

Balado de Conscious Economics 10 : Avez-vous dit récession au féminin? La sortie des femmes de notre main-d'œuvre

- Rhiannon : Bienvenue au balado de Conscious Economics. Vos coanimatrices sont deux femmes qui se sont retrouvées à faire carrière à Bay Street, mais qui sentaient qu'il leur manquait quelque chose. Nous voici donc parmi vous. Je m'appelle Rhiannon Rosalind. Je suis votre coanimatrice et je suis cheffe de la direction de l'Economic Club of Canada. Je suis également cofondatrice de Conscious Economics.
- Aseel : Bonjour, je m'appelle Aseel; je suis cheffe de la direction de Conscious Economics et thérapeute financière.
- Rhiannon : Nous nous considérons comme des « guérisseuses économiques ». Je suis certaine que personne n'a jamais entendu ce terme, mais nous croyons vraiment que si nous voulons réparer nos systèmes et créer une société plus équitable, il faut d'abord commencer par soigner notre relation avec l'argent et l'économie.
- Aseel : Dans le cadre de ce balado, vous entendrez des conversations exceptionnelles qui nous aideront à examiner, à réparer et à redéfinir la relation que nous avons avec l'argent. Joignez-vous à nous alors que nous travaillons ensemble à créer la nouvelle économie.
- Rhiannon : Bonjour et bienvenue au balado de Conscious Economics. Je m'appelle Rhiannon.
- Aseel : Je m'appelle Aseel, et nous sommes ici pour vous parler aujourd'hui de la récession au féminin. Et si vous ne savez pas ce que c'est, ne vous inquiétez pas. Je ne le savais pas non plus avant d'entendre Rhiannon en parler sur différents canaux médiatiques avec notre équipe. J'ai alors réalisé que ce problème est énorme et je me suis demandé comment je n'en avais jamais entendu parler auparavant. Rhiannon, qu'est-ce que la récession au féminin?
- Rhiannon : Je vais vous expliquer ce que c'est. Comme nous le savons, nous avons traversé une période très difficile durant cette pandémie mondiale. Et bien sûr, une récession est ce à quoi nous pensons généralement lorsque nous nous penchons sur des questions majeures comme une pandémie mondiale. Le terme « récession au féminin » a été inventé parce que les répercussions économiques de cette récession ont touché les femmes beaucoup plus durement que les hommes. Traditionnellement, les récessions touchent généralement les hommes; c'est donc un sujet très, très intéressant à explorer. La « récession au féminin », récession qui a un impact prédominant sur les femmes, est un nouveau phénomène, et nous allons donc l'analyser et en parler. Lorsque nous pensons à cette récession au féminin, nous pouvons en quelque sorte comprendre que le ralentissement de notre économie comporte de nombreux aspects différents qui ne sont pas typiques d'une récession régulière.

D'abord et avant tout, elle a eu une incidence sur l'éducation. Elle a eu une incidence sur les enfants qui vont à l'école. En temps normal, lors d'une récession, les principaux secteurs d'activité sont touchés, en général les banquiers et les personnes au sommet de la hiérarchie dans les secteurs des matières premières, du commerce et du marché boursier, mais cela ne se répercute jamais vraiment sur notre système d'éducation publique. Bien entendu, cela a eu une incidence énorme sur les femmes. Les secteurs qui ont été les plus durement touchés, du fait de la nature de la présente récession causée par la pandémie, sont ceux où les femmes dominent, soit ceux des services, du commerce de détail, de la culture et du tourisme, du sport et du loisir. Tous ces secteurs ont été les plus durement touchés, car ce sont ceux où les transactions s'effectuent en personne (aller au magasin, se faire poser des ongles, se faire couper les cheveux, aller au restaurant), et où les femmes sont majoritaires.

Nous avons également constaté une augmentation massive du nombre de femmes qui quittent la main-d'œuvre, parce qu'elles doivent s'occuper des enfants à la maison et qu'elles ont trop de responsabilités qu'elles essaient de concilier. Ce qui est vraiment fascinant, c'est qu'à ce stade-ci ou à un moment donné en avril, nous avons constaté que les femmes affichaient le taux de participation au marché du travail le plus faible des 30 dernières années.

Aseel : En fait, c'est une statistique très inquiétante. Quand j'y pense, cela créerait aussi un changement de valeur en milieu de travail.

Rhiannon : Oui. C'est beaucoup de rhétorique. Nous avons fait beaucoup de chemin et avons mis tant d'efforts pour amener les femmes là où elles sont, et il y a encore beaucoup à faire. Et maintenant, c'est comme si...

Aseel : Nous régressions.

Rhiannon : Cela ressemble à une régression. C'est comme si une partie de ce travail était parti en fumée. C'est pourquoi je pense qu'on n'accorde pas encore à cette situation toute l'attention qu'elle mérite. Aujourd'hui, j'aimerais vous parler de certains aspects intéressants qui sont sous-jacents aux données et aux statistiques. J'aimerais beaucoup en discuter, puis j'aimerais connaître votre opinion sur ce sujet.

Aseel : Bien sûr, entrons dans le vif du sujet, car nous ne saisissons pas l'essentiel des choses lorsque nous examinons les données que de manière périphérique.

Rhiannon : Oui.

Aseel : Je ne sais pas comment dire ce mot.

Rhiannon : Je ne serai pas en mesure de le dire et je ne vais donc pas essayer. J'aimerais examiner le moment où les femmes ont quitté le marché du travail pendant la pandémie. Certaines ont été mises à pied ou ont perdu leur emploi tandis que d'autres ont choisi de partir pendant cette période.

Parmi les femmes qui ont été licenciées ou congédiées, beaucoup n'ont pas choisi de retourner au travail. Nous aimerions discuter de la situation plus en détail dans ce contexte, de ce que faisaient ces femmes et des raisons pour lesquelles elles ont choisi de ne pas retourner travailler. Je peux dire qu'en tant que propriétaire d'entreprise, chef d'entreprise et mère de deux enfants, mon secteur, celui des événements en direct, a été durement touché, et j'ai dû gérer la situation tout en faisant l'école à la maison à deux jeunes enfants; c'était très, très, très difficile. L'une des choses sur lesquelles j'ai vraiment commencé à me concentrer, c'est ce qui a encore un sens dans ma vie.

En examinant ma vie avant la pandémie, le rythme auquel je vivais et tout ce que j'essayais de faire, je me suis rendu compte que cela ne fonctionnait pas pour moi. Cela ne fonctionnait pas pour mon corps, ni pour mon système nerveux, ni pour ma famille. Beaucoup de femmes ont eu cette même révélation, ce grand examen de conscience où elles ont commencé à réaliser que ce qui fonctionnait pour elle ne convenait plus vraiment en fin de compte. Bon nombre d'entre elles ont choisi de faire une pause et de réévaluer ce qu'elles voulaient faire. Je ne sais pas si nous allons observer une tendance durable allant dans ce sens. De toute évidence, à mesure que la situation s'améliorera et que ces secteurs recommenceront à se redresser, nous espérons que les femmes emboîteront le pas et qu'elles reviendront au travail. J'ai toutefois cette impression, ce sentiment que nous sommes sur le point de voir d'énormes changements historiques durables en ce qui concerne les femmes au sein de la **main-d'œuvre**.

Aseel : Ce que vous dites est très intéressant, parce que j'ai récemment eu une conversation avec une de mes meilleures amies sur ses différents choix de carrière en ce moment. Elle est à un moment de sa carrière où elle peut facilement faire la transition vers un poste de direction et être encadrée dans cette voie.

Rhiannon : Préparée.

Aseel : Préparée, absolument. Ou elle pourrait vraiment entamer quelque chose d'autre – comme quitter le marché du travail et lancer sa propre entreprise. Elle essaie d'évaluer les avantages et les inconvénients des deux, et elle m'a dit : « Aseel, j'ai regardé à quoi ressembleraient un poste de direction et ce parcours, et je ne veux pas de cette vie. » Elle ne veut pas de cette vie, parce qu'elle pratique la planche volante et qu'elle a plus de passe-temps que je ne peux en compter. Elle danse, fait de la randonnée pédestre, voyage dans le monde et mène un mode de vie si actif que je peux difficilement l'imaginer passer 80 heures par semaine au bureau. De plus, parfois, on s'attend à ce que cet équilibre entre le travail et la vie personnelle disparaisse lorsque vous accédez à ces postes de haute direction. Alors si vous avez vraiment un style de vie qui vous passionne et que vous ajoutez des enfants à ce mélange, comment diable allez-vous concilier tout cela?

Rhiannon : C'est une partie du problème. Je pense que ce qui se passe ici, c'est que l'infrastructure d'entreprise traditionnelle n'a jamais vraiment donné de bons résultats pour les femmes.

Aseel : Oui.

Rhiannon : À mesure que vous montiez dans la hiérarchie, on s'attendait à ce que vous prétendiez que vous n'aviez pas à aller à ce match de soccer ou de baseball, et qu'il n'y avait pas d'autres choses qui vous prennent du temps. Il fallait vous comporter comme tout le monde et ne pas laisser voir que vous aviez d'autres obligations et responsabilités. Je dois dire que pour tous les genres et toutes les identités, cette structure est en train de s'effondrer. Les hommes ressentent aussi cette pression. Les hommes ont aussi l'impression de ne pas pouvoir dire qu'ils doivent quitter le travail pour aller au match de soccer de leur enfant, par exemple, mais les attentes à l'égard des femmes sont beaucoup plus élevées. Je pense que beaucoup de femmes ont traversé cette période – nous sommes toutes passées par là. Regardons les choses en face : nous avons toutes vécu ce moment de réflexion lorsque nous étions forcées de rester chez nous, loin de tout ce que nous connaissions, de tous les modes de fonctionnement traditionnels, et nous avons dû nous asseoir avec nous-mêmes et examiner ce qui fonctionnait et ce qui ne fonctionnait pas.

En ce qui me concerne, je dois admettre qu'au cours des premiers mois de la pandémie, j'avais l'impression de ne pas pouvoir être une mère. J'avais l'impression de ne pas pouvoir m'occuper de mes enfants à temps plein, comme si j'avais besoin d'une évasion. J'ai dû réfléchir à cela et me demander pourquoi je ne pouvais même pas supporter d'être ici avec mes propres enfants. Maintenant, je sais que je subissais d'autres pressions et le stress de l'entreprise, mais la vérité est que je n'étais pas habituée à être avec eux aussi longtemps. Normalement, je leur dis au revoir le matin, et ils partent à l'école, avec toute cette énergie. J'ai l'habitude d'avoir de petits moments avec eux : rentrer à la maison après le travail, manger ensemble et suivre une sorte de schéma mécanique et méthodique. Et donc au cours de ce processus, j'ai dû décomposer cette condition en moi, et voir où je me situais sur le spectre en termes de bien-être et d'équilibre.

Comme je suis une entrepreneure, je me soucie de ma condition, je ne suis pas dans une infrastructure d'entreprise. Ce qui est ressorti à la fin, c'est que j'aime passer du temps avec mes enfants plus que jamais, parce que j'ai eu le temps de respirer et de réaliser tout ce qui me manquait. Bien sûr, il y a encore une quantité disproportionnée de pression sur les femmes pour qu'elles fassent toutes les tâches ménagères, mais je pense que, sous-jacent à ce qu'il s'est passé, il y a eu un moment où le cœur des femmes s'est ouvert et où elles ont réalisé tout ce qui leur manquait.

Aseel : Oh, mon dieu, j'ai des frissons.

Rhiannon : Ce balado vous est offert par notre commanditaire, RBC Investi-Clic. Appuyé par des conseillers humains experts, RBC Investi-Clic est un

service de placement intelligent en ligne et automatisé qui vous permet d'investir avec peu d'efforts et à coût modique.

Aseel : Ouvrez votre premier compte RBC Investi-Clic et ne payez aucuns frais de gestion la première année. Vous pouvez y déposer seulement 100 \$. Il vous suffit de visiter le site rbcinvestease.com/getinvesting et de vous inscrire en indiquant le code d'offre AA407. Comme vous le savez, je me marie bientôt, et mon partenaire et moi, nous nous demandons actuellement si nous voulons des enfants et à quoi cela ressemblera. Au début de la vingtaine, ou en fait toute ma vie, je n'aurais jamais pensé que je poserais cette question, car je viens d'une culture où la famille est l'une des valeurs fondamentales. C'est un peu une attente cachée, une règle tacite selon laquelle on se marie pour avoir des enfants, et cela fait partie de la vie; on ne peut même pas remettre cela en question. En grandissant, je ne me suis jamais posé la question, mais au cours des dernières années, j'ai commencé à réfléchir aux pressions économiques que nous subissons à l'égard des différents facteurs socio-économiques qui jouent un rôle dans cette décision.

J'ai évalué mes rêves et ma vision de carrière et j'ai commencé à me demander si je voulais des enfants, si cela allait nuire à mon ambition ou à quoi cela ressemblait, à quoi ressemblait cet équilibre. J'en discutais continuellement avec mon fiancé et je pense que c'est très émouvant pour moi de réaliser que ce n'est pas quelque chose que je peux tenir pour acquis. Devenir mère n'est pas... Quand je travaillais en entreprise, je me souviens de m'être dit que je ne savais pas comment les mères de mon équipe faisaient. Je n'y arrive pas. Je ne pense pas que j'aurais été capable de le faire dans cet environnement parce que je valorisais beaucoup plus le temps de qualité, et, personnellement, je rentrais à la maison épuisée et je n'avais pas d'enfants à m'occuper. Quelque chose devait être fait, et je ne sais pas comment les gens y arrivent.

Rhiannon : C'est une sorte d'attente irréaliste qui s'est produite dans l'économie moderne occidentale : on attend de nous que nous fassions toutes ces choses, sans le soutien collectif de la communauté que l'on voit plus typiquement dans d'autres parties du monde où c'est vraiment une communauté qui élève les enfants. Donc non seulement nous sommes en quelque sorte isolées ici dans nos nos petites boîtes métalliques, comme je les appelle, c'est-à-dire nos condos et nos maisons, où nous sommes isolées en tant que mères, et puis on attend aussi de nous que nous subissions une quantité incroyable de pression et exécutions énormément de tâches, tout cela au nom de la productivité et de la rentabilité. L'élément humain est en quelque sorte perdu, et c'est pourquoi Conscious Economics veut vraiment réinitialiser le dialogue autour des gens, de la planète, de l'art et du profit en équilibre et en harmonie, car si les gens ne sont pas bien, comment notre société peut-elle l'être? Si les femmes de la société sont malades, épuisées, surmenées, débordées, alors je soutiens que la société ne va vraiment pas bien.

Aseel : Oui, absolument.

- Rhiannon : Il y a deux choses qui se produisent. Je pense que les femmes ont l'impression qu'elles doivent renoncer à certains éléments d'elles-mêmes pour réussir dans l'infrastructure actuelle des entreprises. Mais il y a aussi beaucoup d'enfants qui grandissent avec des parents qui travaillent et qui gagnent leur vie. Ils ont peut-être toutes les choses matérielles, mais il leur manque certaines choses non matérielles que l'on obtient simplement en étant ensemble, en étant...
- Aseel : Oui, la présence...
- Rhiannon : Oui, la présence et...
- Aseel : Du temps de qualité.
- Rhiannon : Une praticienne de la respiration avec qui je travaillais un jour a dit quelque chose qui a vraiment résonné en moi et qui m'a effrayé : pour elle, la définition de l'amour est la « présence inconditionnelle ». Je suis partie de ce constat et je me suis fait la réflexion suivante : alors, qui suis-je en train d'aimer? Parce que je ne suis pas inconditionnellement présente. À l'époque, j'y réfléchissais et je croyais ne pas être présente inconditionnellement pour moi-même et mes enfants ou mon conjoint. C'est ce que la société nous a en quelque sorte volé de tant de façons. J'ai donc mes théories au sujet de la récession au féminin, mais il y a une chose que je veux vraiment vous demander : je me souviens que vous m'avez raconté l'histoire d'une patronne qui était une femme occupant un poste très élevé. Nous ne nommerons pas l'organisation, mais elle vous a prévenu de quelque chose. Pouvez-vous me raconter cette histoire? Ensuite, nous pourrions parler de la façon dont les femmes sont parfois un obstacle, encore plus que les hommes.
- Aseel : Oui, cette directrice m'avait dit qu'il n'y avait pas de conciliation travail-vie personnelle dans cette organisation, et que si je voulais être une bonne planificatrice financière, j'allais devoir y consacrer tout mon temps. À la blague, elle a fait allusion au fait que ses beaux-parents avaient élevé ses enfants. Elle a lancé ce commentaire comme si c'était une blague, et j'ai été franchement consternée. J'ai pensé que c'était très inapproprié de faire ce commentaire et j'ai été terrassée par le ton sous-jacent derrière cette remarque. Allais-je vraiment vivre un style de vie où je ne peux même pas être là pour mes propres enfants? Je n'allais pas pouvoir être là pour moi-même et je ne serais qu'un rouage de la machine qui produit et fait du profit pour la société.
- J'ai pleuré ce jour-là parce que je pensais à toutes les différentes choses que je voulais pour ma vie et je me sentais coincée dans un environnement, en regardant autour de moi, je me disais que je n'avais même pas les moyens de faire ma propre salade, et par moyens, je parle en termes de temps. Je me sentais toujours comme ça. C'était une période très stressante dans ma vie, et j'étais encore célibataire à l'époque.
- Rhiannon : C'est un peu ce qui se passe, et nous constatons de plus en plus qu'il y a un fossé générationnel en termes d'attentes. Il y a une génération des

femmes qui, je vous le dis, ont gravi les échelons à une époque vraiment difficile...

Aseel : Bien sûr.

Rhiannon : Je dois honorer celles qui sont passées par là, car c'était un environnement tellement difficile dans lequel les femmes ont pratiquement dû se débarrasser de leur féminité pour gravir les échelons.

Aseel : Oui.

Rhiannon : Elles devaient presque jouer un rôle, littéralement, même dans leur façon de s'habiller...

Aseel : Elles n'avaient pas le choix.

Rhiannon : Elles parlaient et elles n'avaient pas le choix.

Aseel : Oui, absolument.

Rhiannon : Et c'était une période très particulière. Depuis cette époque, la société continue d'évoluer, de devenir plus progressiste, plus consciente, de poser des questions plus profondes, et l'une des questions que nous nous posons en tant que société, en tant que corps politique, est la suivante : comment faire en sorte qu'il y ait plus de femmes aux postes de direction? Comment pouvons-nous attirer plus de femmes dans les conseils d'administration? Je ne veux pas parler au nom de toute ma génération, mais je m'identifie comme une femme de la génération des milléniaux, et je sais que bon nombre de milléniaux et de membres de la génération Z ont une idée très différente de ce à quoi nous voulons que notre vie ressemble. Nous avons une motivation sociale et voulons donner un sens à notre vie et à notre raison d'être, et pas seulement obtenir une plaque qui dit que nous avons travaillé au même endroit pendant 45 ans et une pension dorée.

Nous voulons plus que cela. Nous voulons plus en termes de leadership et cherchons un environnement où le genre et l'identité ne sont pas les éléments qui déterminent tout. Il y a des femmes d'une génération plus âgée que je vais nommer poliment des « gardiennes » qui semblent vouloir remettre à leur place les plus jeunes femmes, leur faire payer leur dû et leur montrer que ce n'est pas comme cela que les choses se passent. De façon générale, ce sentiment que les femmes font ressentir à d'autres femmes et les attentes que les femmes maintiennent envers les autres femmes sont ce qui pousse bon nombre de femmes d'affaires à se retirer massivement du milieu des entreprises. Comme pour ton amie, elles ne sont pas chassées de la main-d'œuvre. Elles réfléchissent et envisagent de créer leur propre entreprise ou de travailler pour une petite PME...

Aseel : Oui.

Rhiannon : Quelque chose qui donne un peu plus de souplesse. Donc...

Aseel : Vous donnez plusieurs points intéressants ici, et il y a deux choses qui me viennent à l'esprit et que je vais partager. La raison pour laquelle les milléniaux ont une soif particulière de rencontre et d'objectif, qui est continuellement sollicitée et intégrée dans leur vie se trouve en 1989. J'ai découvert récemment que l'année de ma naissance, pour la première fois dans l'histoire, les personnes de plus de 40 ans dépassaient le nombre de personnes de moins de 40 ans. Cela signifie que dans la société, les valeurs ont changé, car à l'époque, les personnes de plus de 40 ans avaient généralement un changement de valeurs dans leur vie : ils commencent à se poser des questions sur le but et le sens de leur vie, ils se disent que leurs actions ont des conséquences et que leur vie ne se limite pas à eux-mêmes. Ils changent donc beaucoup de valeurs et de style de vie. Et comme cela a commencé à se produire, cela s'est répercuté sur la génération qui a été élevée. Nous avons hérité de ces questions et de ces valeurs.

Je réfléchissais à cela parce que vous parliez de la sortie des femmes du marché du travail et je me demandais quel genre de conséquences ce changement culturel allait avoir sur les valeurs de la main-d'œuvre. C'est très intéressant parce que mon partenaire me demandait l'autre jour quelles sont les qualités pour lesquelles les femmes sont meilleures que lui, parce qu'il pense que les femmes sont plus intelligentes et plus compétentes. J'ai réfléchi à cette question et j'ai pensé que ces cases, les qualités des femmes et les qualités des hommes sont des catégories très stéréotypées. Il est toujours important de se rappeler que nous avons tous des énergies féminines et masculines en nous.

Plus encore – l'intelligence émotionnelle, l'intuition et la construction de relations et toutes les différentes dimensions connexes, la compassion, la tendresse et la prévenance sont des qualités féminines. Je me demande donc quel genre de main-d'œuvre nous verrons après ce mouvement de femmes qui quittent le marché du travail.

Rhiannon : Et bien, encore une fois, parce que la force de travail est un terme large, ce que nous constatons en ce moment est de toute évidence un mouvement de masse qui s'est produit dans toute la force de travail en raison de la pandémie. Mais alors que nous revenons en quelque sorte à notre économie et à notre fonction économique normales, la question est de savoir si les entreprises canadiennes seront capables de changer et de transformer leur système de valeurs à un rythme suffisamment rapide pour ne pas perdre toutes ces femmes incroyables qui sont là. Ce qui doit se passer. C'est une question à laquelle je n'ai pas toutes les réponses, mais que j'aimerais vraiment poser à notre communauté.

Aseel : Oui, oui.

Rhiannon : Comment pouvons-nous envisager collectivement une économie plus consciente où les femmes et les hommes, les personnes de tous genres et de toutes identités peuvent prospérer au sein de ces organisations institutionnelles? Que doit-il se passer? Et vous savez, cela se résume en grande partie à certaines des choses que vous avez dites, comme

l'intelligence émotionnelle, la compassion et la créativité. Je pense que nous voulons tous sentir que ces choses font partie de nos vies et, dans certains cas, on constate qu'au sein de la haute direction, ce sont les hommes qui deviennent un peu plus progressistes sur certaines de ces valeurs. Ce sont certaines de ces femmes qui agissent comme des gardiennes et empêchent d'autres femmes d'avoir du succès et d'incarner ces valeurs. Nous constatons que le plus grand nombre de femmes qui quittent la main-d'œuvre canadienne se situe généralement entre les années de procréation, donc entre 28 et 40 ans.

Aseel : Oui.

Rhiannon : C'est aussi à ce niveau que l'on observe le plus grand nombre de femmes qui disent qu'elles ne souhaitent plus gravir l'échelle ou qui ont l'impression d'être trop intelligentes ou trop bonnes pour ça. Je vois mon amie qui fait beaucoup d'argent, mais dont le style de vie est...

Aseel : misérable.

Rhiannon : Comment pouvons-nous demander à ces grandes organisations d'adopter un mode un peu plus équilibré? Je pense que c'est possible surtout avec la technologie, à l'ère du numérique. Je ne sais pas où vous vous situez sur ce point, mais je crois que l'une des grandes questions auxquelles de nombreuses entreprises sont confrontées en ce moment en ce qui concerne le retour à la normale après une pandémie est de savoir si elles maintiendront une main-d'œuvre à distance ou si elles imposeront aux employés d'être au bureau de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi. Que pensez-vous de cette question?

Aseel : Je soupçonne qu'il y aura un modèle hybride. Je pense que beaucoup d'entreprises commencent à réfléchir à ce à quoi cela peut ressembler et je pense que nous nous dirigeons dans cette direction, surtout que nous avons prouvé depuis un an et demi que nous sommes capables de travailler depuis chez nous. Toutefois, il y a beaucoup d'occasions manquées d'établir de véritables liens, de favoriser la collaboration et de faciliter certaines procédures lorsque vous êtes au bureau. Personnellement, je souhaiterais qu'un modèle hybride soit mis en place. Je sais que nous aimerions cela toutes les deux, et je connais aussi notre personnel.

Conscious Economics irait de l'avant avec cette idée, parce qu'elle permet aux employés de s'occuper de leur temps, de leur mode de vie et de leurs besoins, mais aussi d'établir la priorité des tâches à accomplir au bureau avec des gens et des tâches à effectuer seul, au moment opportun. Comment puis-je structurer mes journées en conséquence, ce qui me permettra de gagner beaucoup de temps pour me rendre au travail, ce qui nous fera économiser beaucoup... je pense qu'un modèle hybride est vraiment génial si nous pouvons déterminer ce à quoi cela ressemblerait à plus grande échelle, parce que le défi, quand on parle d'entreprises, c'est la mise à l'échelle.

- Rhiannon : C'est énorme, oui.
- Aseel : Oui, pour une équipe de 10 personnes, les choses peuvent facilement fonctionner, mais dans le cas d'une entreprise comptant des milliers de personnes, c'est un grand défi.
- Rhiannon : Absolument.
- Aseel : Nous avons beaucoup à apprendre au fur et à mesure que nous avançons et nous avons aussi le projet heART qui fait avancer les femmes dans le leadership qui arrive et dont nous voulons certainement parler davantage au fur et à mesure que nous avancerons.
- Rhiannon : Oui, oui.
- Aseel : Mais nous n'avons pas [inintelligible 00:25:07] visité notre site web à conscious-economics.ca pour en apprendre davantage sur certains de nos programmes parce que lorsque nous posons ces questions, nous ne nous arrêtons pas là; nous créons des programmes et différentes initiatives pour nous aider à obtenir les réponses que nous recherchons. Ces réponses, en fin de compte, sont des moyens que nous avons pour mettre en place des mesures efficaces pour créer la transformation que nous voulons voir.
- Rhiannon : Oui, oui.
- Aseel : Voilà donc notre invitation pour ce balado.
- Rhiannon : Absolument. Alors merci beaucoup à tous ceux qui nous écoutent. La récession au féminin est réelle, la reprise des femmes est quelque chose sur laquelle nous voulons nous concentrer et nous voulons savoir quels moyens seront mis de l'avant pour construire une économie plus consciente qui convient vraiment aux femmes. Nous vous remercions de votre attention et espérons que vous serez de nouveau des nôtres la semaine prochaine dans le cadre du balado de Conscious Economics. Ce balado vous est présenté par Investissements RPC. À Investissements RPC, nous ne perdons jamais de vue le long terme. Ils investissent la caisse du Régime de pensions du Canada pour assurer la sécurité financière de générations de Canadiens.
- Aseel : Ils diversifient la caisse du RPC en termes de régions et de catégories d'actif pour saisir les meilleures occasions de placement et obtenir des rendements à long terme. La caisse se chiffre maintenant à plus de 400 milliards de dollars.
- Rhiannon : Pour en savoir plus sur le rendement de leurs placements pour les Canadiens, consultez le site investissementsrpc.com/fr/.