

Stimuler l'égalité de genre : une approche d'ACS+ pour le rétablissement économique

Fondation canadienne des femmes, Centre canadien de politiques alternatives,
Ontario Non-Profit Network

L'impact économique de la pandémie sur les femmes

La pandémie de COVID-19 a eu un effet démesuré sur la sécurité économique des femmes, à un point tel que les acquis en matière d'égalité s'en trouvent menacés. Des mois après le début de la crise, le taux d'emploi chez les femmes est à la traîne et leur sécurité économique demeure fragile. De plus en plus de femmes retournent au travail et récupèrent leurs heures de travail, mais le rétablissement est aussi inégalement distribué que l'a été le ralentissement. Les femmes ont été durement frappées par les pertes économiques, surtout les femmes à faible revenu aux prises avec des inégalités imbriquées en fonction de la race, la classe, le handicap, l'éducation et le statut de migration et d'immigration. Leur retour au travail et leur sécurité économique sont compromis par de nombreux obstacles en cette période de reprise économique qui, pour plusieurs, au Canada, s'avère lente et sporadique.

- *Le défi de se remettre de l'extraordinaire ampleur des pertes d'emploi chez les femmes au début de la pandémie*

Soixante-trois pour cent des emplois perdus depuis mars et 70 % des pertes d'emplois encaissées par les travailleuses et travailleurs âgé-e-s de 25 à 54 ans ont touché des femmes¹. Même si le taux de chômage chez les hommes a connu une rapide augmentation en avril, lorsque les secteurs de la construction et de la fabrication ont cessé leurs activités, l'écart de perte d'emploi entre les hommes et les femmes ne s'est pas refermé. À la fin juillet, dans toutes les catégories d'âge, le rétablissement chez les hommes demeurait plus avancé. Les femmes avaient récupéré environ la moitié des emplois perdus de février à avril (53,7 %), et ce sont les femmes de 25 à 54 ans qui ont connu les plus importants gains. La croissance de l'emploi chez les femmes a principalement touché le travail à temps partiel, les femmes ayant récupéré moins du tiers des emplois à temps plein perdus (31 %) à la fin juillet. Une reprise estivale du temps partiel dans les industries durement frappées comme la vente au détail et les services alimentaires a stimulé l'emploi chez les travailleuses à faible salaire, mais le rythme de leur rétablissement² continue à être plus lent que celui des employé-e-s mieux rémunéré-e-s, accusant plus de 15 points de pourcentage de retard (81,8 % contre 97,4 %)³.

- *Une lente reprise pour les mères, qui ont été démesurément touchées par les pertes d'emploi*

Des 2,25 millions de mères d'enfants de moins de 12 ans qui étaient en emploi en février, plus du quart, soit 615 000 mères, avaient perdu leur emploi ou la majorité de leurs heures de travail en avril. Les mères représentaient 56,7 % des pertes d'emploi chez les parents à la fin du mois de mai, et seulement 40,7 % des retours au travail du même mois. L'âge des enfants semble avoir un impact sur le retour au travail des mères. À la mi-juin, 78 % des mères de jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans étaient en voie de récupérer les heures de travail qu'elles avaient en février, mais les mères dont le plus jeune enfant était âgé entre 6 et 12 ans n'avaient récupéré que 36 % de leurs heures perdues⁴. Les gains en matière d'emploi ont clairement été moins importants chez les mères d'enfants de moins de 16 ans, probablement en raison des fermetures d'écoles, de l'accès incertain à des services de garde et de la division inégale du travail au sein du foyer.

Les mères de famille monoparentale étaient plus susceptibles que les mères de famille biparentale d'avoir perdu leur emploi ou une partie de leurs heures de travail, soit plus du tiers (37,6 %), en comparaison à un peu plus du quart (25,7 %) respectivement, de février à avril. En avril, 202 000 mères de famille monoparentales étaient sur le marché du travail rémunéré, et 122 000 mères monoparentales faisaient face à d'importantes barrières à l'emploi, y compris l'accès aux garderies⁵. En juin, les mères de familles monoparentales avaient seulement récupéré 23 % de leurs heures de travail, et celles dont les enfants étaient âgés de moins de six ans n'avaient retrouvé que 19,6 % des emplois perdus en raison de la pandémie.

- *La discrimination systémique s'approfondit*

La pandémie a creusé et élargi les écarts systémiques préexistants. Pour les travailleuses et travailleurs noir-e-s, racisé-e-s et migrant-e-s, le taux de chômage est plus élevé et le retour au travail plus lent. Les femmes immigrantes représentaient un quart de toutes les travailleuses de plus de 15 ans (26,1 %) en février, mais presque la moitié des travailleuses ayant perdu leur emploi à la mi-juillet (45 %). Les immigrantes récentes ont perdu leur travail rapidement, ont durement été touchées et s'en remettent lentement. En avril, 20 % des immigrantes récentes qui avaient un emploi en mars l'avaient perdu, soit sept points de pourcentage de plus que les femmes nées au Canada. Cet écart s'explique en partie par la plus forte concentration de femmes immigrantes dans des emplois à faible salaire et de courte durée. De nouvelles recherches indiquent que ces femmes ont vécu un rythme de transition vers le « non-emploi » plus rapide tout au long du confinement, et un rythme de transition vers « l'emploi » plus lent, en juillet⁶. Les travailleuses s'identifiant comme Sud-Asiatiques (20,4 %), Arabes (20,3 %) et Noires (18,6 %) ont toutes rapporté des taux de chômage plus élevés que les travailleuses non racisées (9,3 %) en juillet⁷. Relativement étroit avant la COVID, l'écart salarial entre les groupes de personnes racisées et non racisées s'élève maintenant à 92,1 %⁸.

- *Le lent retour des femmes sur le marché du travail*

Un grand nombre de femmes ont quitté la population active au cours des premiers mois de la pandémie, et plusieurs n'ont pas encore repris le travail. Le nombre de femmes âgées de 25 à 54 ans qui étaient à l'écart du marché du travail a augmenté de 425 000, ou 34,1 %, de février à avril. En juillet, ce nombre comptait toujours 110 000 travailleuses de plus, soit 74 % des taux d'emploi prépandémie⁹.

Les pressions qui forcent les femmes à quitter le marché du travail

L'absence de plans cohérents pour rouvrir les garderies et les écoles de manière sûre est problématique pour les femmes qui désirent réintégrer la population active. Les normes sociales et les rôles traditionnellement féminins en matière de soins, qui ont contribué à l'écart salarial entre les hommes et les femmes, poussent maintenant les mères, plutôt que les pères, à quitter le marché du travail pour se consacrer à temps plein aux soins et à l'éducation à domicile. Compte tenu de l'écart salarial, les ménages aux prises avec le manque de services de garde et les dispositions incertaines en milieu scolaire peuvent être tentés par l'idée que les femmes quittent le marché du travail, mais la réduction du travail rémunéré a des répercussions importantes sur la sécurité économique des femmes et des familles.

Une relance inclusive sur le plan du genre au Canada

Avant la pandémie, les femmes contribuaient au PIB de manière considérable, rapportant 42 % du revenu des ménages et, en moyenne, étant [responsables de plus de la moitié des dépenses des ménages](#)¹⁰. Des décennies de recherche confirment que l'écart relatif à la participation des femmes au travail rémunéré aggrave les effets de l'écart salarial au cours de leur vie¹¹. C'est

d'autant plus vrai pour les femmes issues de communautés marginalisées, qui font face aux plus importants obstacles et sont surreprésentées dans les occupations précaires et sous-rémunérées. Les femmes les moins susceptibles d'avoir les moyens financiers de traverser une période de chômage sont aussi celles qui sont les plus durement touchées par les pertes d'emploi et dont le retour au travail est le plus lent. C'est pourquoi il faut absolument s'occuper des services de garde, de la réouverture des écoles, des secteurs économiques à majorité féminine souffrant toujours d'un taux de chômage élevé et des mesures de soutien salarial flexibles, adaptées et accessibles, dans une perspective intersectionnelle d'égalité entre les genres.

La garde d'enfants

Les services de garde d'enfants au Canada sont à la fois fragiles et essentiels à l'économie, à la main d'œuvre, aux femmes et aux parents de tous les genres. En augmentant le financement fédéral des services de garde à deux milliards de dollars par année et en obligeant les provinces et territoires à investir pleinement les fonds transférés du fédéral dans des services de garde inclusifs, abordables et de qualité, il serait tout à fait possible de garantir que les femmes et les parents puissent retourner au travail, tout en stimulant une relance économique égalitaire sur le plan du genre.

La modernisation de l'assurance-emploi

La pandémie de COVID-19 a accéléré l'arrivée de « l'avenir du travail » : la technologie perturbe le nombre et la qualité des emplois et transforme les compétences requises pour travailler. Les femmes, et en particulier les femmes racisées, immigrantes et autochtones, et les femmes en situation de handicap, qui ont généralement plus de difficulté à percer le marché du travail, sont laissées pour compte au fur et à mesure que la nature du travail change¹². Si les vagues successives de la pandémie continuent de perturber le travail et l'économie, la fermeture des écoles et des garderies ainsi que la faible demande dans le secteur des services créeront un modèle de travail « intermittent » pour les femmes.

La modernisation du système d'assurance-emploi pourrait garantir un meilleur soutien aux femmes. Les recommandations relatives à la modernisation de l'assurance-emploi visent à créer un « plancher » salarial adéquat pour les personnes laissées pour compte. Combinés aux trois nouvelles prestations venant remplacer la Prestation canadienne d'urgence, les nouveaux changements à l'A.-E. sont un pas dans la bonne direction. Offerts dans le contexte des changements proposés à l'A.-E. et des prestations d'urgence, les changements supplémentaires ci-dessous amélioreraient la capacité du régime d'A.-E. à soutenir les femmes :

- 1. Éliminer les périodes d'attente et les modes de paiements des arriérés pour garantir une transition fluide entre le travail et les prestations.** Les femmes pourraient ainsi passer sans heurts du travail aux prestations lors des éclosions périodiques, sans perdre de revenu.
- 2. Harmoniser le taux minimum hebdomadaire des prestations d'A.-E. (400 \$) avec le montant de la Prestation canadienne d'urgence et les nouvelles Prestations pour proches aidants et Prestations de maladie (500 \$).** Un montant fixe soutient davantage les travailleuses et travailleurs à faible revenu et permet de redistribuer le pouvoir d'achat aux plus démunis. L'harmonisation de l'A.-E. et des nouvelles prestations fait en sorte que les travailleuses et travailleurs ne « s'en tirent » pas mieux sous un système que sous un autre.

3. Ajuster les règles de manière à faciliter l'accès aux travailleuses et travailleurs qui ont plus d'un emploi et en perdent un ou plus, mais ne perdent pas tous leurs emplois ou toutes leurs heures de travail (une réduction de 20 % selon le travail partagé du travail à l'A.-E¹³).
4. Investir dans les prestations d'A.-E. pour la formation et le renforcement des compétences avec une approche tenant compte de l'avenir du travail et de l'ACS+ afin d'aider les femmes à mieux se préparer au marché du travail post-pandémie. Le volume de personnes qui accèdent à l'A.-E. durant la pandémie et sont admissibles aux programmes de formation en vertu de la Partie II crée une occasion unique de commencer à préparer les femmes à l'avenir du travail et d'imaginer comment l'A.-E. pourrait favoriser l'équité entre les genres de manière innovante.
5. Rendre permanent le nouveau seuil d'admissibilité réduit à 420 heures (ou 15 semaines).

¹ Scott, Katherine. 2020. « Women bearing the brunt of economic losses », *Behind the Numbers*. Centre canadien de politiques alternatives.

² Le taux de rétablissement désigne le taux actuel d'emploi en proportion du taux d'emploi en février.

³ Statistique Canada, Tableau 14-10-0287-01. Données mensuelles désaisonnalisées.

⁴ Skuterud, Mikal. 2020. <https://twitter.com/mikalskuterud/status/1281668862715539461?s=20>

⁵ Statistique Canada. 2020. « Enquête sur la population active, février 2020 », *Le Quotidien*; Statistique Canada. 2020. « Enquête sur la population active, février 2020 », *Le Quotidien*.

⁶ Hou Feng, Garnett Picot et Jue Zhang. 2020. « Transitions entre périodes d'emploi et de chômage vécues par les immigrants pendant la période de confinement obligatoire en raison de la COVID-19 et la période de reprise des activités », *StatCan et la COVID-19*. N° de Catalogue 45280001.

⁷ Statistique Canada. *Supplément de l'enquête sur la population active, juillet 2020*. (Utiliser le taux de chômage des femmes arabes avec prudence.)

⁸ Statistique Canada, Tableau 14-10-0287-01. Données mensuelles désaisonnalisées.

⁹ Statistique Canada, Tableau 14-10-0287-01. Données mensuelles désaisonnalisées.

¹⁰ Desjardins, Dawn, Andrew Agopsowicz et Carrie Freestone. 2020. *The fruits of her labour*, RBC Economics.

¹¹ Organisation de coopération et de développement économiques. 2017. [Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile](#)

¹² Moyser, Melissa. 2017. [Les femmes et le travail rémunéré](#). Statistique Canada.

¹³ Voir Laurell Ritchie, et coll. 2020. [Protecting workers and the economy: Principles for a new Employment Insurance System](#). Atkinson Foundation; Centre canadien de politiques alternatives. 2020. [Alternative Federal Budget Recovery Plan](#).