contribué à créer des inégalités et des injustices qui continuent d'affecter les Premières Nations, les Inuit, les Métis ainsi que tous les groupes marginalisés. En reconnaissant ces réalités, nous nous engageons à déconstruire ces structures oppressives pour bâtir des communautés plus inclusives, respectueuses et justes.

Au moment de débuter ce travail, nous étions proches de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Cette journée du 30 septembre représente un moment important pour honorer les survivantes et les survivants des pensionnats et pour réfléchir aux séquelles profondes de la colonisation. Nous espérons que notre collaboration puisse être un exemple de lutte contre le patriarcat qui prône la division. Nous nous engageons à travailler dans un esprit de partage, de solidarité et de générosité.

Ensemble, faisons de nos communautés des espaces sécuritaires et exempts de violences systémiques.

PRISE DE POSITION ET SOUHAITS

La présente revue de littérature sera rédigée au féminin, en cohérence avec le sujet traité, portant sur des enjeux qui touchent spécifiquement les personnes qui s'identifient comme femmes francophones. De plus, la sélection des textes et des sources s'est orientée majoritairement vers des ouvrages et des publications qui s'adressent principalement à un public qui s'identifie comme femme ou qui abordent ses problématiques.

Nous sommes conscientes que ce projet, dans les limites qui le définissent, n'inclut pas encore toutes les identités de genre. Cependant, nous espérons qu'il servira d'outil et d'inspiration pour d'autres communautés qui pourront y trouver des idées et des valeurs applicables à leurs propres réalités. Nous travaillons avec l'intention sincère d'ouvrir la porte à une inclusion plus large et d'encourager la diversité dans chaque étape de notre démarche.

INTRODUCTION

Dans un contexte mondial où les inégalités de genre persistent, les femmes francophones des territoires nordiques du Canada font face à des obstacles socio-économiques et structurels spécifiques, exacerbés par leur isolement géographique, leur accès restreint aux ressources (en éducation et en services en français notamment), et leur appartenance à une minorité linguistique.

C'est dans cette optique que les organisations impliquées dans cette collaboration, partageant une mission commune de promotion et de protection de la langue française sur leurs territoires, unissent leurs efforts pour mettre au premier plan les questions de genre, d'inclusion et de justice sociale. Dans un effort commun, elles visent à rendre visibles les réalités des femmes vivant dans le Nord, souvent marginalisées dans les discours nationaux, comme l'indique la stratégie et plan d'action de l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) en 2022¹. Les recommandations de l'AFFC concernant l'étude sur le développement économique des Communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) ont été intégrées au rapport du Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes. Grâce à l'action proactive de l'AFFC, les défis uniques auxquels sont confrontées les femmes franco-phones en situation minoritaire au Canada ont été mis en lumière et reconnus.

Cette revue de littérature a pour objectif de faire le point sur les connaissances disponibles à ce sujet et de souligner le manque flagrant de recherches et de données sur les conditions de vie des femmes francophones du Nord. Ce déficit d'information rend difficile la connaissance des enjeux, des priorités et des obstacles qu'elles sont susceptibles de rencontrer. Par voie de conséquence, cette méconnaissance rend difficile la mise en place de politiques et de programmes adéquats.

Collecter des informations sur ces réalités est essentiel pour renforcer les communautés francophones du Nord et créer une force politique capable de revendiquer des changements concrets, notamment en rendant les milieux de travail plus inclusifs pour les femmes aspirant à des rôles de leadership.

¹ ALLIANCE DES FEMMES DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE. (2022) «Stratégie nationale et plan d'action pour contrer les violences faites aux femmes et filles vivant dans les communautés francophones et acadiennes». p.27

Dans ce cadre, plusieurs questions se posent : quels sont les obstacles socio-économiques et structurels qui freinent l'accès aux opportunités pour les femmes francophones vivant dans le Nord? Quels sont les facteurs facilitant à l'obtention et au maintien des postes de leadership pour les personnes s'identifiant comme femmes ? Comment ceux-ci varient-ils d'un territoire à l'autre?

Cet ouvrage nous permettra de mieux identifier les obstacles communs aux trois territoires canadiens du Nord auxquels les femmes francophones sont confrontées. Nous aborderons ensuite les défis spécifiques du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, afin de mieux orienter les prochaines étapes de notre collecte de données.

CADRE THÉORIQUE

Avant d'aller plus en détails, il est important de définir les concepts clés qui ont permis de structurer et d'orienter cette revue de littérature concertée.

Leadership

Le terme leadership renvoie ici aux facteurs de réussite propres aux femmes œuvrant dans les organismes communautaires francophones en milieu minoritaire qui sont gestionnaires de services, les employées, les membres des conseils d'administration, les bénévoles. Nous incluons également celles qui occupent des postes dans les services gouvernementaux.

Francophone

Une francophone est une personne dont la langue maternelle est le français ou qui utilise le français comme langue de communication dans sa vie personnelle ou professionnelle.

Femmes et personnes issues de la diversité de genres

Toutes personnes s'identifiant comme femme et personnes faisant partie de la la diversité de genres.

Nord

Le terme *Nord* fait référence aux trois territoires canadiens : le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Barrières socio-économiques

Les barrières socio-économiques comprennent les défis financiers, professionnels et sociaux auxquels peuvent être confrontées les personnes s'identifiant comme femmes dans leur parcours de leadership.

Barrières structurelles

Les barrières structurelles désignent les obstacles organisationnels et systémiques qui peuvent limiter l'accès et la progression des femmes dans des postes de responsabilités au sein des organismes et des services gouvernementaux.

En définissant les notions de *leadership*, de *francophonie*, et en identifiant les barrières spécifiques auxquelles font face les femmes dans un contexte minoritaire, l'étude aspire à enrichir la compréhension des dynamiques propres aux organisations francophones en milieu minoritaire et établies dans le Nord.

THÉORIES UTILISÉES

Afin d'analyser le contexte des femmes francophones en position de leadership dans les territoires nordiques du Canada, il est important de s'outiller avec deux théories qui soutiendront tout le travail de recherche : la théorie de la double minorité et la théorie du genre et du leadership.

La théorie de la double minorité² explique comment une personne appartenant simultanément à deux groupes (ou plus) minoritaires — ici, en tant que femme et francophone vivant dans une CLOSM — peut rencontrer des obstacles accrus en raison de cette double appartenance. Ce phénomène engendre souvent une marginalisation renforcée, qui affecte non seulement l'accès aux postes de pouvoir, mais aussi l'expérience quotidienne de leadership. Les femmes francophones en milieu minoritaire se retrouvent souvent isolées dans des environnements où elles doivent lutter à la fois contre des biais liés au genre et des barrières linguistiques et culturelles.

Quant à la théorie du genre et du leadership³, elle explore la façon dont les perceptions et les attentes sociales envers le genre influencent l'accès des femmes aux rôles de leadership et leur succès dans ces postes. Historiquement, le leadership a été associé à des traits perçus comme masculins, tels que l'autorité, la compétitivité et la prise de décision rapide, créant ainsi des attentes de conformité pour celles qui aspirent à des rôles de dirigeantes. Les femmes peuvent être évaluées selon des normes différentes et confrontées à des stéréotypes de genre, ce qui peut limiter leur reconnaissance en tant que leaders ou les amener à adopter des stratégies de leadership distinctes pour contourner ces attentes.

Ces deux théories fournissent un éclairage sur les défis spécifiques des femmes francophones en situation de minorité linguistique et de genre, mettant en évidence les facteurs systémiques et culturels qui influencent leur parcours.

LE LEADERSHIP DES FEMMES AU CANADA (mise en contexte)

Les questions de genre sont de plus en plus centrales dans le leadership canadien, qui évolue vers des approches plus inclusives⁴. Toutefois, les avancées demeurent inégales. Des études montrent que les femmes et les personnes non binaires continuent de faire face à des obstacles en matière de progression professionnelle, en particulier dans les postes de direction. Au niveau fédéral, le Canada a fait des progrès avec des initiatives telles que le cadre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)⁵, visant à éliminer les inégalités. Cependant, malgré ces efforts, seulement 21 % des postes de direction sont occupés par des femmes, et la représentation des minorités de genre reste faible dans les entreprises publiques et privées⁶.

Les défis sont également exacerbés par le manque de modèles représentatifs et par des dynamiques organisationnelles qui privilégient les réseaux établis. Selon l'Institut canadien des recherches sur le genre en 2023, « l'absence de mentors et de modèles de direction féminins ou non binaires constitue un frein à l'avancement de plusieurs groupes sous-représentés »⁷.

² Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299.

³ DUERH,E. & BONO, J. (2006). Men, Women and Managers : are stereotypes finally changing?, <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00055.x>

⁴ FONDATION CANADIENNE DES FEMMES. Mise à jour de la stratégie pour le Nord. En ligne : <https://canadianwomen.org/fr/strategie-pour-le-nord/>

⁵ L'ACS+ signifie Analyse comparative entre les sexes plus. C'est un cadre d'analyse élaboré par le gouvernement du Canada qui permet d'examiner comment divers facteurs identitaires, tels que le sexe, le genre, l'âge, la culture, la langue, le statut socio-économique, la capacité, l'ethnicité et d'autres dimensions, influencent l'expérience des individus en ce qui concerne les politiques, les programmes, les initiatives et les services.

⁶ Statistique Canada. Données et rapports sur la représentation des femmes dans le leadership au Canada. Consulté en novembre 2024. <https://www.statcan.gc.ca>

⁷ Cité dans Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF). Recherches sur le genre et l'égalité des sexes au Canada. Consulté en novembre 2024. <https://www.criaw-icref.ca>

La question de la langue est souvent occultée dans les approches d'analyses ACS+ au Canada. Bien que ce cadre vise à identifier les barrières systémiques pour les populations marginalisées, les considérations linguistiques sont souvent absentes des analyses intersectionnelles, malgré leur importance dans un pays officiellement bilingue. L'exclusion des perspectives linguistiques dans l'ACS+ contribue à des barrières pour les francophones, qui peuvent se retrouver isolés dans des contextes de leadership majoritairement anglophones⁸.

Selon la Commission des langues officielles en 2022, les francophones hors Québec «font face à des défis supplémentaires pour être entendus et représentés, surtout dans des espaces de gouvernance où l'anglais prédomine». Ce manque de considération linguistique au sein des politiques inclusives peut empêcher les francophones d'accéder aux postes de direction et nuit à la représentation diversifiée dans le leadership canadien⁹.

Les enjeux de leadership dans les régions nordiques (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) comportent des spécificités uniques. Dans ces zones, les populations locales doivent composer avec des réalités géographiques, climatiques et culturelles distinctes. Le leadership dans le Nord exige une sensibilité particulière aux questions d'autodétermination, de préservation culturelle et d'inclusion linguistique. La réalité est que les groupes linguistiques et autochtones sont donc mis en compétition pour des ressources limitées¹⁰.

Le leadership inclusif au Canada doit s'attaquer non seulement aux questions de genre mais aussi aux enjeux linguistiques et culturels, en particulier dans les régions nordiques. Les cadres comme l'ACS+ gagneraient à intégrer la question de la langue pour que les perspectives francophones soient reconnues et valorisées. Ainsi, une approche de leadership sensible aux dimensions intersectionnelles et territoriales est nécessaire pour bâtir un leadership représentatif de la diversité canadienne.

⁸ Gouvernement du Canada. Analyse Comparative Entre les Sexes Plus (ACS+). Consulté en novembre 2024.
<https://women-gender-equality.canada.ca>

⁹ Commission des langues officielles du Canada. Rapports et publications. Consulté en novembre 2024.
<https://www.clo-ocol.gc.ca>

¹⁰ INSTITUT D'HISTOIRE DE L'AMÉRIQUE FRANÇAISE. (2024). Consulté en novembre 2024.
<https://congres2024.ihaf.qc.ca/>

ENJEUX COMMUNS : OBSTACLES SOCIO-ÉCONOMIQUES ET STRUCTURELS

Comme mentionné précédemment, les femmes francophones en situation de minorité linguistique dans les territoires nordiques canadiens font face à des défis uniques. Nous examinerons ici les enjeux communs aux trois territoires afin d'en dégager une vision collective. Il est important de noter que les données spécifiques à ces régions sont limitées; nous nous appuierons donc principalement sur les données canadiennes générales qui reflètent en partie les réalités des communautés nordiques.

OBSTACLES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Tout d'abord, il existe des barrières socio-économiques qui contraignent les femmes franco-phones à atteindre ou à maintenir des postes de leadership.

Accès limité aux opportunités de formation et de développement professionnel en français

Une première barrière que nous pouvons identifier est le manque d'offre de formation continue et de développement professionnel en français. Effectivement, cela restreint les possibilités de se former ou allongent leur parcours afin d'affiner leurs compétences. Selon une étude de la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada¹¹, cet accès réduit et compromet le développement de compétences nécessaires à l'avancement professionnel en contexte minoritaire. Elles ont donc recours à des formations qui se donnent en ligne, à distance, mais qui ne sont pas nécessairement adaptées à leur réalité sociale et aux ressources disponibles sur leur territoire.

Par ailleurs, même si elles ont accès à des ressources francophones, la poursuite d'études ou de formations complémentaires est souvent difficile en raison d'un manque d'aides financières spécifiques pour les francophones en contexte minoritaire dans la majorité des territoires et provinces canadiennes. L'Alliance des femmes de la francophonie canadienne¹² note que l'absence de soutien financier pour les femmes francophones limite leurs chances de retourner aux études et d'améliorer leurs qualifications, donc par conséquent d'atteindre des postes de leadership plus importants dans leur communauté.

Dans la même veine, la non-reconnaissance des diplômes et des expériences passées chez les femmes immigrantes et celles ayant acquis des diplômes à l'étranger mène à la déqualification. C'est ce que soutient l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)¹³ qui souligne que cette barrière structurelle force souvent les femmes qualifiées à occuper des postes sous leurs compétences, limitant ainsi leur avancement et leur implication dans la communauté, ici francophone.

¹¹ Tiré de la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. (2018). Rapport sur l'accès aux services en français en milieu minoritaire. Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada.

¹² Tiré de Alliance des femmes de la francophonie canadienne. (2019). Étude sur les disparités économiques et les obstacles structurels pour les femmes francophones en situation minoritaire au Canada. AFFC.

¹³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Non-recognition of foreign qualifications and barriers to employment. OECD Publishing.

Plus en détails, la déqualification des femmes immigrantes, notamment celles ayant des qualifications élevées, constitue un phénomène complexe qui impacte profondément leur parcours de leadership et leur bien-être. Ce processus, souvent lié à des obstacles structurels comme la non-reconnaissance des diplômes ou l'expérience professionnelle dans le pays d'origine, ainsi qu'à des discriminations multiples (genre et origine), entraîne un déclassement professionnel et une perte de capital social et économique. Les femmes migrantes sont ainsi souvent confinées à des emplois sous-qualifiés ou précaires, ce qui limite leur accès à des postes de direction ou à des opportunités de leadership¹⁴.

Sur le plan psychosocial, cette situation engendre des effets négatifs importants, notamment une perte de confiance en soi, un isolement social, et une dépendance économique. Ces barrières systématiques ralentissent non seulement leur insertion professionnelle, mais aussi leur contribution à des rôles décisionnels dans les organisations et les communautés locales¹⁵.

Le mentorat est crucial pour les femmes en contexte minoritaire, car il leur permet d'accéder à des ressources et à des conseils qui favorisent leur avancement socio-professionnel. Or, ces opportunités d'apprentissage se voient diminuer par plusieurs phénomènes dont l'exode des professionnelles qualifiées et le roulement de personne¹⁶.

Inégalités salariales entre hommes et femmes

L'écart salarial entre les genres persiste, pénalisant les femmes francophones dans les territoires. Cette inégalité est documentée par l'AFFC¹⁷, qui souligne que les femmes francophones sont souvent moins valorisées financièrement, ce qui entrave leur progression vers des postes de pouvoir. En 2021, pour chaque dollar gagné par un homme, les femmes gagnent en moyenne 0,89\$, soit un écart de 11 %. Tandis que les femmes racisées gagnent donc encore moins que les femmes non-racisées parce qu'elles subissent la triple discrimination. Elles gagnent 0,59 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes non racisés au Canada¹⁸. À noter que cette référence ne fait pas état de quel domaine d'emploi. On comprend alors que cela peut avoir pour effet de décourager certaines femmes à postuler ou même à maintenir un emploi exigeant plus de responsabilités sans être rémunéré à valeur égale que leur homologues masculins.

¹⁴ REISO REVUE D'INFORMATION.(2012). La déqualification des femmes issues de la migration. Lien : <https://www.reiso.org/articles/themes/migrations?task=export.export&id=105>

¹⁵ COGUKIAN, R., BOLZMAN, C. & GAKUBA, T.-O. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice*, 4(2), 63–76. <https://doi.org/10.7202/1077426ar>

¹⁶ BARRETTE, C. (2023) « Mentoraction, un programme qui finance l'engagement jeunesse au féminin », *50 ans d'influence des jeunes leadeuses sur la vitalité de nos communautés*, Magazine PRÉSENTES!, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 10, Numéro 13, Automne 2023, 16-19p.

¹⁷ Ibid. *Alliance des femmes de la francophonie canadienne*, 2019.

¹⁸ GILLET, J. «Vers une nouvelle normalité: Genres, intersectionnalité et leadership », *L'équité salariale un droit pour toutes*, Magazine PRÉSENTES!, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 9, Numéro 2, Automne 2022, 8-9p.

Les conditions d'exercice du leadership

La charge mentale liée à la conciliation travail-famille et les responsabilités communautaires est une bien grande tâche pour les femmes francophones en milieu minoritaire. Cette charge impacte leur engagement dans des rôles de leadership¹⁹, en raison d'un manque de soutien institutionnel. Étant dans des territoires qui sont souvent limités en ressources humaines et en infrastructures, cela demande un effort supplémentaire à la communauté pour pallier ces manques. En effet, les femmes auront tendance à assumer une part croissante des travaux non rémunérés²⁰, en prenant en charge le travail invisible nécessaire pour s'assurer que tout fonctionne bien et que les choses se déroulent sans accroc²¹. Par ailleurs, bien que ces femmes jouent un rôle clé dans leurs communautés, leurs efforts sont parfois invisibilisés, notamment en raison de normes de genre profondément ancrées qui diminuent la reconnaissance de leur travail.²² Il en revient donc aux institutions de mettre en place des alternatives, des programmes et des services qui pourront faire en sorte que l'implication des femmes soit pleine et avec moins de contraintes qui affectent leur vie personnelle.

Dans les petites communautés, le phénomène du « toujours les mêmes » est bien présent et ne fait pas exception dans les territoires du Nord Canadien. En effet, ce phénomène fait référence au fait qu'un petit groupe de personnes se retrouve souvent impliqué dans plusieurs institutions locales en même temps, souvent par nécessité plutôt que par choix. Bien que cela reflète l'engagement et la polyvalence de ces individus, cette situation peut aussi créer un terreau fertile pour les conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, perçus ou potentiels. Par ailleurs, il est à noter que ce phénomène peut également engendrer une lourdeur et une fatigue au travail chez les personnes impliquées, ce qui pourrait éventuellement conduire à un désengagement.²³

Ces conflits surviennent lorsque des individus, par exemple, siègent simultanément sur des conseils d'administration qui interagissent financièrement ou collaborent sur des projets. Cela peut affecter la transparence des décisions et semer le doute sur leur impartialité. Le défi est amplifié dans les contextes ruraux ou linguistiques minoritaires, comme les communautés francophones hors Québec, où la gouvernance repose souvent sur un petit bassin de bénévoles et de leaders locaux. Ces enjeux touchent à la crédibilité des institutions et à la confiance du public envers elles, comme l'ont souligné plusieurs analyses sur les pratiques de gouvernance communautaire et la gestion des conflits d'intérêts au Canada.²⁴

Ainsi, on peut comprendre que les conditions d'exercice des personnes s'identifiant comme femmes comptent plusieurs facteurs qui sont partagés entre les trois territoires canadiens.

¹⁹ CHAMPAGNE, A. (2016). « Femmes et politiques le poids des rôles sociaux », *Magazine PRÉSENTES!*, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, 27p.

²⁰ Muzzo, Erica.(2021). «Cinq ans pour mieux répondre aux besoins des immigrantes francophones. », Francopresse. En ligne : <https://francopresse.ca/francophonie/2021/11/09/cinq-ans-pour-mieux-repondre-aux-besoins-des-immigrantes-francophones/>

²¹ *Ibid.*

²² Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire.(2020). «Genre et bénévolat : femmes et homme, un même engagement bénévole? ». Laboratoire d'économie et de management Nantes-Atlantique. p.10

²³ Thibault, A., Fortier, J. & Leclerc, D. (2011). Bénévolats nouveaux, approches nouvelles, Rapport de recherche, Réseau de l'action bénévole du Québec.

²⁴ FORGUES, Éric. (2022) « Les modèles de gouvernance des communautés francophones en situation minoritaire». Minorités linguistiques et société. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques. Numéro 20. p.34

OBSTACLES STRUCTURELS

Patriarcat et sexismes institutionnel

Les modèles de leadership élaborés dans les années 1950 continuent d'influencer les organisations contemporaines, bien que de nouveaux courants de pensée et de recherche en remettent certains aspects en question. Ces constructions s'inscrivaient dans une société patriarcale où la représentation des femmes dans le management était marginale.²⁵ À cette époque, les théories du leadership idéal étaient souvent basées sur des stéréotypes genrés, attribuant aux hommes des traits comme l'action, l'accomplissement et la direction, et aux femmes des qualités perçues comme expressivité, émotivité et relationnel.

À partir des années 1970, ces associations entre genre et leadership ont commencé à être contestées, mais elles demeurent un des facteurs expliquant le phénomène persistant du plafond de verre. Ces stéréotypes perpétuent des attentes figées sur les styles de leadership et freinent l'émergence d'un leadership inclusif, aujourd'hui recherché. Par ailleurs, le management axé sur une performance à court terme, souvent associé à des modèles de leadership genrés, montre ses limites. Il est de plus en plus critiqué pour ses excès, générateurs de stress, de mal-être et d'une perception d'inhumanité au sein des organisations.²⁶

En réponse à ces problématiques, de nombreuses organisations se tournent vers des modèles de leadership inclusifs et diversifiés, qui s'efforcent de dépasser les représentations genrées. Cependant, le débat reste ouvert, et le chemin vers une véritable égalité dans le leadership est encore long et parsemé de défis.²⁷

Nous n'avons pas d'informations claires sur la représentation de la diversité culturelle et de genre dans les postes de leadership des organisations francophones dans nos territoires. Nous savons toutefois que le manque de modèles de personnes s'identifiant comme femmes et de mentors, combiné à des structures organisationnelles centrées sur des normes majoritairement patriarcales, décourage souvent le développement des femmes dans ce type de poste. Par ailleurs, les femmes issues de la diversité ethnoculturelle, et plus particulièrement les personnes immigrantes, font face à des obstacles supplémentaires. Leur isolement au sein des réseaux professionnels et leur difficulté à établir des liens avec la société d'accueil limitent leur accès au capital social et professionnel, élément clé non seulement de leur intégration, mais de leur avancement socio-professionnel. Putnam souligne que le manque de capital social affaiblit les possibilités de progression dans des environnements où les réseaux et relations professionnelles jouent un rôle prépondérant.²⁸

En somme, la conjonction de stéréotypes de genre, de normes organisationnelles biaisées, et du manque de représentation inclusive dans les structures de leadership maintient des barrières substantielles pour les femmes et, en particulier, pour celles issues de la diversité. Une prise de conscience et des efforts pour reconfigurer ces structures sont donc la base pour favoriser un leadership réellement inclusif.

²⁵ Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.

²⁶ Pigeyre, F. & Vernazobres, P.(2013). « "Le management au féminin" : entre stéréotypes et ambiguïtés.», Volume 17, numéro 4, p. 194–209

²⁷ Centeno, J. & Lapointe, C. & et Langlois, L. (2023) Le leadership des femmes et des hommes : plutôt violet que rose ou bleu. En ligne : https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf

²⁸ Tiré de Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

AUTRE FACTEUR

La pandémie de COVID-19 a frappé les femmes de manière disproportionnée, entraînant un recul marqué de leur présence et de leur progression sur le marché du travail. Selon ONU Femmes²⁹, cette crise sanitaire mondiale a eu des répercussions socioéconomiques particulièrement graves pour les femmes, exacerbant les inégalités existantes et provoquant un effet de régression dans divers secteurs d'emploi où elles sont majoritairement représentées, tels que les soins de santé, l'éducation, l'accueil et le commerce de détail. ONU Femmes souligne que les femmes «représentent près de 70 % de la main-d'œuvre dans les secteurs de la santé et des services sociaux»³⁰ et ont donc été exposées de manière disproportionnée aux impacts économiques et sanitaires de la crise.

La pandémie a également accentué la charge des responsabilités non rémunérées pour les femmes, en particulier dans les domaines du travail domestique, des soins aux enfants et aux personnes âgées. Avec les fermetures d'écoles et les restrictions d'accès aux services de garde, de nombreuses femmes ont été contraintes de réduire leurs heures de travail, de prendre des congés prolongés, voire de quitter complètement leur emploi pour répondre à ces obligations. Toujours selon ONU Femmes, cette intensification de la charge non rémunérée a contribué à un déclin significatif de la participation des femmes au marché du travail, un phénomène qualifié de «récession au féminin» par plusieurs experts.³¹

Ce recul a également des effets à long terme sur l'avancement professionnel et la sécurité économique des femmes. Selon les données de l'Organisation internationale du Travail (OIT)³², les pertes d'emploi subies pendant la pandémie ont rendu difficile le retour à des postes précédents ou équivalents en raison de la concurrence accrue et des réductions budgétaires dans de nombreux secteurs. La Banque mondiale a également mis en évidence que «le taux de participation des femmes au marché du travail est encore bien en deçà de ce qu'il était avant la pandémie»³³, ce qui limite leurs possibilités de carrière et d'évolution professionnelle. Selon la Fondation canadienne des femmes, la situation au Canada est différente. Pendant la pandémie de COVID-19, plusieurs femmes occupant des rôles de leadership, notamment dans les secteurs de la santé et des services sociaux, se sont distinguées, telles que les infirmières et autres professionnelles du domaine. L'organisation souligne que, bien que les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de direction formels au Canada, il n'est pas surprenant que leur leadership dans la réponse à la pandémie ait été salué. En effet, de nombreuses recherches montrent qu'un leadership inclusif conduit à de meilleurs résultats : la diversité des genres et des origines ethniques est étroitement liée à une performance accrue des entreprises.³⁴

Dans l'ensemble, l'impact économique de la COVID-19 a révélé les fragilités structurelles qui affectent les femmes sur le marché du travail, soulignant le besoin urgent de politiques de relance ciblées pour restaurer leur participation économique et promouvoir un environnement de travail plus équitable.

²⁹ ONU Femmes. Le rapport d'ONU Femmes sur l'impact de la COVID-19 sur les femmes. ONU Femmes, 2020.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Bahn, K., Cohen, J., & Meulen Rodgers, Y. (2020). A Feminist Perspective on COVID-19 and the Value of Care Work Globally. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 695-699.

³² Organisation internationale du Travail (OIT). Le COVID-19 et les femmes dans le monde du travail. OIT, 2020.

³³ Banque mondiale. The Impact of COVID-19 on Women's Labor Force Participation. Banque mondiale, 2021.

³⁴ Fondation canadienne des femmes. Consulté le 28 novembre 2024 : <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/les-femmes-en-temps-de-pandemie-les-faits/#:~:text=une%20augmentation%20du%20stress%20%C3%A9conomique,%C3%A9duit%20aux%20services%20de%20soutien>

SECTEUR YUKON

Les femmes franco-yukonnaises rencontrent des obstacles importants liés à des enjeux socio-économiques, culturels et structurels qui compliquent leur intégration et leur épanouissement. Les statistiques démographiques révèlent qu'il y a environ 2 375 femmes francophones au Yukon, dont 75 % résident à Whitehorse, la capitale du territoire. Le portrait de cette communauté, dressé par l'enquête du plan de revendication 2023-2024 de l'organisme Les Essentielles, montre une présence notable de femmes en situation d'emploi. Sur les 58 participantes à cette enquête, 56 personnes indiquent être en situation d'emploi dont 6 sont entrepreneuses, 16 travaillent dans la fonction publique, et 14 dans des organisations à but non lucratif.³⁵ Il existe peu de recherches sur le bénévolat et le profil des bénévoles dans la Franco-Yukonne.

Un premier défi auquel font face les femmes en situation de leadership, ou celles aspirant à occuper de tels postes, est de devoir évoluer dans un milieu majoritairement anglophone, qui exige souvent la maîtrise de l'anglais. Ceci est applicable pour des emplois au sein même de la francophonie que ce soit pour développer des partenariats, faire des demandes de subventions, etc.³⁶ Ce contexte impose des barrières linguistiques et économiques qui ralentissent les capacités d'engagement et la progression professionnelle des femmes concernées.

Les défis du leadership féminin dans la communauté francophone

La communauté francophone dispose de treize institutions où les femmes peuvent exercer leur leadership. Cependant, plusieurs femmes témoignent des défis liés à ce type de responsabilités. Comme l'exprime une participante du plan de revendication des Essentielles: « Je suis passionnée par le leadership des femmes et considère souvent comment je peux l'exercer moi-même. Mes pressions sur ma famille et la difficulté pour les femmes rend leur choix difficile. Je trouve maintenant que je veux prendre moins de responsabilités au travail pour mieux gérer ma santé mentale et la vie avec mes enfants. »³⁷ Ce témoignage illustre bien comment les responsabilités professionnelles et familiales pèsent de manière disproportionnée sur les femmes, les poussant parfois à renoncer à des postes de pouvoir pour préserver leur bien-être mental.

Pour certaines jeunes femmes qui cherchent à entrer dans le monde professionnel, la prise de position en leadership peut également être intimidante : « Comme jeune cherchant à faire sa place dans le monde professionnel, je trouve cela difficile d'oser. Je pense que la communauté devrait plus pousser leurs membres dans ces positions afin qu'on soit représentées. »³⁸ Cette perspective démontre le besoin de soutien communautaire pour encourager davantage de femmes à occuper des rôles de leadership. La participante ajoute qu'« [il y a] encore une culture du « boys club »³⁹ au Yukon dans les positions de leadership et dans la communauté francophone », ce qui limite l'accessibilité de ces postes aux jeunes femmes et perpétue des dynamiques de pouvoir inégalitaires.

³⁵ LES ESSENTIELLES. (2023). « Renforcer la voix des Franco-Yukonnaises : un plan de revendication pour l'égalité des genres au Yukon ». 23 p.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Témoignage tiré de LES ESSENTIELLES. (2023). « Analyse des données du plan de revendication pour l'égalité des genres au Yukon ». 58 p.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Le concept de Boys' Club désigne un réseau informel souvent masculin, où les hommes, particulièrement ceux occupant des positions de pouvoir, se soutiennent mutuellement, renforçant ainsi leur domination dans certains milieux professionnels, politiques ou sociaux. Ces cercles fermés excluent souvent les femmes et les minorités, limitant leur accès aux opportunités, aux promotions ou aux décisions stratégiques.

Les attitudes colonisatrices et la double marginalisation

En plus des obstacles liés au genre, les femmes francophones sont parfois victimes d'un double discrédit en raison de leur statut minoritaire linguistique : « Quand je m'adresse à un homme anglophone, par exemple, je sens que je ne suis pas la bienvenue ou qu'on ne fait pas d'effort pour comprendre ce que je dis à cause de mon accent. »⁴⁰ Ce phénomène de marginalisation renforce le sentiment d'isolement chez certaines femmes et limite leurs possibilités d'avancement professionnel. De plus, cette marginalisation est renforcée par des attitudes colonisatrices au sein même des organisations francophones, qui repoussent certaines franco-fukonnaises à s'impliquer par conflit de valeurs. Une membre de l'organisme Les Essentielles soulignent la nécessité de reconnaître ces dynamiques : « On doit s'éloigner de cette image de l'antagonisme et connaître notre rôle actif dans la décolonisation de nos pratiques et de nos services. Il faut nommer ses dynamiques et il faut être actif dans ce genre de conversation puisque les ignorer n'efface pas le problème. »⁴¹

Représentativité et diversité au sein des services francophones

Enfin, la communauté franco-yukonnaise manque de diversité dans ses instances représentatives, malgré une forte présence d'immigrantes non racisées. Les femmes racisées sont sous-représentées dans les instances décisionnelles, ce qui limite la pluralité des voix et des expériences. Une participante souligne que « les personnes qui utilisent les services ne sont pas représentatives de la diversité des francophones. Les différents groupes culturels n'utilisent pas les ressources de la même manière. »⁴² Pour répondre à ces enjeux, Les Essentielles recommandent que « la Franco-Yukonne devrait marcher main dans la main avec les peuples des Premières Nations » afin de favoriser une intégration respectueuse et inclusive.⁴³ À noter que nous n'avons pas de données sur les personnes issues de la communauté Queer qui occupent des postes de leadership dans la communauté francophone du Yukon.

En conclusion, les franco-yukonnaises font face à des défis liés au bilinguisme, à la conciliation travail-famille, et à des dynamiques de pouvoir inégalitaires. Il est important que la communauté francophone s'engage activement dans des pratiques décolonisatrices et promeuve une meilleure représentation de la diversité pour permettre à toutes les femmes de s'épanouir pleinement.

⁴⁰ Ibid. *Les Essentielles. Analyse. 2023*

⁴¹ Ibid. *Les Essentielles. Analyse. 2023*

⁴² Ibid. *Les Essentielles. Analyse. 2023*

⁴³ Ibid. *Les Essentielles. Plan de revendication.2023.*

SECTEUR TERRITOIRE DU NORD-OUEST

Les Territoires du Nord-Ouest ont été le berceau d'un mouvement significatif où les femmes franco-ténoises se sont unies pour discuter de leurs priorités et besoins. Par la suite, elles ont entrepris des actions concrètes pour défendre leurs intérêts au sein des instances régionales et nationales. C'est ainsi qu'au début des années 2000, un réseau de communication, *Elles-Ténoises*⁴⁴, a vu le jour. Entre 1988 et 2003, la littérature sur le sujet était relativement abondante, et le portrait des femmes francophones du territoire y était esquisonné⁴⁵. Selon un rapport de 1989⁴⁶, «ce sont majoritairement les femmes qui parlent français au travail et à la maison. Elles jouent un rôle clé dans le maintien de la langue et de la culture. Pourtant, l'image de la condition des femmes franco-ténoises reste incomplète et mal définie. Il est urgent de combler cette lacune.» Ces propos, issus du colloque de 1989 sur les franco-ténoises, soulignent déjà le manque de données sur cette réalité. Trente-cinq ans plus tard, force est de constater que les besoins et les constats demeurent étonnamment similaires.

En 2022, une consultation publique a été lancée pour recueillir des données sur les besoins actuels des femmes franco-ténoises et identifier de nouvelles initiatives⁴⁷ à mettre en place. Bien que de nouvelles priorités et enjeux aient émergé, l'invisibilité des femmes francophones et des minorités de genre demeure un défi majeur dans les Territoires du Nord-Ouest⁴⁸.

Aux Territoires du Nord-Ouest, on dénombre 2 360 femmes maîtrisant à la fois le français et l'anglais, parmi lesquelles 550 ont le français comme langue première⁴⁹. Le bilinguisme demeure un facteur clé d'accès à certaines positions et a contrario peut aussi constituer un obstacle dans l'accès à des services ou programmes puisqu'une personne peut être marginalisée et même discriminée à cause de sa culture, sa langue d'origine et son accent, selon un *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*⁵⁰. En 2020, seulement 0,2 % des petites et moyennes entreprises étaient détenues par des femmes aux Territoires. Toutefois, il est important de souligner que la part du PIB attribuée aux femmes a connu la plus forte croissance aux Territoires du Nord-Ouest (21,4 % à 30,1 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador⁵¹. Cependant, la réalité des femmes francophones dans les régions arctiques mérite une attention particulière. Cela démontre la nécessité d'inclure davantage ce groupe dans les débats nationaux, ainsi qu'au niveau des Territoires du Nord-Ouest, où des rapprochements entre institutions pourraient être bénéfiques. Il est également à noter qu'un nombre croissant d'organismes s'engagent dans des démarches EDIA+ (Équité, Diversité, Inclusion, Accessibilité+), ce qui pourrait favoriser un mouvement plus large au sein de la communauté et adopter une approche plus inclusive et englobante des diverses réalités.

⁴⁴ Nicole Loubert.(2001). "On s'organise et on communique : Elles-Ténoises". L'Aquilon

⁴⁵ Geneviève Harvey. (2006). "Ce n'est qu'un au revoir!". L'Aquilon

⁴⁶ Actes du Colloque territorial sur les Femmes Franco-Ténoises et leurs besoins.(1989). « Un regroupement de femmes : réflexion sur les buts, objectifs et moyens d'action». Collection Francophones du Nord Numéro 2, Edition F.F.T.p14

⁴⁷ Plourde, Julie.(2023). «Les femmes francophones du Grand Nord se mobilisent à leur façon». Ici Grand Nord. Radio Canada.

⁴⁸ Fédération Franco-Ténoise. (2023). «Priorités et besoins des Franco-Ténoises». Forum communautaire. p.4

⁴⁹ Statistique Canada. (2023). (tableau). Profil du recensement, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

⁵⁰ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2023). État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada.

⁵¹ Faryaar, H., Macdonald, R. & Watt, J. (2022).Améliorer la mesure de la contribution des femmes à l'économie : estimation du produit intérieur brut selon le sexe. Statistique Canada.

Le développement durable et la communauté francophone

Au sein d'un territoire où le développement est axé principalement sur l'exploitation des ressources naturelles, la question de l'impact social notamment sur les femmes se pose.

Le réchauffement climatique matérialisé ici par les feux de forêts de 2023 a conduit à de nombreux constats d'impuissance et de conséquences sociales, économiques et environnementales. Cette catastrophe naturelle a eu des impacts importants sur l'économie par rapport aux 2 autres territoires du Canada. L'économie peine à s'en remettre.

Selon une enquête du Conference Board du Canada en 2023, les Territoires du Nord-Ouest détiendraient un taux de croissance négatif pour 2025 (-1,8%).⁵² Toutefois, une reprise à moyen terme ou dans certains secteurs laissent place à l'optimisme⁵³. Ces épisodes climatiques et notamment la gestion des feux dans le territoire a été un événement traumatisant⁵⁴ pour la communauté dans son ensemble et donc pour les femmes, dont celles en situation précaire⁵⁵. En effet, la gestion de l'évacuation de Yellowknife a largement été contestée pour diverses raisons. Ce moment a conduit aux départs de familles dont des familles francophones qui se sont relocalisées vers d'autres provinces ou territoires environnants.

Suite à l'évacuation de 2023, une consultation publique a été organisée à Yellowknife où les membres de la communauté demandaient à la ville de prendre plus en compte les facteurs de vulnérabilité de certains groupes, tels que la langue, le genre et autres, lors de situations d'urgence⁵⁶. Ces événements, qui pourraient s'intensifier et se reproduire,⁵⁷ auraient des conséquences probables sur la communauté francophone qui est un groupe de minorité linguistique. Dans ce contexte, l'inscription dans le Programme 2030 du gouvernement fédéral et la prise en compte des objectifs de développement durable pourraient être envisagées.



⁵² Guichet Emploi (2024). Analyse économique - Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut : 2023.

⁵³ Cristiano Pereira.(2024). «Changements sectoriels : entre défis et résilience économique», IJL – Réseau.Presse – L'Aquilon.

⁵⁴ Karina Zapata.(2023). «Les bouleversements liés aux évacuations peuvent nuire à la santé mentale». Radio Canada.

⁵⁵ Bird, H. & Maclean, R. (2023).« La Société des femmes de Yellowknife critique l'évacuation des personnes vulnérables». Radio-Canada.

⁵⁶ Pereira, C.(2024). «Évaluation après action : la gestion de l'évacuation de Yellowknife sous la loupe». IJL – Réseau. Presse – L'Aquilon.

⁵⁷ Agence France-Presse. (2023). «Feux de forêt : les émissions de carbone explosent au Canada, y compris dans le Grand Nord». La Presse Canadienne.

L'enjeu de l'accès aux infrastructures et à la communauté dans un territoire isolé

Tel qu'indiqué, plusieurs consultations ont été faites auprès de la population ténoise et un élément récurrent de ces rencontres est le besoin d'accroître les connexions communautaires⁵⁸ et les services sur les thématiques de :

- activités sociales
- service de garde et aide pour les familles
- développement des compétences
- éducation et sensibilisation sur l'égalité des genres
- logement
- médias et contenu représentatifs de la diversité et intégrant l'égalité des genres
- santé et bien-être

Les défis concernant la santé⁵⁹ dans son ensemble, dont la santé mentale n'épargne pas la population ténoise surtout dans un contexte d'isolement géographique. En effet, les femmes francophones peuvent avoir de la difficulté à accéder à des services et des ressources comme les psychologues⁶⁰. La consultation de professionnel·le·s de la santé dans une langue autre que sa langue de préférence rend difficile l'accompagnement et peut, dans certains cas, mener à des soins inadaptés. Par exemple, pour une femme victime de violence cela peut constituer une "double agression": victime une première fois des violences, puis victime une seconde fois par un accès difficile à une ressource d'aide qui devrait être disponible dans la communauté⁶¹. Il est important de noter que la question de la gestion de la charge mentale est un point de discussion récurrent où des accompagnements sont demandés par les femmes francophones⁶². Des partenariats avec des organismes anglophones ou des peuples autochtones traitant de femmes et d'égalité des genres ont été suggérés lors des consultations afin d'accroître l'accès à ces services.

Ensuite, dans un contexte climatique rude, la connexion avec sa communauté devient un facteur de protection afin de briser l'isolement. Toutefois, il n'existe pas de milieu dédié au rassemblement ou de centre de la francophonie qui pourrait faciliter ces échanges entre les membres de la communauté francophone⁶³. Il est difficile de mobiliser la population à participer aux consultations rendant donc plus complexe d'accéder aux besoins de la communauté. Le constat est que ce sont souvent les mêmes personnes qui s'investissent dans les organismes francophones et les événements. Enfin, étant donné les grandes distances séparant les communautés de la capitale, il est plus ardu d'avoir une représentation adéquate de leurs besoins ceux des francophones malgré des partenariats entre organisations.

⁵⁸ Plourde, J.(2022). «Les priorités des femmes au menu de la 44^e AGA de la Fédération franco-ténoise». Ici Grand Nord. Radio Canada.

⁵⁹ Aguirre, O.(2020). «Femmes ténoises : Malade, mais pas soignée en français ». .IJL – Réseau.Presse – L'Aquilon.

⁶⁰ Van Kemenade, S., Bouchard, L. & Savard, J. (2024).« La santé mentale en contexte francophone minoritaire : état des connaissances ». Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.Institut Canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

⁶¹ Lapierre, S. & all. (2014). Quand le manque d'accès aux services en français revictimise les femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants.

⁶² Fédération Franco-Ténoise. (2023). «Priorités et besoins des Franco-Ténoises». Forum communautaire.

⁶³ De Ciccio, M. (2020). «Le rêve d'un centre communautaire francophone, plus petit, se poursuit à Yellowknife», *Ici Grand Nord*. Radio Canada.

Concernant le leadership des femmes franco-ténoises, il semble qu'un défi existe sur l'obtention d'un portrait exposant leur diversité⁶⁴. Il est légitime de se demander si une partie des femmes ayant comme première langue le français (550 personnes) ou connaissant le français (2360 personnes) ont réellement accès ou souhaite même s'impliquer dans la communauté. La sollicitation importante des personnes et la gestion de leur temps (double ou triple journée)⁶⁵ peuvent être des facteurs qui nuisent à leur participation citoyenne. L'identification à sa province d'origine⁶⁶ peut aussi rendre difficile un sentiment d'appartenance et d'implication. Ainsi, s'identifier comme femme franco-ténoise⁶⁷ basée sur le sentiment d'appartenance à la langue française alliant la complexité de sa représentation paraît difficile.

Les défis à l'emploi pour les femmes franco-ténoises et les organismes francophones

Dans cette région, le taux de roulement du personnel reste un défi récurrent et majeur pour les organisations communautaires. Effectivement, la durée moyenne de séjour est de 3 à 5 ans additionné à la pénurie de main d'oeuvre cela peut compromettre la vitalité⁶⁸ des organisations en place. Toutefois, on dénombre certaines femmes francophones aux parcours inspirants qui s'installent de manière permanente aux territoires.

L'un des éléments évoqués dans la littérature pour expliquer le taux de roulement - sans identifier spécifiquement les femmes - est que la population francophone serait fortement scolarisée et occuperait des postes bilingues en administration, en éducation, en santé et dans les services sociaux⁶⁹. Souvent vue comme une terre d'opportunité, il est aisément de se trouver un emploi au sein de la communauté franco-ténoise puisque le haut taux de qualification des francophones ouvre les options d'emploi particulièrement intéressantes avec la nuance que la maîtrise de l'anglais est toujours un atout⁷⁰.

Un autre facteur spécifique souvent évoqué par les femmes francophones de manière continue depuis 1989 comme un défi à l'emploi est l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle⁷¹. Effectivement, tel que relevé par celles-ci, la conciliation travail-famille peut-être un frein à l'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle.



⁶⁴ Fédération Franco-Ténoise. (2023). «Priorités et besoins des Franco-Ténoises». Forum communautaire. p4

⁶⁵ Actes du Colloque territorial sur les Femmes Franco-Ténoises et leurs besoins.(1989). «Un regroupement de femmes : réflexion sur les buts, objectifs et moyens d'action». *Collection Francophones du Nord*, Numéro 2, Édition F.F.T.p.21

⁶⁶ Gaudreault, Marie-Hélène.(2023). *Le leadership en contexte linguistique minoritaire francophone : qualités et compétences essentielles pour les postes de haute direction*. Institut Canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

⁶⁷ Lavigne, Julie.(2002). «De la pluralité à la communauté : construction d'une identité franco-ténoise». Département d'histoire Université Laval.

⁶⁸ *Ibid*. Gaudreault. 2023.

⁶⁹ *Ibid*. Lavigne .2002.

⁷⁰ *Ibid*. Fédération Franco-Ténoise. 2023.

⁷¹ *Ibid*. Fédération Franco-Ténoise. 2023.

Au niveau de la violence basée sur le genre, 1 femmes sur 3 soulignent avoir subi du harcèlement sexuel au travail⁷². On comprend que la maîtrise pour le personnel comme les gestionnaires du droit du travail et des pratiques à adopter sur ces sujets restent encore fragiles. En ce sens, la *Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs* détient du personnel francophone et des outils qui peuvent soutenir les francophones⁷³. Étant donné la petite taille des organisations francophones aux territoires, celles-ci n'investissent pas dans les postes de gestion ou de ressources humaines faisant en sorte que ces enjeux soient moins traités. Au-delà de ce constat, différentes lois existent pour protéger la santé et veiller à la sécurité des travailleurs et des travailleuses aux Territoires⁷⁴. L'une des formations proposées par un organisme de protection des femmes est toutefois offerte uniquement en anglais⁷⁵. Il convient de créer des liens avec les organisations existantes pour mettre à disposition le contenu en français.

Un enjeu majeur dans l'accès et le maintien dans l'emploi et dans les postes de leadership est sans nul doute la crise du logement. Le marché saturé cumulé à des prix élevés, est un frein à l'emploi et peut potentiellement conduire à une perte de talents pour les organismes⁷⁶. La colocation reste le moyen le plus simple d'accéder au logement, cependant cela peut créer des tensions pour des femmes seules, qu'elles soient francophones ou non⁷⁷. Il n'existe pas de données sur les impacts sur les personnes s'identifiant comme femmes francophones à ce sujet. On dénote également que l'accès aux services de garde est également un frein pour l'emploi et ceci a des conséquences disproportionnées pour les personnes s'identifiant comme femmes⁷⁸.

En conclusion, de nombreux défis subsistent pour les femmes franco-ténoises concernant la langue, la santé et la charge mentale ainsi que l'accès aux services et aux infrastructures. À souligner qu'il est également difficile de dresser un portrait clair des femmes franco-ténoises en position de leadership dû au manque de données. La réalité des femmes francophones vivant dans le Nord nécessite donc une attention particulière au niveau de la recherche et des actions doivent être portées afin de sensibiliser et inclure ces enjeux dans les débats au niveau national et territorial.

⁷² Status of Women Council.(2020). *Drawtheline on workplace sexual harassment*.

⁷³ Commission de la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs. (2019). «Adoption de mesures pour prévenir le harcèlement et y mettre fin».

⁷⁴ Commission de la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs.(2024). Lois et règlements en santé et sécurité au travail.

⁷⁵ Status of Women Council.(2024). *Workplace Sexual Harassment Training Request*.

⁷⁶ Cristiano Pereira.(2024). «Yellowknife face à des défis croissants en matière de logement». *IJL – Réseau Presse – L'Aquilon*.

⁷⁷ Plourde, J. (2002). « Centre des femmes de Yellowknife : colmater les brèches.», *L'aquilon*. Société.

⁷⁸ Ibid. Fédération Franco-Ténoise. 2023.

SECTEUR NUNAVUT

Il y a peu de données disponibles qui sont spécifiques au vécu des femmes francophones du Nunavut. Cependant, certaines déductions peuvent être faites en analysant certains enjeux communs avec d'autres groupes culturels du territoire.

Au niveau de la démographie, le Nunavut compte environ 39 000 habitants et la population est majoritairement inuite (85 %), les non-Inuit représentant 15 %. La grande majorité des francophones du Nunavut habitent la capitale Iqaluit.⁷⁹ Environ 9% de la population d'Iqaluit est francophone et 14% peuvent avoir une conversation en français.⁸⁰ De plus, les francophones du Nunavut sont généralement nés ailleurs au Canada (70%, dont 50% au Québec) ou sont nés à l'extérieur du Canada (15%).⁸¹ L'immigration francophone est en croissance, en particulier avec des personnes arrivant d'Afrique.⁸²

Le fort roulement de la population

La ville d'Iqaluit est une plaque tournante où beaucoup viennent tenter leur chance pour un emploi meilleur, mais sans nécessairement s'installer dans le long terme. À Iqaluit, 28% de la population est arrivée dans la ville au cours des cinq dernières années. 79% de ces nouveaux résidents viennent de l'extérieur du Nunavut.⁸³

Ce fort roulement de la population crée des problématiques réelles sur le marché du travail. Ainsi, selon une étude récente : «Les postes laissés vacants demeurent non pourvus en raison de retards administratifs, mais aussi parce que le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre s'avèrent difficiles pour combler des emplois dont la charge de travail est exigeante, à laquelle s'ajoute la lourdeur des problèmes sociaux.»⁸⁴ Il est à noter que la fonction publique est l'employeur principal du territoire. En 2017, 18% des postes étaient vacants au gouvernement du Canada et 27 % étaient vacants au gouvernement du Nunavut.⁸⁵

Étant donné que de nombreux francophones font partie de la population transitoire⁸⁶ qui viennent au Nunavut pour des contrats de travail plus ou moins longs, les femmes francophones sont particulièrement touchées par la situation. Ce phénomène se traduit par des pertes importantes au niveau personnel et communautaire telles que les pertes récurrentes d'entourage qui affaiblissent le tissu social et augmentent l'isolement.⁸⁷ Au niveau du travail ou des conseils d'administration des organismes francophones, les défis incluent les pertes récurrentes de collègues⁸⁸ ou de membres de l'administration, ce qui peut augmenter la charge de travail, créer une perte de mémoire corporative et diminuer les opportunités de mentorat.

⁷⁹ Commissariat aux langues officielles du Canada. (2021). *Le fait français au Nunavut*. En ligne : <https://www.clo-ocol.gc.ca/fr/outils-ressources/portraits-langues-officielles-au-canada#nvt>

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Réseau Santé en français au Nunavut et Sociopol. (2021). *L'immigration au Nunavut : pour un accueil en santé des personnes immigrantes francophones* État de situation et données statistiques, En ligne : etat-de-situation-et-donnees_accueil-en-sante-pif_ircc_2021-11-24_final.pdf

⁸³ Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada. (2020). Economic Profile Series: Iqaluit, Nunavut Spring 2020.

⁸⁴ Charrier, M. (2018). *Regard des professionnels de la santé et des gestionnaires francophones d'Iqaluit (Nunavut) sur le capital social et la santé*, [Mémoire de maîtrise inédit]. Université Laurentienne, p.13

⁸⁵ Emploi et développement social Canada. (2018). *Rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut Sommaire exécutif*, En ligne : https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/research/Executivesummary_French_20181123_PRINT.pdf

⁸⁶ *Ibid.* Marie-Josée Charrier. 2018.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.* Emploi et développement social Canada. 2018.

Une difficulté supplémentaire pour le recrutement de personnel est la disponibilité de logements. À cet effet, le *Rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut* mentionne que: «Le Nunavut connaît une pénurie de logements adéquats et abordables qui s'est intensifiée en raison de la forte croissance de la population, de l'isolement et du coût élevé des matériaux de construction, ainsi que de la détérioration accélérée des logements en raison du climat nordique.»⁸⁹

Lors des travaux récents de l'Association des francophones du Nunavut pour la création d'un comité de femmes francophones, les participantes ont mentionné ressentir le besoin de se retrouver entre femmes lors d'activités sociales et communautaires et lors d'activités de réseautage ou mentorat professionnels. La création d'un comité de femmes au sein de l'AFN pourrait donc venir mitiger certains des effets négatifs d'avoir une population francophone transitoire au Nunavut.

Le défi de la langue et éducation

La langue commune dans les institutions du Nunavut est l'anglais puisque plusieurs francophones et inuit ont un certain niveau de bilinguisme en anglais. Cependant, le bilinguisme soulève plusieurs défis. Il peut être une barrière à obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences pour les francophones qui maîtrisent moins bien l'anglais. De plus, comme le mentionne un nouvel arrivant «il n'y a pas seulement la langue qui peut causer une barrière, mais aussi la culture et les coutumes.»⁹⁰ Puisque le contexte du Nunavut est pluriculturel, cela exige de développer une aisance à naviguer ces rencontres culturelles pour bien s'intégrer dans sa communauté et espérer avoir accès à des postes de leadership.

De plus, bien que les francophones arrivent souvent au Nunavut avec des diplômes postsecondaires⁹¹, ceux qui ont grandi au Nunavut ou qui veulent se perfectionner n'ont pas encore accès à des études postsecondaires offertes localement en français. Bien que l'Association des francophones du Nunavut, via son Centre de formation Qaujimaniq, travaille à rectifier la situation et a débuté une offre de formations continues en français, les possibilités pour les femmes francophones de parfaire leurs savoirs et d'augmenter leurs compétences dans leur langue sont encore très limitées. De plus, un fort intérêt a été manifesté au Centre de formation Qaujimaniq pour des formations en lien avec les domaines associatifs et des communications, ce qui laisse sous-entendre que les francophones ont besoin d'être outillés pour participer avec confiance aux conseils d'administration des organismes francophones. Enfin, une formation portant sur les réalités du Nunavut a été réclamée au Centre de formation Qaujimaniq pour faciliter l'intégration des néo-Nunavummiut à la communauté et leur permettre d'apprendre sur l'histoire et les coutumes des inuit et du Nunavut.

⁸⁹ *Ibid*, p. 15

⁹⁰ *Ibid*. Réseau Santé en français au Nunavut. 2021. p 3

⁹¹ Forest, M., Deschênes-Thériault,G.(2021) ÉTUDES POSTSECONDAIRES DANS LA LANGUE DE LA MINORITÉ Portrait et analyse des enjeux. Rapport de recherche pour Patrimoine Canadien.

Défis communs avec les femmes inuites

Étant donné le peu de données disponibles spécifiquement sur les femmes francophones du Nunavut, il est intéressant de regarder la littérature qui s'intéresse de façon générale aux femmes du Nunavut ou aux femmes inuites pour en déceler les défis communs. Par exemple, dans l'*Analyse comparative entre les sexes des entreprises appartenant à des femmes inuites*⁹², il est mentionné que les défis rencontrés par les femmes entrepreneures inuit sont les obligations familiales et la garde des enfants, la connexion internet faible, le coût élevé de faire des affaires dans les régions de l'Inuit Nunangat, le besoin de réseautage et de support. Les défis énumérés sont fort probablement communs aux femmes francophones puisqu'ils relèvent principalement du contexte de la vie de famille, de la difficulté à trouver des places en garderie⁹³ ou de la vie en région nordique⁹⁴.

En conclusion, les femmes francophones vivant au Nunavut font face à des défis liés à une population en partie transitoire, au bilinguisme et à l'éducation en français, aux obligations familiales, aux contraintes de la vie en région isolée. Pour progresser, il est essentiel d'intégrer les nouvelles venues à la communauté, de soutenir le développement des compétences chez les francophones, d'appuyer la conciliation travail-famille, de créer des espaces entre femmes et de maintenir une collaboration entre les diverses communautés linguistiques et culturelles du Nunavut.



⁹² Pauktuutit Inuit Women of Canada.(2021). Gender-Based Analysis of Inuit Women-Owned Business. En ligne : pauktuutit.ca/wp-content/uploads/GBA_IWOB_Backgrounder_NOV-2021.pdf

⁹³ Ibid. Emploi et développement Canada. 2018.

⁹⁴ Ibid. Charrier, M. 2018.

LIMITES DE LA REVUE DE LITTÉRATURE

La présente revue de littérature sur les femmes francophones vivant dans les territoires nordiques du Canada rencontre plusieurs limites qui en restreignent la portée et la représentativité.

Tout d'abord, le manque de données spécifiques constitue une contrainte majeure à la présente revue de littérature. En effet, il existe peu de recherches ciblées sur la situation des femmes francophones dans les territoires canadiens, ce qui limite les conclusions que l'on peut tirer sur leur réalité. Les données disponibles sont souvent généralisées à l'ensemble de la population francophone ou féminine, sans tenir compte des particularités liées à l'intersection de ces identités.

Bien que les organisations participantes à cet ouvrage aient défini certains concepts-clés et établi des définitions pour encadrer la recherche, cela ne garantit pas que les études et références disponibles partagent les mêmes caractéristiques. Par conséquent, des écarts peuvent exister entre les concepts retenus et leur applicabilité dans le contexte de cette revue, ce qui peut limiter la cohérence et la pertinence des analyses réalisées. Par exemple, dans la définition de leadership et position de leadership, les organisations ont choisi d'inclure les postes du bénévolat jusqu'aux membres du conseil d'administration tandis que dans les recherches on remarque que les postes de leadership s'adressent plus à des rôles cadres.

Ces limites appellent donc à des recherches plus détaillées et adaptées aux particularités de chaque territoire afin de mieux comprendre et répondre aux besoins des femmes francophones du Nord.

CONCLUSION

En conclusion, cette revue de littérature a permis de tracer un premier portrait des enjeux spécifiques au leadership des femmes francophones dans les territoires du Nord canadien, tout en mettant en lumière les particularités propres à chaque région. Malgré les limites liées aux données disponibles, elle constitue une base essentielle pour mieux comprendre les défis et les dynamiques de leadership au sein de ces communautés. Les prochaines étapes de notre recherche, qui incluront une étude de terrain et une collecte de données diversifiée, permettront d'approfondir ces constats et de mieux outiller les parties prenantes pour développer des solutions adaptées et inclusives aux réalités de ces femmes et de leurs communautés.

RÉFÉRENCES

- Actes du Colloque territorial sur les Femmes Franco-Ténoises et leurs besoins.** (1989). «Un regroupement de femmes : réflexion sur les buts, objectifs et moyens d'action». *Collection Francophones du Nord*, Numéro 2, Édition F.F.T.
- Agence France-Presse.** (2023). Feux de forêt : les émissions de carbone explosent au Canada, y compris dans le Grand Nord. *La Presse Canadienne*.
- Aguirre, O.** (2020). "Femmes ténoises : Malade, mais pas soignée en français.IJL – Réseau. Presse – L'Aquilon.
- Alliance des femmes de la francophonie canadienne.** (2019). Étude sur les disparités économiques et les obstacles structurels pour les femmes francophones en situation minoritaire au Canada. AFFC.
- Alliance des femmes de la francophonie canadienne.** (2022). Stratégie nationale et plan d'action pour contrer les violences faites aux femmes et filles vivant dans les communautés francophones et acadiennes. 27 p.
- Alliance des femmes de la francophonie canadienne.** (2023). Livre 1 : Mobilisation, représentation et militantisme. Dans *Une boussole pour le mouvement féministe francophone*. Ottawa, 145 p.
- Alliance des femmes de la francophonie canadienne.** (2023). Livre 3 : Ressources humaines et gestion financière. Dans *Une boussole pour le mouvement féministe francophone*. Ottawa, 81 p.
- Anonyme.** (2023). Vers une nouvelle normalité : Genres, intersectionnalité et leadership. *50 ans d'influence des jeunes leadeuses sur la vitalité de nos communautés*, Magazine PRÉSENTES!, Vol. 10, Numéro 13, Automne 2023, 24-27 p.
- Anonyme.** Les femmes en immigration. *ImmigrantEs francophones : parcours de résilience*, Magazine PRÉSENTES!, Vol. 8, Numéro 3, Automne 2021, 28-29 p.
- Bahn, K., Cohen, J., & Meulen Rodgers, Y.** (2020). A Feminist Perspective on COVID-19 and the Value of Care Work Globally. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 695-699.
- Banque mondiale.** *The Impact of COVID-19 on Women's Labor Force Participation*. Banque mondiale, 2021.
- Barrette, C. (2023).** Mentoraction, un programme qui finance l'engagement jeunesse au féminin. *50 ans d'influence des jeunes leadeuses sur la vitalité de nos communautés*, Magazine PRÉSENTES!, Vol. 10, Numéro 13, Automne 2023, 16-19 p.
- Barrette, C.** Portrait de l'immigration au Canada. *ImmigrantEs francophones : parcours de résilience*, Magazine PRÉSENTES!, Vol. 8, Numéro 3, Automne 2021, 13-15 p.
- Bird, H. & Maclean, R.** (2023). «La Société des femmes de Yellowknife critique l'évacuation des personnes vulnérables». Radio-Canada.
- Bureau des statistiques du Yukon.** (2021). Recensement 2021 : Âge, sexe à la naissance, et type d'habitation. Gouvernement du Yukon. En ligne : yukon.ca.

Camusi.(2013). «Un week-end entre femmes francophones». En ligne : <https://aventurescanadiennes.blogspot.com/2013/09/un-week-end-entre-femmes-francophones.html>

Centeno, J., Lapointe, C., & Langlois, L. (2023). Le leadership des femmes et des hommes : plutôt violet que rose ou bleu. En ligne : prideatwork.ca.

Champagne, A. (2016). Femmes et politiques, le poids des rôles sociaux. Magazine PRÉSENTES!, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, 27 p.

Charrier, M-J. (2018). *Regard des professionnels de la santé et des gestionnaires francophones d'Iqaluit (Nunavut) sur le capital social et la santé*, [Mémoire de maîtrise inédit]. Université Laurentienne.

Commission des langues officielles du Canada. Rapports et publications. Consulté en novembre 2024. En ligne : clo-ocol.gc.ca.

Commission de la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs. (2019). Adoption de mesures pour prévenir le harcèlement et y mettre fin. En ligne : wscc.nt.ca.

Comité permanent des langues officielles. (2024). Le développement économique des communautés de langue officielle en situation minoritaire. 44^e législature, 1^{ère} session. Chambre des communes. En ligne : noscommunes.ca.

Commissariat aux langues officielles du Canada. (2021) *Le fait français au Nunavut*. <https://www.clo-ocol.gc.ca/fr/outils-ressources/portraits-langues-officielles-au-canada#nvt>

CÔTÉ, C-A. (2019). « L'iniquité salariale inquiète les femmes francophones et acadiennes. », dans l'Aurore Boréale. En ligne : <https://auoreboreale.ca/actualites/societe/2019/09/12/iniquite-salariale-inquiete-les-femmes-francophones-et-acadiennes/>

Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

Crenshaw, K. W., & Bonis, O. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre*, n° 39(2), 51-82.

De Ciccio, M. (2020). «Le rêve d'un centre communautaire francophone, plus petit, se poursuit à Yellowknife». Ici Grand Nord. Radio Canada.

Dement, N., & Griffin, C. Quand la fin justifie les moyens. *Oser une carrière politique*, Magazine PRÉSENTES!, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 6, Numéro 3, Automne 2019, 23-25 p.

Desautel, M-S. (2021). «Suzanne Houde, son combat pour les services en français jusqu'à la fin aux TNO». *Francopresse*.

DUERH,E. & BONO, J. (2006). Men, Women and Managers : are stereotypes finally changing?, <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00055.x>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.

École des jeunes leaders. (2022). Mobilisation et leadership des jeunes femmes. En ligne : jeunesleaders.ca.

Emploi et développement social Canada (2018) *Rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut*. En ligne : https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/research/Executivesummary_French_20181123_PRINT.pdf

ERNOULT, M. (2022). « Etre femme ou être femme en milieu minoritaire », dans l'Eau vive. Société, Francopresse. En ligne : <https://leau-vive.ca/Societe/artmid/553/articleid/791962>

Faryaar, H., Macdonald, R. & Watt, J. (2022). Améliorer la mesure de la contribution des femmes à l'économie : estimation du produit intérieur brut selon le sexe. Statistique Canada

Fédération Franco-Ténoise. (2023). « Priorités et besoins des Franco-Ténoises ». Forum communautaire.

Fédération des francophones de la Colombie-Britannique. (2018). Rapport annuel. En ligne : ffcb.ca.

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES. *Mise à jour de la stratégie pour le Nord*. En ligne : <https://canadianwomen.org/fr/strategie-pour-le-nord/>

Fondation canadienne des femmes. Consulté le 28 novembre 2024 : <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/les-femmes-en-temps-de-pandemie-les-faits/#:~:text=une%20augmentation%20du%20stress%20%C3%A9conomique,r%C3%A9duit%20aux%20services%20de%20soutien>

Forest, M. & Deschênes-Thériault, G. (2021). ÉTUDES POSTSECONDAIRES DANS LA LANGUE DE LA MINORITÉ. *Portrait et analyse des enjeux* [Rapport de recherche pour Patrimoine Canadien].

FORGUES, Éric. (2022) « Les modèles de gouvernance des communautés francophones en situation minoritaire». *Minorités linguistiques et société*. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques. Numéro 20. p.47

Gaudreault, M-H. (2023). « Le leadership en contexte linguistique minoritaire francophone : qualités et compétences essentielles pour les postes de haute direction ». *Institut Canadien de recherche sur les minorités linguistiques*.

GILLET, J. « Vers une nouvelle normalité: Genres, intersectionnalité et leadership », L'équité salariale un droit pour toutes, Magazine PRÉSENTES!, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 9, Numéro 2, Automne 2022, 8-9p.

Gouvernement du Canada. (2021). Femmes, genre et diversité : Rapport annuel sur l'équité. En ligne : canada.ca.

Gouvernement du Canada. Analyse Comparative Entre les Sexes Plus (ACS+). Consulté en novembre 2024. <https://women-gender-equality.canada.ca>

GOUVERNEMENT DU YUKON. (2021). Égalité économique et emploi. Consulté au mois de novembre 2024. <https://yukon.ca/en/statistics-and-data/economic-equality-and-employment#>

GOGUIKIAN, R., BOLZMAN, C. & GAKUBA, T.-O. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice*, 4(2), 63–76. <https://doi.org/10.7202/1077426ar>

Guichet Emploi. (2024). Analyse économique - Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut : 2023.

Harvey, G. (2006). "Ce n'est qu'un au revoir!". L'Aquilon.

Immigration, réfugiées et citoyenneté Canada (2020) *Economic Profile Series: Iqaluit, Nunavut*, Spring 2020

Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF). *Recherches sur le genre et l'égalité des sexes au Canada*. Consulté en novembre 2024. <https://www.criaw-icref.ca>

INSTITUT D'HISTOIRE DE L'AMÉRIQUE FRANÇAISE. (2024). Consulté en novembre 2024. <https://congres2024.ihaf.qc.ca/>

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.

Lacroix, S. (2023). Portrait des défis des femmes en milieu rural au Canada. *Magazine PRÉSENTES!*, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 9, Numéro 1, Printemps 2023, 34-37 p.

Simon Lapierre, S. & all. (2014). «Quand le manque d'accès aux services en français revictimise les femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants». Institut Canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Lapointe, C., & Gélinas, M. (2020). Leadership inclusif : bâtir des environnements diversifiés. En ligne : inclusiveleadership.ca.

LES ESSENTIELLES. (2023). « Analyse des données du plan de revendication pour l'égalité des genres au Yukon ». 58 p.

LES ESSENTIELLES. (2023). « Renforcer la voix des Franco-Yukonnaises : un plan de revendication pour l'égalité des genres au Yukon ». 23 p.

Lavigne, J. (2002). De la pluralité à la communauté : construction d'une identité franco-ténoise. Département d'histoire Université Laval.

Loubert, N. (2001). "On s'organise et on communique : Elles-Ténoises". L'Aquilon

Martinez, E. (2024). « OBNL: le sentiment d'imposture bien plus présent chez les femmes ». Les Affaires.

Ministère de la Famille, des Enfants et du Développement social. (2022). Stratégies de soutien économique pour les femmes immigrantes. En ligne : canada.ca.

Muzzo, Erica. (2021). «Cinq ans pour mieux répondre aux besoins des immigrantes francophones. », Francopresse. En ligne : <https://francopresse.ca/francophonie/2021/11/09/cinq-ans-pour-mieux-repondre-aux-besoins-des-immigrantes-francophones/>

Muzzo, E. (2021). «Diane Gionet-Haché, d'une fromagerie acadienne aux mines de diamants». Francopresse.

Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire. (2020). «Genre et bénévolat : femmes et homme, un même engagement bénévole? ». *Laboratoire d'économie et de management Nantes-Atlantique*. p. 15

Ohdio. (2022). «La pêcheuse commerciale qui n'a pas froid aux yeux!». Radio-Canada.

Organisation internationale de la francophonie. (2020). Genre et leadership en francophonie. En ligne : francophonie.org.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). *Non-recognition of foreign qualifications and barriers to employment. OECD Publishing.*

Organisation internationale du Travail (OIT). *Le COVID-19 et les femmes dans le monde du travail.* OIT, 2020.

PAMOU, L. (2020). « Les femmes francophones réclament plus de services en français, dit un rapport », Radio-Canada ICI Manitoba. EN ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1735441/francophonie-femmes-securite-langue-priorite>

Pauktuutit Inuit Women of Canada (2021), [Gender-Based Analysis of Inuit Women-Owned Business pauktuutit.ca/wp-content/uploads/GBA_IWOB_Backgrounder_NOV-2021.pdf](http://pauktuutit.ca/wp-content/uploads/GBA_IWOB_Backgrounder_NOV-2021.pdf)

Pigeyre, F. & Vernazobres, P. (2013). « "Le management au féminin" : entre stéréotypes et ambiguïtés.», Volume 17, numéro 4, p. 194–209

Pereira, C.(2024). «Changements sectoriels : entre défis et résilience économique». IJL – Réseau.Presse – L'Aquilon.

Pereira, C. (2024). «Évaluation après action : la gestion de l'évacuation de Yellowknife sous la loupe». IJL – Réseau.Presse – L'Aquilon.

Pereira, C. (2024). «Yellowknife face à des défis croissants en matière de logement».IJL – Réseau.Presse – L'Aquilon.

Plourde, J. (2023). «Les femmes francophones du Grand Nord se mobilisent à leur façon». Ici Grand Nord. Radio Canada.

Plourde, J. (2002). «Centre des femmes de Yellowknife : Colmater les brèches». IJL – Réseau. Presse – L'Aquilon.

Poirier, M. (2023). Femmes et gouvernance : le combat pour l'équité. Magazine PRÉSENTES!, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 10, Numéro 13, Automne 2023, 42-45 p.

Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2023). État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community.* New York: Simon & Schuster.

REISO REVUE D'INFORMATION. (2012). La déqualification des femmes issues de la migration. Lien : <https://www.reiso.org/articles/themes/migrations?task=export.export&id=105>

Réseau Action Femmes. (2023). Ressources pour les femmes en situation de vulnérabilité. En ligne : reseaucactionfemmes.ca.

Réseau Santé en français au Nunavut et Sociopol (2021) *L'immigration au Nunavut : pour un accueil en santé des personnes immigrantes francophones* État de situation et données statistiques, En ligne : etat-de-situaiton-et-donnees_accueil-en-sante-pif_ircc_2021-11-24_final.pdf

Status of Women Council. (2020). "Draw the line on workplace sexual harassment".

Smith, J., & Johnson, R. (2020). Intersectionality and Policy Making: Bridging the Gaps. *Public Policy Journal*, 19(3), 213-229.

Statistique Canada. (2022). Analyse des données sur l'emploi et les salaires des femmes. En ligne : statcan.gc.ca.

Statistique Canada. *Données et rapports sur la représentation des femmes dans le leadership au Canada.* Consulté en novembre 2024. <https://www.statcan.gc.ca>

Statistique Canada. (2023). (tableau). Profil du recensement, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

TABLE DES LEADERS DE LA FRANCO-YUKONNIE. (2023). « La francophonie du Yukon », financé par le Gouvernement du Canada. 12p.

Thibault, A., Fortier, J. & Leclerc, D. (2011). *Bénévolats nouveaux, approches nouvelles*, Rapport de recherche, Réseau de l'action bénévole du Québec.

Thériault, C. (2019). Équité des genres dans les institutions publiques canadiennes. *Magazine PRÉSENTES!*, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 7, Numéro 2, Été 2019, 12-14 p.

UN Women. (2021). Progress on the Sustainable Development Goals: Gender Snapshot 2021. En ligne : unwomen.org.

Vaillancourt, D. (2022). Leadership féministe dans les milieux autochtones. *Magazine PRÉSENTES!*, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 9, Numéro 2, Été 2022, 18-21 p.

Vaillancourt, D., & Tremblay, L. (2021). Inclusion des femmes dans les espaces de décision. *Magazine PRÉSENTES!*, Alliance des femmes de la francophonie canadienne, Vol. 8, Numéro 3, Automne 2021, 30-32 p.

Karina Zapata, K. (2023). «Les bouleversements liés aux évacuations peuvent nuire à la santé mentale». Radio-Canada.