

## Les femmes en temps de pandémie

**Commissaire Ward :** Bienvenue à la série « Équité salariale: des règles de rémunération équitables! », où nous explorons des sujets liés à l'économie, à l'équité, aux femmes, au travail et à l'argent. Je m'appelle Kadie Ward et je suis la commissaire et la directrice générale de [la Commission de l'équité salariale de l'Ontario](#). Aujourd'hui, nous nous entretenons avec Lauren McKeon. Lauren est éditrice déléguée à [Reader's Digest Canada](#) et l'auteure des ouvrages *F Bomb: Dispatches From the War on Feminism, No More Nice Girls: Gender, Power and Why it's Time to Stop Playing by the Rules* et, tout récemment, de l'ouvrage *Women of the Pandemic: Stories from the Front Lines of COVID-19*. Lauren, vos recherches et vos qualités de journaliste vous ont permis de découvrir des histoires et des tendances au sujet des femmes, du travail et de l'équité. L'excellent ouvrage que vous avez récemment publié souligne que le déroulement de la pandémie a été très différent pour les femmes et qu'à bien des égards, le récit de la pandémie et celui des femmes. Merci beaucoup de vous joindre à moi aujourd'hui pour partager vos points de vue à ce sujet.

**Lauren McKeon :** Oui, merci de m'avoir invitée.

**Commissaire Ward :** Donc, vous avez abordé les inégalités de genre, l'égalité des genres et le pouvoir, l'égalité des genres et l'inclusion ainsi que les aspects raciaux de l'égalité des genres et du pouvoir pour les femmes au travail. Qu'est-ce que vos recherches vous ont permis de découvrir à propos du travail et de l'équité des femmes, de manière plus générale?

**Lauren McKeon :** Je pourrais probablement en parler pendant des heures, mais je ne le ferai pas, ne vous inquiétez pas – il y a tellement de matière à aborder. C'est un terrain fertile, mais qui est aussi accablant. Et je crois que, de manière générale, je peux dire que j'ai appris que les femmes ont livré de nombreuses batailles incroyables non seulement au cours des dernières années, mais aussi depuis plusieurs décennies et plusieurs siècles. Elles se sont battues pour avoir leur place sur le marché du travail. Elles se sont battues pour s'implanter un tant soit peu dans chaque industrie. Elles ont fait pression pour occuper des postes de direction et pour obtenir l'équité dont elles bénéficient en milieu de travail. Et elles se battent encore – et je ne veux pas faire abstraction de ces gains et victoires durement obtenus – mais je crois que, s'il y a une chose à retenir, c'est que même si nous avons parcouru beaucoup de chemin, il en reste beaucoup à parcourir, comme nous le disons toujours au sein des cercles féministes.

**Commissaire Ward :** Absolument. Il y a des progrès, mais ils sont graduels. Je veux dire – vos recherches sont si fertiles dans ces trois ouvrages et non pas seulement dans les livres, mais aussi dans votre travail de journaliste. Quelles sont certaines des

réalités de l'inégalité pour les femmes au travail que vous avez découvertes dans vos recherches et que vous avez racontées et partagées?

**Lauren McKeon :** Il s'agit malheureusement d'une autre de ces listes qui peuvent être déplorablement longues. Il y a beaucoup d'inégalités qui subsistent, et c'est parce que les systèmes auxquels nous devons faire face sont si compliqués, et nous pouvons voir beaucoup de ces inégalités, en particulier dans les industries axées sur les STIM, bien entendu, où les femmes, et je dirais tous les genres, se battent pour une représentation équitable, se battent pour être bien traités dans ces milieux de travail, pour faire entendre leurs idées et leurs voix, pour occuper des postes de direction. Donc, ces inégalités subsistent, mais au-delà de ces inégalités, il y a des inégalités raciales qui sont toujours persistantes et répandues, notamment dans les STIM, sans aucun doute. J'ai parlé à beaucoup de femmes qui ont des histoires horribles à raconter, et en tant que journaliste, mais aussi dans ma vie personnelle – mes amies qui travaillent dans ces industries doivent lutter presque chaque jour pour faire entendre leurs voix, pour être valorisées au travail, pour avoir le sentiment d'être des équipières à part entière. Mais au-delà de ça, nous voyons toujours des femmes handicapées qui doivent lutter pour une représentation équitable sur le marché du travail, nous voyons des femmes LGBTQ qui doivent lutter pour une représentation équitable sur le marché du travail – il y a ces grandes batailles de représentation, mais aussi ces batailles quotidiennes pour lesquelles beaucoup d'entre nous éprouvons beaucoup d'empathie, où nous voyons des études qui indiquent que plus de femmes sont interrompues. Nous voyons que leurs idées sont très facilement écartées, puis récupérées par leurs collègues masculins, nous voyons ces petites difficultés auxquelles nous sommes confrontés. Puis, quand on y ajoute le sexisme, le harcèlement, et toutes ces choses quotidiennes qui vous rabaisent – il s'agit d'un contexte désordonné et inextricable où beaucoup d'entre nous devons lutter pour réussir et pour améliorer la situation de tout le monde.

**Commissaire Ward :** Oui. Merci de souligner le contexte plus large. Vous avez parlé des industries axées sur les STIM, et il y a clairement des enjeux structurels qui empêchent les femmes d'accéder à ces industries qui sont très vastes, mais aussi, comme vous l'avez mentionné, les facteurs quotidiens tacites, comme le fait d'être interrompue, ou le fait que ses idées ne sont pas prises au sérieux, toutes ces petites choses qui arrivent au quotidien et qui pourraient être rejetées comme – oh, ce n'est qu'une petite chose, mais cette chose contribue à l'énorme obstacle qui se dresse devant les femmes. Donc, cela m'amène à ma prochaine question. Dans vos ouvrages, vous abordez en détail cette restructuration ou transformation des structures de l'inégalité, qui exige vraiment une restructuration ou une transformation de plusieurs des systèmes complexes interreliés, et vous en avez parlé un peu dans votre réponse précédente. Pouvez-vous partager d'autres idées et ce que vous avez appris – quels sont ces systèmes, et quelles sont les histoires que vous avez entendues ou

découvertes dans le cadre de vos recherches à propos des grands enjeux structureaux dont vous parlez?

**Lauren McKeon** : Bien. Je le vois souvent comme une pelote de laine ébouriffée, comme une vieille pelote de laine sur laquelle vous commencez à dénouer une structure, puis vous constatez qu'elle est reliée à une autre structure, et qu'il y a un autre nœud plus loin, et – nous pouvons le voir avec les systèmes qui sont en place, les systèmes qui maintiennent le racisme et qui ont été bâtis sur fond de racisme, les systèmes qui ont été bâtis dans le colonialisme, et il y a bien entendu les systèmes qui maintiennent le sexisme, et ils sont tous entremêlés, ce qui explique pourquoi l'intersectionnalité est si importante, et il est très important pour nous de le reconnaître. On ne peut défaire un nœud ici sans s'occuper d'un des autres nœuds, et quand on pense au progrès que nous avons réalisé, il nous faut également être réalistes et nous dire que l'égalité ne concerne pas seulement un groupe de femmes blanches comme moi, vous savez, des femmes blanches cisgenres privilégiées qui sont assises à la table ou qui occupent finalement des postes de direction et de pouvoir, qui sont libres d'occuper les postes que nous voulons et de poursuivre la carrière que nous voulons et le mode de vie que nous voulons – tout le monde devrait être en mesure de le faire. Et j'ai parlé à de nombreuses jeunes femmes de couleur, des femmes autochtones, des femmes transgenres qui regardent ces systèmes et qui se disent, peut-être que celui-là, ou ce programme ou ce mouvement aide certaines personnes mais ne m'aide pas nécessairement – et c'est pourquoi une bonne partie de mes recherches se consacre à tout démonter et à vraiment reconstruire quelque chose qui, d'entrée de jeu, sera bâti différemment, sera bâti dans un esprit de collaboration, de bienveillance et de compassion, dans un esprit d'inclusion. Il y a tellement de jeune femmes dans de nombreuses industries, que ce soit les techniques cinématographiques, les affaires, le gouvernement, qui souhaitent que ces choses soient faites différemment parce qu'elles sont conscientes que nous travaillons avec cette grosse pelote de laine ébouriffée où tout est étroitement lié.

**Commissaire Ward** : Absolument. C'est très intéressant, quand vous parlez des multiples systèmes complexes interreliés – il y en a un qui fait surface en ce moment, et c'est celui de l'identité raciale, et de la structure sociale, en quelque sorte, qui entoure l'identité raciale et le racisme, et il y a les femmes racialisées, les femmes autochtones et l'identité de genre aussi maintenant, différentes identités de genre. Donc, même en se concentrant seulement sur ces deux éléments – il nous faut dénouer toute la pelote de laine, mais examiner et aborder ces deux éléments entraînerait un changement significatif. Vous en avez parlé dans tous vos livres – en fait, c'est une chose que j'apprécie de vos travaux, c'est que vous soulevez le problème, mais vous soulignez également ce qui est fait à cet égard. Il est très bien de savoir qu'il y a des obstacles à surmonter, mais il a des femmes qui changent les choses, et non pas seulement des

femmes, mais il y a des hommes, il y a des communautés et des organismes qui travaillent à changer les choses. Dans vos histoires, quels sont les domaines où les femmes ont réellement fait des progrès et font ces transitions, quelles ont été les répercussions des progrès que vous avez observés ou dont vous parlez dans vos ouvrages, et pourquoi ne parlons-nous pas de ces avancées? Je veux dire, vous êtes une journaliste qui mène des recherches et vous dites, il y a un problème ici, des choses sont faites à ce sujet, ou vous faites des appels à l'action, mais pourquoi les choses ne se produisent pas ainsi plus souvent? Donc, c'est une question en deux parties, en quelque sorte – il y a les progrès qui sont réalisés et l'impact de ces progrès, mais pourquoi n'en parlons-nous pas?

**Lauren McKeon :** Oui. En ce qui concerne le progrès, je vais répondre d'abord à la partie positive. Comme vous le savez certainement, mon deuxième ouvrage *No More Nice Girls* examinait vraiment comment les gens travaillaient à changer cette structure, à dénouer cette pelote de laine, à trouver de nouvelles façons de diriger et à trouver de nouveaux sens à la réussite. Et il se pourrait que – j'ai parlé à un groupe de femmes qui ont fondé une nouvelle société d'édition de cartes de vœux, et elles se demandaient pourquoi je voulais m'entretenir avec elles, étant donné que je parle également à des chefs d'entreprise et à des fonctionnaires, mais je trouvais fascinant que ces trois femmes aient regardé ces murs de cartes – quand nous pouvions encore parcourir les magasins – et aient constaté que personne sur les cartes ne leur ressemblait et que ces moments Hallmark étaient destinés à de jeunes femmes blanches et célébraient des choses qui n'étaient pas pertinentes pour elles sur le plan culturel. Donc, elles ont fondé une société d'édition de cartes de vœux, et les cartes dépeignent des femmes de couleur et ne sont pas nécessairement destinées à des moments de la vie que nous avons appris à célébrer. Elles brisent le moule; par exemple, des cartes célébrant une rupture avec un bon à rien, ou un premier emploi, ou soulignant les joies du célibat – il s'agissait en quelque sorte de briser le statu quo. Et j'ai trouvé cela incroyable, nous avons besoin de choses comme ça, nous avons besoin d'artistes, de personnes qui exercent l'art différemment, et c'est une histoire positive. J'ai parlé à une femme du secteur des technologies qui avait conçu un robot ayant la difficile tâche de répondre aux commentaires misogynes et grossiers de trolls, et son robot le faisait pour elle, et je crois que c'est une autre façon amusante de le faire. J'ai parlé à des femmes qui réimaginaient les plans de leurs villes afin de les rendre plus sécuritaires pour les femmes, et qui indiquaient comment la structure même des endroits que nous parcourons à pied doit changer afin d'améliorer les choses pour tout le monde.

**Commissaire Ward :** Tout à fait.

**Lauren McKeon :** Et j'ai parlé à des entreprises qui ont adopté une approche axée sur les traumatismes, et je me suis demandé ce que cela signifiait. Il s'agit de dirigeantes d'entreprises qui souhaitent faire les choses différemment et qui reconnaissent que de

nombreuses femmes ont vécu des traumatismes et qu'il est normal d'avoir besoin d'une journée de congé à des fins de santé mentale si vous avez vécu un événement difficile, ou qu'il est normal de devoir parfois pleurer au travail. Cela ne signifie pas que vous êtes faible. Cela signifie peut-être – c'est peut-être un signe de compassion. Donc, je viens de parler à beaucoup de personnes qui ont examiné les structures et qui se sont dit que ça ne fonctionnait pas pour elles, qu'elles ne s'y retrouvaient pas là-dedans, et qui ont changé les choses ou construit quelque chose d'entièrement nouveau qui est formidable et inspirant. Et je me demande pourquoi nous n'entendons pas parler de ces histoires, pourquoi nous n'entendons pas parler de ces gens qui font ces choses, c'est une très bonne question, et je crois – une partie de ma réponse est très cynique, parce que je crois que nous n'entendons pas parler car elles brisent le statu quo. Elles font les choses différemment, et cela constitue en quelque sorte une menace, à bien des égards, et je ne devrais pas rire, parce que c'est très sérieux mais, d'une certaine façon – bien sûr que nous n'en entendons pas parler, puisque ce sont les mesures que nous prendrons pour commencer à faire tomber ces inégalités et à dénouer cette pelote de laine, ce qui, pour certaines personnes qui sont en situation de pouvoir depuis longtemps et qui ne souhaitent pas que ce changement se produise, est très menaçant. Et il est tellement plus facile de nous inciter à croire que nous ne pouvons pas changer et que nous ne pouvons pas voir ces histoires positives et ces nouvelles façons d'être, de diriger, de faire et de connaître la réussite.

**Commissaire Ward** : Absolument. Je crois que, d'une certaine façon, il y a un intérêt à préserver le discours appuyant le statu quo, et à dire que les choses ont toujours été faites de cette façon et qu'il faut poursuivre dans cette trajectoire. Donc, il faut des auteurs comme vous, et cette série, espérons-le, pour mettre véritablement de l'avant l'autre discours voulant que des progrès soient bel et bien réalisés, que les progrès sont graduels, mais bien réels. C'est une chose que j'admire vraiment de votre travail, c'est que, comme je l'ai mentionné, vous êtes en mesure de trouver ces histoires pour démontrer où surviennent les transitions et où les femmes sortent du statu quo et font quelque chose pour le transformer. Je vais m'appuyer sur les recherches que vous avez menées dans *No More Nice Girls*. J'ai vraiment apprécié cet ouvrage, où vos recherches indiquent qu'en ce qui concerne la complexité des intersections entre les relations de pouvoir fondées sur le sexe et l'inclusion des femmes et des autres communautés exclues, le processus d'inclusion – et il s'agit ici d'une citation – consiste non pas à demander une place à la table, mais de bâtir sa propre table et de la rendre entièrement différente, comme vous y avez fait allusion. Donc, les inégalités exposées dans le cadre de la pandémie, et qui se sont établies au cours des dernières décennies, à bien des égards, ont fait apparaître clairement qu'à mesure que la reprise économique se poursuit, nous avons commencé à changer notre perception de l'équité, de l'équité salariale, de la justice raciale et de toutes les inégalités. Donc, si on fait un lien avec la recherche menée dans le cadre de votre dernier ouvrage, *Women of the*

*Pandemic*, et ce que vous avez révélé à propos de la façon dont les femmes bâtissent en fait leur propre table, alors que nous apprêtons à rebâtir en mieux, quelles sont les histoires – parce que vous avez vraiment, c'était frappant, parce que vous avez amené le lecteur dans l'espace traumatisant de l'infirmière et des moments incroyablement stressants et difficiles des travailleuses de première ligne, comme les caissières, et les difficultés qu'elles ont vécu, mais vous avez aussi amené le lecteur de l'autre côté, où les femmes commençaient à bâtir leurs propres tables et à véritablement transformer la façon que même les gouvernements y répondaient, donc – quelles sont certaines des choses que vous avez apprises à travers les recherches que vous avez menées pour cet ouvrage?

**Lauren McKeon** : Oui. C'est intéressant que vous ayez dit quelques années et décennies, et je crois que la pandémie n'a pas créé les inégalités qui ont émergé si clairement, mais qu'elle a plutôt mis en lumière certaines de ces inégalités et les a rendues si indéniables qu'il nous est impossible de fermer les yeux sur les sacrifices faits par les femmes durant la pandémie, où ce sont elles qui ont perdu le plus sur le plan économique, sans aucun doute, et où elles se sont retrouvées dans des positions vulnérables. Et dans l'ensemble, c'était un grand nombre de femmes qui étaient ces travailleurs essentiels, qui étaient nos préposés aux bénéficiaires, qui étaient nos infirmières, qui ont été placées dans des situations où, comme nous l'avons vu, elles n'étaient pas appuyées – et cela n'était pas nouveau, mais c'est sans doute devenu si indéniable qu'il était impossible de ne pas le voir. Et je crois que c'est ce qui a poussé beaucoup de femmes à se demander pourquoi elles voudraient revenir à la normale. La normale ne fonctionnait pas pour elles, alors pourquoi voudraient-elles revenir à la normale, en sachant qu'elles ne font que se battre pour obtenir une place à la table, où elles veulent seulement faire entendre leur voix, sans nécessairement changer le discours. Et je crois que la pandémie nous a démontré que les femmes peuvent changer le discours. S'il y a un côté positif à cette horrible période, c'est que nous ayons vu des femmes se lever dans leurs communautés, leurs milieux de travail et au sein de nos gouvernements en tant que leaders de la santé. Quand j'ai écrit *No More Nice Girls*, l'idée était surtout d'explorer ces autres formes de leadership, de communauté et de réussite. Je me rappelle d'avoir pensé que c'était bien d'avoir trouvé ces exemples, mais qu'il faudra vraiment beaucoup de temps avant que nous adoptions ces femmes leaders et ces différentes formes de leadership et cette idée de bâtir notre propre table, de bâtir notre propre façon de diriger. Et cet ouvrage est sorti environ une semaine avant le début de la pandémie. Puis, nous avons observé ces transitions beaucoup plus rapidement que ce que j'envisageais. Nous avons vu le Canada et les dirigeants mondiaux de partout, ou les pays adopter leurs leaders mondiaux partout, adopter le leadership des femmes. Nous avons vu le Canada accueillir des personnes comme la D<sup>re</sup> Bonnie Henry, la D<sup>re</sup> Dina Hinshaw, nous les avons vu adopter cette forme de compassion, de bienveillance, de vulnérabilité et d'ouverture, et nous avons

entendu que c'est ce qui leur a permis de passer à travers la pandémie. Et je crois que nous avons vu maintenant que les femmes leaders peuvent non seulement réussir en situation de crise, d'une manière que le discours général voyait auparavant avec scepticisme, mais aussi qu'elles peuvent exceller et nous faire traverser la crise, et que nous pouvons voir ces différentes formes de leadership, et ces différentes tables. Donc, je crois que la pandémie nous a fait voir ce côté positif et nous a donné l'élan nécessaire, en tant que société, pour voir à quel point nous avons besoin de femmes leaders, et la façon dont les femmes font parfois les choses différemment – ce ne sont pas seulement les femmes qui font les choses différemment, ce ne sont pas seulement les femmes qui montrent ces qualités, mais nous en sommes venus à les associer aux femmes, et maintenant nous pouvons constater que c'est réellement une chose formidable.

**Commissaire Ward :** Oui, exactement. Votre ouvrage *Women of the Pandemic* a démontré de façon remarquable – et c'est un sujet un peu controversé – les femmes et les groupes féministes ne veulent empêcher personne de dire que les femmes sont pleines de compassion et empathiques – et tout ça est un sujet délicat – mais je suis d'accord avec vous qu'il y a des recherches qui démontrent que les femmes dirigent différemment, et dans votre ouvrage, vous soulignez qu'en partie à l'échelle mondiale, mais certainement dans l'ensemble du Canada, il y a beaucoup de médecins-chefs qui sont des femmes et qui prennent des décisions cruciales, et dans *Women of the Pandemic*, vous indiquez que les femmes n'ont jamais joué un rôle aussi essentiel en période de crise mondiale, tout en étant en même temps celles qui ont souffert le plus. Et vous soulignez ces formidables petits gestes de leadership comme le mouvement des Care Mongers – j'invite tout le monde à le lire, ne serait-ce que pour les Care Mongers, c'est vraiment bon. Mais vous avez aussi raconté des histoires très personnelles à propos des travailleuses de première ligne, des femmes dans les industries du camionnage sur longue distance, des soins de longue durée, des soins infirmiers, de la transformation des aliments et des épiceries, toutes ces industries essentielles auxquelles bien des personnes n'ont pas pensé – bon, nous avons beaucoup entendu parler des infirmières, mais pas des autres; donc, comment avez-vous vu ces femmes établir le modèle – vous y avez fait allusion dans votre réponse précédente, mais les avez-vous vues établir ce modèle pour aller de l'avant de manière plus équitable? Donc, au fond, elles ont simplement commencé à faire les choses différemment de leur propre façon, qui était inclusive et équitable.

**Lauren McKeon :** Oui, je crois que nous avons vu, et je crois – pour aborder brièvement la question du leadership – que oui, il est très controversé de dire que les femmes dirigent différemment, mais j'espère – et je crois que la pandémie l'a exposé également – qu'en accueillant les soi-disant qualités de leadership des femmes, cela ouvrira la porte aux personnes de toutes les identités de genre et leur permettra de

croire qu'elles peuvent diriger différemment ou que le leadership n'est pas encadré dans une petite boîte et qu'il n'existe qu'une seule façon de diriger. Et je crois que – nous pouvons voir que cela s'est répercuté et élargi à d'autres modèles, et ce n'est pas nécessairement que les femmes, en faisant des choses, ont créé un nouveau modèle, parce bon nombre de femmes auxquelles j'ai parlé indiquent que c'est ce qu'elles ont toujours fait, que c'est leur travail, que c'est ce qu'elles veulent faire, que c'est ce qu'elles faisaient avant la pandémie et qu'elles continueront de faire après la pandémie. À mon avis, ce qui a changé est qu'en faisant ces choses, en dirigeant par l'entremise de leurs communautés de la façon qu'elles l'ont toujours fait, ou en occupant les emplois essentiels qu'elles ont toujours occupé durant cette période particulière, elles ont mis en évidence combien ces emplois sont essentiels, et ce sont ceux d'entre nous qui ne prêtaient pas attention qui commencent à voir les modèles et la voie à suivre. Et beaucoup de femmes à qui j'ai parlé ont dit que ces problèmes existaient auparavant et qu'ils existeront encore après, mais que la pandémie leur a montré que tout peut se défaire très rapidement. Nous avons vu qu'il existe aussi un énorme potentiel pour rebâtir.

**Commissaire Ward :** Oui.

**Lauren McKeon :** Et je crois que c'est l'autre côté que nous voyons actuellement – d'accord, ces systèmes n'ont pas fonctionné, ils se sont effondrés durant la pandémie. Nous les avons vus s'effondrer. Nous avons vu les plus vulnérables perdre. Nous avons vu des femmes dans ces situations être confrontées à un risque incroyable et perdre. Mais ce que nous avons vu aussi, c'est que nous pouvons maintenant bâtir quelque chose, une voie à suivre, après avoir entendu leurs histoires, honoré leurs histoires et écouté leurs histoires. Leurs histoires inspirantes et accablantes toutes regroupées en une seule, en quelque sorte – nous pouvons aller de l'avant en gardant ces histoires à l'esprit. Donc, je crois que c'est ce qui a changé, que nous avons en ce moment même l'occasion de rebâtir. Et nous pouvons maintenant le faire en écoutant ces histoires et en bâtissant quelque chose qui place ces personnes à l'avant-plan au lieu de les ignorer carrément.

**Commissaire Ward :** Oui, absolument. Lauren, merci beaucoup pour vos recherches et pour les histoires que vous avez racontées dans vos nombreux ouvrages. J'invite tous ceux qui ne l'ont pas encore fait à se procurer vos livres – j'ai lu les trois livres, mais *Women of the Pandemic* est une histoire remarquable, une lecture passionnante sur le bilan inéquitable de la pandémie, mais aussi sur la façon dont les femmes ont pavé la voie tout au long de la pandémie de COVID-19. Cette discussion fait partie d'une série publiée par [la Commission de l'équité salariale de l'Ontario](#) pour examiner des questions liées à l'économie, à l'équité, aux femmes, au travail et à l'argent. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à l'adresse [levelthepayingfield.ca](http://levelthepayingfield.ca), et veuillez



partager cette vidéo sur vos plateformes de médias sociaux, comme Twitter, Facebook et LinkedIn, afin que nous puissions rehausser le niveau du débat sur l'équité. Merci.