Mars 2021

viewpoint

Égalité hommes-femmes et COVD-19 : un pas en avant, deux pas en arrière ?

Depuis plusieurs années, l'égalité hommes-femmes est une priorité de l'agenda social et politique ainsi que des entreprises qui ont désormais l'obligation légale de déclarer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans de nombreux pays du monde, parmi les plus puissants[1]. Or, la crise sanitaire et économique sans précédent que nous affrontons depuis plus d'un an soulève plusieurs inquiétudes et il est à craindre que le combat pour l'égalité entre hommes et femmes, stoppé net par la pandémie de COVID-19, ne s'essouffle.

Chaque année, le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes rallie toujours plus de monde à la cause de l'égalité hommes-femmes. Le moment ne saurait être mieux choisi pour explorer les conséquences de la pandémie sur l'égalité hommes-femmes. Ce Viewpoint se penche sur les aspects préoccupants, suggère aux employeurs les domaines dans lesquels ils peuvent agir en faveur de l'égalité hommes-femmes dans une société post-pandémie et explore les avancées positives pour les femmes au travail comme à la maison. Mais, commençons par les effets plus négatifs.

Quel impact la pandémie a-t-elle eu sur les femmes ?

Selon le Pacte mondial des Nations unies, les femmes ont subi de manière disproportionnée les effets néfastes de la pandémie. Premièrement, 60 % des emplois occupés par des femmes sont informels, offrant peu de protections. Sachant que les femmes perçoivent en moyenne 16 % de moins que les hommes, elles sont donc plus fragiles face à la récession économique. Majoritairement présentes chez les personnels soignants, les femmes vont sans conteste au-devant de dangers plus graves[2]. Sans oublier les personnes dont elles s'occupent - enfants, parents âgés ou tout simplement famille - un surcroît de travail qui a tendance à leur être dévolu.

Un examen plus minutieux des chiffres en matière d'emploi montre une meilleure représentation des hommes, comme des femmes, dans certains secteurs. En revanche, les femmes restent majoritaires dans trois des quatre secteurs les plus impactés. D'après une étude mondiale réalisée par McKinsey & Co, les femmes représentent 39 % de la main-d'œuvre, une proportion qui grimpe toutefois à 54 % dans hôtellerie et la restauration, à 43 % dans le commerce de détail et de gros et à 46 % dans les arts, les activités récréatives et l'administration publique[3].

L'étude a également révélé qu'aux États-Unis, les femmes avaient 1,8 fois plus de chances de perdre leur emploi à cause de la pandémie que les hommes. Les femmes représentaient 46 % des travailleurs avant la pandémie mais ont subi 54 % des pertes d'emploi à ce jour.

Aux États-Unis, les femmes ont 1,8 fois plus de chances de perdre leur emploi à cause de la pandémie que les hommes.

Les femmes représentaient

46% **des travailleurs avant la pandémie**

mais ont subi

54% **de pertes d'emplois à ce jour.**

● **MetLife** and **AXA** in partnership

MAXIS GLOBAL BENEFITS NETWORK

Au Japon, le nombre de suicides chez les jeunes femmes a dramatiquement augmenté l'année dernière, une hausse qui pourrait être liée aux impacts économiques de la COVID-19, selon certains experts[4]. Le nombre croissant de femmes célibataires en situation d'emploi précaire avant la pandémie qui traversent depuis des moments difficiles avec peu de perspectives de soulagement expliquerait en partie, selon eux, cette vague tragique de suicides.

La pénurie d'emplois ou la perte d'emploi ne sont pas les seuls facteurs en cause. Les obligations familiales non rémunérées sont également un facteur aggravant. Généralement en première ligne des soins, les femmes dispensent en moyenne 75 % des soins non rémunérés dans le monde, ce qui comprend la garde des enfants, les tâches ménagères et les soins aux personnes âgées[5]. Avec la fermeture des écoles et les familles confinées chez elles, ce travail a considérablement augmenté.

Dans certains pays d'Asie du Sud, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, la part des femmes dans les soins et le travail domestique non rémunérés atteint 80-90 %, tandis qu'en Inde, les femmes consacrent près de 30 % de plus de temps aux obligations familiales qu'avant la pandémie[6].

Ces facteurs économiques et liés aux soins sont problématiques et doivent être traités. Le rapport du Comité britannique dédié aux femmes et à l'égalité sur l'impact économique de la pandémie selon le sexe a révélé que certains programmes, comme le « *Coronavirus Job Retention Scheme* » (CJRS), alors qu'ils soutiennent des millions de personnes, avaient négligé les inégalités dont sont victimes les femmes en termes d'emploi et de soins domestiques[7].

Sans oublier la santé mentale. La pandémie a aggravé la charge mentale des femmes - comprenez le stress et la fatigue liés à l'organisation de la maison et à la gestion de la famille - 51 % la qualifiant de « forte », soit 10 points de plus par rapport au niveau pré-pandémique[8]. La charge mentale des femmes s'est le plus détériorée dans les pays les plus touchés par la COVID-19, en particulier au Mexique et en Espagne, tandis qu'au Nigeria, où les infections demeurent faibles, les femmes ne déplorent aucune hausse de leur charge mentale.

La COVID-19 a-t-elle fait reculer l'égalité hommes-femmes au travail ?

Le rapport 2020 « *Women in the Workplace* » conjointement préparé par l'organisation pour l'égalité des femmes, LeanIn, et le cabinet McKinsey & Co, confirme les progrès lents mais mesurables en matière d'égalité hommes-femmes avant 2020, mais note que la pandémie pourrait réduire à néant bon nombre de ces avancées[9].

Trois groupes sont particulièrement touchés :

- les mères qui travaillent, qui font déjà des heures supplémentaires et pour lesquelles il n'y a plus de séparation des tâches
- les femmes à des poste de niveau supérieur souvent tenues à des normes plus strictes et plus considérées responsables que leurs homologues masculins
- les femmes de couleur plus susceptibles que les autres employés de se sentir exclues au travail.

Au Royaume-Uni, la fermeture des écoles a beaucoup plus impacté les mères que les pères. D'après une enquête réalisée par plusieurs organisations dont le Women's Budget Group et la Fawcett Society, 15 % des mères ont dû prendre des congés sans solde contre 8 % des pères. Et cette tendance ne concerne pas uniquement le présent mais aussi l'avenir : 43 % des employées s'inquiètent pour leurs perspectives d'emploi ou de promotion à cause de la pandémie et 35 % des femmes ont perdu un travail ou des heures faute de solution pour garder les enfants. [10,11]

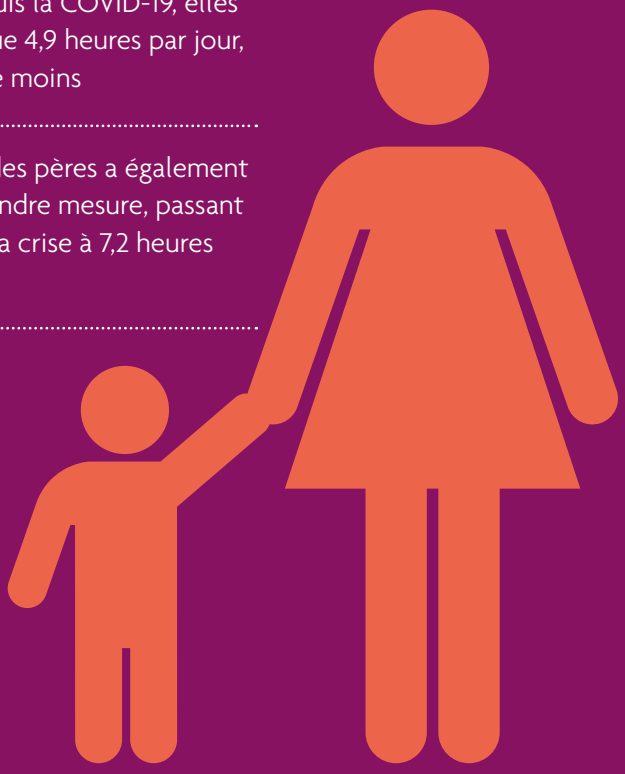
43 % des employées au Royaume-Uni s'inquiètent pour leurs perspectives d'emploi ou de promotion à cause de la pandémie...

Le confinement creuse les déséquilibres entre parents

D'après l'étude réalisée par l'Institute for Fiscal Studies et l'University College de Londres en mai 2020 auprès de 3 500 familles hétéroparentales, les mères s'occuperaient davantage des enfants et des tâches ménagères que les pères[12].

Principaux enseignements :

- Les mères se sont occupées des enfants en moyenne 10,3 heures par jour - 2,3 heures de plus par jour que les pères
- Les mères ont également consacré 1,7 heure par jour aux tâches ménagères
- Les mères étaient 23 % plus susceptibles que les pères d'avoir perdu temporairement ou définitivement leur emploi ou d'avoir quitté l'entreprise et 14 % plus susceptibles d'avoir pris un congé.
- Avant la crise, les mères ayant un emploi rémunéré travaillaient en moyenne 6,3 heures par jour. Depuis la COVID-19, elles ne travaillent plus que 4,9 heures par jour, soit un cinquième de moins
- Le temps de travail des pères a également baissé, dans une moindre mesure, passant de 8,6 heures avant la crise à 7,2 heures aujourd'hui.



La COVID-19 a aggravé la situation de millions de femmes

AXA a interrogé 8 000 femmes issues de divers milieux sociaux dans huit pays - France, Allemagne, Italie, Mexique, Nigeria, Espagne, Thaïlande et Royaume-Uni - pour comprendre la manière dont la COVID-19 affecte les femmes et la manière dont elle entrevoient l'avenir[13].

Les résultats suggèrent que la COVID-19 a aggravé la situation de millions de femmes. Près de la moitié (47 %) ont dû puiser dans leurs économies pour joindre les deux bouts ou se tourner vers d'autres personnes pour obtenir de l'aide. Parmi les plus touchées, les jeunes femmes, les femmes avec enfants et les femmes habitant des pays en développement n'ayant pas ou peu accès aux avantages ou aux aides financières. Les femmes se sentent plus vulnérables à cause de la COVID-19 et la moitié (50 %) se sentent plus exposées aux risques financiers.

Une enquête de Finder réalisée uniquement au Royaume-Uni révèle toutefois que pendant le confinement, un pourcentage plus élevé d'hommes ont dû puiser dans leur épargne — 37 % contre 34 % des femmes — et que l'épargne qu'ils ont utilisée est plus de deux fois supérieure à celle utilisée en moyenne par les femmes, à près de 1 940 £ contre 898 £[14].

Employeur, comment vous rendre utile ?

Les employeurs peuvent prendre des mesures, que beaucoup mettent déjà à l'œuvre, pour soutenir tous les employés et s'assurer qu'ils sont des acteurs de la solution et non la cause du problème, lorsqu'il s'agit de tordre le coup aux inégalités hommes-femmes.

Après avoir demandé à des mères actives aux États-Unis si leurs managers les avaient soutenues, la Harvard Business Review a identifié trois façons pour les employeurs de s'assurer que les mères restent à leur poste de travail[15] :

Apporter certitude et clarté, dans la mesure du possible – se montrer clair sur les attentes professionnelles et les normes de performance et communiquer les changements de politique au bon moment, en informant des décisions prises et des raisons qui ont motivé ces choix.

Définir des attentes professionnelles réalistes – mettre en place des emplois du temps adaptés aux parents et veiller à ce qu'ils utilisent le dispositif sans culpabiliser. Afin de soutenir les employés fortement impactés, les managers peuvent mettre à jour les fiches de poste ou permettre aux employés de définir leur propre travail, source d'opportunités de développement pour ceux qui ont plus de temps.

Rester empathique – demander aux employés ce dont ils ont besoin, ce qu'ils ressentent et s'ils sont à l'aise avec la manière dont ils travaillent. Un moyen simple d'y parvenir serait de démarrer les réunions en prenant le pouls des collaborateurs, en demandant des nouvelles de leur famille et en montrant de l'intérêt - ne pas ignorer la situation et faire comme si de rien n'était.

À l'avenir, les employeurs soucieux de limiter les effets durablement néfastes de la pandémie sur l'égalité hommes-femmes doivent plus largement réfléchir à leurs politiques et procédures actuelles et futures.

Le cabinet d'avocats Clyde & Co, par exemple, suggère aux employeurs de revoir leurs initiatives en matière de diversité et d'inclusion afin de s'assurer qu'elles restent d'actualité après la pandémie et qu'elles seront efficaces pour traiter tout problème engendré par la COVID-19.

Il recommande aux employeurs d'établir ou de maintenir des politiques de flexibilité du travail s'ils aspirent à attirer et à retenir les talents pendant et après la pandémie, en particulier les femmes. Étant donné que l'éducation des enfants incombe essentiellement aux femmes, les employeurs devront être attentifs aux situations personnelles et s'assurer que la « nouvelle norme » soutient et renforce l'inclusion.

Le rapport du Comité britannique dédié aux femmes et à l'égalité met particulièrement l'accent sur les politiques et la législation. L'une des recommandations clés à l'adresse des employeurs est de supprimer l'obligation pour les employés souhaitant bénéficier d'horaires flexibles de justifier de 26 semaines d'ancienneté, car, comme le suggère le rapport, la pandémie a clairement démontré l'inutilité, si ce n'est l'inefficacité de cette mesure[7].

« Le danger est de voir les femmes choisir plus vraisemblablement le télétravail, les bureaux devenant ainsi un territoire exclusivement masculin. Nous avons lutté si dur pour combattre le préjugé de la femme aux fourneaux. Il est hors de question de laisser le coronavirus dicter aux femmes que leur place est à la maison, dans la cuisine avec leur ordinateur portable et que celle des hommes est au bureau ».

Une mise en garde pour l'avenir

Si la généralisation de la flexibilité au travail est censée améliorer l'égalité entre hommes et femmes, le risque est que les hommes choisissent de reprendre une vie normale, laissant les femmes continuer à télétravailler. Entre revenir travailler sur site et rester à la maison, un nombre démesuré de femmes pourrait choisir le télétravail, contraintes par l'inégale responsabilité des tâches ménagères non rémunérées.

La baisse soudaine du nombre de femmes sur le lieu de travail pourrait ruiner les progrès accomplis sur le front de l'égalité, si bien que les employeurs doivent délibérément défendre la diversité et l'inclusion au travail et veiller à ne pas créer sans le vouloir un environnement de travail dominé par les hommes.

« Le danger est de voir les femmes choisir plus vraisemblablement le télétravail, les bureaux devenant ainsi un territoire exclusivement masculin. Nous avons lutté si dur pour combattre le préjugé de la femme aux fourneaux. Il est hors de question de laisser le coronavirus dicter aux femmes que leur place est à la maison, dans la cuisine avec leur ordinateur portable et que celle des hommes est au bureau »[17], met en garde Phumzile Mlambo-Ngcuka, directrice exécutive d'ONU Femmes.

Y a-t-il eu des avancées positives pour les femmes ?

Bien que la pandémie semble avoir démesurément frappé les femmes, ce n'est pas systématiquement le cas. En dépit des mises en garde de l'ONU, certains estiment que des modes de travail de plus en plus flexibles sont essentiels au maintien des femmes dans l'emploi. Dans une enquête réalisée en 2017, pour 76 % des femmes, les entreprises devaient permettre le télétravail pour conserver leur personnel à long terme[18]. Aujourd'hui, en 2020 et en 2021, le télétravail étant devenu une composante essentielle de la culture du travail, les entreprises sont probablement plus disposées à poursuivre ces politiques. Par ailleurs, les employeurs sont désormais plus habitués à juger les employés sur leurs résultats plutôt que sur le fait d'être le plus visible au bureau[19].

De même, le télétravail tend à réduire les occasions informelles de reconnaissance professionnelle - autour d'un verre après le travail ou rester tard au bureau. Ceux qui n'ont pas été en mesure de profiter de ces opportunités jouent désormais à armes égales, même si toutes ces habitudes peuvent reprendre le pas avec un retour à la normale.

Autre point positif, les enfants. D'après l'Institute for Fiscal Studies, les pères passeraient presque deux fois plus de temps à s'occuper des enfants qu'avant la crise, signe d'un probable changement de mentalité à l'égard du rôle des pères dans la garde des enfants et les tâches ménagères - l'égalité est encore loin d'être acquise, mais des marges de progression sont possibles. Et, comme le souligne la Fawcett Society[11] dans ses conclusions, l'égalité dans la garde des enfants susciterait davantage d'égalité au travail et réduirait l'écart de rémunération entre hommes et femmes, ce qui permettrait aux femmes de révéler tout leur potentiel au travail.

Égalité hommes-femmes, place à l'optimisme ? Selon l'étude réalisée par AXA, malgré le contexte difficile, la plupart des femmes se déclarent « modérément » optimistes pour les six prochains mois et espèrent une embellie ou un statu quo.

Près de la moitié (46 %) pensent que leur situation professionnelle pourrait s'améliorer, tandis qu'une part identique pense que leur niveau de stress et de fatigue va diminuer. Dans les pays émergents, les femmes sont les plus optimistes, contrairement en Europe où les femmes sont plus pessimistes, notamment vis-à-vis de la sécurité de l'emploi dans les mois à venir.

...les pères passeraient presque deux fois plus de temps à s'occuper des enfants qu'avant la crise, signe d'un probable changement de mentalité à l'égard du rôle des pères dans la garde des enfants et les tâches ménagères.

Et ce n'est pas seulement important d'un point de vue culturel, l'impact économique peut également être significatif. Le cabinet McKinsey & Co prédit que les efforts de reprise après la pandémie qui misent sur les femmes au travail pourraient considérablement stimuler les opportunités d'emploi et doper la croissance économique inclusive. Alors que des pays comme l'Islande, la Norvège et la Finlande arrivent en tête du classement *Global Gender Gap Index*[20] établi par le Forum économique mondial, la parité hommes-femmes ne devrait pas être atteinte avant 100 ans à moins que des mesures ne soient prises pour remédier aux déséquilibres entre hommes et femmes.

Faute de mesures pour contrer les effets de la pandémie, les projections suggèrent que le PIB mondial pourrait diminuer à hauteur de 1 000 milliards de dollars d'ici 2030, tandis que le fait de prendre des mesures visant à faire avancer l'égalité hommes-femmes pourrait faire progresser le PIB mondial de 13 000 milliards de dollars[5].

Il est donc primordial que les employeurs du monde entier prennent conscience de l'impact sans précédent de la pandémie sur les employés au sein de leur organisation et fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour les soutenir, en luttant contre toutes forme d'inégalité et de discrimination sexiste. C'est au prix d'un travail collectif que cesseront les discriminations envers les femmes engendrées par la pandémie, une fois que la société mondiale et le monde du travail retrouveront leur cours normal.

1 Anonyme, Kings College London, https://www.kcl.ac.uk/news/uk-lags-behind-other-countries-on-gender-pay-gap-reporting (14 octobre 2020)
2 Anonyme, Pacte mondial des Nations Unies, https://unglobalcompact.org/academy/how-business-can-support-women-in-times-of-crisis (source : février 2021)
3 Anonyme, McKinsey & Co, https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects (15 juillet 2020)
4 Rupert Wingfield-Hayes, BBC https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-55837160 (source : février 2021)
5 Anonyme, McKinsey & Co, https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects (source : février 2021)
6 Roopa Purushothaman, Anu Madgavkar et Vivek Pandit, Hindustan Times, https://www.hindustantimes.com/analysis/prioritise-care-work-to-integrate-women-working-from-home-into-the-economy/story-QCCWBFL2j5Qm6G6NuULm1O.html (source : février 2021)
7 Anonyme, Womens & Equalities Committee, https://committees.parliament.uk/publications/4597/documents/46478/default/, (26 janvier 2021)
8 Anonyme, AXA, https://www.axa.com/en/press/publications/The-global-economic-impact-of-Covid-19-on-women (source : février 2021)
9 Anonyme, LeanIn & McKinsey & Co, https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace (source : février 2021)
10 Anonyme, Womens Budget Group, https://wbg.org.uk/media/press-releases/mothers-on-the-lowest-incomes-are-eight-times-more-at-risk-of-losing-their-job-due-to-school-closures-in-the-uk/ (source : février 2021)
11 Anonyme, Fawcett Society, https://www.fawcettsociety.org.uk/news/mothers-on-the-lowest-incomes-eight-times-more-at-risk-of-losing-their-job-due-to-school-closures-in-the-uk (source : février 2021)
12 Alison Andrew, Sarah Cattan, Monica Costa Dias, Christine Farquharson, Lucy Kraftman, Sonya Krutikova, Angus Phimister et Almudena Sevilla, Institute for Fiscal Studies, https://www.ifs.org.uk/publications/14861 (source : février 2021)
13 Anonyme, AXA, https://www.axa.com/en/press/publications/The-global-economic-impact-of-Covid-19-on-women (source : février 2021)
14 Abigail Fenton, Yahoo Finance https://uk.finance.yahoo.com/news/coronavirus-a-third-of-brits-eating-into-savings-in-lockdown-091851398.html (source : février 2021)
15 Dana Sumpter et Mona Zanhour, Harvard Business Review, https://hbr.org/2020/11/3-ways-companies-can-retain-working-moms-right-now (source : février 2021)
16 Anonyme, Clyde & Co, https://www.clydeco.com/en/insights/2020/10/gender-and-covid-19-how-employers-can-manage-the (source : février 2021)
17 Ellen Wulfhorst, Forum économique mondial, https://www.weforum.org/agenda/2020/10/pandemic-covid-19-coronavirus-gender-work-offices-factories-men-women-parity/ (source : février 2021)
18 Andrea Loubier, Forbes, https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2017/03/13/how-working-remotely-is-helping-women-close-the-gender-gap-in-tech/?sh=57447d1d4ea7 (source : février 2021)
19 Anonyme, The Return Hub, https://www.thereturnhub.com/resource/nine-ways-in-which-covid-19-will-impact-women-in-the-workplace/ (source : février 2021)
20 Anonyme, Forum économique mondial https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality (source : novembre 2021)

Ce document a été préparé par MAXIS GBN et est fourni à titre purement informatif - il ne constitue nullement un conseil. MAXIS GBN a pris toutes les précautions nécessaires pour s'assurer que les informations contenues dans ce document ont été obtenues à partir de sources fiables. L'exactitude ou l'exhaustivité de ces informations ne sauraient toutefois être garanties. Les informations contenues dans ce document peuvent être modifiées à tout moment et sans préavis. La confiance que vous accordez à ces informations relève donc de votre unique responsabilité. Ce document est strictement privé et confidentiel. Il ne saurait être copié, distribué ou reproduit, en tout ou partie, ni transmis à aucun tiers.

MAXIS Global Benefits Network (le « Réseau ») est un réseau de compagnies d'assurance (les « Membres ») agréées dans leur pays respectif et membres du réseau MAXIS (le « Réseau ») fondé par AXA France Vie, Paris, France (AXA) et par Metropolitan Life Insurance Company, New York, NY, USA (MLIC). MAXIS GBN, société à responsabilité limitée au capital social de 4 650 000 euros, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16000513, ayant son siège au 313, Terrasses de l'Arche – 92 727 Nanterre Cedex, France, est un intermédiaire en assurance et réassurance dont la mission est de promouvoir le Réseau. MAXIS GBN est conjointement détenu par les affiliés d'AXA et de MLIC, et n'émet pas de contrat d'assurance ni ne fournit de prestations d'assurance ; ces activités sont assurées par les Membres. MAXIS GBN exerce ses activités au Royaume-Uni par le biais de son établissement britannique ayant son siège au 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, London EC3R 8AF, immatriculé sous le numéro BR018216, ainsi que dans d'autres pays européens sur la base de prestations de services. MAXIS GBN exerce ses activités aux États-Unis par le biais de MetLife Insurance Brokerage, Inc., domicilié au 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, courtier en assurance agréé dans l'État de NY. MLIC est l'unique membre autorisé à exercer des activités d'assurance dans l'État de NY. Les autres membres ne sont ni agréés, ni autorisés à exercer à NY, et les polices et contrats qu'ils émettent ne sont ni approuvés par le Superintendent of Financial Services de NY, ni couverts par le fonds de garantie de l'État de NY, ni soumis au droit de l'État de NY. MAR00801/0321

● **MetLife** and **AXA** in partnership

MAXIS GLOBAL BENEFITS NETWORK