



YWCA
C A N A D A

NATIONAL ADVOCACY.
COMMUNITY ACTION.
UNE VOIX NATIONALE.
DES ACTIONS LOCALES.

La force de l'ambition : Mise à jour COVID-19

**Les impacts de COVID-19 sur les programmes de la
YWCA**

**Recommandations pour le marché du travail
canadien et réponses sensibles au genre COVID-19**

Par Shiva Mazrouei and Cherie Wong

Traduit par Jenny Cloutier

Edité par Sydney Piggott



IMPACT DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 SUR LES ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA YWCA

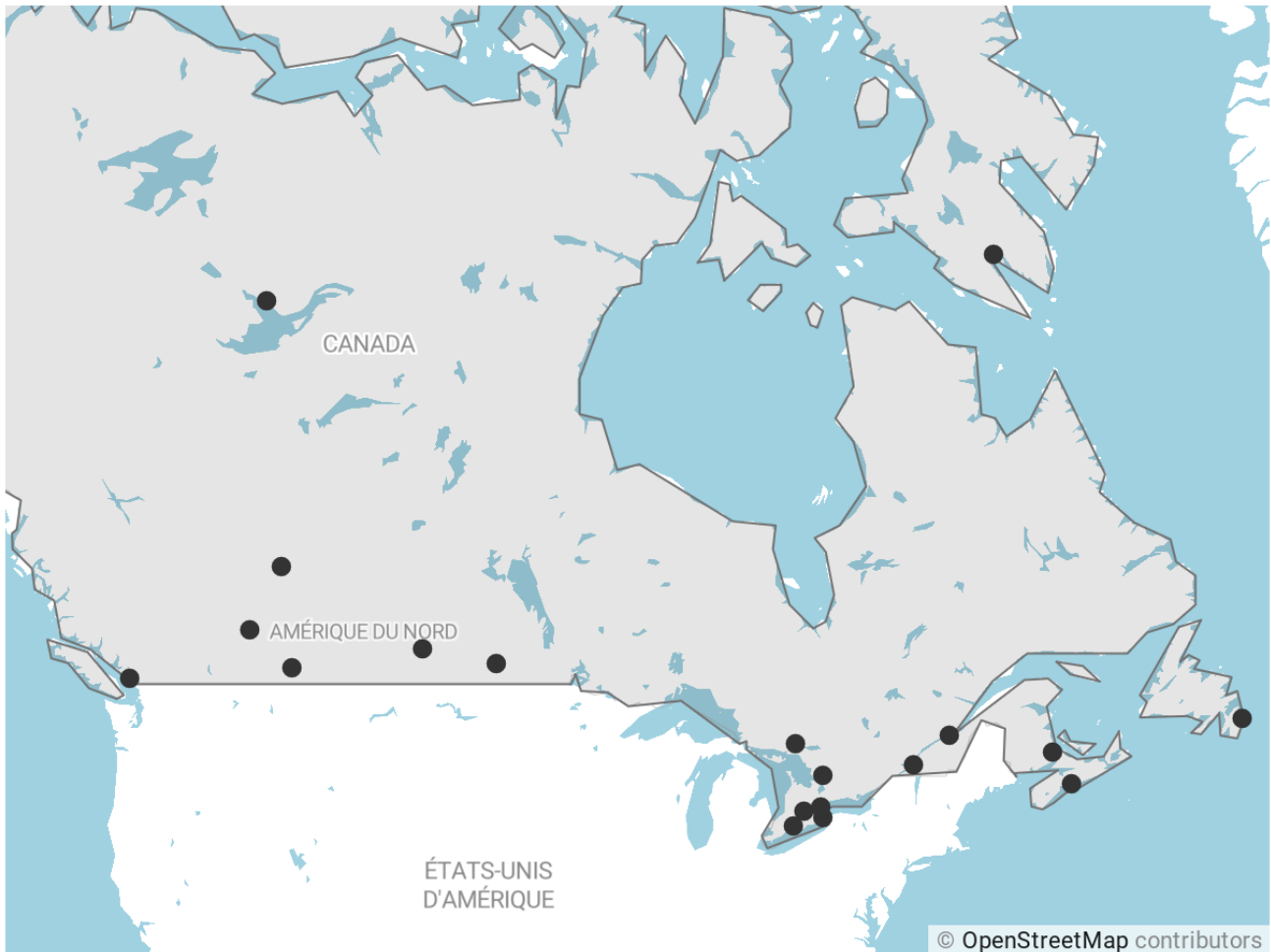
Le marché du travail au Canada a connu un changement de culture important en raison de la pandémie de COVID-19. Les exigences relatives à la distanciation physique ont forcé le milieu de travail et la culture du travail canadiens à [adopter de nouvelles pratiques](#), et de nombreux lieux de travail obligent les employés à travailler à distance. Bien qu'initialement une réponse aux exigences de distanciation physique, les employeurs et le gouvernement ont désormais la possibilité de définir une nouvelle norme sur le marché du travail. En réponse à la crise de COVID-19, la culture de travail conventionnelle s'adapte aux changements sociaux. C'est un moment crucial pour les employeurs et les décideurs au Canada d'adopter avec audace des politiques et des pratiques qui autonomisent et répondent aux besoins des femmes sur le marché du travail.

Le [projet la Force de l'ambition de la YWCA](#) a identifié de nombreux obstacles et a recommandé des pratiques pour accroître l'accès des femmes à un emploi rémunéré. Bien que la collecte des données et les conclusions du rapport aient été réalisées avant la crise de COVID-19, le contexte pandémique actuel a fait qu'aggraver les inégalités existantes et a démontré davantage la nécessité de solutions centrées sur la personne pour accéder et prospérer sur le marché du travail. Les pratiques proposées doivent être adaptées aux circonstances actuelles afin de fournir aux employeurs et aux décideurs une opportunité et une méthode pour améliorer et créer un changement à long terme dans l'accès et la participation des femmes au marché du travail.

Pour mieux informer notre projet et approfondir notre compréhension de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les programmes, YWCA Canada a distribué un court sondage aux associations membres de la YWCA pour mesurer trois domaines clés de la prestation de services: les opérations de programmes, l'expérience des utilisatrices de services et les besoins de programmes. Nous avons reçu 22 réponses de 19 associations membres. Les tendances générales sont mises en évidence ci-dessous.

ASSOCIATIONS MEMBRES PARTICIPANTES

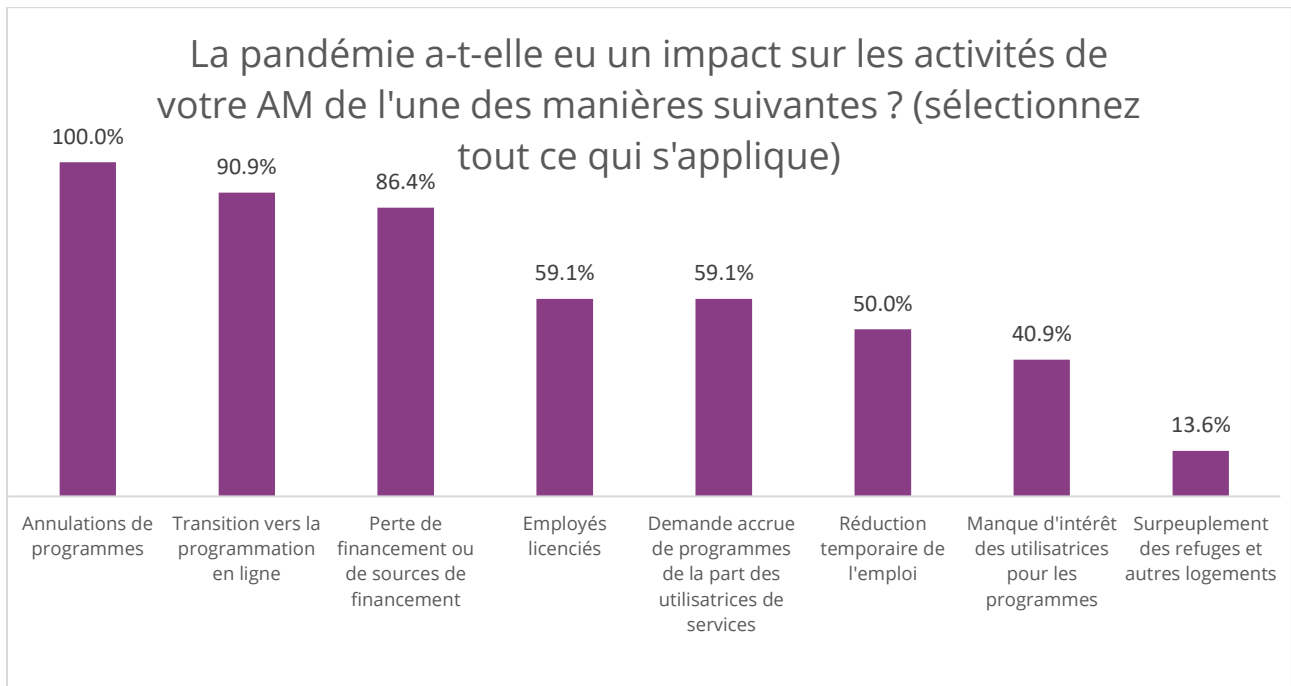
Associations membres de la YWCA



Source: YWCA Canada • Créé avec Datawrapper

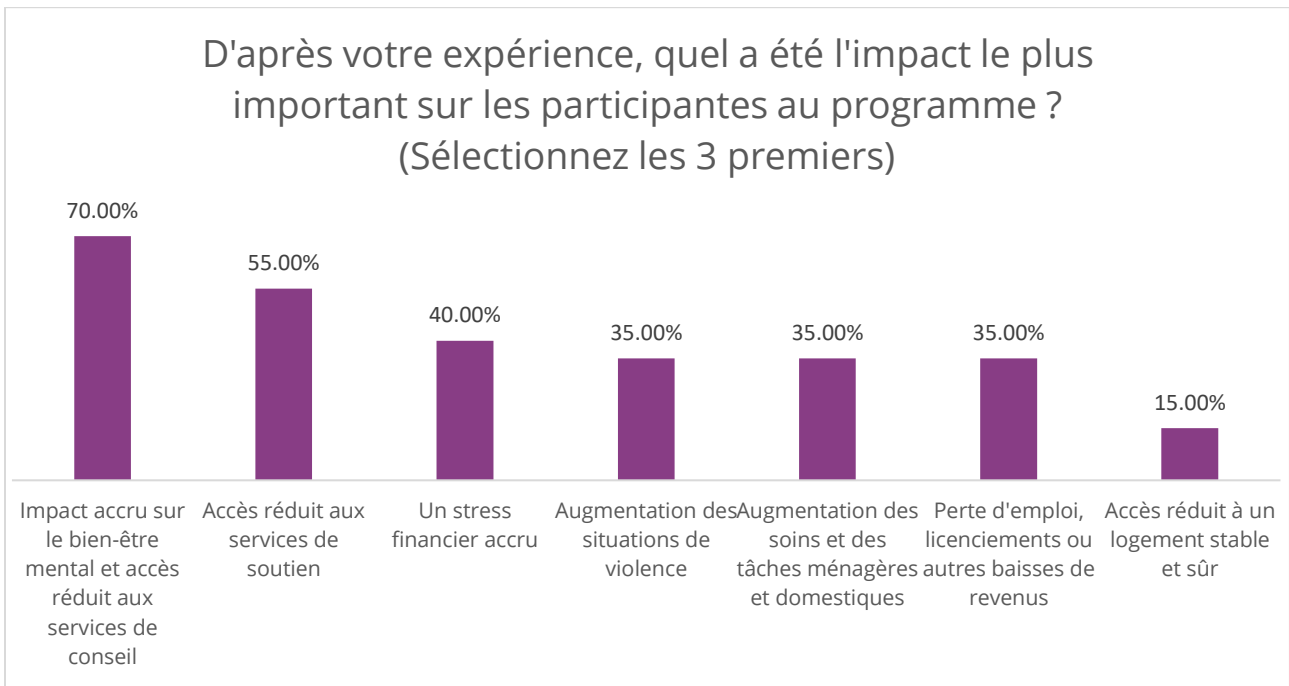
Nos associations membres (AM) continuent de gérer et d'offrir une variété de programmes y compris le logement permanent et temporaire, ainsi que des programmes pour les femmes, des programmes pour les jeunes femmes et des programmes d'emploi.

Toutes les AM participantes ont annulé certains programmes en réponse à la pandémie : 90,9 % des programmes répondants sont passés à des programmes en ligne et 86,4 % ont souffert d'une perte de financement et de sources de financement.

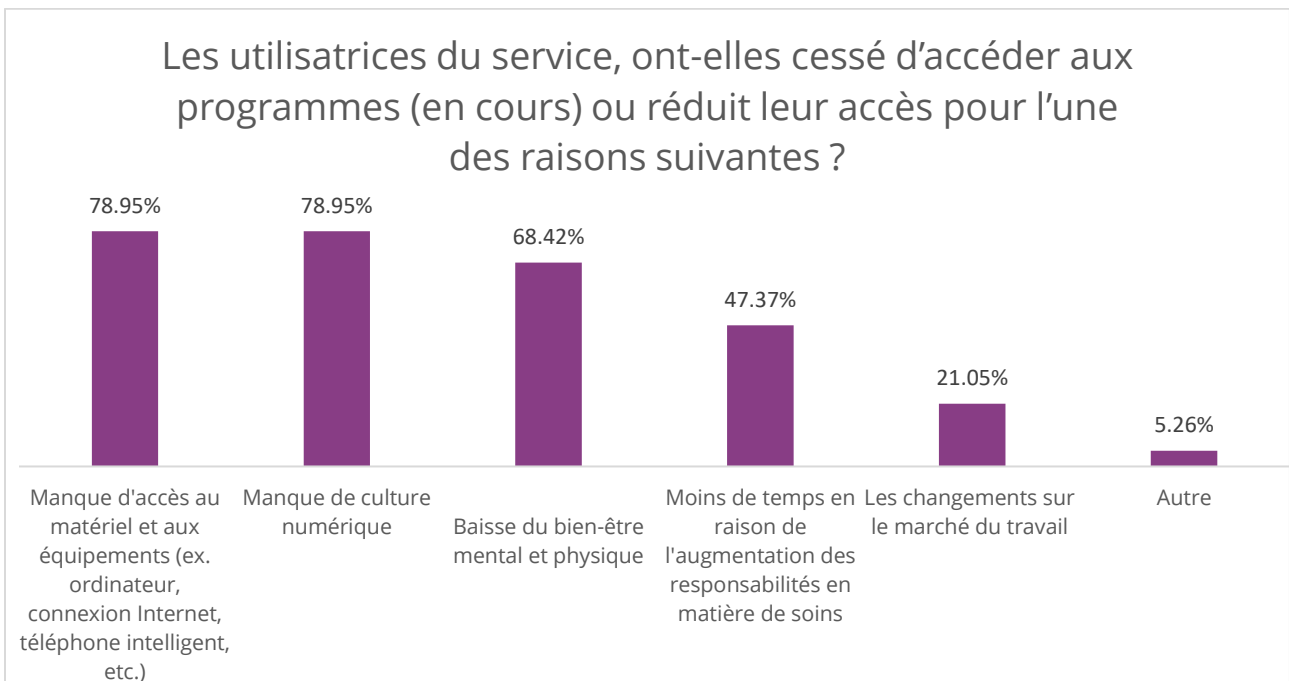


De nombreuses AM n’ont encore vu aucun avantage dans la transition forcée vers la programmation en ligne ; cependant, 57 % ont indiqué une flexibilité accrue dans la conception des programmes comme un résultat positif de ce changement, notant la possibilité d’innovation dans la conception et l’exécution des programmes. Un répondant a noté une augmentation de la participation des gens des collectivités rurales.

Lors de la sélection des trois principaux impacts de la pandémie sur les participantes au programme, 70 % des personnes interrogées ont noté une baisse de la santé mentale et du bien-être et un accès réduit aux services appropriés, démontrant les effets de grande ampleur de la pandémie et des mesures d’isolement associées. Les répondantes ont également identifié des situations de violence domestique, d’isolement et de vie avec des agresseurs comme ayant des impacts importants sur la santé mentale et le bien-être des participants, affectant en fin de compte les participantes au cours de cette pandémie.

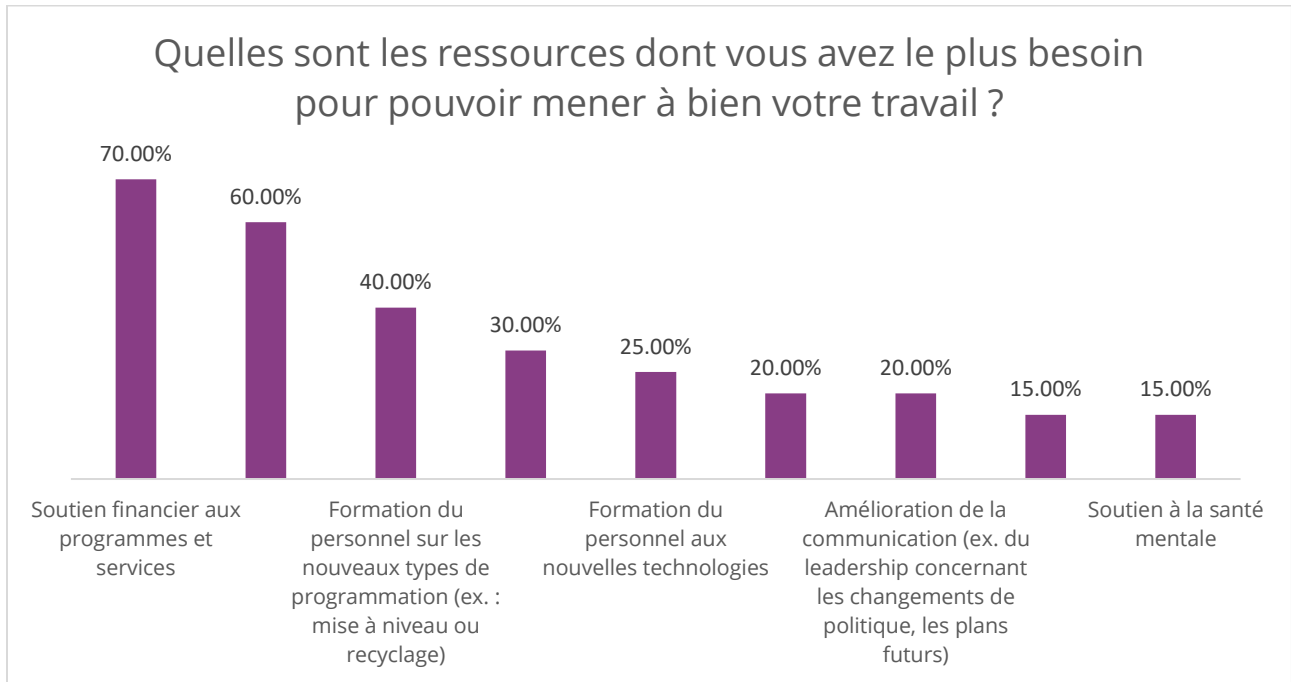


79 % des répondantes ont indiqué que le manque d'accès à l'équipement et au matériel, ainsi que le manque de littératie numérique sont les principaux obstacles empêchant les participantes d'accéder à la programmation. Beaucoup ont également indiqué que le manque d'accès à la littératie numérique pour le matériel informatique, les ordinateurs portables et les ordinateurs était le plus grand défi auquel nous sommes actuellement confrontés alors que la programmation est en ligne.



Le soutien en santé mentale, la formation aux programmes numériques et en ligne, l'accès à la technologie et le financement supplémentaire étaient les besoins supplémentaires exprimés par les AM pour pouvoir continuer à fournir des programmes pendant et après la pandémie.

Lors de la sélection des trois principales ressources nécessaires pour effectuer le travail, le soutien financier et informatique et l'équipement étaient les principales ressources identifiées par les répondantes.



* Sélectionnez les 3 premiers

LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN ET LES RÉPONSES SENSIBLES AU GENRE À LA COVID-19

Compte tenu des résultats ci-dessus, ainsi que de l'impact spécifique au genre de la COVID-19, les recommandations suivantes visent à élaborer une réponse sensible au genre à la COVID-19.

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE ORGANISATIONNELLE

En réponse à la pandémie et aux pratiques qui en découlent, ainsi qu'à la création de plans de rétablissement, les employeurs devraient élaborer une stratégie organisationnelle globale pour guider leurs opérations et soutenir leurs travailleurs. Un solide soutien organisationnel est essentiel pour [les femmes et les personnes marginalisées qui font face à des taux disproportionnés de violence](#) et de [stress financier](#).

Les employeurs doivent créer une stratégie qui accorde la priorité à la survie et au bien-être des personnes. Chaque organisation est unique dans son travail, ses employés et sa culture; les organisations doivent se tourner vers leur personnel pour développer une stratégie équitable et centrée sur la personne qui tienne compte des identités et des besoins divers des femmes.



Les 30 mots les plus fréquemment utilisés en réponse à la question du sondage La Force de l'ambition: « D'après votre expérience, quelles seraient les meilleures pratiques pour que les employeurs améliorent l'accès à de bons emplois / emplois rémunérés? » représenté comme un nuage de mots.

ADOPTER DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES À LONG TERME

La transition actuelle vers le travail à distance virtuel est une étape importante vers un marché du travail équitable. Dans les résultats de la Force de l'ambition, un arrangement de travail flexible est une demande et une recommandation de la part des participantes à la recherche. 63,1 pour cent des répondantes au sondage ont choisi la « flexibilité des heures de travail » comme composante de leur emploi idéal (jusqu'à cinq facteurs). La flexibilité des conditions de travail a également été directement mentionnée dans 52 % des groupes de discussion et des entretiens.

Comme l'a clairement déclaré une participante du groupe de discussion de la Force de l'ambition, « la vie ne rentre pas dans une boîte 9-5 »¹. La flexibilité des horaires et du lieu de travail permettra aux femmes d'accéder au marché du travail tout en équilibrant leurs autres responsabilités, telles que les soins domestiques non rémunérés, l'enseignement à domicile et les soins aux membres âgés de la famille. En plus de la flexibilité dans les lieux de travail, les employeurs devraient chercher à appliquer la flexibilité des heures et des horaires de travail. Ceci est particulièrement important pour les femmes, au milieu et au-delà de la crise de la

¹ Participante à un groupe de discussion pour le projet La Force de l'ambition, Vancouver BC, janvier 2020

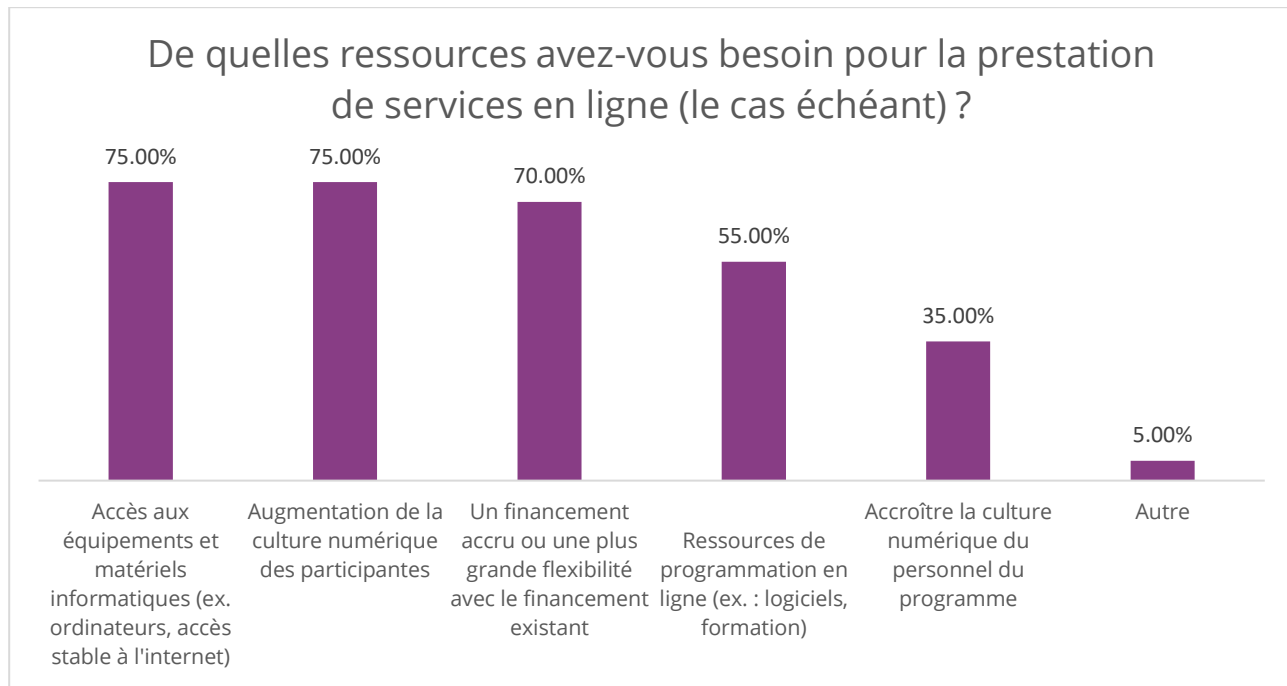
COVID-19, car cela permettra aux employés de tendre vers des responsabilités domestiques accrues pendant les heures de travail conventionnelles.

Dans le cadre de mesures de distanciation, le Canada a observé une augmentation de la violence conjugale. Avec la mise en œuvre du télétravail virtuel, il est important de créer également une stratégie de sécurité et [des mesures concrètes](#) pour soutenir les victimes d'abus et de violence.

FINANCEMENT POUR FOURNIR L'ÉQUIPEMENT ET DES RESSOURCES

Le gouvernement canadien et les employeurs doivent doter le marché du travail d'outils efficaces pour permettre une transition en douceur. Étant donné que les employeurs fournissent un équipement et une technologie adéquats pour le travail en personne, les employés doivent également disposer d'outils pour le travail à distance virtuel. Tous les ménages n'ont pas accès à un ordinateur ou à une connexion Internet sans fil fiable, ce qui devient un obstacle à la participation au marché du travail. La fourniture de financement et d'équipement allégerait le fardeau financier lié au travail à distance virtuel. Le gouvernement canadien devrait créer des subventions pour compléter la transition du Canada vers des arrangements de travail virtuel. Les employeurs devraient créer des lignes budgétaires dédiées à compléter les coûts occasionnés par les arrangements de travail virtuel, y compris, mais sans s'y limiter, les dépenses Internet et téléphoniques, les plates-formes de conférence virtuelle et l'équipement de bureau.

Les associations membres de la YWCA ont identifié l'accès à l'équipement et au matériel informatiques, ainsi que la formation en littératie numérique pour les utilisatrices de services, comme étant les deux principales ressources nécessaires pour fournir des services en ligne. Cela démontre la nécessité d'un accès accru à l'équipement et à la formation afin de rendre les lieux de travail à distance plus accessibles et plus durables.



FOURNIR UNE FORMATION ET DES DIRECTIVES CLAIRES POUR LE TRAVAIL À DISTANCE

Le travail à distance virtuel est une pratique relativement nouvelle pour la majorité de la population active. Il est important de créer des programmes de formation et des directives pour permettre aux employés d'utiliser les différents équipements et technologies qui sont introduits dans les arrangements de travail de transition vers des opérations virtuelles. Une formation et des directives formalisées peuvent responsabiliser les employés dans leur travail, en s'assurant qu'ils sont et se sentent équipés pour s'acquitter de leurs responsabilités.

FOURNIR DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS, DES ALLOCATIONS ET D'AUTRES FORMES DE SOUTIEN

La disponibilité des services de garde a un impact direct sur la participation des femmes au marché du travail, car pour beaucoup, il a « semblé que [vous] deviez suspendre [votre] vie jusqu'à ce que les enfants soient assez grands pour aller à l'école »². Le manque de services de garde d'enfants accessibles, abordables, sécuritaires et non discriminatoires a été clairement mentionné comme un obstacle majeur à l'accès à un emploi rémunéré dans 77 % des groupes de discussion et des entretiens du projet la [Force de l'ambition](#). Un soutien à la garde d'enfants doit être proposé aux parents, pendant et au-delà de la crise de la COVID-19. Il n'y a pas de solution unique; il est donc important d'offrir une variété d'options de garde d'enfants.

² Participante à un groupe de discussion pour le projet La Force de l'ambition, Yellowknife TNO, Octobre 2019

Des mesures de distanciation, des fermetures d'écoles et des fermetures de garderies ont également créé des obstacles supplémentaires. Les systèmes de soutien à la garde d'enfants et d'autres options de garde d'enfants sont également limités. En plus des tâches de garde d'enfants, les parents sont censés aider et soutenir un programme d'apprentissage en ligne. Les parents qui travaillent sont soumis à une pression extraordinaire, car ils devraient équilibrer la garde des enfants et le travail. Des services de garde sur place, gratuits et prolongés doivent être proposés aux travailleurs essentiels.

Avec la réouverture des services de garde d'enfants, les allocations de garde d'enfants peuvent également alléger les contraintes financières et garantir que les employés sont en mesure de s'acquitter de leurs tâches sans le fardeau financier et émotionnel de garantir la garde des enfants. Outre les soins aux enfants, l'instauration d'un congé payé (et d'un congé de maladie payé de deux semaines) est une mesure importante qui garantirait aux employés de ne pas avoir à choisir entre la stabilité financière, leur bien-être et les responsabilités domestiques.

La pandémie de la COVID-19 a perturbé le flux du marché du travail et de la culture de travail conventionnelle. Les disparités existantes dans les pratiques du marché du travail ont été amplifiées par la crise actuelle. C'est maintenant l'occasion d'utiliser cette perturbation comme un moyen de redéfinir notre façon de travailler, en créant des emplois qui fonctionnent pour tout le monde, peu importe leur situation.