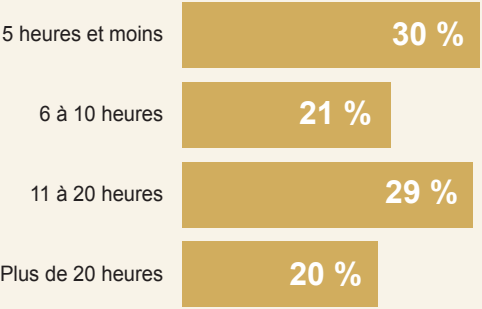


Travail non rémunéré

- En moyenne, les femmes francophones réalisent 15,1 heures de travail non rémunéré par semaine. Toutefois, selon les groupes de discussion, le nombre réel d'heures consacrées à ces tâches pourrait être supérieur aux estimations déclarées, en raison d'une possible sous-estimation par certaines participantes.
- La moyenne d'heures de travail non rémunéré est plus élevée chez celles issues d'une minorité visible que pour celles n'appartenant pas à une minorité visible.
- 24 % des femmes francophones déclarent que le travail non rémunéré engendre un impact sur leur parcours professionnel, notamment à travers une contrainte dans le choix du secteur ou du type d'emploi.

Répartition des femmes francophones selon le travail non rémunéré réalisé



Soutien à apporter

- 56 % des femmes estiment que du soutien leur serait utile pour améliorer leur situation économique en tant que femme francophone.
- Selon 32 % des répondantes, l'amélioration de la situation économique passe par un meilleur accès à des programmes gouvernementaux ou communautaires adaptés aux femmes francophones.
- Les régions des Prairies et de la Colombie-Britannique enregistrent une forte part de femmes jugeant insatisfaisant le nombre de services en français offert dans leur région.
- Parmi les services jugés insuffisants en français, les soins de santé arrivent en tête.
- L'aide financière est l'initiative la plus souvent jugée utile pour renforcer l'autonomie économique.

34,4 milliards \$

représente la valeur du travail non rémunéré réalisé par les femmes francophones en situation linguistique minoritaire au Canada en 2025.

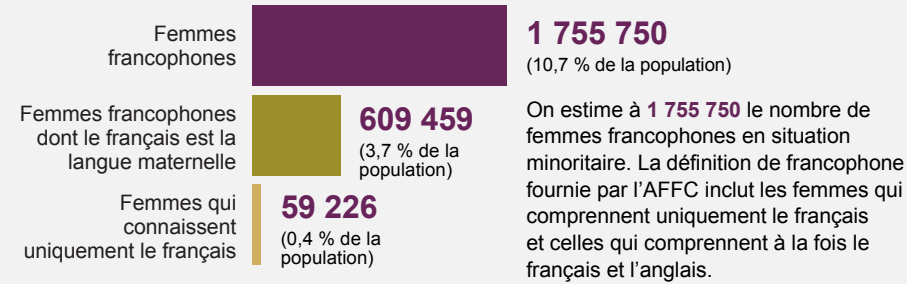
Conclusion

L'apport économique des femmes francophones canadiennes est significatif et multiforme, tant par leur **contribution directe au PIB qui est estimé à 119 milliards \$ (4 % du PIB)**, que par leur rôle structurant dans les communautés et les services en français. Toutefois, des obstacles persistants, liés notamment à la reconnaissance des compétences, aux exigences linguistiques et aux dynamiques territoriales, limitent la pleine valorisation de leur potentiel économique. Si certaines politiques et initiatives favorisent l'intégration et la progression professionnelle, des écarts subsistent en matière d'accès à l'emploi, de rémunération et de reconnaissance. La réduction de ces freins demeure essentielle afin de renforcer durablement la contribution économique des femmes francophones et d'améliorer leurs perspectives professionnelles.

| Recommandations                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Responsables                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ENJEU : ACCÈS À DES SERVICES DE SANTÉ EN FRANÇAIS, NOTAMMENT EN MILIEU RURAL OU NORDIQUE                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                             |
| 1. Poursuivre les pressions politiques auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour améliorer l'offre active de services de santé en français.                                                                                                                                                                                                                                    | A                                                                                        |
| 2. Documenter les écarts régionaux et diffuser des analyses afin de fournir des arguments appuyés à la prise de décision publique. L'organisme pourrait notamment approfondir la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations permettant d'illustrer les disparités régionales, particulièrement dans l'accès aux services, les conditions socioéconomiques et les enjeux de santé. | A                                                                                        |
| 3. Collaborer avec les associations professionnelles francophones (infirmières, médecins, travailleurs sociaux, etc.) pour soutenir le recrutement et la rétention de personnel francophone dans les régions en pénurie.                                                                                                                                                                  |       |
| ENJEU : SÉGRÉGATION SECTORIELLE ET ÉCARTS SALARIAUX                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                             |
| 4. Mener des campagnes de sensibilisation pour encourager les employeurs à revaloriser les secteurs fortement féminisés, en mettant en lumière leur importance socioéconomique, les écarts de rémunération persistants et la nécessité de reconnaître davantage les compétences et responsabilités de ces professions.                                                                    |                                                                                          |
| 5. Soutenir des programmes de développement de compétences (transition vers des secteurs mieux rémunérés, reconversion et perfectionnement) afin de renforcer l'autonomie économique des femmes francophones et d'accroître leur accès à des emplois de qualité.                                                                                                                          |                                                                                          |
| 6. Produire des analyses sur l'impact économique des écarts de rémunération, afin de fournir aux organismes communautaires, aux tables de concertation et aux partenaires institutionnels, des arguments pour appuyer les revendications et leurs actions en matière d'équité.                                                                                                            | A                                                                                        |
| 7. Mener des initiatives de réseaux professionnels visant à soutenir l'avancement de carrière des femmes francophones, en facilitant la mise en relation, en renforçant le partage d'expertise et en favorisant l'accès à des opportunités de développement professionnel dans divers secteurs.                                                                                           |                                                                                          |
| ENJEU : EXIGENCES LINGUISTIQUES ET DISCRIMINATION À L'ACCENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                             |
| 8. Outiller les femmes francophones avec des formations gratuites ou à faible coût pour améliorer leurs compétences linguistiques en milieu de travail sans que cela devienne un fardeau personnel.                                                                                                                                                                                       |       |
| 9. Produire des guides pour les employeurs sur les pratiques inclusives en contexte bilingue et des outils de sensibilisation sur les biais linguistiques à l'intention des employeurs. Ces outils permettraient d'appuyer les organisations dans l'adoption de pratiques équitables, favorables à la pleine participation des femmes francophones.                                       |       |
| ENJEU : BARRIÈRES LINGUISTIQUES ET INTERSECTIONNELLES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                             |
| 10. Mettre en place des programmes de mentorat ciblés pour les femmes francophones issues de la diversité (minorité visible, immigration, diversité sexuelle, limitations, etc.) afin de soutenir leur intégration professionnelle, renforcer leur réseau et faciliter l'avancement de leur carrière.                                                                                     |   |
| ENJEU : CHARGE MENTALE ET TRAVAIL INVISIBLE NON RÉMUNÉRÉ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                             |
| 11. Promouvoir des politiques publiques visant une répartition plus équitable du travail non rémunéré (congés parentaux plus flexibles, soutien accru aux garderies francophones, etc.). Ces mesures contribueraient à alléger la charge quotidienne des femmes et à favoriser une participation plus équilibrée au marché du travail.                                                    |                                                                                        |
| 12. Élaborer des campagnes de sensibilisation sur la valeur économique du travail invisible, afin de reconnaître son apport réel au fonctionnement des familles, des communautés et de l'économie, et de favoriser un changement durable dans la perception publique et institutionnelle de ce travail.                                                                                   |  A                                                                                     |
| 13. Soutenir la création ou l'expansion de réseaux d'entraide francophones dans les régions où l'isolement est plus marqué, contribuant ainsi à atténuer les barrières sociales et économiques vécues par les femmes francophones.                                                                                                                                                        |                                                                                        |
| 14. Offrir des ateliers ou ressources pour alléger la charge linguistique (clubs de devoirs, ressources bilingues pour parents, etc.), afin de réduire la pression linguistique quotidienne et de faciliter la conciliation familiale.                                                                                                                                                    |   |



Nombre de femmes francophones en situation minoritaire (2025)



Diversité

Plus de **462 185** femmes francophones (26 %) sont issues des minorités visibles, de l’immigration ou de l’identité autochtone, comparativement à 41 % pour l’ensemble des femmes de la population.

Parmi les femmes francophones en situation minoritaire qui sont issues des minorités visibles, de l’immigration ou de l’identité autochtone:

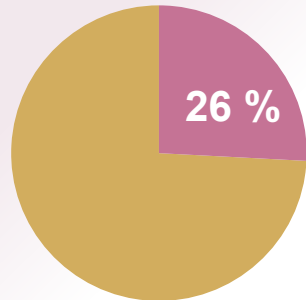
- 15 % sont immigrantes;
- 19 % sont issues d’une minorité visible;
- moins de 1 % sont autochtones.

**5,4 %** des femmes francophones sondées déclarent appartenir à la communauté 2ELGBTQIA+.

Portrait des femmes francophones

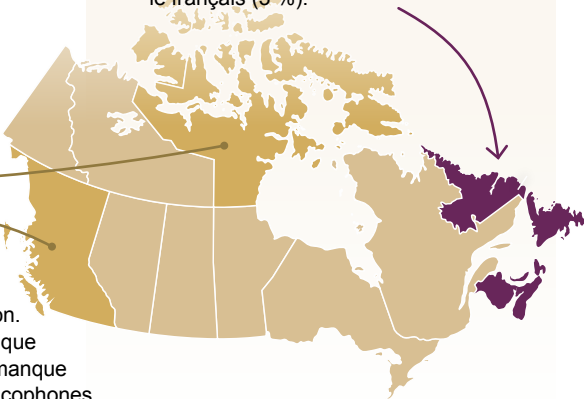
- 12 % des femmes francophones vivent seules
- 11 % des femmes francophones sont travailleuses autonomes. Le **Nord du Canada** et la **Colombie-Britannique** affichent une proportion plus élevée de femmes francophones travailleuses autonomes que les femmes de l’ensemble de la population. Pour le territoire nordique, ceci s’explique par le fait que dans plusieurs cas, le manque d’opportunité pousse les femmes francophones à se tourner vers l’entrepreneuriat.

- **38 %** des femmes francophones détiennent un diplôme universitaire, ce qui est largement supérieure à l’ensemble de la population (26 %)



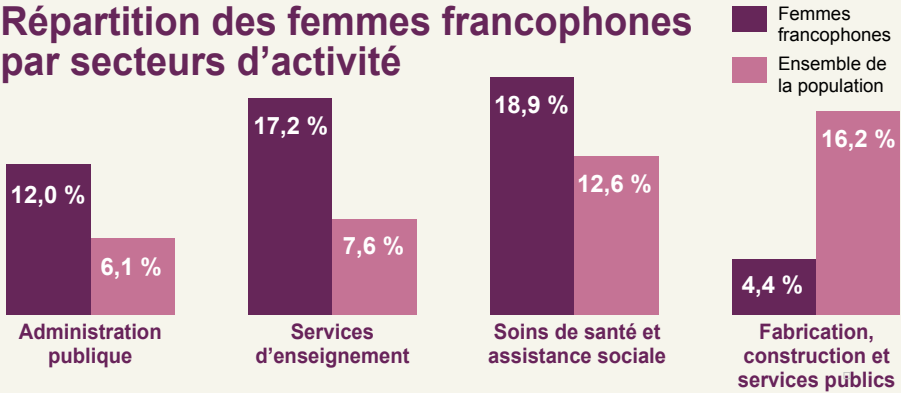
Répartition géographique

L’**Atlantique** enregistre la plus forte proportion de femmes francophones dans sa population (11 %) et la plus forte proportion de celles ne connaissant que le français (3 %).



Sources : Statistique Canada, sondage mené par Léger auprès des femmes francophones canadiennes, analyse RCGT.

Répartition des femmes francophones par secteurs d’activité



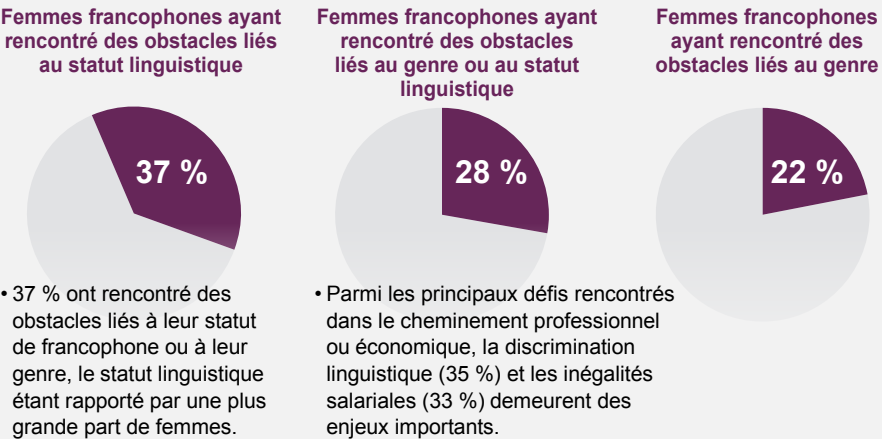
Les femmes francophones sont surreprésentées en **administration publique**, car la maîtrise des deux langues officielles constitue un atout majeur et les conditions se portent bien à un équilibre travail-famille. Du côté de **l’enseignement, de la santé et des services sociaux** les femmes francophones sont également surreprésentées, puisque ce sont des métiers traditionnellement féminins, avec des échelles salariales définies qui offrent des conditions intéressantes pour les femmes et où elles peuvent naturellement prendre leur place. Les nouvelles arrivantes francophones se font aussi souvent montrer le chemin vers ces domaines de travail.

Les secteurs non traditionnels (**fabrication et métiers spécialisés**) demeurent peu accessibles en raison de perceptions et de biais (moins prises au sérieux, accent, préjugés sur la maternité, etc.). Certains de ces secteurs nécessitent également des études supérieures qui peuvent être difficiles d’accès en français.

119 milliards \$

de contribution directe au PIB était ajoutée par les femmes francophones en situation linguistique minoritaire au Canada en 2025, soit 4 % du PIB.

Apports et obstacles de la langue française

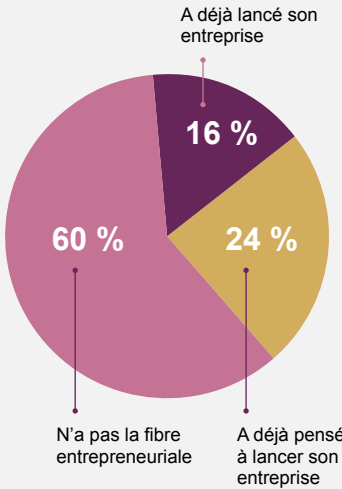


- Toutefois, 65 % des femmes francophones sondées indiquent que le fait d’être francophones leur a permis d’accéder à des opportunités professionnelles (primes pour les personnes bilingues, postes accessibles uniquement aux candidats maîtrisant les deux langues, etc.). Les femmes ayant des avantages liés au fait d’être francophone sont principalement celles qui s’expriment bien en anglais.

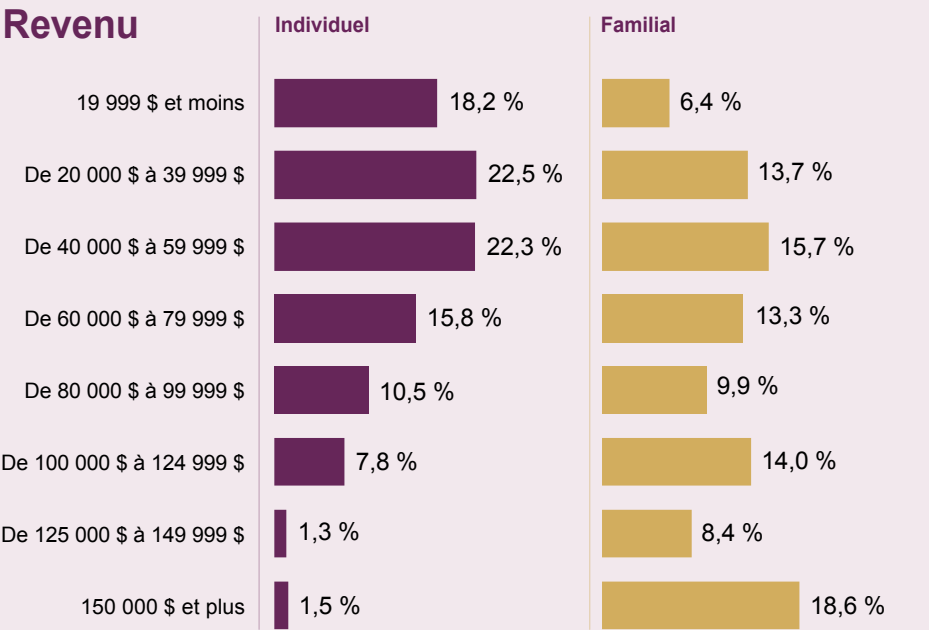
Entrepreneuriat

- 40 % des femmes francophones canadiennes ont la fibre entrepreneuriale.
- La majorité des entreprises lancées sont des entreprises de moins de 5 employés.
- Le principal défi auquel font face les femmes ayant déjà lancé leur entreprise est l’équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle.
- Le recours à une source de soutien est moins fréquent chez les femmes ne maîtrisant pas l’anglais.

Dans l’ensemble du Canada, en 2025, **les hommes gagnaient un salaire horaire moyen 13,5 % plus élevé que les femmes.**



Revenu



La majorité des femmes sondées gagnent individuellement moins de 60 000 \$ par année. Les femmes ne parlant pas anglais ont un revenu individuel nettement plus faible que les autres et les ménages à faible revenu sont surreprésentés parmi les femmes francophones appartenant à une minorité visible

Pour simplifier la lecture du rapport, toute mention de femmes francophones renvoie spécifiquement aux femmes francophones vivant en situation minoritaire, soit à l’extérieur du Québec. En raison des arrondis, le total peut différer légèrement de la somme des composantes, notamment dans les cas impliquant une extrapolation.