



**ICRML**  
Institut canadien  
de recherche  
sur les minorités  
linguistiques

**CIRLM**  
Canadian Institute  
for Research  
on Linguistic  
Minorities



ALLIANCE DES FEMMES DE LA  
FRANCOPHONIE CANADIENNE

# Enquête sur le leadership des jeunes francophones de 17 à 25 ans en contexte linguistique minoritaire au Canada

Rapport préparé par

Anne Robineau et Josée Guignard Noël

Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques

pour

L'Alliance des femmes de la  
francophonie canadienne

28 Mai 2014

Nous tenons à remercier Edwige Affaa de l’AFFC, les membres du comité du projet FÉMINACTION (Natalie Comeau, Christine Dikongué, Nikitha Fester, Élaina Gauthier-Mamaril, Mireille Grenier, Indi Madar, Ketty Mutoni, Ève Robidoux-Descary, Joanne Sawatzky), Joannie LeBlanc, assistante de recherche à l’ICRML et les institutions participantes pour leurs commentaires sur ce projet et leur aide dans la distribution du questionnaire.



Nous reconnaissons l’appui du gouvernement du Canada

# Table des matières

<b>Sommaire .....</b>	<b>4</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
<b>I. Résultats de l'enquête .....</b>	<b>8</b>
1. Avoir le temps.....	8
2. L'expérience de l'implication .....	9
3. Ne plus s'impliquer .....	10
4. Les jeunes femmes et les représentations de leur implication .....	11
5. Mobilité des jeunes et lieux où s'impliquer .....	13
6. Le désir de s'impliquer, les obstacles et les lieux .....	13
7. L'éveil et l'encouragement à l'implication .....	14
8. La transmission de l'implication.....	16
9. Les représentations des obstacles .....	16
10. Les représentations des obstacles chez les femmes et les hommes.....	18
11. Les qualités d'un.e leader.....	20
<b>II. Analyse et recommandations.....</b>	<b>23</b>
<b>III. Méthodologie.....</b>	<b>31</b>
<b>IV. Questionnaire .....</b>	<b>34</b>

# Sommaire

L'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques a le plaisir de présenter à l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) les résultats de l'enquête menée sur le leadership et l'engagement des jeunes francophones âgés de 17 à 25 ans en situation de minorité linguistique au Canada.

Cette enquête par questionnaire fait partie d'un projet plus large mené par l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) intitulé *FÉMINACTION* et qui vise à « accroître le nombre de jeunes femmes francophones occupant des positions de leadership dans les conseils étudiants, dans les conseils d'administration d'organismes ou dans la vie politique ». L'ICRML a seulement participé à l'enquête par questionnaire. Ainsi l'enquête proposée par l'ICRML dans le cadre du projet de l'AFFC vise à comprendre et à comparer comment les jeunes hommes et les jeunes femmes de la francophonie canadienne<sup>1</sup> s'engagent socialement et perçoivent le leadership dans différents lieux décisionnels au sein de leur communauté.

À partir du questionnaire, nous avons voulu connaître, entre autres, l'implication des jeunes dans les instances décisionnelles et comment ils perçoivent la représentation des jeunes femmes dans ces lieux. Nous avons voulu également mieux comprendre ce qui freine l'engagement social des jeunes ou l'encouragement, notamment en ce qui concerne l'emploi du temps, la distance, l'engagement de l'entourage, la perception de la représentation des jeunes hommes et des jeunes femmes dans des organismes. La construction du questionnaire s'appuie sur une approche différenciée selon le genre et les questions ont été formulées à partir des résultats de groupes de discussion menés antérieurement par l'AFFC.

Pour mieux comprendre la situation, un sondage en ligne a été mené auprès de 267 personnes âgées de 17 à 25 ans. Le sondage a eu lieu du 15 mars au 15 mai 2014 en français et durait environ 10 minutes. Les participants ont été recrutés par un lien web menant au sondage et par l'intermédiaire :

- de l'AFFC et de ses membres;
- des associations étudiantes des institutions membres de l'Association universitaire de la francophonie canadienne (AUFC) qui ont autorisé la distribution du questionnaire.

Pour des raisons méthodologiques, il faut considérer cette enquête comme exploratoire puisque l'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des jeunes de 17 à 25 ans de la francophonie canadienne en situation minoritaire. Ainsi, les résultats de ce sondage amorcent une réflexion sur la recherche concernant les jeunes femmes et leur participation à des instances décisionnelles dans la

---

<sup>1</sup> Dans ce rapport, nous utilisons l'expression «francophonie canadienne» pour désigner les francophones vivant à l'extérieur du Québec.

francophonie canadienne. Ils pourront aider à formuler des recherches plus approfondies sur ce sujet et aider l’AFFC à élaborer des activités plus ciblées pour ses membres.

**Faits saillants :**

- 37 % répondants ont exprimé le désir de s’impliquer dans des instances décisionnelles tandis que d’autres ne le savent pas encore (43 %) (Tableau Q2.7). Parmi les raisons évoquées pour ne pas être impliqués actuellement, beaucoup ont parlé du manque de temps (70 %), du manque d’information (39 %), de la difficulté à intégrer un nouveau réseau (24 %), mais aussi de la distance entre leur lieu de résidence et le lieu d’une possible implication (16 %) ainsi que du coût relié à cette implication comme l’achat d’un titre de transport, les coûts reliés à de l’hébergement (15 %) (Tableau Q2.8).
- 42 % des répondants occupent ou ont occupé un poste de président et 42 % de vice-président, mais plus rarement des postes de directeurs ou directrices (9 %) (Tableau Q2.2).
- La plupart des répondants ont eu connaissance de leur poste actuel ou de celui qu’ils ont déjà occupé par un membre de l’organisme, du comité ou du conseil dans lequel le poste était à pourvoir (72 %), mais aussi par des amis ou de la famille (39 %) (Tableau Q2.3).
- Près d’un participant sur trois participe très souvent (18,5 %) et souvent (10,9 %) à des activités de leur comité scolaire. Plus d’un répondant sur 5 participe à des activités liées à un groupe communautaire (11,7 % très souvent et 10,1 % souvent). Mais, la majorité des répondants ne sont pas engagés dans un parti politique (78,2 %) et très peu participent à des activités liées à un organisme défendant une cause (6,0 % très souvent et 9,3 % souvent) (Tableau Q3). L’école et la communauté au sens large semblent donc être le tremplin vers des opportunités de s’impliquer dans des instances décisionnelles.
- Les répondants aimeraient davantage s’impliquer pour les raisons suivantes : le désir de changer une situation (49 %), l’envie d’avoir plus d’expérience (37 %), le sens du devoir de citoyen (27 %) ou bien encore d’avoir l’opportunité de participer aux décisions (21 %) (Tableau Q4).
- 69 % des répondants ont dit que des amis étaient déjà impliqués dans des lieux décisionnels tout comme des collègues (43 %), des parents (33 %), des membres de leur famille (21 %) et plus précisément des frères et sœurs (18 %), voire leur compagne ou compagnon (11 %) (Tableau Q6).
- 52 % des répondantes (Tableau Q10a) et 37 % des répondants (Tableau Q10b) croient que les jeunes femmes qui veulent s’impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent des obstacles spécifiques causés par leur genre. Les répondantes ont été assez nombreuses à identifier le manque de confiance à s’exprimer en public ainsi que l’absence de modèles féminins et l’éloignement des lieux décisionnels (Tableau Q11a).

- 63 % des répondantes (Tableau Q2.5a) et 71 % des répondants (Tableau Q2.5b) trouvent que les jeunes femmes sont bien représentées en nombre pendant les réunions de leurs organisme, comité ou conseil et 74 % des répondantes (Tableau Q2.5a) et 81 % des répondants (Tableau Q2.5b) pensent également que les jeunes femmes sont aussi écoutées que les jeunes hommes lors de ces réunions.
- Pour nos répondants, les principales qualités associées au leadership sont le sens de l'initiative (43 %), la facilité à communiquer (37 %), la confiance en soi (30 %), l'ouverture d'esprit (29 %), mais aussi l'esprit d'équipe (24 %) et le sens de l'organisation (20 %) (Tableau Q12).
- 75 % de nos répondants estiment avoir le potentiel d'un leader, dont 73 % chez les femmes et 81 % chez les hommes (Tableau Q13).

# Introduction

Au sein des communautés francophones en situation minoritaire au Canada (CFSM), la question du leadership et de l'engagement social est primordiale à la pérennité des institutions. La recherche suivante explore plus particulièrement cette question auprès des jeunes, ici de 17 à 25 ans, et notamment auprès des jeunes femmes. Les recherches sur les femmes en milieu minoritaire ont déjà montré comment « les femmes ont le don de soi facile » (Juteau, 1983 citée par Cardinal et Cox, 2006). Autrement dit, pendant longtemps, les femmes n'ont pas reçu de reconnaissance pour leur travail et leurs actions bénévoles, car ces activités étaient associées à la production et la reproduction du groupe, en premier lieu au sein de la famille et en second lieu à toutes activités garantissant la transmission de la culture. Aujourd'hui, les rôles sociaux peuvent être moins différenciés, mais cette tendance est relative si l'on se fie à de récentes recherches sur la place des femmes dans des instances décisionnelles telles des partis politiques ou des conseils d'administration. Si elles sont moins présentes au sein de ces instances, leur opinion peut alors être marginalisée et les préoccupations touchant les femmes peuvent être moins entendues.

C'est pourquoi l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) a lancé un projet intitulé *FÉMINACTION* et qui vise à « accroître le nombre de jeunes femmes francophones occupant des positions de leadership dans les conseils étudiants, dans les conseils d'administration d'organismes ou dans la vie politique ». L'ICRML s'est associé à une étape du projet, soit celle de concevoir et d'administrer un questionnaire visant à comprendre et à comparer comment les jeunes hommes et les jeunes femmes de la francophonie canadienne s'engagent socialement et perçoivent le leadership dans différents lieux décisionnels au sein de leur communauté.

À partir du questionnaire, nous avons voulu connaître, entre autres, l'implication des jeunes dans les instances décisionnelles et comment ils perçoivent la représentation des jeunes femmes dans ces lieux. Nous avons voulu également mieux comprendre ce qui freine l'engagement social des jeunes ou l'encourage, notamment en ce qui concerne l'emploi du temps, la distance, l'engagement de l'entourage, la perception de la représentation des jeunes hommes et des jeunes femmes dans des organismes. La construction du questionnaire s'appuie sur une approche différenciée selon le genre et les questions ont été formulées à partir des groupes de discussion menés au préalable par l'AFFC.

D'après les résumés de ces groupes de discussion et la littérature scientifique sur l'engagement et les mouvements sociaux, il semble que les formes de l'engagement social aient changé et demandent plus de flexibilité chez les jeunes. On constate alors un écart entre le désir de s'engager et l'engagement en tant que tel à cause d'heures consacrées au travail, aux études et aux loisirs. Il faut d'ailleurs garder en tête que l'engagement peut se concrétiser par l'intégration dans un réseau de pairs (amis, personnes qui ont des valeurs communes) et, qu'en cela, l'engagement constitue une forme ou un lieu de sociabilité.

Exercer un leadership exige également une certaine confiance en soi associée à une volonté de changer des choses, de lutter contre des injustices, etc. La conscience du sexisme peut d'ailleurs être une motivation à s'engager. Ces compétences liées à la connaissance de son domaine, à l'aisance à s'exprimer et à affirmer ses idées sont à développer chez les jeunes. D'où l'importance des mentors, des formations et des occasions de réseautage. Dans les communautés francophones en situation minoritaire, il faut aussi tenir compte de la dispersion de certaines communautés et comprendre l'impact

que cela peut avoir sur le type d'engagement (local, national, etc.), la taille du réseau, la capacité à se déplacer pour des rencontres (moyens financiers, transports). La mobilité géographique des jeunes est aussi à considérer, car elle peut modifier le lieu, la fréquence de l'engagement, sa durée et un ensemble de rapports entre leur communauté d'origine et celle où ils résident, travaillent et étudient.

Ce sont donc de multiples facteurs qu'il faut prendre en compte pour mesurer et comprendre le leadership et l'engagement social chez les jeunes francophones en situation minoritaire. Cette enquête propose un aperçu de la situation d'après les 267 répondants au sondage. La première partie décrit les résultats de l'enquête en tenant compte des différents facteurs énumérés plus haut. La seconde partie propose une analyse et des recommandations ainsi qu'un résumé des principaux courants de recherche sur le leadership féminin. La méthodologie de l'enquête et ses limites sont exposées dans la troisième partie. Une copie du questionnaire est disponible à la fin du document.

# I. Résultats de l'enquête

## 1. Avoir le temps...

Avant même d'occuper un poste de leadership dans une organisation, il faut avoir du temps à consacrer à cette occupation. Dans le cas qui nous intéresse ici, cette occupation ne constitue pas l'activité principale des jeunes. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés aux autres activités qui prennent de leur temps, c'est-à-dire le temps consacré aux études, à du travail rémunéré ou pas pendant l'année scolaire ou universitaire et pendant les vacances, à du bénévolat, à des loisirs et à des activités associatives.

Comme la plupart des répondants sont aux études, ils consacrent plusieurs heures hebdomadaires à étudier : 32,2 % de 5 à 14 heures et 36 % de 15 à 29 heures notamment (Tableau Q1). Pendant l'année scolaire et universitaire, 31,5 % n'ont pas de travail rémunéré, mais une bonne proportion d'entre eux travaillent de quelques heures à de nombreuses heures par semaine. Respectivement, 17,2 % de ces jeunes travaillent moins de 5 heures par semaine, 29,6 % entre 5 et 14 heures, 13,5 % entre 15 et 29 heures et 8,2 % entre 30 et 60 heures. Il en va différemment du travail rémunéré pendant les vacances scolaires et universitaires. Sans surprise, la plupart des jeunes ont un travail rémunéré pendant ces périodes : 65 % d'entre eux y consacrent de 30 à 60 heures, 9,8 % de 15 à 29 heures, 7,1 % de 5 à 14 heures et 7,9 % moins de 5 heures (Tableau Q1).

En plus du travail rémunéré, plusieurs de ces jeunes consacrent du temps à du travail non rémunéré. Ce travail peut être lié aux soins donnés aux enfants, à des personnes âgées, à des proches parents et inclut également l'ensemble des tâches domestiques. Ainsi, même si 36 % de ces jeunes déclarent ne passer aucune heure à ce type de travail, une large proportion d'entre eux le font (Tableau Q1). En effet, 40,4 % y consacrent moins de 5 heures et 18,4 % de 5 à 14 heures. On retrouve également une forte proportion de jeunes qui ne font pas de bénévolat (27,8 %) alors que d'autres en font d'une à 4 heures par semaine

(44 %) et de 5 à 14 heures par semaine (21,8 %). Ces pourcentages ressemblent à ceux qu'on observe pour les heures hebdomadaires consacrées à des activités associatives (Tableau Q1).

Par contre, beaucoup de jeunes investissent leur temps dans des loisirs, qu'ils soient sportifs, culturels ou artistiques. Ainsi, 37,8 % d'entre eux y consacrent moins de 5 heures par semaine, mais 40,1 % de 5 à 14 heures et 12,4 % de 15 à 29 heures (Tableau Q1).

### Q1. Combien d'heures consacrez-vous par semaine à :

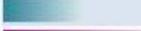
	Aucune	Moins de 5 heures	De 5 à 14 heures	De 15 à 29 heures	De 30 à 60 heures	Total des réponses
Vos études ?	11 (4.1%)	26 (9.7%)	86 (32.2%)	96 (36.0%)	48 (18.0%)	267
Du travail rémunéré pendant l'année scolaire ou universitaire ?	84 (31.5%)	46 (17.2%)	79 (29.6%)	36 (13.5%)	22 (8.2%)	267
Du travail rémunéré pendant les vacances scolaires ou universitaires ?	27 (10.2%)	21 (7.9%)	19 (7.1%)	26 (9.8%)	173 (65.0%)	266
Du travail non rémunéré (soins aux enfants, aux personnes âgées, à des proches parents, travaux ménagers sans paye ou salaire) ?	96 (36.0%)	108 (40.4%)	49 (18.4%)	10 (3.7%)	4 (1.5%)	267
Du bénévolat ?	74 (27.8%)	117 (44.0%)	58 (21.8%)	10 (3.8%)	7 (2.6%)	266
Des loisirs (sports, arts) ?	22 (8.2%)	101 (37.8%)	107 (40.1%)	33 (12.4%)	4 (1.5%)	267
Des activités associatives ?	84 (31.5%)	117 (43.8%)	54 (20.2%)	9 (3.4%)	3 (1.1%)	267

## 2. L'expérience de l'implication

Nos répondant.e.s au sondage sont ou ont déjà été impliqués en grande proportion, soit 68 %, dans des instances décisionnelles telles des conseils d'administration, des conseils d'établissement, des associations étudiantes et divers comités. Quand on regarde de plus près les années d'implications de ces personnes, on constate qu'une grande proportion d'entre elles sont impliquées depuis plusieurs années. En effet, on peut le déduire de la progression du taux de réponses et malgré le fait qu'il s'agisse de réponses multiples, ce qui indique que plusieurs d'entre eux seraient impliqués d'une année à l'autre.

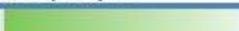
Ainsi, 42 % des répondants occupent ou ont occupé un poste de président et 42 % de vice-président, mais plus rarement des postes de directeurs ou directrices (9 %) (Tableau Q2.2). Il y a aussi 45 % d'entre eux qui ont répondu avoir eu d'autres responsabilités relatives à la fonction de représentants de comité (pour une association étudiante, une formation artistique ou une équipe sportive, leur institution scolaire ou universitaire, leur province, etc.), chef ou coordinateur de projet, etc. (Tableau Q2.2).

## Q2.2. Occupez-vous ou avez-vous occupé un des postes suivants ou ayant les mêmes responsabilités ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Directeur-Directrice		9%	16
Président.e		42%	75
Vice-président.e		42%	75
Trésorier-Trésorière		27%	48
Directeur-Directrice des communications		18%	33
Autre (Précisez) :		45%	80
<b>Total des réponses</b>			<b>179</b>

La plupart des répondants ont eu connaissance de leur poste actuel ou de celui qu'ils ont déjà occupé par un membre de l'organisme, du comité ou du conseil dans lequel le poste était à pourvoir (72 %), mais aussi par des amis ou de la famille (39 %) (Tableau Q2.3). D'autres ont eu cette information par une annonce, les médias sociaux, par leur école ou leur université.

## Q2.3. Comment avez-vous entendu parler de votre poste actuel ou de celui (ou ceux) que vous avez occupé(s) ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Par un membre de l'organisme, du comité ou du conseil		72%	129
Par des amis ou de la famille		39%	69
Par une annonce		17%	30
Par les médias sociaux		11%	20
Autre (Précisez) :		11%	20
<b>Total des réponses</b>			<b>179</b>

## 3. Ne plus s'impliquer

Lorsqu'on demande aux jeunes les raisons pour lesquelles ils ont cessé de s'impliquer, la première d'entre elle est le manque de temps lié au travail ou à d'autres occupations (35 %) (Tableau Q2.4). La distance entre le lieu de résidence et le lieu où un jeune à l'occasion de s'impliquer est aussi évoquée (14 %) tout comme la difficulté à intégrer un nouveau réseau (8 %). D'autres raisons (17 %) ont été données et permettent de préciser certains obstacles à l'implication. En effet, les jeunes sont dans des périodes de transition : ils changent d'écoles, graduent, doivent parfois quitter leur localité, voire leur province d'origine pour le travail ou pour étudier à l'université. Dans ces moments, ils doivent alors parfois quitter leur poste décisionnel et réinvestir de nouveaux réseaux (Tableau Q2.4, Question ouverte « Autre »).

#### Q2.4. Si vous avez déjà été impliqué.e et que vous ne l'êtes plus, est-ce à cause :

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
ne s'applique pas car je suis encore impliqué.e		46%	80
de la certitude que votre implication n'a pas eu d'impact ?		4%	7
du manque de temps (travail, autres occupations) ?		35%	61
des dépenses qui pourraient être liées à votre implication (transport, nourriture) ?		2%	4
de la distance ?		14%	25
du manque de gratification et de reconnaissance dans le poste souhaité ?		5%	9
du manque de flexibilité de l'organisme dans lequel vous aimeriez agir ?		3%	6
de la difficulté à intégrer un nouveau réseau ?		8%	13
du manque de diversité culturelle ?		2%	4
d'une surreprésentation des hommes ou des femmes ?		1%	1
d'une sous-représentation des jeunes ?		5%	8
Autre (Précisez) :		17%	29
<b>Total des réponses</b>			<b>174</b>

## 4. Les jeunes femmes et les représentations de leur implication

Nous nous sommes interrogés sur les représentations que l'ensemble des répondants, hommes et femmes, ont des jeunes femmes qui s'impliquent dans des instances décisionnelles. D'après leur perception, au moins 65 % d'entre eux trouvent que celles-ci sont bien représentées en nombre et 75 % qu'elles sont aussi écoutées que les jeunes hommes (Tableau Q2.5). Il reste néanmoins une certaine proportion qui pense le contraire ou qu'il existe une relative équité.

#### Q2.5. Pendant les réunions de votre organisme, comité ou conseil, trouvez-vous que les jeunes femmes sont :

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
bien représentées en nombre ?		65%	113
sous-représentées en nombre ?		20%	35
surreprésentées en nombre ?		15%	26
<b>Total des réponses</b>			<b>174</b>

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
aussi écoutées que les jeunes hommes		75%	131
moins écoutées que les jeunes hommes		17%	29
plus écoutées que les jeunes hommes		8%	14
<b>Total des réponses</b>			<b>174</b>

Il a été intéressant de constater quelques différences entre les réponses des jeunes hommes et des jeunes femmes qui ont répondu au sondage. Par exemple, 63 % des répondantes (Tableau Q2.5a) et 71 % des répondants (Tableau Q2.5b) trouvent que les jeunes femmes sont bien représentées en nombre pendant les réunions de leur organisme, comité ou conseil et 74 % des répondantes (Tableau Q2.5a) et 81 % des répondants (Tableau Q2.5b) pensent également que les jeunes femmes sont aussi écoutées que les jeunes hommes lors de ces réunions.

**Q2.5a. Pendant les réunions de votre organisme, comité ou conseil, trouvez-vous que les jeunes femmes sont :**

**Réponses des femmes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
bien représentées en nombre ?		63%	84
sous-représentées en nombre ?		20%	27
surreprésentées en nombre ?		17%	22
<b>Total des réponses</b>			<b>133</b>

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
aussi écoutées que les jeunes hommes ?		74%	98
moins écoutées que les jeunes hommes ?		20%	26
plus écoutées que les jeunes hommes ?		7%	9
<b>Total des réponses</b>			<b>133</b>

**Q2.5b. Pendant les réunions de votre organisme, comité ou conseil, trouvez-vous que les jeunes femmes sont :**

**Réponses des hommes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
bien représentées en nombre ?		71%	29
sous-représentées en nombre ?		20%	8
surreprésentées en nombre ?		10%	4
<b>Total des réponses</b>			<b>41</b>

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
aussi écoutées que les jeunes hommes ?		81%	33
moins écoutées que les jeunes hommes ?		7%	3
plus écoutées que les jeunes hommes ?		12%	5
<b>Total des réponses</b>			<b>41</b>

## 5. Mobilité des jeunes et lieux où s'impliquer

Nous avons évoqué les périodes de transition liées au parcours scolaire et professionnel chez les jeunes. Ces périodes s'accompagnent parfois d'une mobilité géographique. C'est pourquoi, nous avons observé que les jeunes sont à forte proportion impliqués dans leur communauté d'origine (40 %), mais aussi dans la communauté où ils résident actuellement (et qui peut être différente de leur communauté d'origine) (28 %), voire dans les deux (26 %) (Tableau Q2.6).

### Q2.6. Où êtes-vous impliqué.e ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Dans votre communauté d'origine		40%	70
Dans la communauté où vous résidez actuellement (si différente de votre communauté d'origine)		28%	49
Dans les deux		26%	45
Aucune		6%	10
<b>Total des réponses</b>			<b>174</b>

## 6. Le désir de s'impliquer, les obstacles et les lieux

Chez nos répondants, un certain nombre d'entre eux ne s'étaient jamais impliqués dans des instances décisionnelles. Cependant, plusieurs ont exprimé le désir de le faire (37 %) alors que d'autres ne le savent pas encore (43 %) (Tableau Q2.7). Parmi les raisons évoquées pour ne pas être impliqués actuellement, beaucoup ont parlé du manque de temps (70 %), du manque d'information (39 %), de la difficulté à intégrer un nouveau réseau (24 %), mais aussi de la distance entre leur lieu de résidence et le lieu d'une possible implication (16 %) ainsi que du coût relié à cette implication comme l'achat d'un titre de transport, les coûts reliés à de l'hébergement (15 %) (Tableau Q2.8). Par ailleurs, il est intéressant de noter que ces réponses sont similaires à ceux qui ont déjà été impliqués.

Aussi, quand on leur demande où ils aimeraient s'impliquer, une grande proportion voudrait s'investir à la fois dans leur communauté d'origine et la communauté où ils résident actuellement (37 %) (Tableau Q2.9).

### Q2.7. Aimeriez-vous vous impliquer dans des instances décisionnelles ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		37%	31
Non		19%	16
Je ne sais pas		43%	36
<b>Total des réponses</b>			<b>83</b>

## Q2.8. Quelles sont les deux (2) principales raisons pour lesquelles vous n'êtes pas impliqué.e actuellement ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
La certitude que votre implication n'aura pas d'impact		13%	11
Le manque d'information		39%	32
Le manque de temps (travail, autres occupations)		70%	58
Les dépenses qui pourraient être liées à votre implication (transport, nourriture)		15%	12
La distance		16%	13
Le manque de gratification et de reconnaissance dans le poste souhaité		2%	2
Le manque de flexibilité de l'organisme dans lequel vous aimeriez agir		5%	4
La difficulté à intégrer un nouveau réseau		24%	20
Le manque de diversité culturelle		4%	3
Une surreprésentation des hommes ou des femmes		1%	1
Autre (Précisez) :		12%	10
<b>Total des réponses</b>			<b>83</b>

## Q2.9. Où aimeriez-vous être impliqué.e ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Dans votre communauté d'origine		28%	23
Dans la communauté où vous résidez actuellement (si différente de votre communauté d'origine)		19%	16
Dans les deux		37%	31
Aucune		16%	13
<b>Total des réponses</b>			<b>83</b>

## 7. L'éveil et l'encouragement à l'implication

Avant d'occuper un poste dans des instances décisionnelles, plusieurs répondants participaient plus ou moins régulièrement à des activités où ils devaient donner de leur temps, prendre des décisions, se mobiliser avec d'autres jeunes pour poursuivre un but commun ou représenter leur institution, leur école, leur équipe sportive par exemple. On peut alors parler d'éveil à l'implication dans leur communauté ou pour une cause spécifique. Dans cette perspective, on note que près d'un répondant à notre sondage sur trois participe très souvent (18,5 %) et souvent (10,9 %) à des activités de son comité scolaire. Près d'un répondant sur 5 participe à des activités liées à un groupe communautaire (11,7 % très souvent et 10,1 % souvent). Mais, la majorité des répondants ne sont pas engagés dans un parti politique (78,2 %) et très peu participent à des activités liées à un organisme défendant une cause (6,0 % très souvent et 9,3 % souvent) (Tableau Q3). L'école et la communauté au sens large semblent donc être le point d'entrée vers des opportunités de s'impliquer dans des instances décisionnelles.

Les principales raisons pour lesquelles nos répondants aimeraient davantage s'impliquer sont le désir de changer une situation (49 %), l'envie d'avoir plus d'expérience (37 %), le sens du devoir de citoyen (27 %) ou bien encore d'avoir l'opportunité de participer aux décisions (21 %) (Tableau Q4).

Par contre, sur l'accessibilité aux lieux où ils pourraient s'impliquer et prendre des décisions, leur avis est partagé : seulement 8 % les trouvent facilement accessibles, 51 % suffisamment accessibles et 41 % difficilement accessibles (Tableau Q5).

**Q3. Sans être dans des instances décisionnelles, participez-vous à des activités d'un :**

	Jamais	Rarement (1 ou 2 fois par année ou plus)	De temps en temps (1 fois par mois)	Souvent (2 fois par mois ou plus)	Très souvent (1 fois par semaine ou plus)	Total des réponses
Comité scolaire ?	84 (33.9%)	47 (19.0%)	44 (17.7%)	27 (10.9%)	46 (18.5%)	248
Parti politique ?	194 (78.2%)	35 (14.1%)	11 (4.4%)	6 (2.4%)	2 (0.8%)	248
Groupe communautaire ?	90 (36.3%)	47 (19.0%)	57 (23.0%)	25 (10.1%)	29 (11.7%)	248
Organisme défendant une cause ?	111 (44.8%)	61 (24.6%)	38 (15.3%)	23 (9.3%)	15 (6.0%)	248

**Q4. Pour vous, quelles sont les deux (2) principales raisons de vous engager ou de vous impliquer dans les lieux décisionnels ?**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Devoir de citoyen-ne envers sa communauté		27%	66
Désir de changer une situation		49%	121
Conscientisation des personnes au fait francophone		13%	32
Établissement d'un réseau de contacts		17%	41
Échange d'idées		19%	46
Participation aux décisions		21%	51
Obtention du pouvoir		1%	3
Envie d'appartenir à un nouveau réseau social		10%	24
Poussé.e par l'entourage		1%	3
Pour être avec des ami.e.s déjà impliqué.e.s		3%	7
Envie d'avoir plus d'expérience		37%	92
Autre (Précisez) :		3%	8
<b>Total des réponses</b>			<b>247</b>

**Q5. Diriez-vous que des lieux décisionnels (organismes, comités ou conseils) où les jeunes sont invités-es à participer sont :**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Difficilement accessibles ?		41%	102
Suffisamment accessibles ?		51%	126
Facilement accessibles ?		8%	20
<b>Total des réponses</b>			<b>248</b>

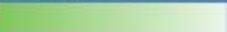
## 8. La transmission de l'implication

L'impulsion donnée aux jeunes de s'impliquer socialement et d'occuper des postes au sein d'instances décisionnelles peut naître au sein d'institutions comme l'école ou la communauté, mais elle peut aussi être attribuable à des individus qui les inspirent ou leur donnent leur première chance. Ainsi, 69 % des répondants ont dit que des amis étaient déjà impliqués dans des lieux décisionnels tout comme des collègues (43 %), des parents (33 %), des membres de leur famille (21 %) et plus précisément des frères et sœurs (18 %), voire leur compagne ou compagnon (11 %) (Tableau Q6). Enfin, pour ceux qui sont au collège ou à l'université, 71 % admettent que le personnel, les responsables ou la direction les incitent à s'impliquer dans la société (Tableau Q7).

### Q6. Dans votre entourage, quelqu'un est-il impliqué dans des lieux décisionnels (organismes, comités ou conseils) ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Parents		33%	82
Frères et sœurs		18%	45
Autres membres de la famille		21%	51
Autre personne du couple		11%	26
Ami.e.s		69%	169
Collègues		43%	106
Aucun		10%	24
<b>Total des réponses</b>			<b>246</b>

### Q7. Dans votre établissement collégial ou universitaire, le personnel, les responsables ou la direction vous incitent-ils à vous impliquer dans la société ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		71%	175
Non		29%	71
<b>Total des réponses</b>			<b>246</b>

## 9. Les représentations des obstacles

Il n'est pas toujours facile de cerner les raisons pour lesquelles certains jeunes ne s'impliquent pas davantage dans la société. Certaines raisons sont objectives comme le manque de temps, la distance, mais d'autres sont subjectives et sont liées aux représentations d'une possible implication. Par exemple, nos répondants évoquent en grande partie le manque de temps (52 %), d'argent (19 %) et d'information (43 %), mais aussi le manque d'encouragement à participer à certaines activités (30 %), le manque de

gratification et de reconnaissance quand ils s'impliquent (18 %), la difficulté à intégrer un nouveau réseau (12 %) et une sous-représentation des jeunes (13 %) (Tableau Q8).

Leur avis était plus partagé sur la question du genre et de la sous ou surreprésentation des hommes ou des femmes à des postes décisionnels. Ainsi, pour une partie de nos répondants, la plupart des postes de leadership dans les instances décisionnelles sont plus souvent occupés par des jeunes hommes (31 %), alors qu'une autre partie des répondants trouvent que ces postes de leadership sont autant occupés par des jeunes hommes que des jeunes femmes (35 %) alors que d'autres ne le savent pas (26 %) (Tableau Q9). Aussi, 52 % des répondants ne pensent pas que les jeunes femmes qui veulent s'impliquer rencontrent des obstacles spécifiques à leur genre (Tableau Q10).

Dans la francophonie canadienne, plusieurs obstacles peuvent se dresser face à l'implication des jeunes femmes à cause du contexte linguistique minoritaire. Nos répondants ont été très peu à pointer prioritairement la maîtrise de la langue française ou anglaise. Par contre, la confiance à s'exprimer en public, l'absence de modèles féminins, l'éloignement des lieux décisionnels et la difficulté à intégrer un nouveau réseau ont plus souvent été évoqués comme constituant des obstacles (Tableau Q11; réponses « fortement en accord » et « complètement en accord »).

**Q8. Selon vous, quels sont les deux (2) principaux obstacles à la participation citoyenne chez les jeunes de votre âge ?**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Le manque d'information		43%	105
Le manque de temps		52%	128
Le manque d'argent		19%	46
Le manque d'encouragement ( ne pas être invité.e à participer)		30%	73
Le manque de gratification et de reconnaissance quand on s'implique		18%	45
Le manque de flexibilité de l'instance dans laquelle on s'implique		7%	16
La difficulté à intégrer un nouveau réseau		12%	30
Une sous-représentation des jeunes		13%	32
Autre (Précisez) :		6%	15
Aucun		0%	1
<b>Total des réponses</b>			<b>246</b>

**Q9. Trouvez-vous que la plupart des postes de leadership dans les instances décisionnelles sont plus souvent occupés :**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Par autant de jeunes hommes que de		35%	87
Par des jeunes hommes ?		31%	75
Par des jeunes femmes ?		9%	21
Je ne sais pas		26%	63
<b>Total des réponses</b>			<b>246</b>

**Q10. Croyez-vous que les jeunes femmes qui veulent s’impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent des obstacles spécifiques causés par leur genre ?**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		48%	116
Non		52%	126
<b>Total des réponses</b>			<b>242</b>

**Q11. Dans la francophonie canadienne, à quel point diriez-vous que les jeunes femmes qui veulent s’impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent les obstacles suivants ?**

	Pas du tout d'accord	Peu en accord	Modérément en accord	Fortement en accord	Complètement en accord	Total des réponses
La maîtrise de la langue française	86 (35.5%)	70 (28.9%)	60 (24.8%)	20 (8.3%)	6 (2.5%)	242
La maîtrise de la langue anglaise	77 (31.8%)	72 (29.8%)	60 (24.8%)	18 (7.4%)	15 (6.2%)	242
La confiance à s’exprimer en public	25 (10.3%)	41 (16.9%)	78 (32.2%)	73 (30.2%)	25 (10.3%)	242
La taille du réseau	36 (14.9%)	67 (27.7%)	98 (40.5%)	30 (12.4%)	11 (4.5%)	242
La difficulté à intégrer un nouveau réseau	30 (12.4%)	64 (26.4%)	90 (37.2%)	46 (19.0%)	12 (5.0%)	242
L'éloignement des lieux décisionnels	34 (14.0%)	59 (24.4%)	102 (42.1%)	37 (15.3%)	10 (4.1%)	242
L'absence de modèles féminins	28 (11.6%)	42 (17.4%)	82 (34.0%)	60 (24.9%)	29 (12.0%)	241

## 10. Les représentations des obstacles chez les femmes et les hommes

Les réponses présentées plus haut varient en fonction du sexe des répondants. Ainsi parmi les représentations que se font les répondants des postes de leadership occupés par les jeunes femmes dans les instances décisionnelles, 31 % des répondantes (Tableau Q9a) et 48 % des répondants (Tableau Q9b) trouvent que ces postes sont autant occupés par des jeunes hommes que par des jeunes femmes. Pour 33 % des répondantes (Tableau Q9a) et 22 % des répondants (Tableau Q9b), ces postes sont plus souvent occupés par des jeunes hommes. Un fort pourcentage des répondants ne le savent pas (27 % pour les femmes et 22 % pour les hommes).

On note également que 52 % des répondantes (Tableau Q10a) et 37 % des répondants (Tableau Q10b) croient que les jeunes femmes qui veulent s’impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent des obstacles spécifiques causés par leur genre.

Enfin, il est intéressant de constater des différences de perception entre les femmes et les hommes quant aux obstacles rencontrés par les jeunes femmes qui veulent s’impliquer dans les lieux décisionnels. Par exemple, les répondantes ont été assez nombreuses à identifier le manque de confiance à s’exprimer

en public ainsi que l'absence de modèles féminins et la difficulté à intégrer un nouveau réseau (Tableau Q11a). Dans des proportions moins grandes, les jeunes hommes ont aussi identifié les obstacles relatifs au manque de confiance à s'exprimer en public, l'absence de modèles féminins et la difficulté à intégrer un nouveau réseau, mais leur désaccord était plus important que les femmes concernant la maîtrise de la langue française et anglaise ainsi que la taille du réseau, l'éloignement des lieux décisionnels et la difficulté à intégrer un nouveau réseau (Tableau Q11b).

**Q9. Trouvez-vous que la plupart des postes de leadership dans les instances décisionnelles sont plus souvent occupés :**

**a. Réponses des femmes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Par autant de jeunes hommes que de jeunes femmes ?		31%	57
Par des jeunes hommes ?		33%	61
Par des jeunes femmes ?		9%	16
Je ne sais pas		27%	49
<b>Total des réponses</b>			<b>183</b>

**b. Réponses des hommes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Par autant de jeunes hommes que de jeunes femmes ?		48%	30
Par des jeunes hommes ?		22%	14
Par des jeunes femmes ?		8%	5
Je ne sais pas		22%	14
<b>Total des réponses</b>			<b>63</b>

**Q10. Croyez-vous que les jeunes femmes qui veulent s'impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent des obstacles spécifiques causés par leur genre ?**

**a. Réponses des femmes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		52%	93
Non		48%	87
<b>Total des réponses</b>			<b>180</b>

**b. Réponses des hommes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		37%	23
Non		63%	39
<b>Total des réponses</b>			<b>62</b>

**Q11. Dans la francophonie canadienne, à quel point diriez-vous que les jeunes femmes qui veulent s’impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent les obstacles suivants ?**

**a. Réponses des femmes**

	Pas du tout d'accord	Peu en accord	Modérément en accord	Fortement en accord	Complètement en accord	Total des réponses
La maîtrise de la langue française	55 (30.6%)	51 (28.3%)	48 (26.7%)	20 (11.1%)	6 (3.3%)	180
La maîtrise de la langue anglaise	51 (28.3%)	51 (28.3%)	47 (26.1%)	17 (9.4%)	14 (7.8%)	180
La confiance à s’exprimer en public	15 (8.3%)	18 (10.0%)	61 (33.9%)	63 (35.0%)	23 (12.8%)	180
La taille du réseau	24 (13.3%)	38 (21.1%)	77 (42.8%)	30 (16.7%)	11 (6.1%)	180
La difficulté à intégrer un nouveau réseau	20 (11.1%)	35 (19.4%)	75 (41.7%)	39 (21.7%)	11 (6.1%)	180
L'éloignement des lieux décisionnels	17 (9.4%)	37 (20.6%)	84 (46.7%)	33 (18.3%)	9 (5.0%)	180
L'absence de modèles féminins	16 (8.9%)	31 (17.3%)	59 (33.0%)	50 (27.9%)	23 (12.8%)	179

**b. Réponses des hommes**

	Pas du tout d'accord	Peu en accord	Modérément en accord	Fortement en accord	Complètement en accord	Total des réponses
La maîtrise de la langue française	31 (50.0%)	19 (30.6%)	12 (19.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	62
La maîtrise de la langue anglaise	26 (41.9%)	21 (33.9%)	13 (21.0%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	62
La confiance à s’exprimer en public	10 (16.1%)	23 (37.1%)	17 (27.4%)	10 (16.1%)	2 (3.2%)	62
La taille du réseau	12 (19.4%)	29 (46.8%)	21 (33.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	62
La difficulté à intégrer un nouveau réseau	10 (16.1%)	29 (46.8%)	15 (24.2%)	7 (11.3%)	1 (1.6%)	62
L'éloignement des lieux décisionnels	17 (27.4%)	22 (35.5%)	18 (29.0%)	4 (6.5%)	1 (1.6%)	62
L'absence de modèles féminins	12 (19.4%)	11 (17.7%)	23 (37.1%)	10 (16.1%)	6 (9.7%)	62

## 11. Les qualités d’un.e leader

Il est intéressant de noter que nos répondants ont désigné certaines qualités associées au leadership comme le sens de l’initiative (43 %), la facilité à communiquer (37 %), la confiance en soi (30 %), l’ouverture d’esprit (29 %), mais aussi l’esprit d’équipe (24 %) et le sens de l’organisation (20 %) (Tableau Q12). Il est également rassurant de constater que 75 % de nos répondants estiment avoir le potentiel d’un leader, dont 73 % chez les femmes et 81 % chez les hommes (Tableau Q13).

Il faut noter quelques différences dans les réponses apportées par les jeunes femmes et les jeunes hommes sur les deux plus grandes qualités d’un ou d’une leader. Pour 45 % des répondantes (Tableau Q12a) et 39 % des répondants (Tableau Q12b), il faut posséder le sens de l’initiative. Ensuite, viennent la facilité en communication pour 39 % des répondantes et 32 % des répondants, la confiance en soi pour 29 % des répondantes et 34 % des répondants. L’ouverture d’esprit vient avant le sens de l’organisation pour les jeunes femmes (29 % et 18 % respectivement), alors que pour les jeunes hommes, les résultats sont quasiment identiques (26 % et 27 % respectivement).

On note une différence dans la réponse des jeunes femmes et des jeunes hommes. 73 % d'entre elles considèrent avoir le potentiel d'être une leader (Tableau Q13a) tandis que 81 % des jeunes hommes pensent avoir ce potentiel (Tableau Q13b).

**Q12. Quelles sont les deux (2) plus grandes qualités d'un ou d'une leader ?**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Curiosité		5%	11
Sens de l'initiative		43%	105
Sens de l'organisation		20%	49
Facilité en communication		37%	90
Facilité à négocier		3%	7
Facilité à argumenter		5%	11
Confiance en soi		30%	73
Patience		5%	11
Ouverture d'esprit		29%	69
Esprit d'équipe		24%	58
<b>Total des réponses</b>			<b>242</b>

**a. Réponses des femmes**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Curiosité		4%	8
Sens de l'initiative		45%	81
Sens de l'organisation		18%	32
Facilité en communication		39%	70
Facilité à négocier		3%	6
Facilité à argumenter		4%	8
Confiance en soi		29%	52
Patience		3%	5
Ouverture d'esprit		29%	53
Esprit d'équipe		25%	45
<b>Total des réponses</b>			<b>180</b>

### b. Réponses des hommes

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Curiosité		5%	3
Sens de l'initiative		39%	24
Sens de l'organisation		27%	17
Facilité en communication		32%	20
Facilité à négocier		2%	1
Facilité à argumenter		5%	3
Confiance en soi		34%	21
Patience		10%	6
Ouverture d'esprit		26%	16
Esprit d'équipe		21%	13
<b>Total des réponses</b>			<b>62</b>

### Q13. Pensez-vous avoir le potentiel d'être un ou une leader ?

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		75%	182
Non		8%	19
Je ne sais pas		17%	41
<b>Total des réponses</b>			<b>242</b>

### a. Réponses des femmes

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		73%	132
Non		9%	17
Je ne sais pas		17%	31
<b>Total des réponses</b>			<b>180</b>

### b. Réponses des hommes

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Oui		81%	50
Non		3%	2
Je ne sais pas		16%	10
<b>Total des réponses</b>			<b>62</b>

## II. Analyse et recommandations

Dans cette partie, nous présentons plusieurs points d'analyse suivis, chaque fois, d'une recommandation. Afin de poursuivre la réflexion sur l'engagement et le leadership des jeunes femmes francophones en situation minoritaire, nous faisons ensuite état des principaux courants de recherche sur le leadership féminin.

### **Recommandation 1 : accroître la flexibilité de l'engagement**

Malgré le désir de plusieurs jeunes, hommes et femmes, de s'impliquer davantage dans la société et notamment dans des instances décisionnelles, le manque de temps a été la raison la plus souvent invoquée à la fois par ceux qui ne sont pas impliqués actuellement dans des instances décisionnelles et par ceux qui le sont ou l'ont déjà été. L'emploi du temps des jeunes, qu'ils soient aux études ou sur le marché du travail, est très chargé. Plusieurs d'entre eux, en plus des études et du travail, ont diverses activités de loisirs et consacrent quelques heures à prendre soin de tierces personnes et à effectuer des tâches domestiques.

De plus, cette disponibilité peut varier dans le temps, surtout si les jeunes sont aux études. En effet, beaucoup d'entre eux travaillent quelques heures pendant l'année scolaire et à temps plein ou à temps partiel pendant les vacances scolaires. À cela s'ajoute la mobilité étudiante. Celle-ci fait en sorte que certains jeunes quittent leur communauté d'origine pour étudier ailleurs au niveau collégial et universitaire, puis reviennent lors des vacances scolaires pour visiter leur parenté et/ou travailler. Ceci joue sur le lieu et le rythme de leur implication. Plusieurs d'entre eux ont d'ailleurs exprimé le désir de s'impliquer à la fois dans leur communauté d'origine et celle où ils résident (si différente de la première).

Enfin, il faut tenir compte de la transition qu'implique le passage du collégial à l'université ou entre certains niveaux de scolarité. En effet, plusieurs communautés francophones ont des institutions qui offrent beaucoup de programmes de premier cycle. Ainsi, certains jeunes, qui auraient déjà été impliqués pendant leurs premières années dans leur collège ou leur université, doivent recomposer leurs réseaux de pairs dans une nouvelle institution souvent plus grande que celle qu'ils ont connue. Comme les pairs ont une grande influence sur le désir de s'impliquer et les opportunités de réseautage, il faut tenir compte de ces expériences de mobilité et de transition d'un milieu de vie à un autre. Plusieurs de nos répondants ont d'ailleurs mentionné la difficulté à intégrer de nouveaux réseaux.

C'est pourquoi une des recommandations de ce rapport serait d'accroître la flexibilité de l'engagement afin de tenir compte de l'emploi du temps des jeunes à différentes époques de l'année ainsi que des étapes qui constituent leur parcours scolaire ou universitaire (durée, rythme et lieu des rencontres, utilisation de la technologie à distance, etc.)

## **Recommandation 2 : mieux diffuser l'information sur les postes décisionnels à pourvoir**

Alors que plusieurs répondants se sont impliqués parce que des amis ou de la famille l'étaient déjà, d'autres répondants ne semblent pas savoir où s'informer et comment intégrer un réseau qui faciliterait leur accès à des postes décisionnels. Il y a donc un potentiel de jeunes qui pourraient s'impliquer davantage, voire occuper des postes décisionnels, mais qui ne sont pas suffisamment rejoints.

Parallèlement à cela, le sondage montrait que l'école pouvait être un tremplin pour acquérir le sens et l'expérience de l'engagement étant donné les possibilités de faire partie de comités ou de représenter son institution au sein d'équipes sportives, de formations artistiques ou d'activités spécifiques. Cet éveil à l'engagement est aussi l'occasion d'un apprentissage sur la façon de se mobiliser, de faire valoir ses idées, mais aussi d'utiliser de l'information et de la diffuser.

Cela montre aussi qu'il y aurait une culture de l'engagement et que cette culture tendrait à reproduire certains aspects structurels de l'engagement et de l'accès à des postes décisionnels et de mécanismes d'inclusion et d'exclusion chez les jeunes. Cela signifie qu'il y a des critères que les individus ont consciemment ou inconsciemment en tête quand ils se représentent les qualités et les compétences jugées nécessaires à l'engagement et à l'exercice du leadership. Ces critères qui sont forgés à même les valeurs de la société et des groupes sociaux auxquels les individus appartiennent ne sont pas neutres. Ils peuvent influencer le jugement des personnes qui encouragent ou sélectionnent les jeunes leaders, hommes et femmes. Ils peuvent aussi créer des attentes spécifiques quant à la façon d'exercer du leadership et de se comporter en équipe. Autrement dit, toutes diffusions d'information et modalités d'accès à des postes décisionnels devraient également veiller à ne pas reproduire certaines inégalités relatives à différents statuts minoritaires à l'intérieur de la francophonie canadienne (femmes, minorités culturelles, minorités visibles, minorités sexuelles et personnes en situation de handicap).

Il y a donc à la fois la possibilité d'agir sur de meilleures pratiques pour diffuser l'information, mais aussi sur des méthodes favorisant l'usage des réseaux et techniques d'information tout en gardant à l'esprit d'être plus inclusif en tentant de rejoindre des jeunes en situation de minorité à l'intérieur de la francophonie canadienne.

## **Recommandation 3 : améliorer les modes de rétribution et de reconnaissance**

Plusieurs répondants ont exprimé un manque de reconnaissance quand ils s'impliquaient. D'autres ont aussi évoqué un manque d'argent pour se déplacer vers les lieux de rencontre ou pour remplir les fonctions de représentations liées à leur poste dans des instances décisionnelles. Les frais connexes à des activités d'engagement peuvent être particulièrement élevés pour ceux qui habitent en région éloignée. De plus, ces activités sont rarement rétribuées financièrement, car elles sont largement associées à une forme de bénévolat. C'est pourquoi il est important de considérer de mettre en place, si ce n'est déjà fait, ou de renforcer des modes de rétribution et de reconnaissance (prix, médiatisation, etc.) au sein des instances décisionnelles chez les jeunes.

#### **Recommandation 4 : développer les compétences de leadership des jeunes femmes**

D'une part, le sondage a montré que si certaines jeunes femmes avaient eu accès à des postes décisionnels, peu d'entre elles avaient eu l'occasion encore d'occuper les plus hauts postes comme ceux de directrices ou présidentes dans la tranche d'âge considérée ici.

D'autre part, quand les répondantes ont désigné les obstacles qu'elles pouvaient rencontrer dans la francophonie canadienne pour occuper des postes de leadership, une grande bonne proportion d'entre elles a évoqué le manque de confiance à s'exprimer en public. Beaucoup d'entre elles ont énuméré diverses qualités d'une leader comme le sens de l'initiative, la facilité à communiquer et la confiance en soi. Parallèlement à cela, une forte proportion de jeunes femmes pensent avoir le potentiel d'une leader.

Il y a donc un décalage entre le désir d'exercer un leadership et les qualités nécessaires qu'il faudrait posséder selon ces jeunes femmes.

C'est pourquoi nous recommandons fortement de créer des espaces ou des opportunités où les jeunes femmes pourront développer des compétences et des techniques en leadership, notamment en ce qui a trait à leur capacité de communiquer.

#### **Recommandation 5 : encourager le mentorat auprès des jeunes femmes**

Un obstacle qui a été identifié par les répondantes concernant leur accès à des instances décisionnelles dans la francophonie canadienne est celui de l'absence de modèles féminins. Cela ne veut pas dire que ces modèles n'existent pas, mais ils semblent être peu connus ou médiatisés. Toute minorité doit pouvoir constater qu'il est possible d'accéder à des instances décisionnelles pour être un acteur du changement et, éventuellement, pour agir positivement afin de relever des défis propres à une situation minoritaire. Les répondantes ont exprimé l'importance d'avoir de tels modèles féminins chez les femmes dans la francophonie canadienne. C'est pourquoi nous recommandons la mise en place d'initiatives de mentorat, particulièrement entre des femmes occupant des postes dans des instances décisionnelles et des jeunes femmes en début de carrière. Ces initiatives peuvent aussi être dirigées vers toutes celles qui souhaitent avoir des exemples de parcours professionnels et individuels de femmes ayant un rôle de leader dans la francophonie canadienne.

#### **La recherche sur le leadership féminin**

À la suite des résultats de cette enquête, nous aimerions également exposer quelques éléments théoriques qui pourront offrir plusieurs pistes de réflexion sur l'engagement et le leadership des jeunes femmes dans la francophonie canadienne. Pour cela, nous exposons ci-après quelques courants de recherche sur les femmes et le leadership.

Comme tout concept, celui de leadership est marqué par le contexte dans lequel il a émergé, puis de la culture des groupes qui se l'approprient. Ainsi, comme le rappelle Isabelle Fortier (2008), professeure à l'École nationale d'administration publique, le leadership n'échappe pas à des constructions et des représentations sociales incluant celles sur les rapports de sexe. Ce qui signifie, comme le souligne très bien l'auteure, que l'interprétation donnée à l'action d'un leader au sein d'une organisation peut avoir plus d'impact que l'action elle-même. Une des conséquences manifestes de ces différentes représentations du leadership réside dans le paradoxe suivant : celui d'une plus faible représentation des femmes dans des postes décisionnels malgré leur plus grand nombre sur le marché du travail et l'augmentation de leur niveau de scolarité.

En référence à Alimo-Metcalfe (2007), Fortier évoque la construction masculine du leadership encore très forte dans nos sociétés. Cette construction sociale ferait en sorte que le modèle de leadership exercé par un homme serait plus valorisé que celui exercé par une femme. Cela influencerait donc encore de nos jours les personnes chargées de sélectionner des candidats à un poste décisionnel et qui ont en tête un modèle de leadership plutôt masculin. Pour comprendre comment se reproduit ce modèle, Fortier s'appuie sur des études qui évaluent le leadership (évaluation à 360 degrés) et qui distinguent deux types de leadership : 1) le leadership transactionnel et 2) le leadership transformationnel. En s'appuyant sur Lortie-Lussier et Rinfret (2007), l'auteure note que le premier serait « (...) basé principalement sur des comportements de récompenses et de sanctions eu égard à la performance des employés (...) » et que le second « (...) ajoute[rait] une dimension affective fondée sur la rétroaction continue, la confiance et le dépassement de soi des employés » (Fortier, 2008, p.62). Selon Alimo-Metcalfe (2007), cela expliquerait pourquoi les patrons et les employés perçoivent différemment la compétence de leurs gestionnaires, les patrons accordant plus de qualités au leadership transactionnel contrairement aux seconds.

Selon Eagly et Carli (2007), les femmes utiliseraient les deux types de leadership pour répondre aux attentes d'efficacité et d'affirmation associées au leadership masculin et à celles d'affectivité associées au leadership féminin. Ces mêmes auteurs préfèrent également parler de « labyrinthe » plutôt que de « plafond de verre » pour expliquer pourquoi les femmes arrivent moins fréquemment que les hommes à atteindre des postes d'influence. En effet, des formes de discrimination existeraient à tous les niveaux de la hiérarchie et non pas seulement à son sommet. De plus, certaines contraintes et leurs solutions sont plutôt connues comme celles de la conciliation famille-travail. Si bien que l'allusion au « plafond de verre » qui suggère l'existence d'obstacles invisibles serait moins pertinente aujourd'hui considérant la diversité des parcours individuels pour faire carrière.

Cela rejoint d'ailleurs la position de Marshall (1984) qui a observé que les femmes qui œuvrent dans des univers masculins arrivent dans des structures qui les désavantagent. Pour y remédier, il faudrait que « certaines politiques et pratiques organisationnelles soient mises en œuvre pour favoriser leur intégration. Il suffit de nommer l'action positive, la formation, le mentorat, les groupes de soutien, nécessaires pour contrer ce désavantage et pour aider les femmes dans la transition vers l'atteinte de cette masse critique liée au nombre qui permettra de changer les conditions de sa perpétuation. » (Fortier, 2008, p.68).

Pour bien comprendre les différentes approches de l'enjeu du leadership féminin, Fortier s'appuie sur un tableau comparatif réalisé par Alvesson et Billing (1997). Celui-ci regroupe quatre différentes approches du leadership féminin, soit 1) l'égalité des chances; 2) la primauté du mérite; 3) la contribution particulière des femmes et 4) l'adoption de valeurs organisationnelles alternatives. Pour chacune de ces approches, certaines études mettent soit l'accent sur les similitudes entre les hommes et les femmes, soit sur leurs différences.

### Principales approches pour traiter de l'enjeu du leadership au féminin

	Enjeux éthiques et politiques		
Accent mis sur les similitudes entre les hommes et les femmes	Égalité des chances	Valeurs organisationnelles alternatives	Accent mis sur les différences entre les hommes et les femmes
	Méritocratie	Contribution particulière	
	Enjeux de performance et d'efficacité organisationnelles		

Source : Tiré d'Alvesson et Billing (1997) par Fortier, 2008, p. 63 (traduction libre de Fortier)

Si l'on prend la première approche de l'**égalité des chances**, on observe deux principales tendances. Selon Fortier, la première provient de l'héritage des premières luttes féministes d'orientation libérale où les femmes sont encouragées à développer leurs compétences et à « prendre leur place dans tous les milieux et à tous les niveaux des organisations » (Fortier, 2008, p. 63). L'autre tendance consiste à comparer les aptitudes des hommes et des femmes quant à leurs capacités de gestionnaires et de leaders. Ces aptitudes sont liées à des qualités individuelles comme « l'agressivité, l'affirmation, la confiance en soi, l'ambition et la visée à long terme ou l'indépendance (...) » (Fortier, 2008, p. 63). Comme ces aptitudes sont plutôt associées à des qualités masculines que les femmes ne posséderaient pas au départ, la condition de leur réussite tient dans l'acquisition de ces aptitudes. Gutek (1993) soutient que cette tendance s'appuie sur un modèle du déficit individuel qui nie les effets des rapports sociaux de sexe et fait reposer l'accès à l'égalité des chances uniquement sur les femmes et leurs capacités de changement.

La **méritocratie** est une seconde approche du leadership, mais elle n'appartient pas au courant féministe puisqu'elle va plutôt à son encontre. En effet, tandis que les approches féministes analysent les dynamiques structurelles d'une société ou d'une organisation pour y déceler la reproduction d'inégalités sociales et de pratiques discriminatoires envers les femmes, le courant méritocratique valorise le mérite d'un individu sans tenir compte de son sexe, sa religion, son appartenance à une minorité visible, son âge ou s'il vit une situation de handicap. Ces différents éléments peuvent être à la source de discrimination dès l'embauche. D'où les politiques de « discrimination positive » pratiquées au Canada sur le marché du travail pour assurer plus d'équité. Dans le courant méritocratique, c'est avant tout la performance de l'organisation qui prévaut, de sorte que la place faite aux femmes est seulement envisagée dans

l'optique de mieux répondre aux objectifs de performance de l'entreprise. Leur apport doit être perçu comme une « valeur ajoutée » dans la stratégie de l'organisation.

La **contribution particulière** des femmes renvoie à une troisième approche du leadership féminin. Cela rejoint les concepts de leadership transactionnel et transformationnel évoqués plus haut. En effet, cette approche met en avant l'expérience spécifique des femmes à travers des normes et des comportements appris dès l'enfance au sein de processus de socialisation différenciée. Helgesen (1990) parle « d'avantage féminin » et Rosener (1990) de « leadership interactif » puisque certaines qualités associées aux femmes comme le souci des autres leur procurent des avantages dans leur rôle de gestionnaire et de leader surtout quand il faut effectuer du travail en équipe (Fortier, 2008, p.64-65). Cette approche est cependant critiquée puisqu'elle met en lumière des qualités attribuées aux femmes et qui peuvent les cantonner à certains secteurs d'activité ou certaines fonctions dans une organisation comme les services et les relations publiques plutôt que des secteurs ou des fonctions plus stratégiques.

L'adoption de **valeurs organisationnelles alternatives** est une quatrième approche du leadership féminin. Selon cette approche, c'est la « féminisation de la gestion » qui peut amener des valeurs différentes au sein des organisations qui avantageraient les femmes (Symons, 2007). Cette approche dans sa forme la plus radicale suggère une autre façon d'exercer le leadership qui peut aller jusqu'aux changements de valeur des institutions.

En somme, ces différentes approches puisent leurs fondements sur les similitudes et les différences entre les hommes et les femmes. Les approches sur les similitudes tendent à montrer qu'il n'y a pas d'arguments valables qui justifieraient que les femmes n'aient pas accès équitablement à tous les niveaux hiérarchiques d'une organisation. Les approches sur les différences misent sur l'avantage du leadership féminin qui reposerait sur des critères liés à la dimension relationnelle, affective et interactive des femmes. Ce leadership pourrait alors être instrumentalisé pour améliorer la performance organisationnelle, voire changer certaines valeurs sur les modes de gestion et de rapport au pouvoir dans la société. Malgré le potentiel de ces différentes approches, Fortier nous invite à rester critiques face à l'émergence de nouveaux modèles qui peuvent s'avérer moins inégalitaires que prévus.

## **Conclusion**

Cette enquête nous a permis de mieux saisir les enjeux et les défis spécifiques de l'engagement et du leadership chez les jeunes des communautés francophones en situation minoritaire et en particulier chez les jeunes femmes. Elle nous a également permis d'amorcer une réflexion sur les besoins en recherche sur cette question. En effet, nous retenons que, d'une part, les formes d'engagement évoluent en fonction du mode de vie des jeunes. Ce mode de vie où le temps passé aux études s'allonge, le temps consacré aux loisirs est important et où il est fréquent de retrouver une combinaison études-travail, fait en sorte que les formes de l'engagement doivent être plus flexibles pour les 17-25 ans.

D'autre part, au sein de la francophonie canadienne, il existe des contraintes particulières liées au poids démographique des communautés et de leur situation géographique. Ainsi, les opportunités de

s'engager et d'exercer un rôle de leader se multiplient dans les milieux urbains et plus densément peuplés par des francophones. À l'opposé, dans les communautés plus rurales et plus éloignées, les occasions de réseautage pour s'impliquer dans une organisation sont plus rares et demandent parfois plus d'efforts chez les jeunes si l'on considère le temps et les coûts liés à leur déplacement.

Enfin, il faut également noter les multiples conceptions du leadership féminin qui peuvent conduire à différentes stratégies chez les individus qu'ils soient en position de leader ou qu'ils souhaitent confier ce rôle à une femme ou à un homme (Fortier, 2008). Le poids de ces conceptions devrait être étudié de façon plus approfondie à la lumière de certains résultats de cette enquête préliminaire. Rappelons que les répondantes à ce sondage ont souligné le besoin de développer des compétences en communication, d'acquérir des expériences où elles pourraient renforcer leur confiance en soi et de multiplier les occasions de mentorat. Ainsi, c'est la transmission de l'expérience du leadership qui semble émerger de la problématique principale de l'accès des jeunes femmes à des postes décisionnels au sein de la francophonie canadienne. En l'absence de modèles féminins ou de stratégies efficaces pour arriver à plus d'équité, c'est la métaphore du « labyrinthe » évoquée par Eagly et Carli (2007) qui pourrait rester la norme chez les jeunes femmes souhaitant exercer un rôle de leader dans leur communauté.

## Références

Alimo-Metcalfe, B. (2007), « Les sexes et le leadership : un plafond de verre ou de béton armé? », *Télescope*, vol. 13, n° 4, p. 14-41.

Alvesson, M., Billing, D. (1997), *Understanding Gender and Organizations*, Sage.

Cardinal, C. et Cox R. (2006), « La représentation des femmes au sein des groupes minoritaires. Le cas des femmes francophones vivant en milieu minoritaire au Canada », *Canadian Woman Studies/Les Cahiers de la femme*, vol. 25, n° 3-4, p. 91-96.

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

Fortier I. (2008), « Les femmes et le leadership », *Gestion*, 3, Vol. 33, p. 61-67.

Gutek, B.A. (1993), «Changing the status of women in management», *Applied Psychology: An International Review*, vol. 42, n° 4, p. 301-311.

Helgesen, S. (1990), *The Female Advantage*, Doubleday.

Juteau, D. (1983), « La production de l'ethnicité ou la part réelle de l'idéal », *Sociologie et sociétés*, vol. 15, n° 2, p. 39-55.

Lortie-Lussier, M., Rinfret, N. (2007), « La contribution des femmes à l'émergence de nouvelles cultures organisationnelles : entre réalité et utopie », *Télescope*, vol. 13, n° 4, p. 1-13.

Marshall, J. (1984), *Women Managers: Travellers in the Male World*, Wiley.

Rosener, J.B. (1990), « Ways women lead », *Harvard Business Review*, novembre-décembre, p. 119-125.

Symons, G. (2007), « Qui a peur des émotions organisationnelles? Revisiter le rapport entre le féminin et la gestion à l'aide du concept de l'espace-temps affectif », *Recherches féministes*, vol. 20, n° 1, p. 101-127.

# III. Méthodologie

## Conception du questionnaire

Pour élaborer le questionnaire, l'ICRML a utilisé deux sources principales :

1) un rapport fourni par l'AFFC résumant les faits saillants de focus groupes que l'AFFC a menés pendant l'année 2013 sur la question du leadership chez les jeunes de la francophonie canadienne en contexte minoritaire.

2) un questionnaire élaboré par l'organisme *Pépines* au Québec pour un projet intitulé *Jeunes femmes et participation citoyenne*.

Les questions ont été formulées pour tenir compte de ce qui ressortait des groupes de discussion et du contexte spécifique de la francophonie canadienne en situation minoritaire.

## Essai préalable du sondage

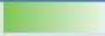
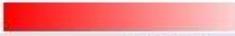
Le questionnaire a ensuite été transféré sur la plateforme en ligne FluidSurveys sans être ouvert au public. Des réajustements d'ordre technique ont été faits, puis nous avons procédé à un deuxième prétest pour nous assurer du bon fonctionnement du sondage sur la plateforme numérique, de l'enchaînement logique des questions et de la durée du sondage. Celui-ci durait environ 10 minutes.

## Approbation éthique

Cette recherche a reçu l'approbation éthique de la Faculté des études et de la recherche (FESR) de l'Université de Moncton. Comme le sondage portait sur des jeunes qui fréquentaient, entre autres, les institutions membres de l'Association des universités de la francophonie canadienne (AUFC), cette approbation éthique a été soumise aux comités de la recherche de ces institutions. Presque l'ensemble des institutions ont demandé que soit rempli leur propre formulaire d'éthique à la recherche, de soumettre l'ensemble des documents soumis à la FESR de l'Université de Moncton, voire de traduire le questionnaire en anglais, ainsi que l'ensemble des documents soumis au premier comité d'éthique, soit celui de l'Université de Moncton. Des précisions ont parfois été demandées suite à la soumission de ces documents. Cela a considérablement prolongé les délais et a fait en sorte qu'il a été impossible d'administrer le sondage dans certaines de ces institutions avant la clôture prévue du sondage qui a pourtant été repoussée du 30 avril au 15 mai 2014. C'est pourquoi une grande partie des répondants viennent de la région atlantique.

## Répartition de l'échantillon

### Par sexe

Masculin		25%	67
Féminin		75%	200
<b>Total des réponses</b>			<b>267</b>

### Par province et territoire

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Île-du-Prince-Édouard		0%	1
Nouvelle-Écosse		25%	66
Nouveau-Brunswick		54%	143
Ontario		8%	22
Manitoba		6%	15
Saskatchewan		3%	7
Alberta		1%	2
Colombie-Britannique		3%	8
Territoires du Nord-Ouest		1%	3
<b>Total des réponses</b>			<b>267</b>

\* À noter que le Québec n'est pas inclus puisque le questionnaire s'adressait seulement aux personnes vivant en contexte francophone minoritaire au Canada. Il n'y a pas eu de répondants du Yukon et du Nunavut.

### Par niveau scolaire

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Collégial		5%	12
Universitaire		90%	240
Non étudiant.e		6%	15
<b>Total des réponses</b>			<b>267</b>

**Par âge**

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
17 ans		3%	7
18 ans		11%	29
19 ans		14%	38
20 ans		14%	38
21 ans		15%	39
22 ans		11%	30
23 ans		11%	30
24 ans		10%	27
25 ans		11%	29
<b>Total des réponses</b>			<b>267</b>

## IV. Questionnaire

Ceci est un projet de l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) avec le soutien de Condition féminine Canada et l'Association des universités de la francophonie canadienne (AUFC) en collaboration avec l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques (ICRML), la Fédération de la jeunesse canadienne-française (FJCF) et le Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD). Veuillez prendre dix minutes pour remplir ce questionnaire. Grâce à vos réponses, l'AFFC aura accès à des renseignements importants qui l'aideront à mettre en place des initiatives pour améliorer l'équité entre les jeunes femmes et les jeunes hommes dans les postes décisionnels.

### **Quel est le but de cette enquête ?**

Cette enquête vous donne l'occasion de vous exprimer sur les meilleures façons d'assurer une plus grande équité entre les jeunes femmes et les jeunes hommes dans les postes de leadership au sein de la francophonie canadienne. Vous n'êtes pas obligé.e de remplir ce questionnaire\*. Mais, votre opinion est importante et si vous répondez en grand nombre, les résultats seront plus précis. Vous pouvez être sûr.e. que le présent questionnaire est entièrement confidentiel. Après l'avoir rempli, vos réponses seront ajoutées à celles des autres répondant.e.s et il sera impossible de vous identifier. Lorsque tous les résultats seront compilés, l'ICRML analysera les réponses et un rapport sera remis à l'AFFC.

Pour toutes questions de nature éthique ou encore pour porter plainte, vous pouvez contacter la Faculté d'études supérieures et de la recherche (FESR) aux coordonnées suivantes :

FESR, Université de Moncton  
18, avenue Antonine-Maillet, Campus de Moncton, Pavillon Léopold-Taillon  
Moncton, Nouveau-Brunswick, E1A 3E9  
Téléphone : 506.858.4310  
Télécopieur : 506.858.4279  
Courriel : fesr@umoncton.ca

Responsables de l'enquête : Anne Robineau et Josée Guignard Noël en collaboration avec Joannie LeBlanc.

Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques  
18, avenue Antonine-Maillet, Pavillon Léopold-Taillon, pièce 410,  
Université de Moncton  
Moncton, Nouveau-Brunswick, E1A 3E9  
Téléphone : 506.858.4669  
Télécopieur : 506.858.4123

\* Ce questionnaire s'inspire de celui de l'organisme Pépines (projet Jeunes femmes et participation citoyenne). Merci de répondre au questionnaire en une seule fois.

Pour accéder au questionnaire, cliquez sur « Suivant ». Ceci confirmera votre accord à participer à cette enquête.

### Informations générales

Sexe

- Masculin
- Féminin

Âge

- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25

Province

- Terre-Neuve-et-Labrador
- Île-du-Prince-Édouard
- Nouvelle-Écosse
- Nouveau-Brunswick
- Ontario
- Manitoba
- Saskatchewan
- Alberta
- Colombie-Britannique
- Yukon
- Territoires du Nord-Ouest
- Nunavut

Niveau scolaire

- Collégial
- Universitaire
- Non étudiant.e

Localité (Précisez)

Q1. Combien d'heures consacrez-vous par semaine à :

Pour chaque proposition, choisissez le nombre d'heures.

	Aucune	Moins de 5 heures	De 5 à 14 heures	De 15 à 29 heures	De 30 à 60 heures
Vos études ?	<input type="radio"/>				
Du travail rémunéré pendant l'année scolaire ou universitaire ?	<input type="radio"/>				
Du travail rémunéré pendant les vacances scolaires ou universitaires ?	<input type="radio"/>				
Du travail non rémunéré (soins aux enfants, aux personnes âgées, à des proches parents, travaux ménagers sans paye ou salaire) ?	<input type="radio"/>				
Du bénévolat ?	<input type="radio"/>				
Des loisirs (sports, arts) ?	<input type="radio"/>				
Des activités associatives ?	<input type="radio"/>				

Q2. Êtes-vous ou avez-vous déjà été impliqués-es dans des instances décisionnelles (conseil d'administration, conseil d'établissement, association étudiante, comité, etc.) ?

- Oui
- Non

Q2.1. Indiquez la ou les périodes de votre implication :

Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005

- 2004

Q2.2. Occupez-vous ou avez-vous occupé un des postes suivants ou ayant les mêmes responsabilités ?

Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Directeur-Directrice
- Président.e
- Vice-président.e
- Trésorier-Trésorière
- Directeur-Directrice des communications
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

Q2.3. Comment avez-vous entendu parler de votre poste actuel ou de celui (ou ceux) que vous avez occupé(s) ?

Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Par un membre de l'organisme, du comité ou du conseil
- Par des amis ou de la famille
- Par une annonce
- Par les médias sociaux
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

Q2.4. Si vous avez déjà été impliqué.e et que vous ne l'êtes plus, est-ce à cause :

Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- ne s'applique pas car je suis encore impliqué.e
- de la certitude que votre implication n'a pas eu d'impact ?
- du manque de temps (travail, autres occupations) ?
- des dépenses qui pourraient être liées à votre implication (transport, nourriture) ?
- de la distance ?
- du manque de gratification et de reconnaissance dans le poste souhaité ?
- du manque de flexibilité de l'organisme dans lequel vous aimeriez agir ?
- de la difficulté à intégrer un nouveau réseau ?
- du manque de diversité culturelle ?
- d'une surreprésentation des hommes ou des femmes ?
- d'une sous-représentation des jeunes ?
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

Q2.5. Pendant les réunions de votre organisme, comité ou conseil, trouvez-vous que les jeunes femmes sont :

Veillez cocher une réponse.

- bien représentées en nombre ?
- sous-représentées en nombre ?
- surreprésentées en nombre ?

Veillez cocher une réponse.

- aussi écoutées que les jeunes hommes ?
- moins écoutées que les jeunes hommes ?
- plus écoutées que les jeunes hommes ?

Q2.6. Où êtes-vous impliqué.e ?

Veillez cocher une réponse.

- Dans votre communauté d'origine
- Dans la communauté où vous résidez actuellement (si différente de votre communauté d'origine)
- Dans les deux
- Aucune

Q2.7. Aimeriez-vous vous impliquer dans des instances décisionnelles ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Q2.8. Quelles sont les deux (2) principales raisons pour lesquelles vous n'êtes pas impliqué.e actuellement ?

Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- La certitude que votre implication n'aura pas d'impact
- Le manque d'information
- Le manque de temps (travail, autres occupations)
- Les dépenses qui pourraient être liées à votre implication (transport, nourriture)
- La distance
- Le manque de gratification et de reconnaissance dans le poste souhaité
- Le manque de flexibilité de l'organisme dans lequel vous aimeriez agir
- La difficulté à intégrer un nouveau réseau
- Le manque de diversité culturelle

- Une surreprésentation des hommes ou des femmes
- Une sous-représentation des jeunes
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

Q2.9. Où aimeriez-vous être impliqué.e ?

Veillez cocher une réponse.

- Dans votre communauté d'origine
- Dans la communauté où vous résidez actuellement (si différente de votre communauté d'origine)
- Dans les deux
- Aucune

Q3. Sans être dans des instances décisionnelles, participez-vous à des activités d'un :

Pour chaque activité, choisissez le degré de participation.

	Jamais	Rarement (1 ou 2 fois par année ou plus)	De temps en temps (1 fois par mois)	Souvent (2 fois par mois ou plus)	Très souvent (1 fois par semaine ou plus)
Comité scolaire ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parti politique ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Groupe communautaire ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisme défendant une cause ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si autre à la question 3, veuillez préciser :

Q4. Pour vous, quelles sont les deux (2) principales raisons de vous engager ou de vous impliquer dans les lieux décisionnels ?

- Devoir de citoyen-ne envers sa communauté
- Désir de changer une situation
- Conscientisation des personnes au fait francophone
- Établissement d'un réseau de contacts
- Échange d'idées
- Participation aux décisions
- Obtention du pouvoir
- Envie d'appartenir à un nouveau réseau social

- Poussé.e par l'entourage
- Pour être avec des ami.e.s déjà impliqué.e.s
- Envie d'avoir plus d'expérience
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

Q5. Diriez-vous que des lieux décisionnels (organismes, comités ou conseils) où les jeunes sont invités-es à participer sont :

- Difficilement accessibles ?
- Suffisamment accessibles ?
- Facilement accessibles ?

Q6. Dans votre entourage, quelqu'un est-il impliqué dans des lieux décisionnels (organismes, comités ou conseils) ?

Vous pouvez cocher plus d'un choix.

- Parents
- Frères et sœurs
- Autres membres de la famille
- Autre personne du couple
- Ami.e.s
- Collègues
- Aucun

Q7. Dans votre établissement collégial ou universitaire, le personnel, les responsables ou la direction vous incitent-ils à vous impliquer dans la société ?

- Oui
- Non

Q8. Selon vous, quels sont les deux (2) principaux obstacles à la participation citoyenne chez les jeunes de votre âge ?

- Le manque d'information
- Le manque de temps
- Le manque d'argent
- Le manque d'encouragement (ne pas être invité.e à participer)
- Le manque de gratification et de reconnaissance quand on s'implique
- Le manque de flexibilité de l'instance dans laquelle on s'implique
- La difficulté à intégrer un nouveau réseau
- Une sous-représentation des jeunes
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

Aucun

Q9. Trouvez-vous que la plupart des postes de leadership dans les instances décisionnelles sont plus souvent occupés :

- Par autant de jeunes hommes que de jeunes femmes ?
- Par des jeunes hommes ?
- Par des jeunes femmes ?
- Je ne sais pas

Q10. Croyez-vous que les jeunes femmes qui veulent s'impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent des obstacles spécifiques causés par leur genre ?

- Oui
- Non

Q11. Dans la francophonie canadienne, à quel point diriez-vous que les jeunes femmes qui veulent s'impliquer dans les lieux décisionnels rencontrent les obstacles suivants ?

Pour chaque obstacle, choisissez le degré d'accord.

	Pas du tout d'accord	Peu en accord	Modérément en accord	Fortement en accord	Complètement en accord
La maîtrise de la langue française	<input type="radio"/>				
La maîtrise de la langue anglaise	<input type="radio"/>				
La confiance à s'exprimer en public	<input type="radio"/>				
La taille du réseau	<input type="radio"/>				
La difficulté à intégrer un nouveau réseau	<input type="radio"/>				
L'éloignement des lieux décisionnels	<input type="radio"/>				
L'absence de modèles féminins	<input type="radio"/>				

Si autre à la question 11, veuillez préciser :

Q12. Quelles sont les deux (2) plus grandes qualités d'un ou d'une leader ?

- Curiosité
- Sens de l'initiative
- Sens de l'organisation
- Facilité en communication
- Facilité à négocier
- Facilité à argumenter
- Confiance en soi
- Patience
- Ouverture d'esprit
- Esprit d'équipe

Q13. Pensez-vous avoir le potentiel d'être un ou une leader ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas