

Rebâtir les ponts

Équité des genres et sécurité économique

Une série d'outils pour les employeurs·euses du Restigouche (Nouveau-Brunswick) et d'Avignon (Québec)

Mars 2024

Nous avons créé ce projet pour aider les femmes et les minorités de genre de nos communautés à se remettre des conséquences sociales et économiques de la pandémie de COVID-19.

Outil no.1 :

Les effets économiques axés sur le genre de la pandémie de COVID-19 pour les régions de Restigouche et d'Avignon

12 minutes de lecture



Ce projet est financé par



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

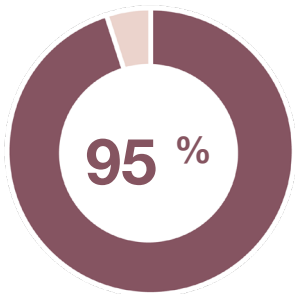
Livré par



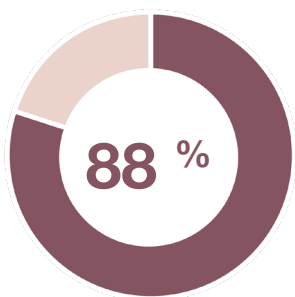
Les effets économiques axés sur le genre de la pandémie de COVID-19

Notre région a été durement touchée par la pandémie de COVID-19. Une multitude de dimensions sociales, géographiques et politiques qui se lient ont contribué à cette situation :

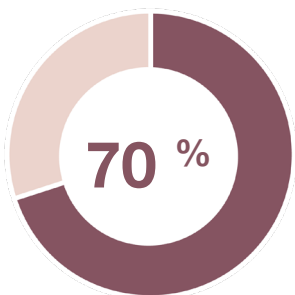
- En raison de l'**économie fortement intégrée et interdépendante** de la région, la pandémie a touché celle-ci plus que d'autres régions frontalières du Nouveau-Brunswick.
- La région du Restigouche compte **deux fois plus de travailleurs-euses provenant d'autres provinces** qu'Edmundston et trois fois et demie plus que Westmorland. Le contrôle au pont ont rendu la situation particulièrement compliquée¹.
- Selon Santé Canada, en octobre 2021, la région de Campbellton (zone 5) a affiché le **taux de mortalité le plus élevé au pays** (35,7/100 000 habitants sur une période de deux semaines). La situation a poussé à ses limites le système de santé déjà fragile².
- Les résidents autochtones de la région ont fait face à une **augmentation du profilage racial et du harcèlement**, notamment lors du passage à la frontière ou de l'accès aux services de santé et aux produits essentiels au Nouveau-Brunswick³.
- Selon un sondage mené dans l'ensemble du Canada atlantique par la Wabanaki Two Spirit Alliance, qui a signalé d'importants effets négatifs depuis le début de la pandémie :



des personnes interrogées **s'inquiétaient de leur santé mentale,**



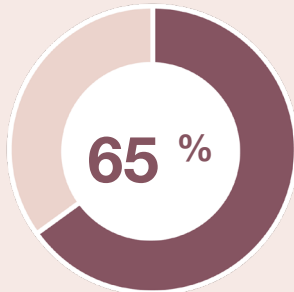
de l'**accès aux soins de santé,**



des effets à long terme du racisme accru qu'elles subissaient⁴.

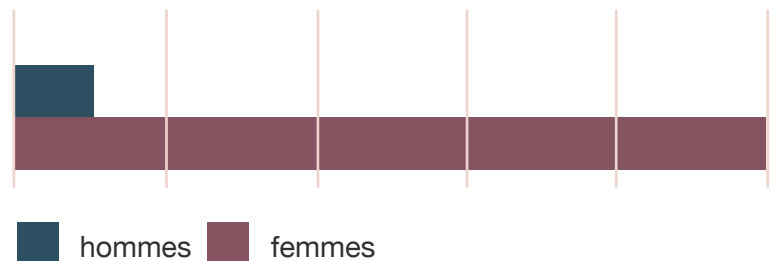
En quoi est-ce une question liée au genre?

En mars 2020,



des pertes d'emploi touchaient les femmes au Canada⁵.

En 2020-2021, durant la pandémie, **près de 100 000 femmes ont quitté le marché du travail** au pays (contre 10 000 hommes au cours de la même période)⁶. En outre, les **parents s'identifiant comme femmes étaient plus susceptibles de perdre ou de quitter leur emploi**. La diminution des services formels de garde d'enfants et l'augmentation des services informels de garde à domicile ou dans la communauté ont grandement contribué à l'insécurité économique des femmes⁷.



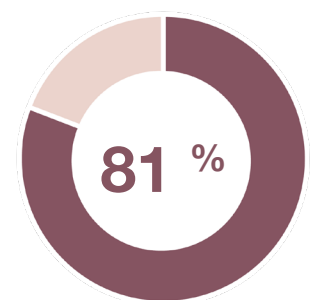
La **participation des femmes à l'économie canadienne a chuté** à des niveaux jamais vus depuis plus de 30 ans. Nombre d'industries dominées par les femmes, comme les soins et le tourisme, ont été touchées de façon grave ou permanente⁸.

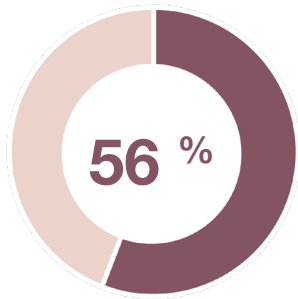


Les **femmes sont touchées de façon disproportionnée par l'épuisement, le stress et le surmenage** par rapport à leurs homologues masculins. En outre, **une femme sur trois a dit avoir envisagé de réorienter sa carrière ou de quitter complètement le marché du travail**⁹.

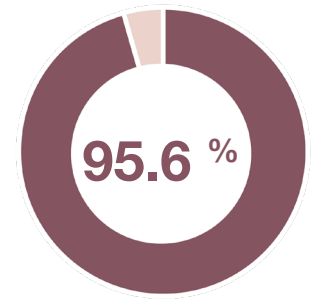
Les **femmes sont plus susceptibles d'être les aidantes naturelles** des enfants, des proches âgés et des membres de la communauté en général¹⁰. Pendant le premier confinement en mars 2020, chez les parents canadiens d'enfants de moins de 15 ans, « le nombre d'heures consacrées par semaine aux soins des enfants a augmenté de 27hrs pour les mères, pour un total de 95 heures, comparativement à une augmentation de 13hrs pour les pères pour un total de 46 heures »¹¹.

Les **femmes sont aussi plus susceptibles de travailler comme soignantes professionnelles** dans les domaines suivants : soins à domicile, maisons de soins et hôpitaux (lesquels font tous partie des domaines les plus durement touchés par la pandémie)¹². Au Canada, **les femmes représentent 81 % de la main-d'œuvre des secteurs de soins de santé et de l'aide sociale**¹³.

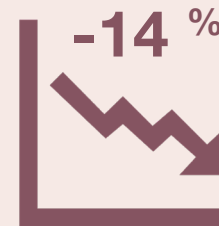




Environ **56 %** des femmes canadiennes exercent des professions qui ont été durement touchés par la pandémie: services de soins, service à la clientèle, hébergement et restauration, services de nettoyage et travail de bureau; Bon nombre de ces emplois étaient considérés comme essentiels pendant la pandémie¹⁴. Par exemple, **au Nouveau-Brunswick, les femmes représentent 95,6 % du personnel de garderie**¹⁵. Les postes essentiels et associés à un risque élevé étaient plus souvent occupés par des femmes, en particulier dans les emplois moins bien rémunérés¹⁶.



Le gouvernement du Québec a déclaré que, en général, l'**égalité entre les femmes et les hommes** dans la province a baissé de 14 % de 2019 à 2021¹⁷.

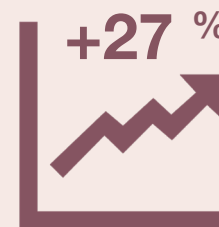


Les **conséquences des congés de maladie non payés sont lourdes**. Pour les travailleurs·euses les moins bien rémunérés·es au Nouveau-Brunswick, la perte d'une seule journée de salaire peut signifier une impossibilité de payer le loyer ou l'épicerie. La précarité économique a des conséquences particulières ou plus importantes sur les femmes : « les femmes chefs de famille monoparentale constituent le groupe le plus susceptible de connaître l'insécurité alimentaire; 48 % de ces femmes vivent en dessous du seuil de pauvreté »¹⁸.

Les **femmes racisées du Nouveau-Brunswick occupent de façon disproportionnée des emplois moins bien rémunérés**, ce qui les rend particulièrement vulnérables à la précarité économique¹⁹.



La **violence fondée sur le sexe a augmenté depuis le début de la pandémie** et a entraîné des répercussions dans les milieux de travail canadiens²⁰. Par exemple, les meurtres de femmes et de filles commis par des hommes ont augmenté de 27 % en 2022 par rapport à 2019²¹.



La pandémie n'a pas touché toutes les femmes et les personnes de diverses identités de genre de la même façon. Les inégalités ont été exacerbées chez certains groupes de femmes, notamment les femmes racisées, immigrantes, autochtones, monoparentales, en situation de handicap et vivant en milieu rural²².

Qu'en disent les résidents·es et les employeurs·euses de la région?

Afin de mieux comprendre les effets économiques spécifiques au genre de la pandémie, la **CBDC Restigouche** a sondé les employeurs·euses (55) et les résidents·es (207) de la région pour connaître leur expérience, dans le cadre d'une analyse de la situation (rapport disponible sur demande). En ce qui concerne la représentation des genres, la plupart des répondants·es (85 %) s'identifiaient comme femmes et étaient en âge de travailler (de 35 à 65 ans). Le sondage a été réalisé d'octobre à décembre 2022.

Les résidents·es ont signalé :



une **perte d'heures de salaire ou de travail**, temporaire ou permanente;

une augmentation des symptômes liés à des problèmes de santé mentale, notamment **le stress (51 %), l'anxiété (43 %) et la dépression (20 %)**;



des difficultés à **concilier leurs obligations professionnelles et familiales**;

un **profilage racial des membres autochtones de la communauté** directement observé après la mise en place du contrôle frontalier au pont.



une utilisation fréquente **des congés de maladie, des horaires flexibles et des jours de vacances** pour des raisons de maladie ou de soins;

des inquiétudes concernant l'**augmentation constante du coût des produits essentiels** comme l'épicerie, l'essence, le logement et la garderie;



des défis quotidiens face à l'**évolution rapide des restrictions et des règles concernant le contrôle au pont**, qui ont eu un impact sur leurs déplacements ou leur milieu de travail;



Note : La plupart des personnes ont déclaré qu'elles étaient encore affectées par certains des effets de la pandémie lorsqu'elles ont répondu au sondage en 2022.



Les employeurs·euses ont souligné que:



le **contrôle au pont était source de stress et de confusion** pour les entreprises (réglementation changeante, dépistage, formalités administratives, longues périodes d'attente et discrimination);

les **obstacles personnels** de leurs employés·es ont eu un impact au travail (p. ex., problèmes de garderie);



l'entreprise à **modifier ses horaires ou fermé ses portes** en raison de la pandémie (une situation qui a touché 58 % des entreprises);

les changements vécus ce sont aussi fait sentir dans les prix de la chaîne d'approvisionnement, la disponibilité de l'approvisionnement et la demande des consommateurs;



l'entreprise a **bénéficié d'une aide financière du gouvernement ou d'autres sources, par exemple les prêts de la CBDC, la PCU, et le PREPDT** (75% des entreprises sondées);

que les difficultés vécues par leur personnel (p. ex., travail/soins) **ont touché de façon disproportionnée les femmes et les minorités de genre.**



l'entreprise s'est appuyé sur les **nouvelles technologies** et passé à des **formats hybrides ou en ligne**;

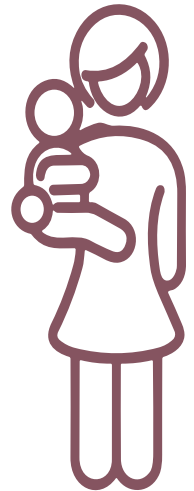
Où en sommes-nous aujourd'hui?

Aujourd'hui, en 2024, nous sommes conscients des répercussions spécifiques au genre de la pandémie de COVID-19 sur les collectivités du Canada. Nous savons que les femmes, en particulier, ont assumé une plus grande part de la charge de travail familiale et communautaire générée par la pandémie. Ces problèmes semblent encore d'actualité; les Canadiennes s'identifiant comme femmes restent les plus touchées, même en phase de reprise. Par exemple, à l'échelle nationale, **les femmes manquent au moins trois fois plus d'heures de travail que les hommes en raison d'obligations personnelles ou familiales**²³.

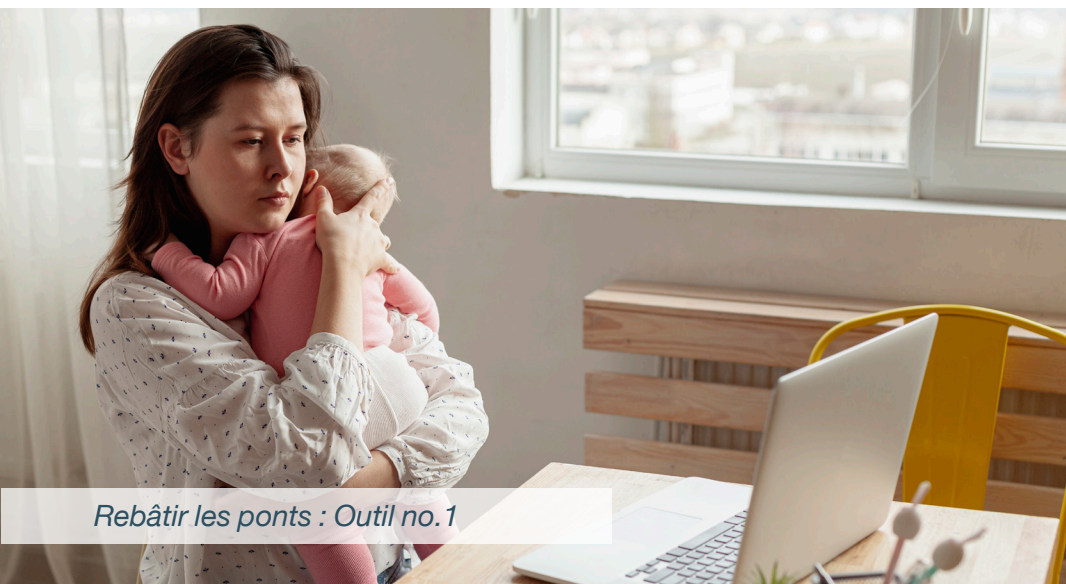
En **2023**, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a signalé que **sept fois plus de femmes que d'hommes travaillaient à temps partiel pour cause de problèmes de garderie**²⁴. Deux fois et demie plus de mères que de pères n'étaient pas sur le marché du travail; un ratio encore plus élevé chez les parents d'enfants de moins de cinq ans. Les femmes étaient aussi quatre fois plus nombreuses que les hommes à s'être absentes du travail pour des raisons personnelles ou familiales²⁵.

Les effets sur la santé mentale sont eux aussi une source de préoccupations, en particulier chez les femmes. Au Québec, les répercussions psychologiques sont plus fortes chez les femmes, 65 % d'entre elles se disant plus stressées qu'avant la pandémie; on constate également chez elles plus de troubles alimentaires, de détresse psychologique et d'usage d'antidépresseurs²⁶. Dans tous les groupes d'âge au Québec, les idées suicidaires graves ont doublé depuis le début de la pandémie (6,4 % des résidents·es en 2021, contre 2,8 % en 2015)²⁷. Les Québécoises ont dit assumer la plupart des tâches liées à la garde des enfants, à l'école à domicile et aux soins en général, particulièrement pour les femmes noires et philippines²⁸.

À noter que **la COVID-19 continue d'entraîner des répercussions au travail à ce jour**. Actuellement, l'épuisement professionnel touche fortement les Canadiennes²⁹. Bien que la plupart des restrictions organisationnelles et sanitaires aient été levées, **un·e Canadien·ne sur deux subit encore les contrecoups de la COVID-19** (contracté la maladie, doit s'occuper d'une personne malade ou souffre de la forme longue de la maladie)³⁰.



Les outils qui suivent fournissent des stratégies de recrutement et de rétention des employés·es, de la promotion d'un milieu de travail inclusif et équitable et de la préparation à des situations futures imprévues, tous fondées sur des pratiques exemplaires issues de nos recherches. **Ces stratégies sont conçues pour répondre aux difficultés auxquelles se heurtent les femmes et les personnes de diverses identités de genre, principalement en milieu de travail.**



Notes en fin de texte

- 1 Desjardins, Pierre-Marcel. L'économie des régions frontalières du Nouveau-Brunswick : La région de Campbellton, 2021
- 2 Radio-Canada. COVID-19 : la zone 5 affiche le taux de mortalité le plus élevé au Canada, 2021. Sur Internet : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1834371/retablissement-cas-hospitalisation-vaccin-ecoles-garderie-test-rapide>. Consulté le 24 novembre 2022.
- 3 Léger, Isabelle. « Listuguj students march into N.B. to protest barrier to school ». CBC News, 2020. Sur Internet : https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/sugarloaf-high-school-campbellton-listuguj-protest-1.5819375?fbclid=IwAR3gy0S9qQmOU_CgYKfYFV-MSISf6PEVYuANmElyf3WsKiJr5dmDx32hvS4. Consulté le 1er décembre 2022.
- 4 Wabanaki Two Spirit Alliance, Final Report: Survey on Covid-19 Impacts with the Two-Spirit Community of Wabanaki, 2021. Sur Internet: <http://www.w2sa.ca/node/38>. Consulté le 19 janvier 2024.
- 5 Sultana, A. et C. Ravanera. Un plan de relance économique féministe pour le Canada : Faire fonctionner l'économie pour tout le monde (Institute for Gender and the Economy et YWCA Canada), 2020. Sur Internet: <https://www.feministrecovery.ca/accueil>.
- 6 Carmichael, Kevin. « Low-paid women have been hurt most by the recession, and they risk being left behind by the recovery », Financial Post, 2021. Sur Internet : <https://financialpost.com/news/economy/low-paid-women-have-been-hurt-most-by-the-recession-and-they-risk-being-left-behind-by-the-recovery>. Consulté le 18 mars 2021.
- 7 Fondation canadienne des femmes. Vers une nouvelle normalité : Les femmes, le travail décent et l'économie des soins fracturée au Canada, 2020. Sur Internet : <https://canadianwomen.org/fr/vers-une-nouvelle-normalite/>.
- 8 Syndicat canadien de la fonction publique. Les impacts sexospécifiques de la pandémie de COVID-19, 2020. Sur Internet : <https://scfp.ca/les-impacts-sexospécifiques-de-la-pandemie-de-covid-19>. Consulté le 18 mars 2021.
- 9 McKinsey Institute. Women in the Workplace, 2023. Sur Internet : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Consulté le 2 décembre 2023.
- 10 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs, 2020. Sur Internet : https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/04/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs.pdf. Consulté le 1er août 2022.
- 11 Gouvernement du Québec. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, 2023. Sur Internet : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>. Consulté le 20 février 2024.
- 12 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs, 2020. Sur Internet : https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/04/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs.pdf. Consulté le 1er août 2022.
- 13 Sultana, A. et C. Ravanera. Un plan de relance économique féministe pour le Canada : Faire fonctionner l'économie pour tout le monde (Institute for Gender and the Economy et YWCA Canada), 2020. Sur Internet : <https://www.feministrecovery.ca/accueil>.
- 14 Ibid.
- 15 Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre de 2021, 2021. Sur Internet : <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/fin/pdf/Budget/2021-2022/enonce-relatif-aux-effets-specifiques-selon-le-genre-de-2021.pdf>. Consulté le 17 mars 2021.
- 16 Fondation canadienne des femmes. Vers une nouvelle normalité : Les femmes, le travail décent et l'économie des soins fracturée au Canada, 2020. Sur Internet : <https://canadianwomen.org/fr/vers-une-nouvelle-normalite/>.
- 17 Gouvernement du Québec. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, 2023. Sur Internet : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>. Consulté le 20 février 2024.
- 18 Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick. Congé de maladie dans la Loi sur les normes d'emploi, 2023. Sur Internet : https://www.nbwomenscouncil.ca/content/dam/vnbw-vfnb/pdf/briefs_submissions/conge-de-maladie-cfnb.pdf.
- 19 Ibid.
- 20 La CBDC Restigouche a réalisé des travaux en lien avec la violence fondée sur le sexe au travail et dans les milieux de travail éloignés. Ces rapports sont disponibles sur demande.

- 21 Senior, Paulette. « Gender must not be an afterthought in emergency preparedness », TVO, 2023. Sur Internet : <https://www.tvo.org/article/gender-must-not-be-an-afterthought-in-emergency-preparedness>.
- 22 Dessanti, Claudia. Le projet « She-covery » : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario (Chambre de commerce de l'Ontario), 2020. Sur Internet : https://occ.ca/wp-content/uploads/OCC-The-She-covery-Project_FR.pdf
- 23 Gouvernement du Québec. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, 2023. Sur Internet : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>. Consulté le 20 février 2024.
- 24 Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre de 2023, 2023. Sur Internet : <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/fin/pdf/Budget/2023-2024/enonce-relatif-aux-effets-specifiques-selon-le-genre-de-2023.pdf>. Consulté le 28 novembre 2023.
- 25 Ibid.
- 26 Gouvernement du Québec. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, 2023. Sur Internet : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>. Consulté le 20 février 2024.
- 27 Brousseau-Pouliot, Vincent, 2022. « Deux ans de pandémie : Comment les Québécois ont changé », <https://www.lapresse.ca/actualites/covid-19/2022-03-17/deux-ans-de-pandemie/comment-les-quebecois-ont-change.php>. Consulté le 28 février 2024.
- 28 Torres, Sandy et Héloïse Michaud, 2022. « Les femmes moins nanties pendant la pandémie : répercussions, besoins et perspectives », Montréal, Observatoire québécois des inégalités. <https://politique.uqam.ca/babillard/les-femmes-moins-nanties-pendant-la-pandemie/>. Consulté le 28 février 2024.
- 29 McKinsey Institute. Stratégie « Women in the Workplace », <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Consulté le 2 décembre 2023.
- 30 Centre des Compétences futures, Stratégie « Les effets persistants de la COVID-19 », <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/les-effets-de-la-covid-19/>. Consulté le 15 janvier 2024.