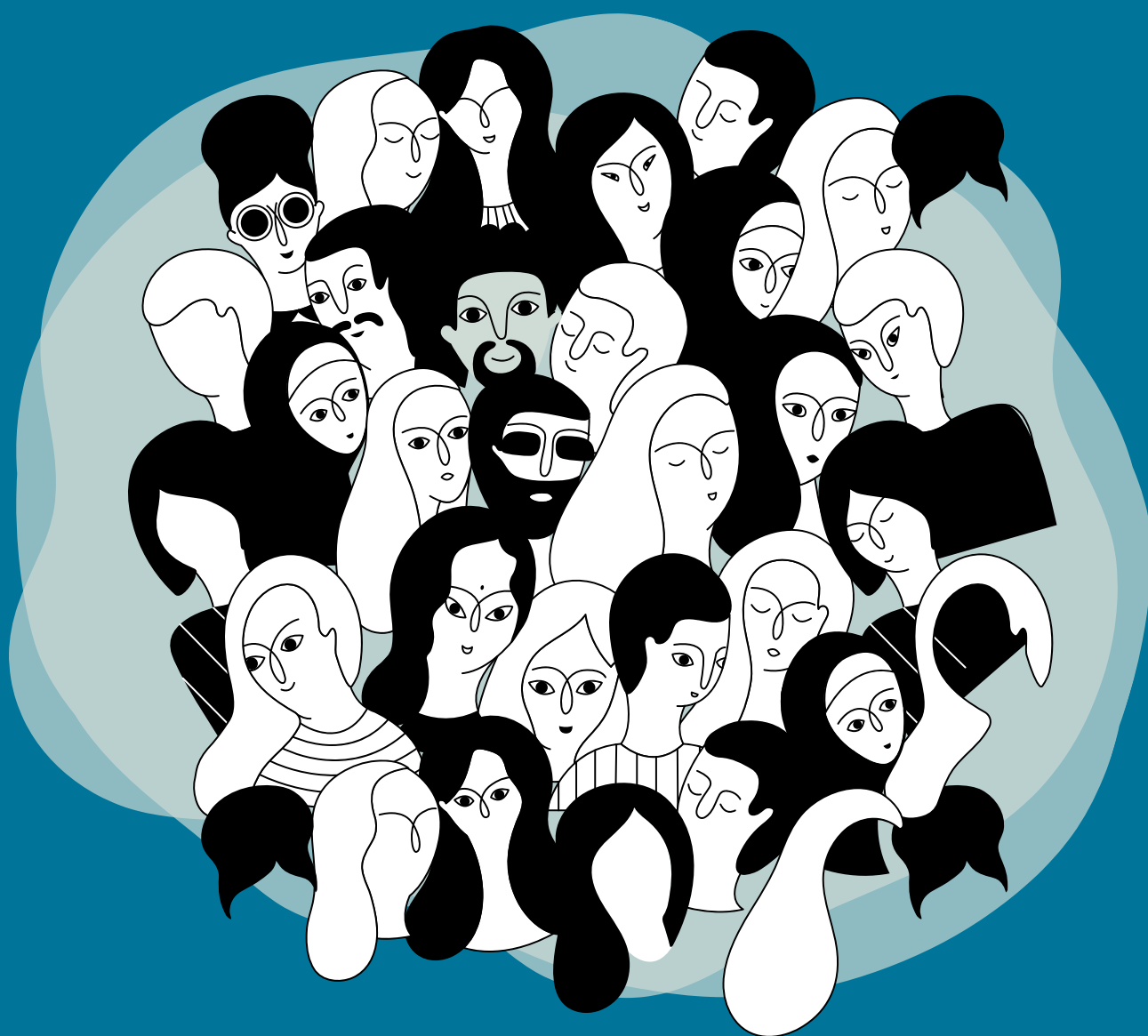


Mai 2023

Rapport de convergence

Leadership au féminin - de la parole aux gestes
Femmes en affaires Nouveau-Brunswick



Le présent document est un complément au document « Rapport et pistes de solutions de la phase 1 » du projet « Leadership au féminin » de Femmes en affaires Nouveau-Brunswick.

Table des matières

01

Introduction

03

Méthodologie

06

Grands constats
systémiques

- Femmes autochtones
- Femmes immigrantes
- Femmes d'ascendance africaine
- Divergences et convergences

25

Nuances et
adaptation du rapport
de la phase 1



**Women in Business
Femmes en affaires**
New Brunswick | Nouveau-Brunswick



1

INTRODUCTION



Au printemps 2022, Femmes en affaires Nouveau-Brunswick (FANB) a demandé à la firme O Stratégies de produire un rapport sur la participation des femmes en politique et au sein des postes de leadership dans la province. Ce document, intitulé « Rapport et pistes de solutions », était un produit livrable de la phase 1 du projet « Leadership au féminin » en mars 2022.

L'objectif de ce rapport était de prendre le pouls des femmes du Nouveau-Brunswick, ainsi que d'entendre leurs histoires et leurs idées, afin de trouver des solutions inclusives pour faciliter la participation à la vie politique, économique et publique. Une recherche exhaustive, trois consultations participatives et un court sondage ont donné lieu à ce document, qui présente de grands constats systémiques et des pistes d'action pour un changement social. Or, en raison des défis relatifs à l'accès et aux ressources auxquels font face certaines communautés socioculturelles, il est important de souligner une limite de cette étude, à savoir que la tranche de population consultée n'a pas été entièrement représentative de l'intersectionnalité de la population du Nouveau-Brunswick qui s'identifie comme femme.

Pour répondre au besoin d'appliquer une plus grande lentille intersectionnelle aux constats relatifs à la participation des femmes — de toutes les femmes — en politique et au sein des postes de leadership, la phase 2 du projet « Leadership au féminin » s'est intéressée explicitement aux groupes de femmes minoritaires.

2

MÉTHODOLOGIE

Méthodologie

Dans le cadre de ce second mandat, O Stratégies a eu l'occasion d'organiser quatre dialogues supplémentaires de deux à trois heures, en présentiel, avec des groupes de femmes issues de la diversité.

Chacun des dialogues s'est déroulé de façon hautement participative et selon une approche appréciative. Guidées par l'équipe d'O Stratégies, les participantes ont été en mesure de discuter de leurs expériences, de leurs espoirs et de leurs craintes par rapport à l'avenir de la participation équitable des femmes en politique et au sein des postes de leadership.

1. Un dialogue avec un groupe de femmes autochtones à la Première Nation de Pabineau, le 18 octobre 2022. Dix femmes étaient présentes.
2. Un dialogue avec un groupe de femmes d'ascendance africaine, en collaboration avec le Conseil des personnes d'ascendance africaine, à Bathurst, le 8 février 2023. Dix femmes étaient présentes.
3. Un dialogue avec un groupe de femmes immigrantes, en collaboration avec l'Association des gens d'affaires immigrants du Nouveau-Brunswick, à Fredericton, le 23 février 2023. Quinze femmes étaient présentes.
4. Un dialogue avec un groupe de femmes immigrantes, en collaboration avec l'Association des gens d'affaires immigrants du Nouveau-Brunswick, à Saint John, le 12 avril 2023. Seize femmes étaient présentes.

Un cinquième dialogue avec un groupe de femmes d'ascendance africaine a eu lieu à Dieppe, le 20 août 2022. Celui-ci a rassemblé 22 participantes et a été facilité par l'équipe de FANB.

Terminologie et langue

Dans ce document, le terme genre, faisant référence à la construction sociale, sera privilégié à la dichotomie biologique et médicale des sexes.

Le terme « personne racialisée » sera employé plutôt que le concept de « minorité visible ». Ce dernier étant une construction sociale et identifie les personnes blanches caucasiennes comme étant la normalité par défaut.

L'acronyme 2SLGBTQ+ servira de référent à bispiruel, lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer et le signe du plus englobe toutes les autres orientations sexuelles et identités de genre.

PNMI est l'acronyme nationale qui cherche à identifier spécifiquement les personnes des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuit. Puisque nous sommes situé au Nouveau-Brunswick nous utiliserons le terme Premières Nations pour mieux représenter la population présente sur ces terres.



3

GRANDS CONSTATS SYSTÉMIQUES

Femmes autochtones

En partenariat avec FANB, l'équipe d'O Stratégies a animé un dialogue avec un groupe de femmes de la Première Nation de Pabineau dans le cadre du projet « Leadership au féminin – De la parole aux gestes ». Il s'agit du quatrième dialogue organisé par O Stratégies dans le cadre de son mandat. Cette rencontre a eu lieu le 18 octobre 2022 à la Première Nation de Pabineau et a rassemblé une dizaine de femmes participantes au parcours inspirant qui ont discuté de leurs expériences, de leurs espoirs et de leurs craintes par rapport à l'avenir de la participation équitable des femmes en politique et au sein des postes de leadership.

Chacune des participantes ayant exprimé son point de vue au cours du dialogue, nous avons pu constater qu'elles avaient des espoirs et des craintes similaires en ce qui concerne l'avenir de la participation équitable des femmes en politique et au sein des postes de leadership au Nouveau-Brunswick. Les craintes communes étaient la peur du rejet, qui empêche les femmes autochtones de s'épanouir dans des postes de haut niveau, ainsi que les obstacles (tant sur le plan sociétal que sur le plan personnel) qui les empêchent de prendre leur place. Les participantes avaient aussi des craintes relatives à la capacité de changer le discours portant sur la trajectoire « attendue » des femmes par rapport à celle des hommes, ainsi qu'à l'accès aux occasions de perfectionnement surtout visées vers les hommes. Les espoirs étaient principalement liés aux possibilités d'entraide entre femmes et à la création d'un réseau de soutien.

Ce dialogue a réuni des personnes de tout âge, allant des jeunes du secondaire aux personnes âgées. Quelques participantes étaient là en famille, donnant ainsi lieu à une participation intergénérationnelle.

Trois grands constats ont émergé de ce dialogue avec les femmes de la Première Nation de Pabineau, à savoir : la création d'espaces sécuritaires pour s'épanouir, l'image positive des femmes autochtones et le perfectionnement des compétences – par, pour et avec elles.

Des espaces sécuritaires pour s'épanouir

Même entre femmes, nous avons tendance à nous comparer et à juger. Ces femmes ont mentionné à plusieurs reprises le besoin de créer des espaces sécuritaires leur permettant d'échanger et de bénéficier d'un réseau d'entraide pour s'épanouir. Avoir un sentiment d'appartenance à la communauté, contribuer au développement d'une autre et avancer ensemble sont des éléments essentiels pour ces femmes. L'invitation à ces espaces doit être bien conçue — par, pour et avec des femmes autochtones — et cela doit être fait de façon à inclure toutes les femmes et filles, car le travail intergénérationnel est l'un des piliers de leur culture. De même, un mentorat intergénérationnel crée un environnement sûr pour elles, ce qui est propice au développement individuel et communautaire.



"Ce dialogue a réuni des personnes de tout âge, allant des jeunes du secondaire aux personnes âgées."



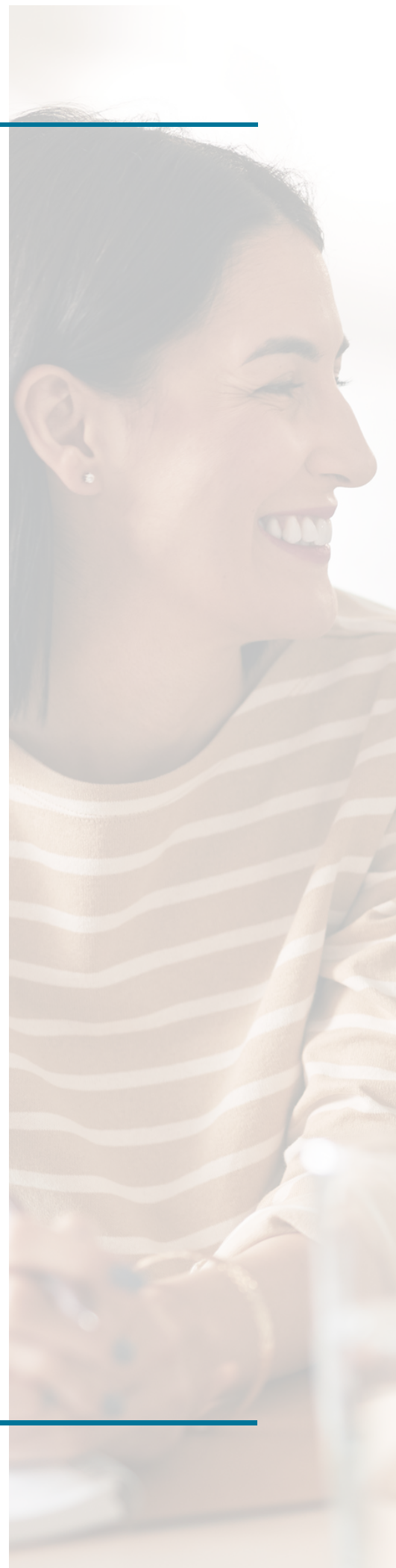


Une image positive des femmes autochtones

L'image que projettent les médias des femmes autochtones en est souvent une liée aux traumatismes intergénérationnels, et des défis sociétaux existent souvent dans les communautés autochtones du Canada. Les participantes au dialogue s'opposent à l'utilisation de cette image et ont exprimé leur mécontentement face à cette stratégie. En fait, l'image qui leur est associée crée des obstacles importants à l'accès aux postes de leadership. De ce fait, sensibiliser les organisations à l'utilisation d'images et d'histoires positives de femmes autochtones est important, d'une part, pour qu'elles puissent se motiver, et d'autre part, pour changer la perception externe. Démontrer la beauté de la culture ainsi que les qualités et les compétences diverses, voire uniques, de ces femmes peut avoir un impact positif sur le nombre de femmes autochtones qui occupent un poste de leadership. Ces femmes ne veulent pas participer à des conseils d'administration ou à des organisations en quête de diversité; elles veulent que nous fassions appel à elles en raison de leurs compétences et de leurs expériences.

Un perfectionnement des compétences – pour, par et avec elles

Comme l'a dit une jeune participante au dialogue : « Your attitude is showing ». Cette femme expliquait à quel point sa posture corporelle et son visage la trahissaient quand elle parlait aux gens. Alors qu'elle pensait être à l'écoute et engagée, ses traits laissaient sous-entendre qu'elle n'était guère intéressée par le sujet de l'heure, voire désengagée. Les femmes autochtones, en raison de leur passé et de leurs apprentissages, ont divers besoins qui sont différents de ceux de la majorité des femmes du Nouveau-Brunswick. C'est pourquoi elles demandent un soutien holistique, accompagné d'un mentorat avec des personnes âgées. Elles doivent être invitées et souvent prises par la main pour bâtir leur confiance à l'égard d'un engagement soutenu. Des ateliers et des occasions d'apprentissage portant sur des enjeux aussi simples que la posture corporelle et le réseautage doivent être créés – par, pour et avec des femmes autochtones. Il est important d'établir des relations durables avec la communauté, en plus de renforcer la confiance. Les efforts devant être multipliés et parfois même répétés, cela prendra du temps et de la patience.



Femmes immigrantes

L'équipe d'O Stratégies a animé un dialogue avec deux groupes de femmes immigrantes, en partenariat avec FANB et l'Association des gens d'affaires immigrants du Nouveau-Brunswick, dans le cadre du projet « Leadership au féminin – De la parole aux gestes ».

Chacune des participantes ayant exprimé son point de vue au cours du dialogue, nous avons pu constater qu'elles avaient des espoirs et des craintes similaires en ce qui concerne l'avenir de la participation équitable des femmes en politique et au sein des postes de leadership au Nouveau-Brunswick. Bien que des progrès aient été faits en matière d'égalité des genres, les participantes craignent que des obstacles externes (systémiques, environnementaux, politiques et économiques) et internes (autocritique et capacités) continuent de nuire aux progrès. Quant à leurs espoirs, ils étaient liés à une représentation plus diversifiée des femmes – et surtout des minorités visibles – au sein des postes de pouvoir et à la création de réseaux de soutien. Les participantes espèrent également que la société soit plus douce et que les femmes soient plus confiantes et courageuses.

Ce dialogue a rassemblé des personnes issues de l'immigration, dont certaines vivent au Nouveau-Brunswick depuis plus de dix ans, alors que d'autres sont arrivées trois semaines à peine avant le dialogue. En outre, certaines participantes étaient là avec des membres de leur famille.

Les thèmes clés qui sont ressortis du dialogue avec les femmes immigrantes dans le monde des affaires peuvent être résumés de la façon suivante : « Oui, et ». Essentiellement, la perspective de l'immigration rend encore plus complexes les mesures déjà difficiles que les femmes doivent prendre pour avoir accès à davantage d'espaces de leadership. L'analyse intersectionnelle nous aide à comprendre les nuances de la participation des femmes au sein des postes de direction, en particulier celle des immigrantes et des réfugiées.

Les "oui"

Oui, les femmes doivent faire face à un système patriarcal qui favorise les hommes au détriment des femmes. Dans le cas des immigrantes, le système patriarcal, qui ne leur est pas familier, ajoute une dimension de complexité supplémentaire. À leur arrivée au Canada, elles n'ont souvent que peu de connaissances et peinent à comprendre comment fonctionnent les systèmes de base. L'acquisition d'une compréhension complète et expérimentée prend du temps et dépend souvent de leurs capacités et de leur accès aux ressources.

Oui, les femmes veulent s'exprimer pleinement en tant que femmes, y compris celles qui sont également mères et qui apportent des approches et des perspectives différentes dans les espaces de leadership et de prise de décision. Les immigrantes font également face à des différences culturelles et linguistiques qui ajoutent une dimension supplémentaire à leur épanouissement en tant que dirigeantes dans une nouvelle culture.

Oui, les participantes souhaitent voir plus de femmes dans les espaces de prise de décision, en particulier celles issues de milieux divers. Les participantes ont fait part de leur souhait de voir plus de minorités visibles accéder à des postes de direction et de l'importance d'être prises au sérieux à ces tables et dans ces espaces. De nombreuses participantes qui ont réussi à accéder à des postes de direction ont évoqué la réalité selon laquelle c'est le symbolisme qui, dans certains cas, donne lieu à ces invitations. Les immigrantes veulent être à la table des dirigeants, non pas parce qu'elles sont des minorités visibles et qu'elles font partie de groupes sous-représentés historiquement marginalisés, mais en dépit de ces facteurs. Elles veulent être à la table parce qu'elles ont l'expérience et les connaissances requises pour faire une différence positive dans une nouvelle communauté où elles peuvent se sentir chez elles, et parce qu'elles ont le désir de le faire.

Les "oui" (suite)

Oui, les femmes sont souvent aux prises avec la mentalité selon laquelle elles sont censées s'occuper uniquement de la famille et ne pas être des dirigeantes. Cette mentalité a souvent alimenté l'hésitation et la culpabilité des femmes souhaitant se lancer en politique ou accéder à des postes de direction plus élevés. En outre, cela peut expliquer le syndrome de l'imposteur, beaucoup trop fréquent chez les femmes, qui nourrit le sentiment et la pensée qu'elles ne sont pas dignes d'occuper ces postes. Dans le cas des immigrantes, ces sentiments ne sont pas différents, et leur parcours d'établissement, d'intégration et d'inclusion rend le tout encore plus complexe. Les immigrantes hésitent encore plus, en raison du stress mental et physique lié au processus d'immigration. Le syndrome de l'imposteur chez les immigrantes vient du fait qu'elles sont nouvelles dans cette communauté et, en raison du fait qu'elles sont perçues comme des étrangères, l'autocritique et les limitations intérieures sont accrues.

Oui, les femmes rencontrent des difficultés supplémentaires pour accéder à des postes de direction et s'y épanouir. Dans le cas des immigrantes, les défis sont également liés aux barrières linguistiques, au racisme, aux lacunes en matière de connaissances, à l'accès aux réseaux et aux liens communautaires, ainsi qu'à l'intégration de toute leur famille. Cela semble créer un effet domino : plus les immigrantes hésitent à exercer des fonctions de direction, plus leur représentation dans les espaces de direction est insuffisante et plus elles sont découragées en ne se voyant pas représentées.





Conditions et pratiques

Les conditions et les pratiques qui favorisent une plus grande représentation des femmes immigrantes dans les instances dirigeantes sont similaires à celles des femmes non immigrantes. Il s'agit notamment du soutien des pairs, des contributions positives à leur environnement, du sentiment d'être mises au défi et d'apprendre continuellement, ainsi que des politiques visant à lutter contre le racisme et à favoriser l'inclusion des personnes nouvellement arrivées. Les participantes ont exprimé le souhait de voir leur identité célébrée et respectée dans le cadre de leur parcours de leadership, sans pour autant être définies par elle. Elles souhaitent avoir accès à des occasions leur permettant d'accroître leur potentiel tout en luttant contre les défis susmentionnés et en bénéficiant d'une sécurité et d'un soutien psychologique.



Femmes d'ascendance africaine

L'équipe d'O Stratégies a animé un dialogue avec le Conseil des personnes d'ascendance africaine, en partenariat avec FANB, dans le cadre du projet « Leadership au féminin – De la parole aux gestes ».

Chacune des participantes ayant exprimé son point de vue au cours du dialogue, nous avons pu constater qu'elles avaient des espoirs et des craintes similaires en ce qui concerne l'avenir de la participation équitable des femmes en politique et au sein des postes de leadership au Nouveau-Brunswick. Les craintes communes étaient la discrimination, qui empêche les femmes racialisées de s'épanouir dans des postes de haut niveau, ainsi que les obstacles (tant sur le plan sociétal que sur le plan personnel) qui les empêchent de prendre leur place. Les participantes avaient aussi des craintes relatives au pouvoir des discours racistes et, surtout, à la façon dont cela mène à des traumatismes. Ces traumatismes deviennent une force intérieure dont les femmes noires doivent se libérer pour pouvoir nourrir et améliorer leur confiance en elles.

Ce dialogue a rassemblé des visages familiers ainsi que de nouvelles personnes, témoignant ainsi de l'intérêt et de l'engagement à l'égard de cette conversation. Différentes perspectives liées à l'expérience des personnes présentes ont été mises de l'avant. Beaucoup d'espoir reposait sur le désir de voir ce dialogue comme un premier pas vers plus d'espaces dédiés à soutenir les femmes en leadership. Des espoirs en lien avec la rééducation et la revendication des générations actuelles et futures pour encourager les femmes noires à devenir plus actives et plus présentes ont aussi été soulevés.

Trois grands constats ont émergé de ce dialogue avec le Conseil des personnes d'ascendance africaine, à savoir : l'importance de reconnaître le combat des femmes noires et d'autres femmes marginalisées; l'importance d'accéder à des espaces où la diversité est bien représentée et où les autres nous ressemblent; les deux conditions primordiales pour améliorer la représentation des femmes sont la possibilité d'être authentiquement soi-même et la possibilité de relever de nouveaux défis.

Invisibles et pourtant déterminées : le combat des femmes noires et d'autres femmes non blanches pour faire entendre leur voix

Les participantes ont mis en évidence l'importance des voix féminines non blanches dans la construction d'une société équitable et inclusive. Les femmes noires ont été les premières à revendiquer leurs droits après la décolonisation, ouvrant ainsi la voie vers l'égalité pour tous. Il est crucial de reconnaître l'importance de leur combat, à défaut de quoi nous ne ferions que continuer à marginaliser leur voix et à la garder inédite. Cette réalité s'applique également aux femmes autochtones et immigrantes, ainsi qu'à toutes celles qui ne sont pas blanches et qui sont absentes des espaces de décision. Ces femmes sont déterminées à changer les choses et à faire entendre leur voix.

La crise de la pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance des récentes contributions des femmes noires, en particulier dans le secteur de la santé, en travaillant dans les hôpitaux et en étant en première ligne pour faire face aux défis de la pandémie. Cependant, même dans un pays démocratique, les femmes non blanches continuent de se sentir invisibles, car leurs besoins et leurs désirs ne sont pas entendus. Elles ont besoin d'un soutien particulier pour pouvoir intégrer les espaces de prise de décision, et ce, sur les plans des ressources, de la formation et du perfectionnement des compétences. Il est nécessaire de changer les systèmes pour faciliter l'intégration des communautés historiquement marginalisées.



Invisibles et pourtant déterminées : le combat des femmes noires et d'autres femmes non blanches pour faire entendre leur voix (suite)

Par ailleurs, les participantes ont souligné qu'elles se sentent soutenues lorsque leur communauté et leurs proches les appuient en leur donnant l'espace, l'énergie et la capacité nécessaires pour participer aux espaces de décision, sans pour autant abandonner leurs responsabilités familiales. De plus, le soutien va dans les deux sens, car les femmes soutenues vont généralement en appuyer d'autres, ce qui crée un impact multidirectionnel.

En ce sens, il est important que les femmes nourrissent et améliorent leur confiance en elles. Selon les participantes, ce sont souvent les barrières internes qui limitent la participation, la prise de parole et l'épanouissement des femmes. Si les doutes quant à leurs compétences et à leurs qualifications prennent de l'ampleur, peu importe l'espace où elles se trouvent, leur épanouissement est entravé.

“

"Beaucoup d'espoir reposait sur le désir de voir ce dialogue comme un premier pas vers plus d'espaces dédiés à soutenir les femmes en leadership."



A woman with glasses and a headwrap is smiling and looking towards the left. She is wearing a light-colored turtleneck sweater. The background is a blurred office setting with large windows and modern interior design.

Importance d'accéder à des espaces où la diversité est bien représentée et où les autres nous ressemblent

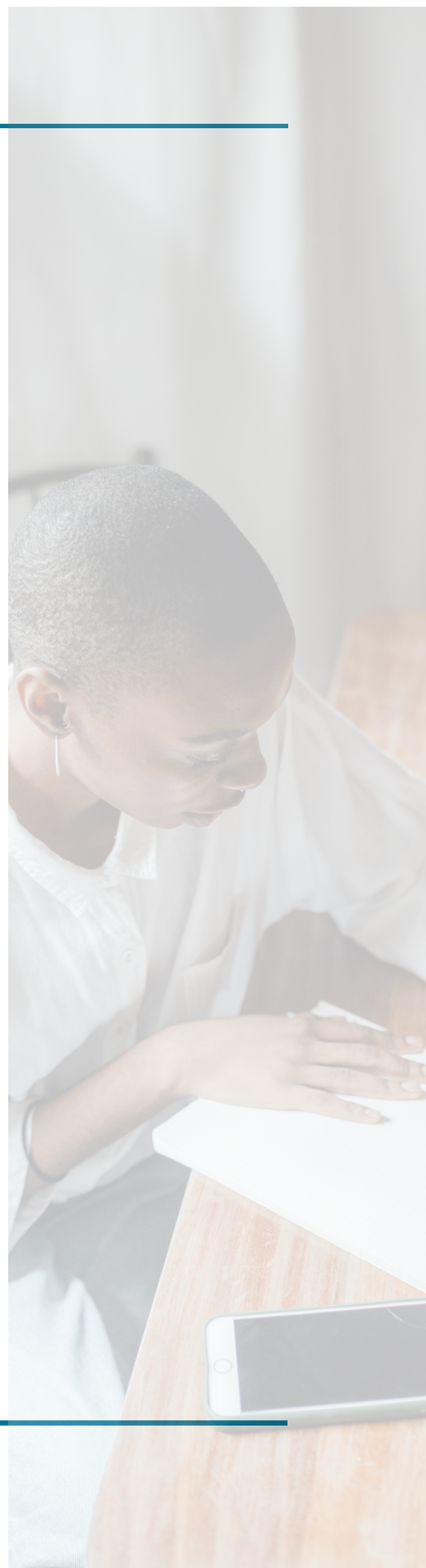
Lorsque la diversité est bien représentée, cela laisse place à un sentiment d'appartenance, surtout dans une province comme le Nouveau-Brunswick, où la diversité est limitée et où les différences se font sentir davantage dans des espaces homogènes, comme en politique et dans les postes de leadership. Être parmi des personnes de cultures et d'ethnies différentes favorise l'apprentissage de l'autre et donne la possibilité de s'exprimer librement.

En même temps, il y a une force à s'entourer de personnes qui ont une culture, une couleur de peau, une langue, des convictions, des valeurs et un parcours de vie semblables aux nôtres.

Évoluer dans un milieu qui nous ressemble favorise l'épanouissement des femmes. Dans la diversité qui les rassemble, elles peuvent être appréciées pour ce qu'elles apportent, tout en offrant des modèles à suivre pour se rappeler que si « elle peut, moi aussi, je peux ».

Deux conditions primordiales : pouvoir être authentiquement soi-même et pouvoir relever de nouveaux défis

Les participantes nous ont dit qu'accéder à des espaces sécuritaires où elles peuvent trouver refuge et exister en tant que femmes et en tant que mères est une condition primordiale de leur épanouissement. Pouvoir prendre leur place – et toute leur place – est valorisant. Être authentiquement soi-même aide à renforcer la confiance en soi et à avoir du courage. Bon nombre de participantes ont parlé de leur épanouissement comme étant le résultat d'un défi de vie notamment lié au fait qu'elles ont pris un risque (en déménageant dans un autre pays), ont été reconnues (en décrochant un emploi qui correspond à leurs compétences) et ont pris des décisions difficiles. Cela témoigne de l'importance de faire confiance aux femmes, parce que le changement est le résultat de leur engagement.



Divergences et convergences

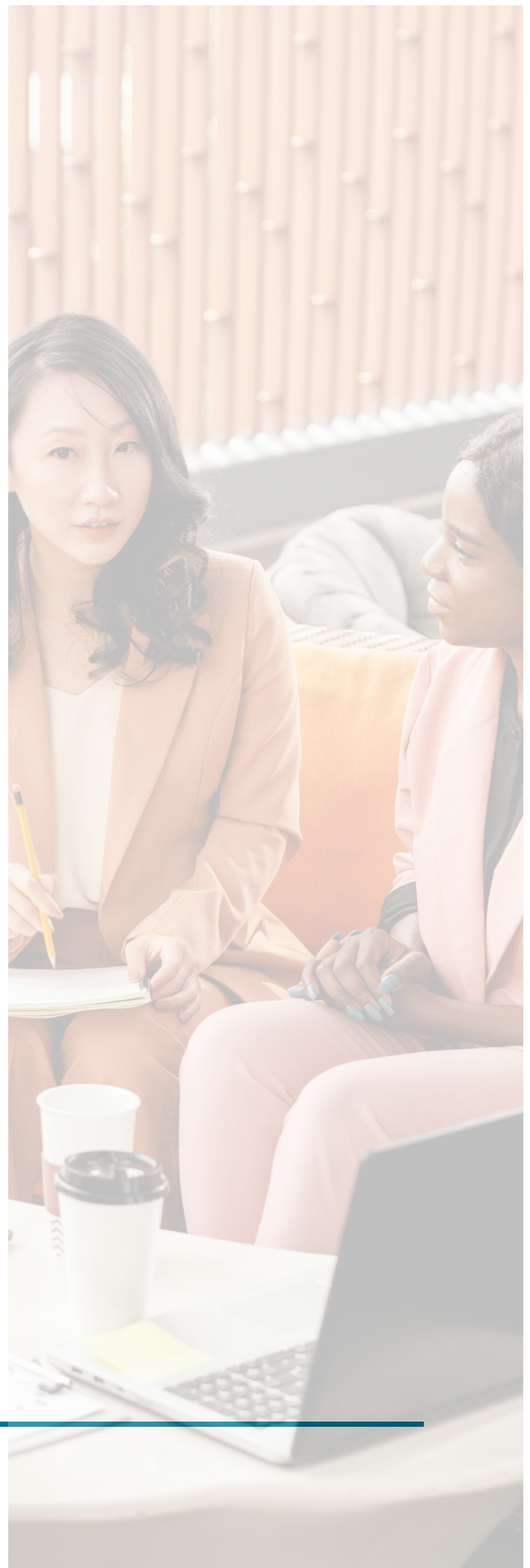
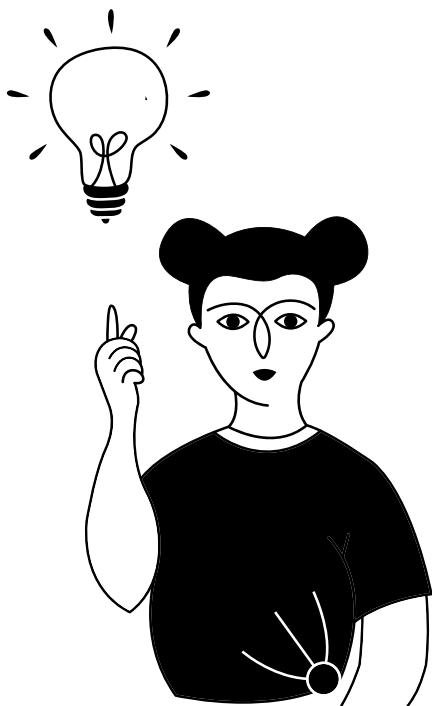
En analysant les données recueillies lors des séances supplémentaires, il est possible de constater que l'intersectionnalité des participantes est un facteur déterminant de la façon dont elles vivent et voient leur rôle de leadership. L'analyse des données issues des dialogues permet de dégager des points convergents et divergents concernant les expériences et les idées de trois groupes de femmes, à savoir : des femmes appartenant à des groupes minoritaires, dont des femmes autochtones, noires et immigrantes.

Tout d'abord, les femmes de ces trois groupes ont exprimé leur reconnaissance à l'égard du travail accompli par d'autres femmes tout au long de l'histoire en vue d'améliorer les conditions nécessaires à la pleine participation des femmes à tous les échelons de la vie politique, économique et publique. Elles ont toutefois souligné qu'il faut en faire plus pour accroître la participation des femmes au sein des postes de direction au Nouveau-Brunswick.

Les trois groupes ont également souligné l'importance de créer et de participer à des dialogues dédiés à la voix des femmes, au partage de leurs expériences de vies uniques et au soutien des femmes en leadership. En outre, les femmes de ces trois groupes ont fait état de leur crainte du rejet, qui les empêche de s'épanouir dans des postes de haut niveau. En ce qui a trait aux sources de cette crainte, elles n'étaient pas les mêmes d'un groupe à l'autre.

Les femmes autochtones et les femmes noires ont expliqué que leur crainte d'être rejetées venait en grande partie de la colonisation et de l'oppression subie par leurs communautés respectives au fil des ans. L'histoire sombre du colonialisme et les discours racistes suscitent également la crainte de l'échec. Dans le cas des femmes immigrantes, le syndrome de l'imposteur nourrit le sentiment et la pensée qu'elles ne sont pas dignes d'occuper des postes de haut niveau. En raison du fait qu'elles sont perçues comme des étrangères, l'autocritique et les limites intérieures sont accrues.

Grâce à leurs précieuses rétroactions, nous pouvons comprendre comment les besoins de ces trois groupes de femmes diffèrent. Ces réflexions nous ont permis de cerner des considérations importantes pour assurer l'inclusion véritable et efficace des femmes de tous les milieux dans les rôles de leadership. Dans l'ensemble, ces dialogues ont mis en évidence l'importance du mentorat, des attitudes inclusives et positives, ainsi que de l'accès à des espaces sécuritaires pour favoriser l'appartenance communautaire.





Mentorat

Chacun des groupes consultés a souligné l'importance du mentorat pour accroître la représentation des femmes au sein des postes de direction et renforcer la confiance des femmes en elles-mêmes.

D'une part, les femmes des Premières Nations ont insisté sur l'héritage des femmes autochtones relativement au leadership, à leur force, à leur sagesse et à leur résilience, ainsi que sur l'importance du mentorat intergénérationnel. Le travail intergénérationnel est l'un des piliers de la culture autochtone, et le mentorat intergénérationnel crée un environnement sûr et propice au développement individuel et communautaire.

D'autre part, les femmes immigrantes ont besoin de mentorat pour surmonter les défis particuliers auxquels elles sont confrontées, comme les barrières linguistiques, le manque de liens communautaires et les difficultés liées à l'établissement au Canada. Le mentorat les aide également à déconstruire la pression culturelle qui limite leur rôle aux tâches ménagères et familiales.

Attitudes inclusives et positives

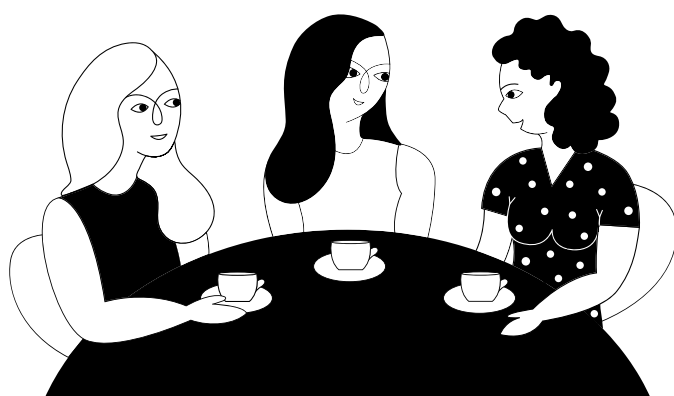
Les femmes des trois groupes ont souligné l'importance d'avoir accès à des espaces sécuritaires et inclusifs pour échanger, puisque c'est à partir des lieux inclusifs que peuvent émerger les réseaux d'entraide leur permettant de s'épanouir.

Du point de vue de la culture populaire, les femmes autochtones sont souvent stéréotypées dans les médias comme étant marquées par des traumatismes intergénérationnels et des défis sociaux courants dans les communautés autochtones du Canada. Cette image crée des obstacles qui les empêchent d'accéder à des postes de leadership. Afin de changer la perception externe et d'encourager ces femmes, il est essentiel d'utiliser des images et des histoires positives qui mettent de l'avant leur culture, leurs qualités personnelles uniques et leurs compétences diverses. En changeant l'image populaire des femmes des Premières Nations, nous pourrions permettre à un plus grand nombre de femmes autochtones d'accéder à des postes de leadership.

En outre, l'image stéréotypée (racisme systémique) a une incidence sur le développement du leadership chez les femmes noires et racialisées. Malheureusement, en raison de la discrimination, de l'esclavage et de l'oppression, les femmes noires sont souvent aux prises avec l'image limitante qui leur a été imposée par le passé, à savoir celle de servantes, et non de dirigeantes. Pour contrecarrer cette perception négative, il est crucial de mettre de l'avant des exemples positifs de la contribution des femmes noires tout au long de l'histoire. En célébrant leur culture, leurs qualités personnelles uniques et leurs compétences diverses, nous pouvons favoriser leur participation active à la lutte pour leurs droits et l'édification d'un avenir meilleur pour les générations actuelles et futures.

Attitudes inclusives et positives (suite)

Qui plus est, les femmes immigrantes font notamment face à de la stigmatisation religieuse qui les dépeint comme des terroristes ou des personnes dangereuses. Dans leur cas, il est crucial de créer un espace respectueux qui valorise leur identité et leurs expériences de vie; le parcours personnel et professionnel des personnes immigrantes mérite d'être reconnu.



Accès à des espaces sécuritaires pour favoriser l'appartenance communautaire

Les femmes issues de milieux minoritaires ont exprimé leur désir de participer à des organismes qui valorisent leurs compétences et leurs expériences de vie plutôt qu'à des conseils d'administration ou à des organisations qui ne sont qu'en quête de diversité. Rechercher la diversité à tout prix peut conduire au « tokénisme », une pratique qui consiste à intégrer des personnes issues de milieux minoritaires d'une façon limitée ou fausse, ce qui nuit à leur épanouissement dans des postes de haute direction.

Les participantes ont toutes souligné l'importance de siéger à la table des décideurs en raison de leurs expériences, de leurs connaissances et de leur désir de faire une différence positive dans leur communauté. Le groupe de femmes d'ascendance africaine a également noté que, dans certains cas, il est nécessaire de se mettre de l'avant en soulignant son identité de personne noire. Favoriser une meilleure représentation des minorités visibles crée des modèles pour d'autres personnes.

En résumé, les trois groupes de femmes ont des convergences importantes, comme le besoin d'accroître la participation des femmes au sein des postes de haut niveau, de créer des espaces sécuritaires et de favoriser une image positive des femmes dans la société. Néanmoins, chaque groupe a des besoins particuliers en fonction de ses expériences intersectionnelles. Ces divergences doivent être prises en compte pour assurer l'inclusion véritable et efficace des femmes de tous les milieux dans les postes de leadership et la vie publique.

5

NUANCES ET ADAPTATIONS

Rapport de la phase 1

Au regard des données recueillies au cours de cette deuxième phase de consultation, certaines nuances pourraient être apportées au document « Rapport et pistes de solutions de la phase 1 ». Plusieurs éléments sociaux et défis systémiques ont été mis de l'avant dans le présent document et témoignent de l'importance d'appliquer une lentille intersectionnelle à la recherche de solutions au manque d'équité dans la représentation des genres.

Nous avons constaté certains éléments qui nuancent les constats et pistes d'actions du rapport. Nous souhaitons que ces éléments rendent le rapport plus inclusif, afin que ce dernier donne une représentation plus fidèle des besoins des femmes de tous les milieux.

- Pour les communautés de femmes racialisées et autochtones, le mentorat intergénérationnel est un élément très important qui favorise le développement du leadership communautaire. Cette conception du mentorat est différente chez les groupes composés de personnes blanches, qui le voient plutôt comme un mentorat de pairs dont la base est expérientielle ou émérite.
- Le soutien mutuel entre les femmes racialisées a un impact multidirectionnel sur l'avancement des communautés marginalisées. Plus grande est la participation des femmes et plus elles sont soutenues et reconnues, plus cela est avantageux pour leur communauté.
- Si les conventions populaires basées sur les stéréotypes de genre ne sont avantageuses pour personne (ce qui est particulièrement vrai dans le cas des femmes), l'imagerie stéréotypée et raciste fait beaucoup de tort aux personnes issues de minorités. Tant les femmes autochtones que les femmes immigrantes et noires doivent bénéficier d'histoires et de figures popularisées pour leur succès, leurs compétences et leur statut de dirigeantes plutôt que d'expériences de vie difficiles.
- L'incompréhension à l'égard des procédures et des règles sociales, de la culture, des non-dits ou de la hiérarchie (entre autres choses), ainsi que le manque d'accès à l'information en la matière, entraîne des défis et des obstacles supplémentaires pour les groupes de femmes marginalisés.

Rapport de la phase 1 (Suite)

Concrètement, rappelons-nous les grands constats systémiques énoncés au cours de la phase 1 et examinons leurs interactions avec l'intersectionnalité des femmes racialisées.

1. Il est vrai que **la problématique de l'équité des genres est connue**. Néanmoins, il nous semble que les documents existants sur la participation des femmes en politique et au sein des postes de leadership ne sont pas toujours adaptés aux enjeux touchant spécifiquement les femmes racialisées.
2. Les **bonnes pratiques à adopter** pour une plus grande participation des femmes à la vie politique s'appliquent également à la lentille intersectionnelle des femmes racialisées. Comme présenté dans le rapport, les bonnes pratiques sont les suivantes : le mentorat, l'importance des réseaux officiels et non officiels, la flexibilité, l'éducation, la formation et la sensibilisation, ainsi que la diffusion des outils et des ressources, y compris les efforts de marketing. Or, ces pratiques gagnent à être adaptées explicitement pour les personnes issues de groupes marginalisés.
3. La **nécessité de voir au-delà des stéréotypes féminins** est un élément très important pour les femmes issues de milieux minoritaires, et nous croyons que pour adapter le rapport, il serait important d'éliminer l'adjectif « féminin » de l'énoncé. Les stéréotypes auxquels les femmes racialisées font face vont bien au-delà de la nature des genres et sont parfois profondément ancrés dans le colonialisme et le racisme systémique.

Rapport de la phase 1 (Suite)

En ce qui concerne les pistes d'actions présentées dans le rapport de la phase 1, il serait pertinent d'y ajouter la mise en place de programmes de mentorat continus pour les femmes des Premières Nations, les femmes immigrantes et les femmes d'ascendance africaine. Comme les consultations l'ont montré, le développement du leadership personnel par l'entremise du mentorat est un élément clé pour chacune de ces communautés. Il est important que de telles initiatives aient des objectifs clairs et atteignables et que ces programmes soient créés par les femmes des communautés marginalisées, pour elles et avec elles.

Enfin, les consultations de la phase 2 ont permis de dresser un portrait beaucoup plus complexe de la représentation équitable des genres en politique et au sein des postes de direction. Bien que les femmes blanches et les femmes issues de groupes marginalisés puissent faire face à des défis similaires, les données relatives à ces engagements montrent clairement que les femmes issues des minorités font face à un plus grand nombre d'obstacles systémiques à l'équité. Il reste beaucoup à faire pour parvenir à une représentation équitable des genres, surtout sur les plans de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

MERCI



**Women in Business
Femmes en affaires**

New Brunswick | Nouveau-Brunswick

Le projet Leadership au féminin – De la parole aux gestes est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme de Femmes et égalité des genres Canada.

info@wbnb-fanb.ca

www.fanbleadership.ca

Développée par
 **STRATEGIES**

www.ostrategies.ca
info@ostrategies.ca



Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada 

Women and Gender
Equality Canada