

AVRIL 2020

DÉCRYPTAGE

N° 2

COVID-19, travail et genre en Wallonie¹

Introduction

Depuis quelques semaines, le monde entier est bouleversé par la pandémie du coronavirus COVID-19. Partout, d'importantes ressources sont mobilisées pour endiguer la propagation rapide du virus et en gérer les effets sanitaires et économiques. La pandémie et certaines des mesures prises pour la juguler – comme le confinement – ramènent cependant au devant de la scène, et de manière encore plus acérée, certains problèmes, d'autres enjeux sociaux que l'on aurait cru à mille lieux de tout cela. C'est un peu comme si le contexte agissait comme le révélateur de défis sociaux connus et structurels, en confortant au passage l'urgence qu'il y a à s'y pencher. La question de l'égalité entre hommes et femmes, en ce compris dans l'espace privé, figure en bonne place dans ces défis et se trouve au cœur de la réflexion qui suit.

La question des violences conjugales a très tôt été rapportée par les acteurs de terrain. Des politiques publiques spécifiques tentent d'y apporter une réponse. Heureusement, il n'y a pas que les effets délétères du confinement sur les familles qui méritent l'attention. La nécessaire réorganisation des rôles pour faire face à des contraintes nouvelles (télétravail, chômage temporaire, garde des enfants) sont également autant d'occasions de repenser l'ère post-corona, que ce soit sur le partage des responsabilités dans le couple ou encore sur la structure des revenus des ménages et des choix de carrière sous-jacents.

¹ L'objectif de cette note est de tenter une première déclinaison wallonne de l'analyse récemment réalisée pour les États-Unis par Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey et Michèle Tertilt (« The impact of COVID-19 on gender equality », mars 2020, mimeo)

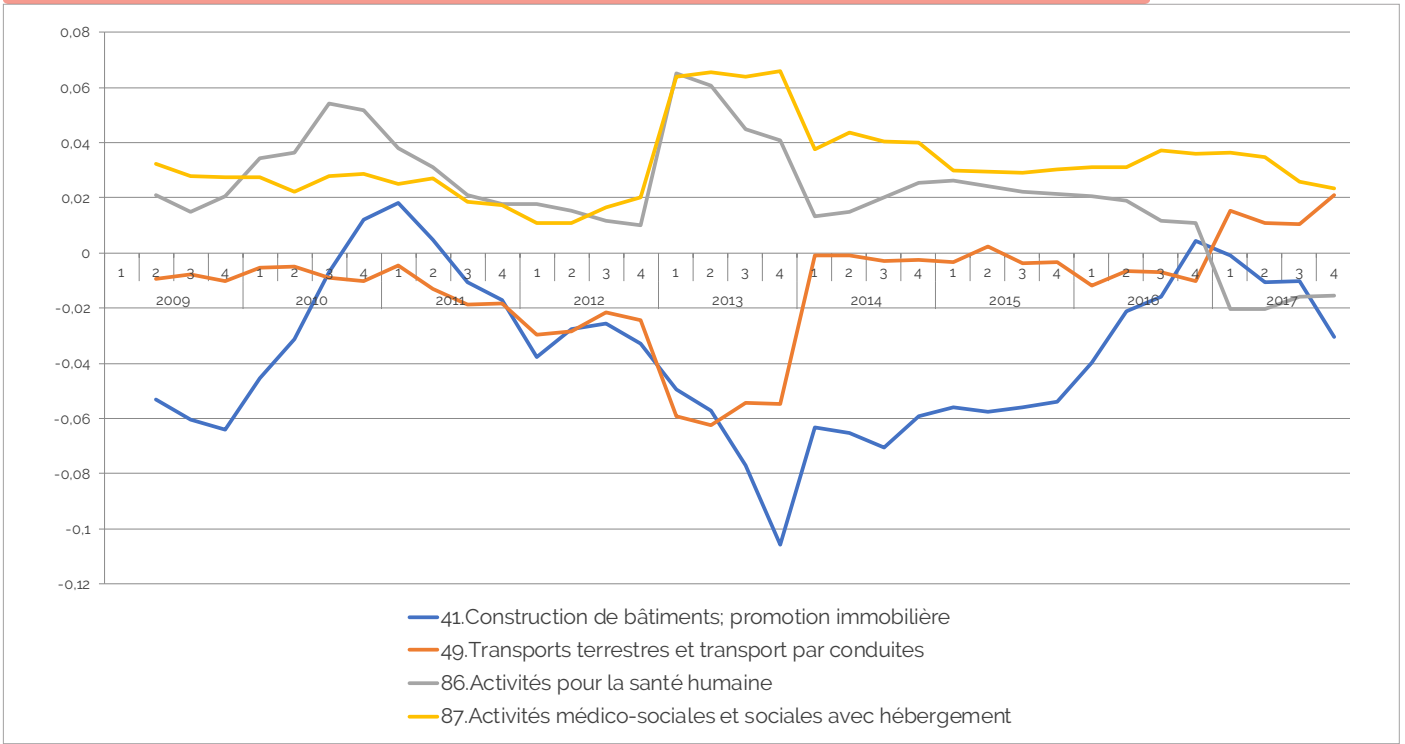
I. La particularité de la crise COVID-19

En général, les crises économiques tendent à frapper de manière plus sévère l'emploi des hommes que celui des femmes. La grande crise amorcée en 2008 ainsi que celle de 2012, certes moins profonde, présentaient également cette caractéristique. En effet, les secteurs habituellement en ligne de front par rapport aux chocs de la demande sont des secteurs à dominante masculine (manufacture, construction, ...) tandis que les secteurs plus féminisés sont traditionnellement moins cycliques (cf. graphique 1 ci-dessous). Cet effet sectoriel différencié pour les travailleuses et les travailleurs se traduit au niveau de leur emploi total par des évolutions tendancielle fort différentes (cf. graphique 2 ci-dessous).

Ces effets classiques ne se vérifient pas cette fois-ci, la crise du COVID-19 affecte

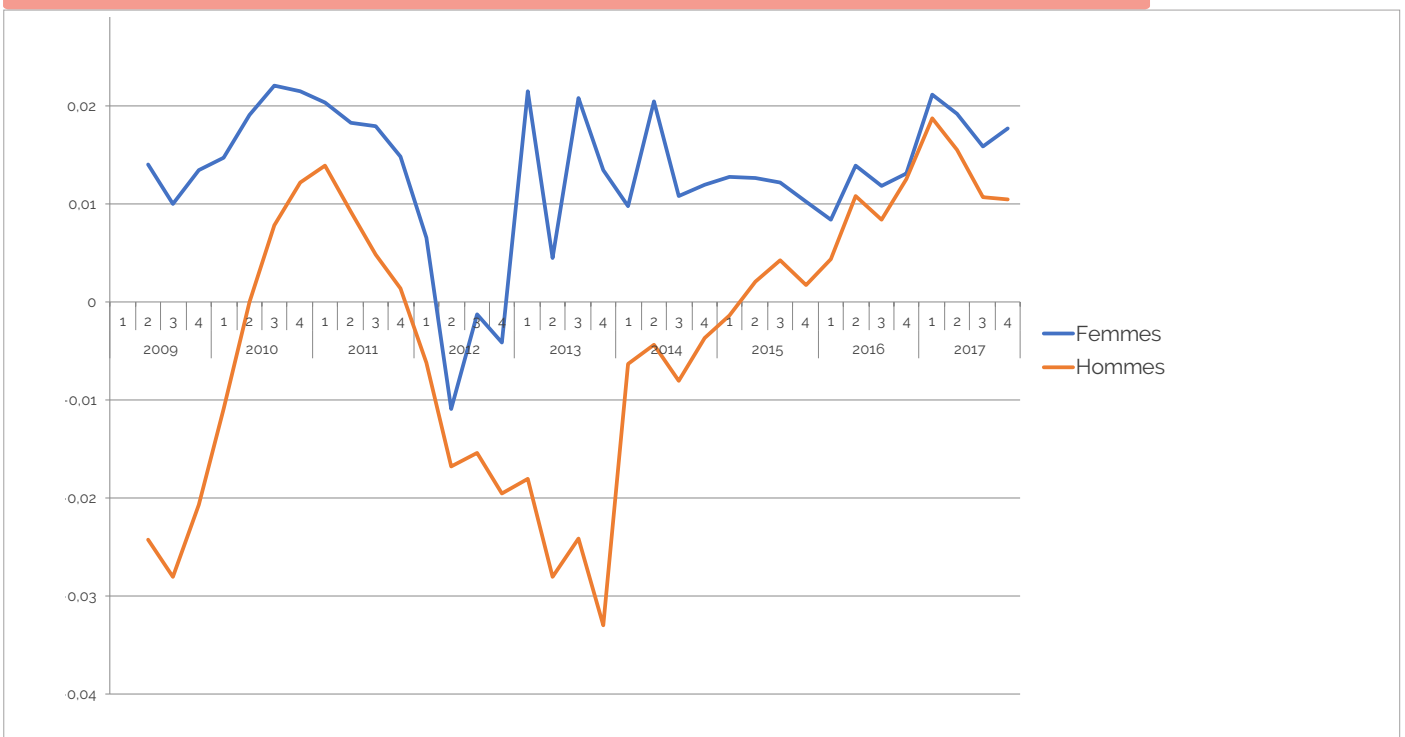
l'ensemble des secteurs d'activités économiques, pas seulement les secteurs masculins mais aussi ceux qui sont traditionnellement moins cycliques à dominante féminine. Toute l'économie est à l'arrêt hormis deux secteurs essentiellement, fortement féminisés d'ailleurs, que sont le commerce alimentaire et les soins de santé. Ces deux secteurs sont particulièrement exposés à la crise. Ils opèrent en surchauffe et en forte tension, pour faire face aux effets immédiats de la crise et des mesures de distanciation sociale et de confinement qu'elle a nécessitées. Et tout ceci dans un contexte où les écoles sont fermées, ajoutant d'autres contraintes pour l'organisation de la vie privée des familles, à savoir trouver des solutions pour la garde et l'éducation continue des enfants.

Graphique 1. Variation annuelle (en pourcentage, trimestre par trimestre) du nombre de postes de travail occupés par les salariés assujettis à l'ONSS (non compris les assujettis à l'ONSSAPL) résidant en Wallonie 2009-2017 : 4 secteurs exemplatifs



Source : ONSS

Graphique 2. Variation annuelle (en pourcentage, trimestre par trimestre) du nombre de postes de travail occupés par les salariés et salariées assujettis à l'ONSS (non compris les assujetti-e-s à l'ONSSAPL) résidant en Wallonie 2009-2017



Source : ONSS

En outre, la fermeture des écoles a entraîné une hausse massive des besoins de garde² affectant particulièrement les femmes au travail. Même si la participation des femmes à la population active est désormais proche voire égale à celle des hommes dans la plupart des pays industrialisés, les femmes continuent de fournir une part disproportionnée des travaux ménagers (les repas, le nettoyage, ...) et de garde d'enfants³. Cet effet de la fermeture des écoles et milieux d'accueil sur l'emploi des femmes est immédiat (et sans doute le plus fort pour les mères isolées) mais risque de persister à long terme (pénalités durables liées à l'importance de l'expérience au travail et de la durée de la carrière pour les salaires, allocations sociales, et surtout les pensions ; persistance à long terme des pertes de revenus occasionnées par une perte d'emploi).

Une littérature récente en économie du travail a montré que l'écart de rémunération entre les sexes, l'indicateur phare de toutes les inégalités de genre qui persistent sur le marché du travail, est étroitement lié au statut (attendu et réel) de maternité. Dans cette perspective, des progrès à long terme vers une plus grande égalité entre les sexes dépendent principalement de changements dans les normes et représentations sociales pour amener une division plus équitable du travail au sein du foyer.

Alon *et al.* (2020) identifient deux canaux par lesquels la pandémie de COVID-19 est susceptible d'accélérer l'évolution des normes et des attentes sociales.

Faute de pouvoir mobiliser les grands-parents (vu le taux de mortalité plus élevé des personnes âgées face au virus) ou les voisins ou amis (à cause des mesures de distanciation sociale) dans la recherche d'alternatives

de garde, les familles sont livrées à elles-mêmes. Alors que dans de nombreux cas, les mères ramasseront une grande partie des tâches de garde d'enfants (et de leur éducation à domicile) pendant la crise, il y aura également une fraction des familles où les modèles de rôles seront inversés (infirmières, enseignantes, pharmaciennes, etc.). L'implication renforcée des pères dans la gestion de la vie familiale peut avoir un impact qui perdure à plus long terme. Par la force des choses, la division traditionnelle du travail domestique et de soins et d'éducation aux enfants est remise en cause et on peut espérer que la régression après la crise sera tout au plus partielle. De nombreuses études ont montré l'effet durable de congés de paternité et de mois de congé parental réservés aux pères sur la répartition des rôles et la division du travail.

La flexibilisation accrue des conditions de travail (notamment le télétravail) rapidement mise en place en réponse à la crise et aux problèmes de garde d'enfants des travailleurs aura probablement un effet dans la durée aussi. Difficile d'imaginer un retour total en arrière. Et comme les femmes sont traditionnellement plus exposées à l'enjeu de cumuler responsabilités professionnelles et familiales, elles seront plus nombreuses à bénéficier de la plus grande flexibilité qui est probable de s'installer durablement même après la présente crise.

Dans la suite de cette note, nous analyserons plus en détail ces deux domaines susceptibles de témoigner d'un changement des normes sociales traditionnelles suite au COVID-19 : la division du travail rémunéré et non-rémunéré entre hommes et femmes et leur accès différent aux mesures de flexibilisation du travail, en particulier le télétravail.

² Un service de garderie continue à être offert. Son utilisation est toutefois soumise à des règles strictes et est prioritaire pour les enfants des travailleurs de première ligne ou dont la garde dépend d'une personne âgée. Les dernières estimations indiquent que seulement une infime part de l'ensemble des enfants scolarisés recourent à ce service (<5%).

³ Cardelli, Rébecca et Sile O'Dorchai (2017) « Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », Cahier 2 dans la série « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : Photographie statistique », IWEPS, Namur, 32p.

II. Division du travail

Les types d'arrangements familiaux joueront un rôle important dans la crise actuelle pour deux raisons. Premièrement, comme dans toute récession économique, la perte d'emploi sera moins grave financièrement s'il y a un deuxième gagne-pain dans le ménage. Deuxièmement, les fermetures d'écoles sont un grand choc pour toutes les familles avec enfants en âge scolaire, et plus encore s'il n'y a qu'un seul parent dans le ménage qui doit faire face à la hausse soudaine des besoins en matière de garde d'enfants.

Le tableau ci-dessous présente les différentes compositions de ménage de la population totale et de la population aux âges les plus actifs en Wallonie en 2017, bien avant la crise COVID-19. Sur 1 571 097 ménages privés en Wallonie, environ la moitié sont des

couples avec ou sans enfants (avec donc la possibilité de compenser la perte de revenus par un des deux conjoints), 12% sont des familles monoparentales et 36% des ménages à une personne. 82% des familles monoparentales sont des mères isolées. En restreignant le périmètre à la population des 25 à 49 ans, la part des couples monte à 55%, celle des familles monoparentales à 16% alors que la part des ménages constitués d'une personne diminue à 28%. 86% des familles monoparentales dans ce groupe des 25-49 ans sont des mères isolées.

Vu l'accroissement des besoins de garde d'enfants dans la crise COVID-19 ce sont les familles monoparentales, dont 86% sont des mères, qui seront le plus frappées.

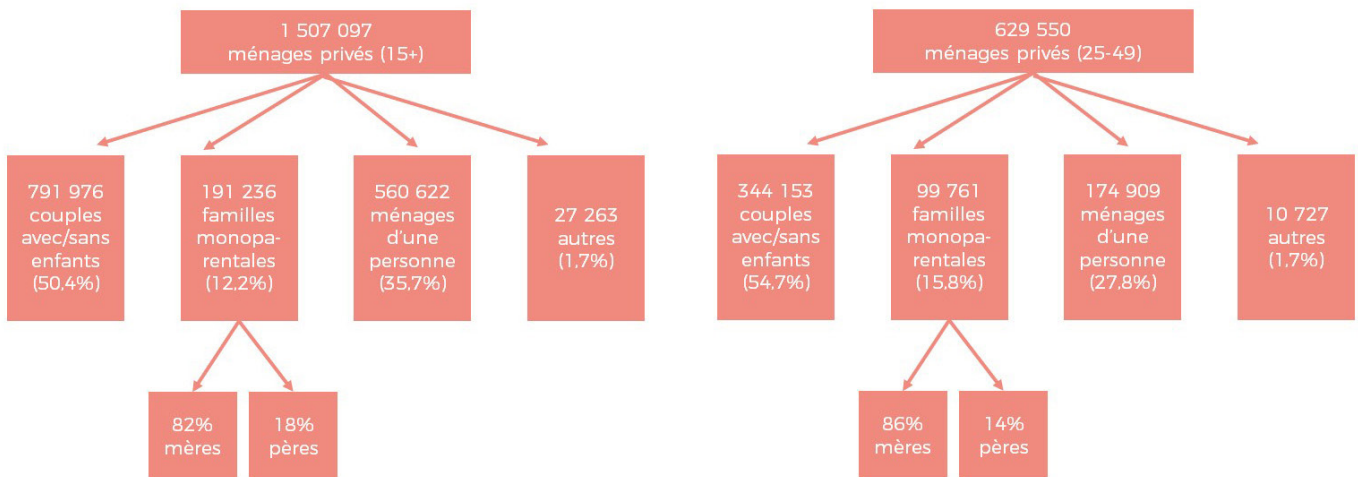


Tableau 1. Composition de ménage de la population totale et de la population des 25-49 ans en Wallonie en 2017

Type de ménage	15+						25-49					
	H			F			H			F		
	nombres	%	TOTAL	nombres	%	TOTAL	nombres	%	TOTAL	nombres	%	TOTAL
couple marié avec enfant(s)	260963	35247	296210	26,6	6,0	18,9	131594	27925	159519	32,7	12,3	25,3
couple marié sans enfant	244823	15899	260722	24,9	2,7	16,6	14883	4348	19231	3,7	1,9	3,1
couple non marié avec enfant(s)	95463	45161	140624	9,7	7,7	9,0	78527	36068	114595	19,5	15,9	18,2
couple non marié sans enfant	62601	31819	94420	6,4	5,4	6,0	37706	13102	50808	9,4	5,8	8,1
famille monoparentale	35291	155945	191236	3,6	26,5	12,2	14232	85529	99761	3,5	37,6	15,8
ménage constitué d'une seule personne	269500	291122	560622	27,4	49,5	35,7	117909	57000	174909	29,3	25,1	27,8
autre ménage/inconnu	14222	13041	27263	1,4	2,2	1,7	7305	3422	10727	1,8	1,5	1,7
TOTAL	982863	588234	1571097	100	100	100	402156	227394	629550	100	100	100

Source : BCSS

Parmi les hommes vivant en couple avec enfant(s), 13% travaillent à temps partiel. Ce pourcentage s'élève à 58% parmi les femmes (données relatives au 4^e trimestre 2017).

Le tableau 2 ci-après nous montre que les couples où les deux partenaires travaillent à plein temps représentent 34% de tous les couples avec enfants. Ce groupe est fortement touché par l'augmentation des besoins en matière de garde d'enfants. Les familles avec une division du travail traditionnelle (l'homme ayant un emploi à temps

plein et la femme restant à la maison) devront faire beaucoup moins d'ajustements pour répondre aux fermetures d'écoles. Cependant, comme le montre le tableau, ce groupe ne représente aujourd'hui que 16% des couples avec enfants. Seulement 2% des couples sont à l'opposé du schéma classique avec l'homme à la maison et la femme travaillant à plein temps, soulignant encore une fois que plus de femmes que d'hommes seront fortement touchées par l'augmentation des besoins en matière de garde d'enfants.

Tableau 2. Distribution des couples avec enfants mineurs selon le statut à l'emploi des deux partenaires, Wallonie

		Homme		
		Temps plein	Temps partiel	Sans emploi
Femme	Temps plein	34%	3%	2%
	Temps partiel	30%	2%	1%
	Sans emploi	16%	1%	9%

Note : Le tableau se base sur un échantillon de 400 couples vivant avec au moins un enfant de moins de 18 ans en Wallonie ; Le statut à l'emploi est celui qui est déclaré par les répondants à l'enquête.

Source : SILC2018 ; Calculs : IWEPS

La répartition de la charge accrue des tâches de garde et d'éducation des enfants entre les femmes et les hommes dépendra non seulement de leur situation respective sur le marché du travail mais aussi de leur division habituelle du travail familial (tâches ménagères et de garde et d'éducation des enfants). Même parmi les couples qui travaillent tous les deux, cette division reste souvent inégale avec la femme assumant une part (beaucoup) plus grande que l'homme. Il est ainsi probable que l'accroissement du travail domestique et de soins et d'éducation aux enfants suite à la crise et aux mesures de confinement tombera de manière disproportionnée sur ce fournisseur principal habituel, à savoir la femme.

L'inégalité de genre qui caractérise l'emploi du temps est dans le meilleur des cas le résultat de négociations au sein des couples, dans le meilleur des cas car parfois la division classique des rôles et les stéréotypes de genre sont tellement encastés dans les habitudes qu'aucun dialogue n'est plus permis sur qui fait quoi dans un ménage. Quand négociation il y a, elle est dominée par les rapports de force entre les partenaires qui à leur tour sont fortement déterminés par leur situation professionnelle et leurs revenus.

Le tableau 3 ci-dessous présente cinq combinaisons différentes pour les Wallons vivant en couple⁴ : l'homme est à temps plein et il vit avec une femme qui soit est à temps plein aussi (1), soit travaille à temps partiel (2) ou n'a pas d'emploi (3) ou bien l'homme est sans travail et vit avec une femme qui soit travaille (4) soit ne travaille pas non plus (5). On constate que tant que l'homme est à temps plein, c'est à la femme d'assumer la majeure partie des tâches familiales. En situation d'inactivité, les hommes augmentent leur temps de travail familial mais les femmes en font toujours plus, même dans les couples où la femme travaille et l'homme pas. En effet, en moyenne, les hommes travaillant à temps plein consacrent 15h39 par semaine au travail familial si leur partenaire travaille également à temps plein (elle consacre 24h16 au travail familial dans ce cas), 16h51 quand la femme est à temps partiel (comparé à 30h35 pour elle) mais

seulement 13h13 quand la femme ne travaille pas à l'extérieur (et elle 40h12). Ces investissements sont aussi à comparer avec le temps que les hommes sans travail consacrent au travail familial, à savoir en moyenne 23h01 lorsque la femme travaille à l'extérieur (et elle 28h34) et 20h04 lorsque les deux partenaires sont sans travail (et elle 32h36).

La conclusion principale est donc que la répartition du travail familial est très inégalitaire dans toutes les configurations de couple, même quand la femme travaille et l'homme pas. Pour résumer les enseignements du tableau, la part des tâches ménagères et de soin et d'éducation des enfants de la femme varie entre 55% (quand lui ne travaille pas mais elle travaille) et 75% (quand lui est à temps plein et elle ne travaille pas). En moyenne, cette part est d'environ 60%.

⁴ Pour des raisons liées à la taille des échantillons nous avons choisi de limiter l'analyse aux couples hétérosexuels. La question de la répartition du travail rémunéré et non-rémunéré au sein des couples homosexuels mériterait certainement une analyse approfondie mais nous n'avons pu l'intégrer ici.

Tableau 3. Composition de la charge de travail de femmes et d'hommes vivant en couple, selon la situation professionnelle des deux partenaires, pendant une semaine moyenne (moyenne de 5 jours de semaine moyens et deux jours de weekend moyens) en 2013 en Wallonie (durée par répondant en hh:mm)

	semaine moyenne (5 jours de semaine et 2 jours de week-end)		
	femmes	hommes	N
Homme et femme travaillant à temps plein			
âge moyen	40,5	42,6	110
travail rémunéré	28:01	32:01	
tâches ménagères	19:01	13:01	
soins et éducation des enfants	4:01	2:01	
Total	53:01	47:01	
Homme à temps plein et femme à temps partiel			
âge moyen	39,1	41,6	105
travail rémunéré	21:01	32:01	
tâches ménagères	22:01	13:01	
soins et éducation des enfants	7:01	3:01	
Total	52:01	49:01	
Homme à temps plein et femme sans travail			
âge moyen	40,6	43,7	78
travail rémunéré	0:01	35:01	
tâches ménagères	31:01	11:01	
soins et éducation des enfants	8:01	2:01	
Total	40:01	48:01	
Homme sans travail et femme avec travail			
âge moyen	45,9	49,5	46
travail rémunéré	19:01	7:01	
tâches ménagères	23:01	18:01	
soins et éducation des enfants	5:01	4:01	
Total	48:01	30:01	
Homme et femme sans travail			
âge moyen	63,1	65,7	136
travail rémunéré	0:01	0:01	
tâches ménagères	30:01	18:01	
soins et éducation des enfants	2:01	1:01	
Total	32:01	20:01	

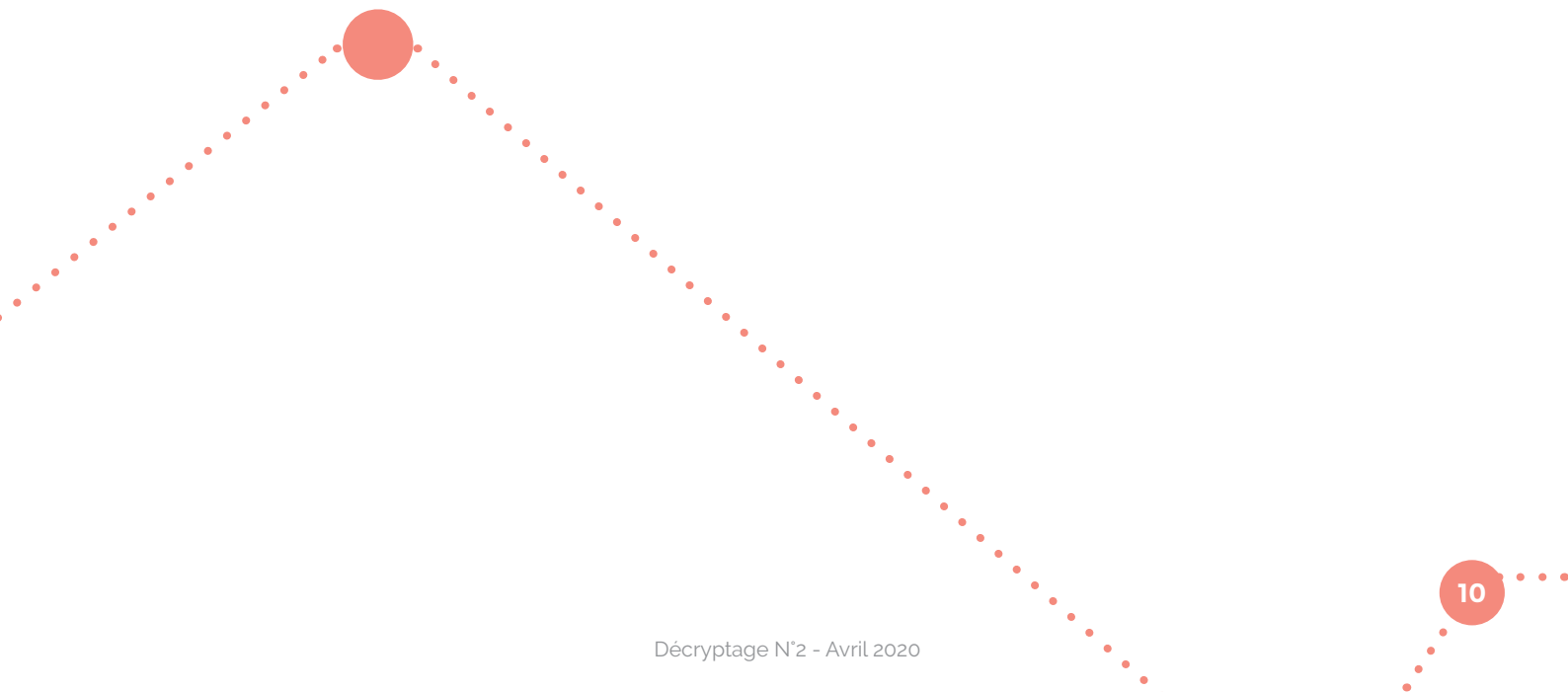
Source : Groupe de recherche TOR, VUB (Vrije Universiteit Brussel)/SPF Economie ; calculs propres

Les principaux constats faits pour les couples restent valables pour les familles monoparentales. Le travail à temps partiel ne facilite pas la combinaison travail-famille pour les mères isolées vu que la réduction de leurs heures de travail rémunéré est plus que compensée par une hausse du temps que ces femmes consacrent au travail domestique. Dans les familles monoparentales, le temps que la femme consacre au travail familial s'élève à 19h32 quand elle travaille à temps plein et à 28h07 quand elle est à temps partiel. Il reste que c'est lorsqu'elles n'ont pas d'activité professionnelle que les femmes y consacrent le plus de leur temps (42h08). Par rapport aux femmes en couples, lorsqu'une mère isolée travaille, ce n'est pas tant le temps des tâches ménagères qui est ajusté que celui qu'elle peut consacrer aux soins et à l'éducation des enfants.

Il est fort probable qu'une grande partie de cette répartition inégale du fardeau des tâches ménagères et de soin et d'éducation des enfants persistera pendant la crise actuelle ; les facteurs qui ont initialement conduit à ces arrangements (l'écart de revenus relatifs, de pouvoir de négociation relatif et l'influence des normes sociales et des modèles de rôles traditionnels) continueront

de s'appliquer. Si nous supposons que la distribution relative de la charge du travail domestique et de soins et d'éducation aux enfants reste en moyenne à environ 60% pour les femmes et 40% pour les hommes et que la crise provoque un accroissement des besoins pour ces tâches de 20 heures par semaine, les femmes à temps plein devraient augmenter leurs heures de garde de 12 heures contre 8 pour les hommes. Un tel accroissement n'est réaliste que si les conditions de travail sont suffisamment flexibles. En l'absence d'aménagements de travail flexibles, il est fort probable qu'un des deux partenaires doive temporairement arrêter de travailler, ce qui, étant donné la division existante du travail, est beaucoup plus susceptible d'être la femme.

Toutefois, il y aura également une fraction des familles où les modèles de rôles seront inversés (infirmières, pharmaciennes, caissières, etc.). L'implication renforcée des pères dans la gestion de la vie familiale peut avoir un impact qui perdure à plus long terme à l'instar de l'effet durable de congés de paternité et de mois de congé parental réservés aux pères sur une répartition plus équilibrée des rôles.



III. Flexibilité des heures de travail

Outre la division du travail, l'impact de la crise dépendra également de la flexibilité relative des modalités de travail des hommes et des femmes, en particulier la possibilité de télétravailler.

En 2019, en Wallonie, 14,8% des salariés ont parfois ou habituellement travaillé à domicile. C'est ce qui ressort des chiffres de STATBEL, l'Office belge de statistique, établis sur la base de l'Enquête sur les forces de travail.

Le pourcentage de femmes qui font du travail à domicile est supérieur à celui des hommes. En 2019, en Wallonie, 15,9% des salariés féminins travaillaient à domicile de manière occasionnelle ou habituelle, contre une part de 13,8% pour les hommes.

Il est frappant de constater que le pourcentage de travailleurs à domicile est nettement plus élevé parmi les salariés hautement qualifiés que parmi les salariés moyennement ou faiblement qualifiés. En 2019, en Wallonie, 29% des salariés hautement qualifiés ont travaillé parfois ou habituellement à domicile, 32,3% parmi les hommes et 26,5% parmi les femmes. En ce qui concerne les personnes moyennement ou faiblement qualifiées, ce pourcentage était de respectivement 4,9% et 2,4%. Ce constat s'explique par le type de travail exécuté. Le travail à domicile concerne aujourd'hui surtout les fonctions d'un niveau plus élevé. Cela n'a pas toujours été ainsi, par le passé, au début de l'industrialisation, les ouvriers et surtout les ouvrières travaillaient à domicile, situation bouleversée par la Première Guerre Mondiale qui a rendu indispensable que les femmes remplacent les hommes partis au front, notamment dans les usines. En 2019, ce ne sont pas les ouvriers mais plutôt les cadres et professions intellectuelles

et scientifiques qui sont les plus enclins à travailler à domicile alors que ce sont les infirmières, les caissières, etc. qui montent au front. 33,3% des managers ont travaillé à domicile en 2019, 38% parmi les hommes et 27,2% parmi les femmes. Le pourcentage était même encore un peu plus élevé dans les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques (36,3% au total, 39,2% parmi les hommes et 34,3% parmi les femmes). Les ouvriers ont quant à eux très peu travaillé à domicile.

Le pourcentage de travailleurs à domicile diffère aussi fortement selon le secteur dans lequel on travaille. 40,7% des salariés de l'enseignement ont travaillé parfois ou habituellement à domicile en 2019 (préparation cours, correction d'interrogations, ...). Ce pourcentage est plus élevé parmi les femmes (41,2%) que parmi les hommes (39,2%). Dans le secteur « Activités financières et d'assurance », 39% des salariés et 29,9% des salariées travaillaient parfois ou régulièrement à domicile. Le secteur « Information et communication » arrive en troisième position avec 33,8% des salariés et 21,8% des salariées qui ont travaillé parfois ou régulièrement à domicile. Sans surprise, des secteurs dans lesquels le travail à domicile est moins fréquent en 2019 sont, entre autres, « Transports et entreposage » (4,8%), « Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles » (6,1%), « Construction » (7,4%) et « Santé humaine et action sociale » (7,7%).

Même si en moyenne plus de femmes que d'hommes télétravaillent occasionnellement ou habituellement, le télétravail induit par les mesures en réponse au COVID-19 les concerne sans doute moins.

L'emploi des femmes est concentré dans un nombre limité de secteurs qui en plus sont des secteurs fortement féminisés. Il s'agit de l'enseignement (19% de l'emploi féminin et taux de féminisation de 71%), du commerce de détail (11% de l'emploi féminin et taux de féminisation de 62%) et de la santé (10% de l'emploi féminin et taux de féminisation de 81%). Hormis l'enseignement, il s'agit de deux secteurs où le télétravail est fort peu répandu (6,2% des salariés et 6% des salariées du commerce de détail et 10,9% des salariés et 6,9% des salariées de la santé). En plus, dans l'enseignement, les mesures de garde d'urgence impliquent une présence obligatoire à l'école pour de nombreuses enseignantes qui souvent s'organisent à tour de rôles.

Avec moins de possibilités de télétravail, les femmes sont plus à risque, surtout si elles vivent seules avec des enfants d'âge scolaire, de quitter leur emploi pour faire face aux contraintes de garde d'enfants. Pour les couples, les plus amples possibilités de télétravail des hommes multiplieront les situations où l'homme travaille de chez lui tout en devant s'occuper des enfants tandis que sa partenaire continue à travailler à l'extérieur. Ces situations d'inversion des

rôles traditionnels ouvrent une fenêtre pour évoluer vers une répartition plus égale du travail non rémunéré si elles aboutissent à un changement au niveau des normes et représentations sociales traditionnelles. Ceci est une condition sine qua non parce que nous avons vu ci-dessus que la division du travail familial dans les couples n'est que légèrement affectée par le statut à l'emploi des deux partenaires et que la femme s'occupe de la majeure partie même si elle travaille et lui pas !

En résumé, ces chiffres suggèrent que les femmes seront plus touchées par l'augmentation des besoins de garde qui découle de la fermeture d'écoles et de garderies pendant la crise.

Les mères célibataires seront les plus gravement touchées. Avec peu de possibilités d'accéder à d'autres sources de garde d'enfants à cause des mesures de confinement, elles seront nombreuses à se retrouver contraintes d'arrêter de travailler pendant la crise. Soutenir ces femmes et leurs enfants est un défi collectif des plus immédiats et importants.

Conclusion

Même si nous avons mis en évidence des canaux susceptibles de conduire à terme à une certaine réduction des inégalités de genre, nous devons garder à l'esprit que les défis auxquels sont confrontées les familles durant la crise COVID-19 sont sans précédent, graves et touchent de manière disproportionnée les personnes qui ont le moins de ressources pour y répondre, comme les mères seules à faible revenu. Le défi immédiat est de formuler des réponses politiques qui reconnaissent les défis spécifiques des femmes.

Nous recommandons donc que politiques et entreprises se coordonnent pour offrir un taux de remplacement élevé du salaire pour les travailleurs qui doivent s'occuper d'enfants pendant la crise en raison des fermetures d'écoles et de garderies et qui ne sont donc pas en mesure de travailler, sans discontinuité dans leur relation de travail (c'est-à-dire qu'ils retrouvent leur poste après la crise). Les travailleurs doivent être maintenus en emploi même si le temps de la crise ils ne travaillent pas ou des heures réduites. Cette continuité d'emploi est particulièrement importante étant donné que la perte d'emploi a des effets négatifs importants et persistants sur l'accumulation de capital humain et les revenus. Permettre aux femmes de conserver leur emploi évitera ces conséquences qui sinon continueraient à les pénaliser pendant de nombreuses années.

Nous saluons la suppression de l'obligation pour les demandeurs d'emploi de rechercher activement du travail pendant la crise sans perte de leur éligibilité aux allocations de chômage. Le Service Contrôle du Service régional de l'emploi

(Le Forem) a, en effet, décidé de « neutraliser » la période du 13/03 au 17/04 en termes de recherche d'emploi.

Aucune preuve de recherche ne sera demandée pendant cette période. Elle sera éventuellement élargie en fonction de l'évolution de la situation. Les demandeurs d'emploi qui sont en mesure de continuer leur recherche d'emploi pendant cette période ont toujours la possibilité d'accéder aux services en ligne du FOREM.

L'extension de l'assurance chômage aux travailleurs qui quittent « volontairement » leur emploi pour s'occuper de leurs enfants (ou à tout le moins l'abandon de la sanction qui découle habituellement d'une telle décision) relève des compétences de l'ONEM, l'Office national de l'Emploi. Elle permettrait de couvrir les (rares) travailleurs ne pouvant prendre de congé sans solde et qui n'ont d'autre option que de rompre leur relation de travail.

Si la volonté est de remettre l'économie sur une trajectoire de développement durable à moyen terme, voire à long terme, en sortant de la crise COVID-19, cela ne pourra se faire sans soutenir l'emploi des femmes et lutter plus largement contre les inégalités sociales qui marquent nos sociétés contemporaines.

Le tableau suivant repris d'un webinar organisé le 31 mars 2020 par Eric Miller, professeur d'économie à l'Université de York (Toronto, Canada) fournit un argument supplémentaire en ce sens qui malheureusement n'est pas calculable au niveau wallon, faute de statistiques disponibles.

Il est toutefois raisonnable de penser que la situation wallonne n'est pas trop différente. Il met en avant que les secteurs féminins produisent beaucoup moins de gaz à effet de serre. Les services de soins aux personnes avec hébergement, par exemple, produisent 80 tonnes de gaz à effets de serre par million de dollars de production ou 6 tonnes par emploi en équivalent temps plein. Ces chiffres peuvent être comparés avec des secteurs beaucoup moins dépendants de l'emploi des femmes tels que la

fabrication de ciment et de produits en béton ou encore les transports aériens qui eux produisent respectivement 1580 et 1290 tonnes de gaz à effet de serre par million de dollars de production correspondant à 225 et 211 tonnes respectivement par emploi en équivalent temps plein.

Sector / activity	T ghg / \$1M	FTEJobs / \$1M	T ghg / FTEJob
Oil and gas extraction	1,890	2.7	704
Pulp, paper and paperboard mills	2,360	6.4	372
Cement and concrete product manufacturing	1,580	7.0	225
Air transportation	1,290	6.1	211
Forestry and logging	1,160	8.8	131
Rail transportation	640	6.8	95
Wineries and distilleries	460	5.4	85
Breweries	380	4.6	82
Pharmaceutical and medicine manufacturing	420	5.2	81
Truck transportation	830	10.5	79
Railroad rolling stock manufacturing	360	5.6	64
Transit, ground passenger, taxis...	360	14.3	25
Accommodation and food services	370	16.0	23
Repair construction	240	10.9	22
Repair and maintenance	280	14.4	19
Universities	150	8.3	18
Other provincial and territorial government services	140	8.8	16
Retail trade	170	14.8	11
Arts, entertainment and recreation	160	15.0	11
Health care and social assistance	140	13.5	10
Hospitals	110	11.2	10
Non-profit social assistance	140	17.0	8
Educational services (except universities)	90	12.5	7
Nursing and residential care facilities	80	13.4	6

Note : « T ghg » = total des émissions de gaz à effet de serre ; « FTEJobs » = nombre d'emplois en équivalents temps plein ; « \$1M » = production équivalent à 1 million de dollars

Retrouver une trajectoire d'économie dans une perspective de développement durable implique donc de soutenir l'emploi des femmes, d'investir dans les secteurs d'activités dont elles sont le moteur et de revaloriser les métiers qu'elles y exercent.

Au cœur des politiques économiques et sociales, la réduction des inégalités de travail et de revenus constitue un formidable levier d'action pour relancer l'économie autrement et durablement. Penser une telle politique, par essence interventionniste, ne va d'ailleurs pas sans re-questionner fondamentalement les politiques néolibérales qui se déploient en Europe depuis les années 1980, préconisant une baisse des impôts,

des coupes dans les dépenses sociales, un affaiblissement de la protection des travailleurs ou encore la privatisation de pans entiers de champs d'intervention publique. Cet épisode de crise sanitaire et les mesures extrêmes prises par les autorités publiques un peu partout viennent en tout cas de rappeler à chacun que l'État dispose de toutes les capacités d'intervention nécessaires, et notamment pour réorienter notre avenir vers un modèle de société inclusif et durable tel que proposé dans la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024.

(Peut-être que si cela avait déjà été fait, les répercussions de cette pandémie auraient été moins graves).

Références

- Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey et Michèle Tertilt (2020) « The impact of COVID-19 on gender equality », *mimeo*, mars.
- Cardelli, Rébecca et Sile O'Dorchai (2017) « Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », Cahier 2 dans la série « *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : Photographie statistique* », IWEPS, Namur, 32p.
- Miller, Eric (2020) « The pandemic from an ecological economic perspective – Assessing consequences and appraising policy options », *webinar* organisé le 31 mars 2020, Université de York, Toronto, Canada.

COLOPHON

Auteure : **Sile O'Dorchai** (IWEPS)

L'auteure souhaite exprimer sa gratitude envers Sébastien Brunet, administrateur général de l'IWEPS, et Frédéric Vesentini, directeur scientifique de la Direction Données et Indicateurs, pour leur relecture attentive des versions successives et leurs remarques, commentaires et suggestions qui ont grandement contribué à améliorer cette note.

Édition : **Aurélie Hendrickx** (IWEPS)

Éditeur responsable : **Sébastien Brunet**
(Administrateur général, IWEPS)

Création graphique : **Deligraph**
<http://deligraph.com>

Dépôt légal : D/2020/10158/7

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la
prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve, 2
5001 BELGRADE - NAMUR

Tel : 081 46 84 11

Fax : 081 46 84 12

<http://www.iweps.be>

info@iweps.be



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Autorité statistique de la Région wallonne, il fait partie, à ce titre, de l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS) et de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN). Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens, des informations diverses qui vont des indicateurs statistiques aux études en sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2020