

Ce document fait partie d'une série de feuillets d'information qui explorent les impacts croisés de la COVID-19 sur les femmes au Canada. Ce feuillet examine les expériences des femmes racisées pendant la pandémie au Canada. Elle s'appuie sur des rapports/sondages gouvernementaux et non gouvernementaux, ainsi que sur des recherches universitaires et des reportages des médias.

## Introduction:

La pandémie touche toutes les personnes et les communautés au Canada, bien que les effets ne soient pas tous les mêmes (Agence de la santé publique du Canada, 2020). Les diverses répercussions de la COVID-19 sont profondément enracinées dans les inégalités socio-économiques préexistantes fondées sur la race, le sexe, la capacité, le revenu, les salaires, la santé, le logement, etc. En raison de tous ces facteurs, les personnes racisées sont les plus touchées par cette pandémie, en particulier les femmes. Pour les femmes racisées<sup>1</sup>, les plus susceptibles d'être sous-payées et/ou entièrement exclues de la main-d'œuvre rémunérée, les défis de la COVID-19 peuvent être ressentis avec beaucoup d'acuité. Une recherche du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) suggère (en s'appuyant sur des données de 2016) qu'un nombre disproportionné de la population racisée au Canada (60%) se trouvait dans la moitié inférieure de la distribution des revenus familiaux, par rapport aux personnes non racisées (47%). En particulier, les femmes racisées étaient plus susceptibles d'être exclues, avec le taux de chômage le plus élevé à 9,6 %, suivi des hommes racisés à 8,8%, des hommes non racisés à 8,2% et des femmes non racisées à 6,4% (Block et. al. 2019, p. 4). Quant aux revenus, les femmes racisées sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires et des postes leur permettant de prodiguer parallèlement des soins (sous-)rémunérés à d'autres personnes (Morris & Sinnott-CRIAW-ICREF 2003).

## Femmes racisées et précarité du marché du travail:

Au cours des premières semaines de la pandémie, les femmes de 25 à 54 ans étaient deux fois plus nombreuses que les hommes du même âge à occuper un poste à temps partiel et précaire (Scott 2020). En outre, en seulement deux mois de pandémie, 1,5 million de femmes ont perdu leur

<sup>1</sup> Pour conceptualiser le racisme, ce document s'inspire du feuillet d'info de CRIAW-ICREF (Morris 2002, p. 2) dans laquelle l'expression femme racisée désigne toute personne victime de racisme en raison de sa race, la couleur de sa peau, son genre, son histoire, son origine ethnique, son accent, son statut d'immigrante, son lieu de résidence, sa santé, sa culture, sa langue, ses revenus, sa profession, son âge, ses capacités, son éducation ou sa religion.

emploi, ce qui a entraîné leur taux d'emploi le plus faible depuis les années 1990 (Banque royale du Canada, 2020). Après l'assouplissement des restrictions en juillet 2020, on a observé certains signes de reprise. L'Enquête sur la population active (2020) indique qu'en juillet, l'emploi a augmenté plus rapidement pour les femmes (+3,4%) que pour les hommes (+1,5%). Toutefois, l'écart racisé a persisté sur le marché du travail: les femmes sud-asiatiques (20%) et noires (18,6%) ont connu le taux de chômage le plus élevé pendant cette période (Statistique Canada, 2020).

Les travailleuses racisées sont surreprésentées dans les emplois précaires, sous-payés, peu qualifiés et non syndiqués, avec des avantages et des protections limités, ou sans contrat du tout. Ces emplois ont été fortement touchés par la crise (Ivanova 2020). En Colombie-Britannique, par exemple, la moitié de toutes les pertes d'emplois dues à la pandémie se sont concentrées dans les 20% de la main-d'œuvre la moins bien rémunérée, en majorité des femmes et des personnes racisées, autochtones et immigrantes récentes (Ivanova, 2020). La situation est similaire en Ontario, où les femmes racisées, autochtones, mères célibataires, à faible revenu, immigrantes, en situation de handicap et vivant en milieu rural, ont subi les pertes de revenus les plus élevées à la suite des fermetures dues à la COVID-19 (Dessanti, 2020, p. 3).

Il importe de noter que les femmes racisées sont concentrées dans les secteurs qui sont en contact avec le public où le travail à distance n'est pas toujours possible. Au début de la pandémie, les emplois ont été décimés dans des secteurs où les femmes, et en particulier racisées, sont surreprésentées: soins et services sociaux, hébergement et services de restauration, éducation et commerce de détail (Ferrer & Momani 2020). Nombre de ces femmes ont été contraintes de quitter le monde du travail et d'assumer de multiples responsabilités de soins, telles que la garde d'enfants, les soins aux malades dans la famille et les soins à domicile (Scott 2020). En outre, le marché du travail post-pandémique pourrait être très différent avec plus d'entreprises et d'emplois fonctionnant en ligne; un problème pour certains groupes de femmes. La question reste de savoir comment remédier aux inégalités socio-économiques existantes dans notre système, afin qu'aucune femme ne soit laissée pour compte dans la reprise post-pandémique.

## **Obstacles à l'emploi et surreprésentation dans l'économie des soins:**

La surreprésentation des femmes racisées, incluant les immigrantes, dans l'économie des soins est significative. Elle s'inscrit dans une longue histoire de politiques d'immigration et de sous-évaluation (et de sous-rémunération) du travail de soins et du travail des femmes racisées et immigrantes (Turcotte & Savage, 2020). Les femmes représentent jusqu'à 90% des aides-infirmières, 91% des

préposées aux bénéficiaires et des auxiliaires de santé, y compris 90% des aides à domicile, des aides ménagères et de professions connexes (Statistique Canada, 2016). Parmi elles, les femmes racisées occupent ces emplois à près de trois fois leur pourcentage de la population avec emploi totale (Statistique Canada 2016). Les exigences relativement faibles pour l'entrée dans le monde du travail en tant qu'aide à domicile signifient que pour les nouveaux arrivants au Canada, et en particulier pour les personnes ayant des diplômes ou de l'expérience dans le domaine des soins, le travail moins bien rémunéré en tant qu'aide à domicile sert de point d'entrée dans main d'œuvre.

Les preuves montrent que ce virus frappe durement les personnes souffrant de maladies sous-jacentes, et en particulier les personnes âgées. C'est la raison pour laquelle les établissements de soins de longue durée se sont révélés être un épicode, au moins 600 établissements de soins et de retraite à travers le Canada ont connu des éclosions de COVID-19 (Tait, 2020). Les femmes racisées sont plus susceptibles d'être impliquées dans une grande partie du travail de première ligne lié à la pandémie. Les aides-infirmières, aides-soignantes, responsables des soins à domicile ou occupant d'autres types d'emplois dans les établissements de soins de longue durée et les hôpitaux, sont très exposées à la COVID-19. En outre, les personnes qui travaillent dans le domaine des soins pour un faible salaire, et qui doivent continuer à fournir ces soins pendant la pandémie, sont moins susceptibles que leurs homologues mieux payés de pouvoir réduire leur exposition (ou leur risque d'en exposer d'autres) au virus. Par exemple, les achats en gros à l'épicerie diminuent le nombre de trajets jusqu'au magasin, mais c'est souvent une impossibilité pour les personnes à faible revenu, sans compter qu'il est presque impossible de ramener chez soi des achats en gros sans utiliser un véhicule personnel.

Bien que les femmes racisées fournissent de manière disproportionnée un travail essentiel, leurs contributions sont dévalorisées par les bas salaires. Le plus surprenant est qu'à ce jour, il n'existe pas de données claires et ventilées (race+sexe+revenu) sur la mortalité liée à l'exposition à la COVID-19 et sur les décès.

## **Pauvreté, logement et COVID-19:**

Les femmes constituent la majorité (environ 53%) des personnes vivant dans la pauvreté au Canada (Leaf-Faej 2009). Des données suggèrent que les femmes racisées sont touchées de manière disproportionnée par la pauvreté en raison de leur race, leur sexe, leur langue, leur santé, leur âge, leur revenu, leur éducation et d'autres facteurs (Morris 2002; Leaf-Faej 2009). En même temps, ces groupes de femmes sont en surnombre dans les emplois précaires, gagnent moins, épargnent moins, et elles sont surreprésentées dans le chômage et sous-employées (CRIA-W-ICREF 2016).

Une étude récente indique qu'à Toronto, les taux de COVID-19 sont plus élevés dans les quartiers les plus pauvres, en particulier dans ceux principalement habités par des personnes racisées. Le rapport de la santé publique de Toronto suggère un lien étroit entre les conditions de surpeuplement et la propagation du virus, en partie parce que les gens testés positifs ou exposés à la COVID-19 ne peuvent pas s'isoler. Par exemple, le nombre de cas était en moyenne de 568 pour 100 000 personnes vivant dans des logements surpeuplés et de 144 pour 100 000 dans les logements moins peuplés (Mowat & Rafi 2020, p. 50). Avec un taux de chômage plus élevé parmi les femmes racisées, elles sont le plus souvent les responsables de leur foyer et plus susceptibles de vivre dans des quartiers et des foyers à haut risque d'exposition à la COVID-19. Les femmes racisées sont par conséquent plus exposées, sans compter qu'elles s'occupent souvent des personnes atteintes dans leur entourage. L'accès à un logement suffisant et abordable est un problème de santé publique urgent avant, pendant et après la pandémie.

## Actions recommandées:

- Fournir une formation sur l'application d'une « perspective féministe intersectionnelle » aux secteurs public et privé. Les responsables politiques, les décisionnaires, les employeurs et les entreprises doivent comprendre les expériences croisées de l'oppression et doivent être réactifs et s'attaquer aux résultats actuels et inévitables des politiques.
- Élargir la collecte de données désagrégées relatives à l'exposition, au décès et à la récupération de la COVID-19, principalement en fonction des critères suivants: sexe, genre, race, origine ethnique, revenu, santé et statut de logement. Des données supplémentaires sur la situation professionnelle, la violence fondée sur le sexe et l'éducation peuvent également soutenir une politique d'inclusion et de réactivité.
- Réinvestissements dans le secteur de la santé publique, avec une attention particulière aux soins de longue durée, soins à domicile et autres domaines du secteur des soins de santé qui offrent des emplois précaires faiblement rémunérés. Les transferts fédéraux aux provinces doivent être augmentés et liés à des systèmes de santé publique universels.
- Des actions spécifiques et ciblées sont nécessaires pour remédier à la sous-évaluation du travail de soins racisé en augmentant les salaires, la syndicalisation et en renforçant le droit du travail pour protéger les personnes ayant un travail précaire.
- Mettre en œuvre un plan concret de logement abordable en formulant des politiques et des approches de logement inclusives en utilisant l'ACS+ et la perspective intersectionnelle.

## Remerciements

L'ICREF reconnaît sa présence et son travail sur les territoires autochtones. Nous reconnaissons respectueusement l'héritage de la colonisation sur les peuples autochtones.

**Auteure:** Luna K C

**Révisseurs:** Marion Pollack, Jackie Neapole & Alana Cattapan

**Conception:** Mélissa Alig & Luna K C

**Traduction française:** Michele Briand & Édouard Beaudry

**Éditrice:** Institut canadien de recherches sur les femmes (CRIA W-ICREF)

250 avenue City Centre, Suite 807 Ottawa, ON K1R K67

**ISBN:** 978-1-77483-000-0

## Références:

- Block, S., Galabuzi, G.-E., & Tranjan, R. (2019). *Canada's Colour Coded Income Inequality*. Canadian Centre for Policy Alternatives (CCPA). Consulté le 23 octobre 2020, de <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>
- CRIA W-ICREF. (2016). *Women and Public Sector Precarity: Causes, Conditions and Consequences*. Consulté le 23 octobre 2020, de [https://www.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/FS\\_1\\_FINAL.pdf](https://www.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/FS_1_FINAL.pdf)
- CRIA W-ICREF. (2020). *Women in Canada and COVID-19*. Consulté le 20 octobre 2020, de <https://www.criaw-icref.ca/en/news/statement--women-in-canada-and-covid-19-81>
- Dessanti, C. (2020). *Confronting the Gendered Economic Impacts of COVID-19 in Ontario*. Consulté le 6 novembre 2020, de <https://occ.ca/wp-content/uploads/OCC-shecovery-final.pdf>
- Ferrer, A., & Momani, B. (2020). *Shutdowns led to greater and prolonged job loss for already marginalized Canadians, who deserve and will need more targeted training and reskilling*. Consulté le 11 décembre 2020, de <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/the-startling-impact-of-covid-19-on-immigrant-women-in-the-workforce/>
- Ivanova, I. (2020). *Here's Who Lost Jobs in the Pandemic, and Who Needs Support*. Consulté le 6 novembre 2020, de <https://thetyee.ca/Analysis/2020/07/17/Pandemic-Lost-Jobs-Support/>
- Labour Force Survey. (2020). July 2020. Statistics Canada. Consulté de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200807/dq200807a-eng.htm>
- Leaf-Faej. (2009). *Women and Poverty*. Consulté le 23 décembre 2020, de <https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2011/01/WomenPovertyFactSheet.pdf>
- Morris, M. (2002). *Women's experience of racism: How race and gender interact*. Canadian Research Institute for the Advancement of Women (CRIA W-ICREF). Consulté le 4 décembre 2020, de <https://www.criaw-icref.ca/en/product/womens-experience-of-racism--how-race-and-gender-interact>

- Morris, M., & Sinnott, J. (2003). Immigrant and refugee women. Canadian Research Institute for the Advancement of Women (CRIAW-ICREF). Consulté le 23 octobre 2020, de <https://www.criaw-icref.ca/en/product/immigrant-and-refugee-women>
- Mowat, D., & Rafi, S. (2020). *COVID-19: Impacts and Opportunities*. Toronto. Consulté de <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2020/09/9133-torr-covid19-impacts-opportunities-2020.pdf>
- Public Health Agency of Canada. (2020). *From Risk to Resilience: An Equity Approach to COVID-19*. <https://doi.org/1924-7087>
- Royal Bank of Canada (RBC) (2020). Inspired Investor. Consulté le 2 octobre 2020, de <https://www6.royalbank.com/en/di/hubs/now-and-noteworthy/article/women-in-the-labour-force/kbs73ec9>
- Scott, K. (2020). COVID-19 crisis response must address gender faultlines. Consulté le 24 octobre 2020, de <https://behindthenumbers.ca/2020/03/20/covid-19-crisis-response-must-address-gender-faultlines/>
- Statistics Canada. (2016). Employment Income Statistics. Consulté le 22 octobre 2020, de <https://rb.gy/l9lxxn>
- Statistics Canada. (2020). Arab, Black, and Southeast Asian Canadians continue to have among the highest unemployment rates in August. Consulté le 10 novembre 2020, de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200904/cg-a004-eng.htm>
- Tait, M. (2020). It is a very dire situation': At least 600 nursing, retirement homes in Canada have coronavirus cases. Consulté le 30 octobre 2020, de <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-it-is-a-very-dire-situation-at-least-600-nursing-retirement-homes/>
- Turcotte, M., & Savage, K. (2020). The contribution of immigrants and population groups designated as visible minorities. Consulté le 8 novembre 2020, de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00036-eng.htm>