

# L'emploi et les différences selon le genre un an après le début de la pandémie de COVID-19 : une analyse par secteur d'industrie et taille de l'entreprise



par Douwera Grekou et Yuqian Lu

Date de diffusion : le 26 mai 2021



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

### Programme des services de dépôt

- |                             |                |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur               | 1-800-565-7757 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2021

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

# ***L'emploi et les différences selon le genre un an après le début de la pandémie de COVID-19 : une analyse par secteur d'industrie et taille de l'entreprise***

*Douwere Grekou et Yuqian Lu*

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202100500005-fra>

## **Résumé**

La présente étude décrit les tendances de l'emploi selon le genre dans la foulée de la pandémie de COVID-19. Elle s'appuie sur les données de l'Enquête sur la population active et propose une comparaison d'une année à l'autre des chiffres mensuels de l'emploi de mars 2020 à février 2021 avec ceux des mêmes mois de l'année précédente. L'analyse montre que les femmes ont tendance à être plus touchées par la pandémie de COVID-19 que leurs homologues masculins. En moyenne, au cours de la période d'étude, les femmes représentaient 53,7 % des pertes d'emploi d'une année à l'autre. Les différences selon le genre étaient motivées de manière disproportionnée par les variations de l'emploi dans le secteur des services. Par exemple, des 2,7 millions de pertes d'emploi subies en avril 2020 par rapport à avril 2019, 75,6 % (plus de 2 millions) étaient dans le secteur des services. Ensuite, le rôle de la taille de l'entreprise est examiné et l'on a constaté que, dans le secteur des services, les pertes d'emploi étaient anormalement élevées chez les petites entreprises et que les femmes employées au sein des petites entreprises étaient plus durement touchées que leurs homologues masculins. En effet, les femmes employées dans les petites entreprises représentaient 23,6 % de l'emploi total avant la COVID-19, mais représentaient 37,9 % de la baisse de l'emploi d'une année à l'autre, tandis que pour leurs homologues masculins, ces proportions étaient de 21,9 % et de 23,6 %, respectivement.

## **Auteurs**

Douwere Grekou travaille actuellement au Secrétariat des domaines spécialisés du recensement de Statistique Canada. Il travaillait à la Division de l'analyse économique de la Direction des études analytiques à Statistique Canada lorsque cet article a été écrit.

Yuqian Lu travaille à la Division de l'analyse économique de la Direction des études analytiques, à Statistique Canada.

## **Remerciements**

Les auteurs remercient Wulong Gu pour sa contribution à l'analyse des données ainsi que Danny Leung, Emmanuelle Bourbeau, Tatevik Poghosyan et Winnie Chan pour leurs précieux commentaires.

## Introduction

La pandémie de COVID-19 a perturbé les sociétés et les habitudes de travail dans le monde entier. Au Canada, le marché du travail a été durement touché, des millions de travailleurs canadiens ayant perdu leur emploi ou connu une réduction de leurs heures de travail (Conference Board, 2020a; Conference Board 2020b; Statistique Canada 2020; Grekou, 2021).

Un important enjeu en lien avec la pandémie de COVID-19 est son effet disproportionné sur différentes personnes, en fonction de leur genre (Statistique Canada, 2020). L'étude porte sur les écarts entre les genres au chapitre de l'emploi et repose sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) pour analyser les tendances de l'emploi selon le genre, le secteur d'activité (biens ou services) et la taille de l'entreprise<sup>1</sup>. Elle propose une approche d'une année à l'autre qui compare l'emploi de mars 2020 à février 2021 avec l'emploi de mars 2019 à février 2020.

L'étude montre que les répercussions sur les pertes d'emploi d'une année à l'autre étaient uniformément plus graves pour les femmes que pour les hommes<sup>2</sup>. Elle révèle que le secteur des services a été touché par les pertes d'emploi de façon disproportionnée et que les femmes ont été plus touchées que les hommes dans ce secteur. Toutefois, elle révèle que les femmes ont été moins touchées que les hommes dans le secteur des biens, mais sans que cela ait une incidence sur les tendances, les femmes étant nettement surreprésentées dans le secteur des services. L'emploi a été plus durement touché dans les entreprises du secteur des services comptant moins de 100 employés, et les femmes travaillant dans cette catégorie de taille d'entreprise ont été touchées de manière disproportionnée.

L'étude vient s'ajouter à l'ensemble croissant de preuves sur les différences selon le genre causées par la pandémie de COVID-19. Elle apporte une contribution importante aux politiques : les petites entreprises du secteur des services sont l'un des principaux facteurs à l'origine de la baisse de l'emploi depuis mars 2020. Le fait que cette baisse ait été plus sévère pour les femmes exige une attention particulière et pourrait être ciblé pour la reprise.

La section 2 présente le concept d'emploi adopté pour l'étude. La section 3 traite des différences globales selon le genre. La section 4 analyse les écarts d'emploi entre les secteurs d'activité, tandis que la section 5 ajoute la taille de l'entreprise. La section 6 présente la conclusion.

## Définition donnée au terme « emploi »

Dans la présente étude et dans le reste du présent document, « emploi » désigne le concept défini dans la présente section. L'emploi n'est pas désaisonnalisé, et les employés sont limités aux personnes âgées de 15 ans et plus qui vivent dans les provinces, mais pas dans les territoires. Toutes les classes de travail sont conservées, tout comme les personnes au travail et les personnes absentes du travail<sup>3</sup>. Comme l'étude est axée sur le secteur des entreprises, les personnes travaillant dans le secteur de l'administration publique (code 91 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord)

1. Voir la section 2 pour la définition donnée au terme « emploi » dans l'étude.
2. D'autres pays ont également constaté des différences semblables entre les genres. Par exemple, dans leur étude des données de la Chine, de l'Italie, du Japon, de la Corée du Sud, du Royaume-Uni et des États-Unis, Hai-Anh et Nguyen (2020) ont constaté que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de perdre leur emploi de façon permanente à cause de la COVID-19, avec des effets hétérogènes entre les pays.
3. Les résultats sont qualitativement semblables lorsque la catégorie de travailleurs est limitée aux employés rémunérés (c.-à-d. après avoir éliminé tous les types de travailleurs autonomes et de travailleurs privés).

sont exclues<sup>4</sup>. Toutes les autres industries sont conservées, y compris celles qui emploient un nombre important de fonctionnaires, comme les services d'enseignement et de santé.

Tous les résultats sont statistiquement significatifs à 1 %.

## Différences globales selon le genre

Les répercussions de la COVID-19 sur l'emploi au Canada ont été importantes. En avril 2020, l'emploi avait chuté de 2,7 millions en deçà du niveau d'avril 2019, ce qui représente une baisse de 15,5 % d'une année à l'autre (graphique 1).

Les tendances d'une année à l'autre montrent une reprise régulière de l'emploi de mai à novembre 2020 (en particulier de mai à septembre) et une nouvelle baisse en décembre 2020 et janvier 2021 en raison de la réintroduction de restrictions sévères pour composer avec l'augmentation du nombre de cas de COVID-19 qui avait commencé en septembre 2020. Pour tous les mois sauf le mois d'août, les femmes ont été plus touchées que les hommes (graphique 2 et tableau A1 de l'annexe). Plus précisément, alors que les femmes représentaient en moyenne 47,3 % de l'emploi avant la COVID-19 (c.-à-d. de mars 2019 à février 2020), elles ont été touchées de manière disproportionnée par les pertes d'emploi attribuables à la COVID-19 au cours de la période allant de mars 2020 à février 2021.

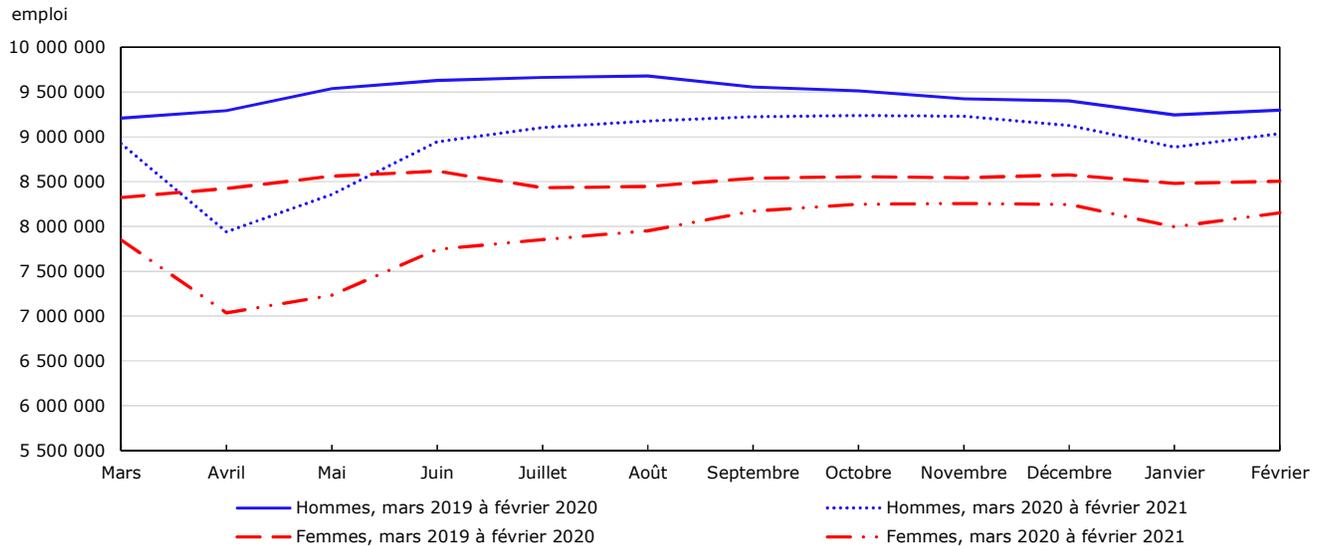
Au début de la pandémie, en mars 2020, les pertes d'emploi pour les femmes représentaient 62,5 % des pertes d'emploi globales (tableau A1), ce qui est probablement lié à l'attribution des responsabilités familiales dans les ménages et au fait que de nombreuses personnes percevaient les restrictions comme temporaires. Les pertes ont été plus équilibrées au printemps 2020 et jusqu'en septembre. Toutefois, d'octobre 2020 à février 2021, les femmes représentaient 56,4 % des pertes d'emploi d'une année à l'autre, en moyenne, enregistrant un sommet de 59,6 % en novembre<sup>5</sup>. Au cours de la période à l'étude, les femmes représentaient 53,7 % des pertes d'emploi d'une année à l'autre.

Par conséquent, malgré une reprise, l'emploi des femmes a été invariablement plus touché que celui des hommes. Les sections ci-dessous analysent plus en détail ces écarts en matière d'emploi par secteur d'activité et par taille d'entreprise.

4. Dans l'EPA, l'industrie visée est celle de l'emploi principal.

5. En se concentrant sur les employés rémunérés, le sommet atteint par les femmes en novembre s'élève à 77 % de la perte totale d'emplois.

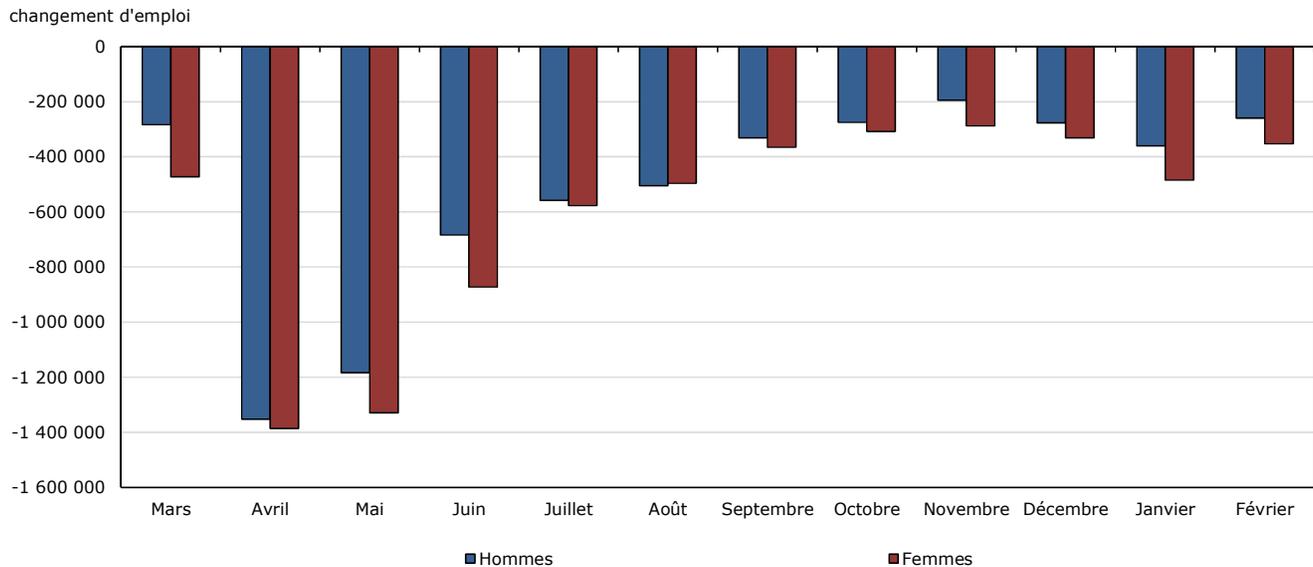
**Graphique 1**  
**Emploi mensuel de mars 2019 à février 2021, selon le genre**



**Note :** Voir la section 2 pour la définition de l'emploi.

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

**Graphique 2**  
**Variation de l'emploi d'une année à l'autre, selon le genre**



**Note :** Voir la section 2 pour la définition de l'emploi.

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

## Secteurs des biens et des services

Les femmes sont plus concentrées dans le secteur des services que les hommes. En février 2020, le secteur des services (à l'exclusion de l'administration publique, comme décrit à la section 2) représentait 89,8 % de l'emploi chez les femmes, comparativement à 68,3 % chez les hommes. En outre, les femmes représentaient 54,6 % de l'emploi dans le secteur des services, mais 22,7 % de l'emploi dans le secteur des biens.

L'analyse de l'écart au sein du secteur en ce qui concerne les pertes d'emploi par genre attribuables à la COVID-19 révèle des tendances différentes. D'une part, de mars 2020 à février 2021, l'emploi des femmes dans le secteur des biens était relativement moins touché que celui des hommes, à l'exception de juin 2020 et de février 2021 (tableau A du graphique 3). En revanche, l'emploi des femmes dans le secteur des services a baissé plus que pour les hommes (section B du graphique 3).

À l'exception de juin 2020 et de février 2021, les pertes d'emploi d'une année à l'autre attribuables à la COVID-19 étaient moins prononcées pour les femmes que pour les hommes dans le secteur des biens. Une explication possible pourrait être qu'une plus grande proportion de femmes employées dans le secteur occupait des postes en affaires, en finances et en administration. En général, ces professions étaient moins touchées par les restrictions imposées aux lieux de travail et offraient une plus grande capacité de travailler à distance pendant la pandémie (Dey et coll., 2020, employant des données provenant des États-Unis).

L'ampleur de la baisse de l'emploi dans le secteur des services par rapport au secteur des biens est évidente lorsque l'on compare les variations d'une année à l'autre (graphique 4). Par exemple, sur les 2,7 millions de pertes d'emploi en avril 2020 par rapport à avril 2019, 75,6 % (plus de 2 millions) étaient dans le secteur des services. Cela pourrait s'expliquer par les mesures de confinement, qui ont été plus sévères pour les industries de services<sup>6</sup>.

Au sein du secteur des services, les femmes étaient beaucoup plus touchées (section B du graphique 4). Au cours de la période allant de mars 2020 à février 2021, les pertes d'emploi pour les femmes étaient, en moyenne, 1,8 fois plus élevées que pour les hommes. En outre, en mars et en novembre 2020, la baisse de l'emploi chez les femmes d'une année à l'autre était plus de deux fois supérieure à celle de leurs homologues masculins (2,6 fois et 2,1 fois, respectivement).

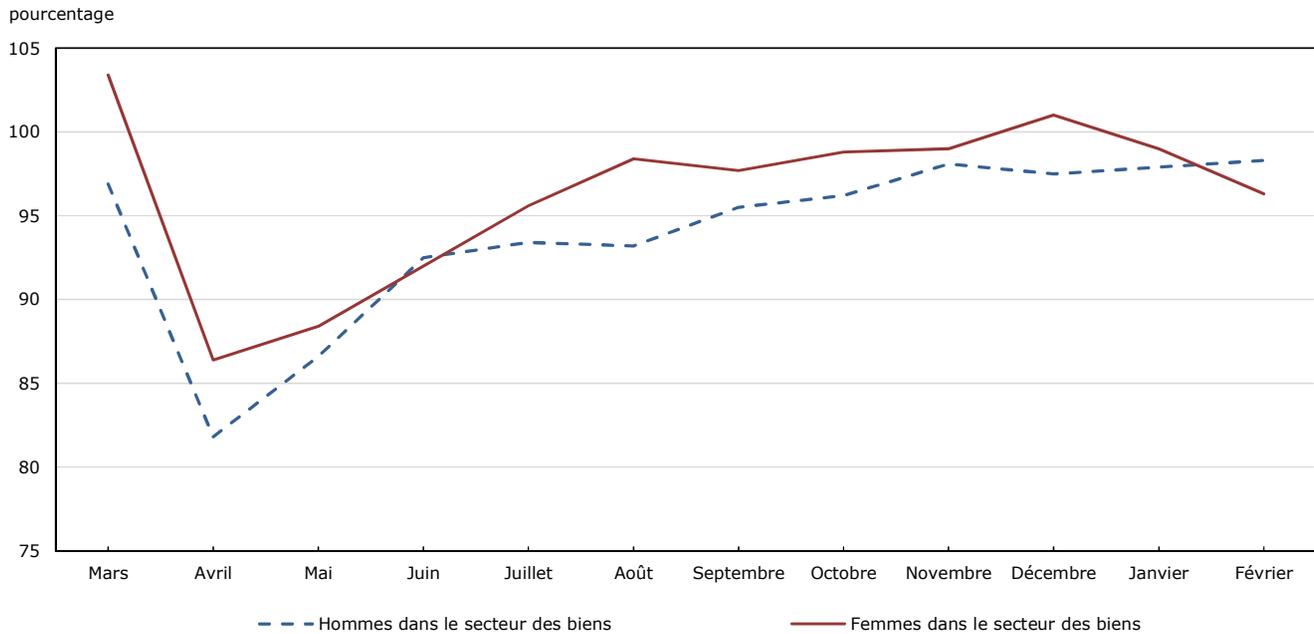
Bien que la forte concentration de femmes dans le secteur des services soit un facteur important de l'effet disproportionné de la COVID-19 sur l'emploi des femmes, les grandes différences dans la perte d'emploi par genre dans ce secteur demeurent inexpliquées. La prochaine section examine plus en détail les différences selon le genre en ventilant les changements à l'égard de l'emploi d'une année à l'autre selon la taille de l'employeur et les secteurs d'activité.

---

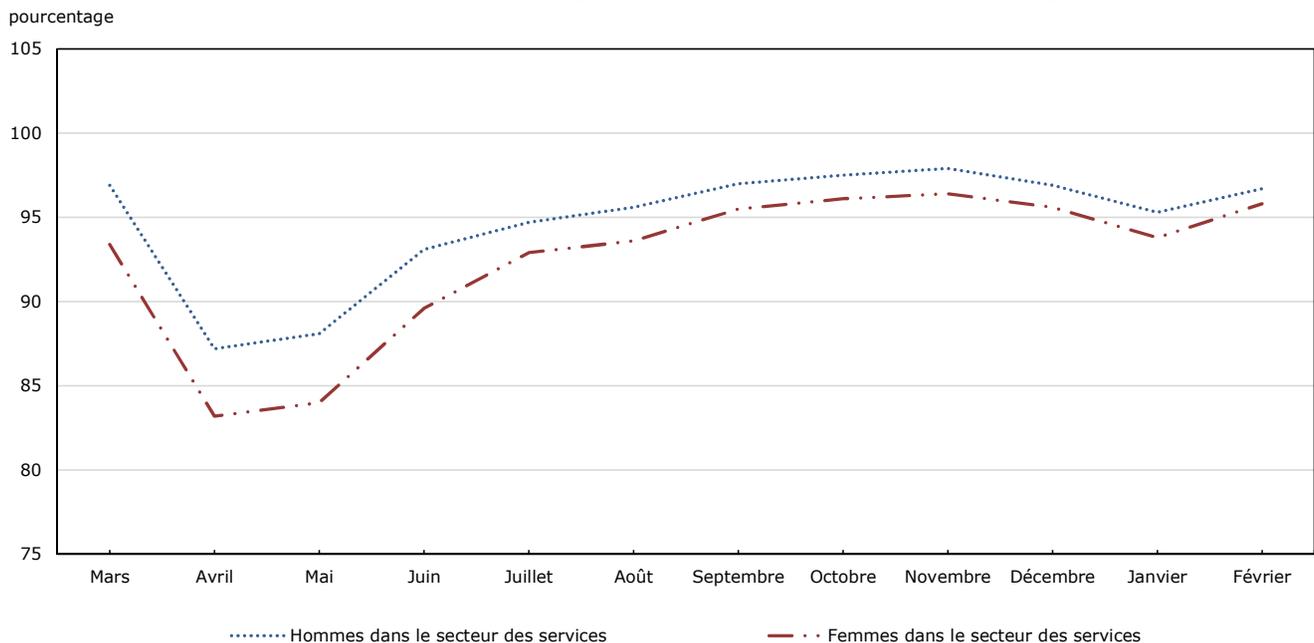
6. Grekou (2021) constate que la réduction du nombre d'heures travaillées dans le secteur des services (p. ex. les arts, le divertissement et les loisirs, ainsi que les services d'hébergement et de restauration) était plus importante que dans le secteur des biens. Les variations dans les restrictions de confinement ont entraîné des différences significatives observées entre les provinces.

**Graphique 3**  
**Ratio de l'emploi d'une année à l'autre, selon le genre et le secteur**

**A – Secteur des biens**



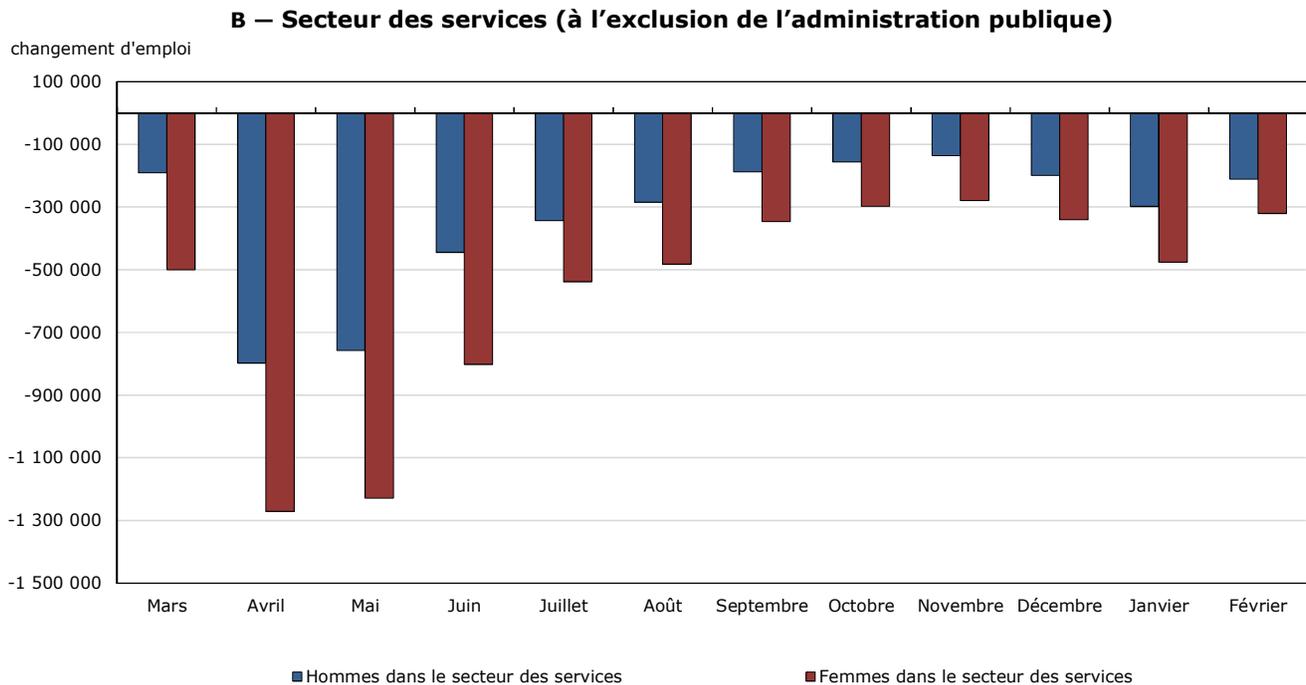
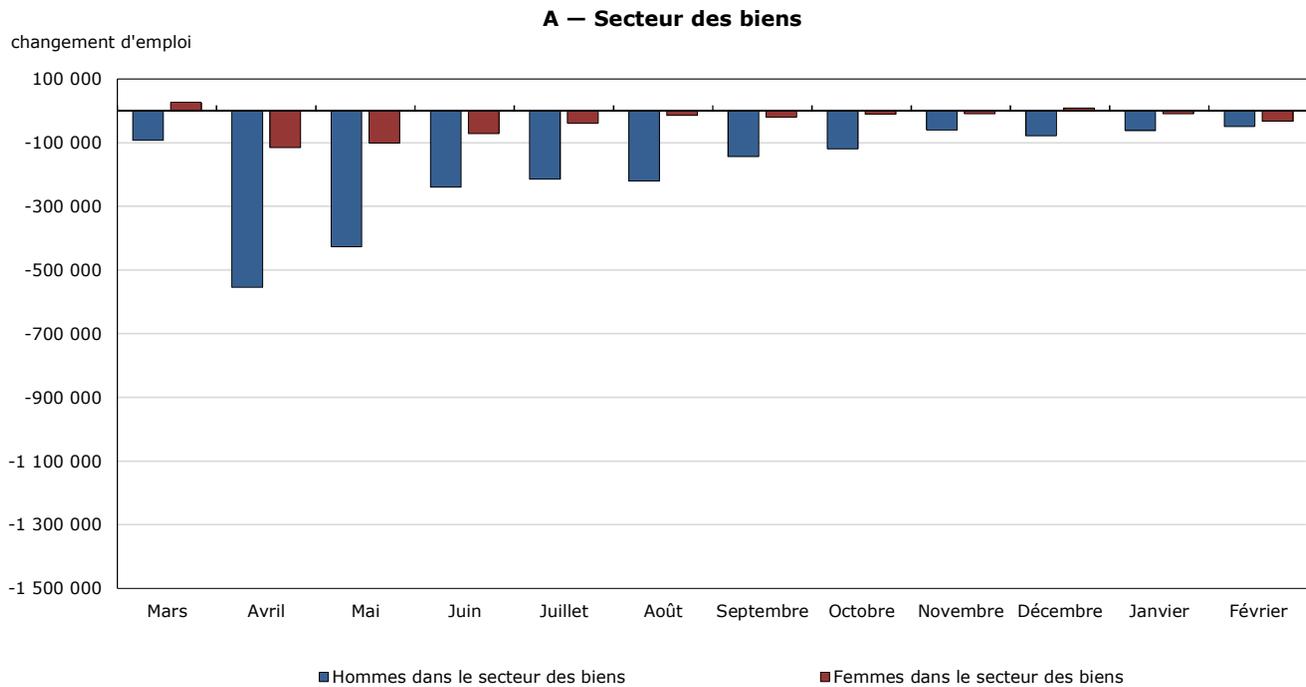
**B – Secteur des services (à l'exclusion de l'administration publique)**



**Notes :** Voir la section 2 pour la définition de l'emploi. Le ratio d'une année à l'autre compare chaque mois de mars 2020 à février 2021 avec le même mois de l'année précédente (mars 2019 à février 2020). L'indice est égal à 100 si l'emploi dans un mois après la COVID-19 (p. ex. mars 2020) est égal à l'emploi dans son équivalent avant la COVID-19 (p. ex. mars 2019).

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

**Graphique 4**  
**Changement à l'égard de l'emploi d'une année à l'autre, selon le genre et le secteur**



**Note :** Voir la section 2 pour la définition de l'emploi.

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

## Taille de l'entreprise et secteurs d'activité

La section précédente a montré l'effet disproportionné de la pandémie sur l'emploi des femmes dans le secteur des services comparativement à l'incidence sur leurs homologues masculins. Cette section montre que les tendances pour toutes les tailles d'entreprise au sein de ce secteur sont également importantes<sup>7</sup>.

Lors de l'année précédant la pandémie, les petites entreprises (celles qui comptent moins de 100 employés) représentaient 45 % de l'emploi dans le secteur des services (section supérieure du tableau 1) et ont connu des baisses d'emploi plus importantes que dans l'ensemble du secteur des services (section du milieu du tableau 1). En outre, les femmes employées dans les petites entreprises représentaient 23,6 % de l'emploi total avant la COVID-19 (section supérieure du tableau 1), mais représentaient 37,9 % des pertes d'emploi d'une année à l'autre (section inférieure du tableau 1). Les hommes employés dans les petites entreprises étaient également légèrement surreprésentés dans les pertes d'emploi totales (23,6 %) par rapport à leur part de l'emploi avant la COVID-19 (21,9 %). Par ailleurs, les femmes employées dans les petites entreprises ont été plus durement touchées que leurs homologues masculins au cours de tous les mois étudiés sauf août 2020 et février 2021.

Le tableau 1 indique que la situation était différente pour les grandes entreprises (entreprises comptant 500 employés ou plus). Ce groupe d'entreprises a été systématiquement sous-représenté dans le changement d'emploi d'une année à l'autre après l'avènement de la pandémie. Par exemple, en moyenne, au cours de l'année qui a suivi le début de la pandémie de COVID-19, les hommes et les femmes employés dans les grandes entreprises représentaient respectivement 11,3 % et 18,0 % du changement à l'égard de l'emploi d'une année à l'autre (section inférieure du tableau 1). Ces chiffres sont nettement inférieurs à leur part moyenne de l'emploi total dans les mois précédant le début de la pandémie (18,5 % et 24,6 %, respectivement; section supérieure du tableau 1).

Les changements étaient plus cohérents pour les entreprises de taille moyenne. Fait remarquable, elles ont enregistré des hausses d'emploi d'août 2020 à février 2021 pour les hommes et d'août 2020 à janvier 2021 pour les femmes, par rapport au même mois de l'année précédente (section du milieu du tableau 1).

Les tendances du secteur des biens sont présentées à titre de référence dans le tableau A2 en annexe. En général, l'évolution de l'emploi dans ce secteur était plus proportionnelle que ce qui a été observé dans le secteur des services. Une des exceptions est que les hommes employés dans les petites entreprises étaient les plus touchés et représentaient en moyenne environ la moitié de l'évolution de l'emploi d'une année à l'autre (46,8 %, section inférieure du tableau A2), suivis des hommes employés dans les grandes entreprises (22,5 %). Au contraire, les femmes employées dans les petites entreprises étaient nettement moins touchées que leurs homologues masculins, sauf en février 2021. Une fois de plus, cette tendance pourrait s'expliquer par les différences liées aux professions entre les genres, en particulier entre les petites entreprises et les travailleurs autonomes dans le secteur des biens. Comme nous l'avons vu à la section 4, il est possible que les femmes, concentrées dans des emplois de nature plus administrative et qui auraient donc eu une plus grande capacité de travailler à distance, aient été moins touchées que les hommes par les restrictions sur les lieux de travail.

---

7. Il convient de noter que l'EPA fournit des renseignements sur la catégorie de taille d'entreprise pour les employés, mais pas pour les travailleurs autonomes. Toutefois, les travailleurs autonomes ont tendance à posséder de petites entreprises (Grekou et Liu, 2018); par conséquent, cette étude suppose que les travailleurs autonomes travaillent dans de petites entreprises. De plus, comme il est mentionné dans le texte, les résultats sont qualitativement semblables lorsqu'on limite l'analyse aux employés rémunérés.

**Tableau 1**  
Répartition de l'emploi avant la COVID-19, évolution de l'emploi d'une année à l'autre et part du changement total, selon la taille de l'entreprise et le genre dans le secteur des services

	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Moyenne pondérée
	pourcentage												
<b>Part de l'emploi dans l'année de référence, % (avant la COVID-19 : mars 2019 à février 2020)</b>													
<b>Taille de l'entreprise</b>													
Petites entreprises, hommes	21,2	20,9	21,4	21,4	22,0	22,3	21,5	21,5	21,2	21,1	21,2	21,3	21,4
Petites entreprises, femmes	24,2	24,1	24,0	24,0	24,2	23,6	23,4	23,2	23,3	23,3	23,0	22,9	23,6
Entreprises moyennes, hommes	5,5	5,5	5,5	5,5	5,7	5,6	5,3	5,4	5,2	5,2	5,3	5,4	5,4
Entreprises moyennes, femmes	6,5	6,5	6,6	6,6	6,5	6,2	6,5	6,3	6,5	6,4	6,6	6,4	6,5
Grandes entreprises, hommes	18,5	18,8	18,4	18,5	18,2	18,1	18,5	18,3	18,7	18,8	18,7	18,7	18,5
Grandes entreprises, femmes	24,2	24,2	24,1	24,0	23,3	24,2	24,8	25,3	25,1	25,2	25,2	25,3	24,6
Dans l'ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Variations d'une année à l'autre, % (mars 2020 à février 2021)</b>													
<b>Taille de l'entreprise</b>													
Petites entreprises, hommes	-3,4	-14,2	-13,6	-6,1	-6,7	-8,2	-4,2	-4,2	-3,4	-5,7	-7,0	-8,3	-7,1
Petites entreprises, femmes	-12,9	-24,6	-23,0	-14,4	-12,5	-7,4	-6,5	-5,7	-5,8	-6,8	-8,0	-4,9	-11,1
Entreprises moyennes, hommes	-7,5	-15,8	-12,4	-9,9	-5,3	3,6	3,8	5,0	6,6	5,3	1,3	2,9	-2,0
Entreprises moyennes, femmes	-4,7	-11,3	-15,6	-10,5	-4,2	0,6	2,4	7,9	0,4	3,8	-9,3	-1,1	-3,5
Grandes entreprises, hommes	-1,4	-10,3	-9,8	-6,9	-3,8	-2,2	-3,5	-2,6	-3,2	-2,6	-3,8	0,6	-4,1
Grandes entreprises, femmes	-0,9	-10,4	-9,1	-6,3	-2,4	-7,2	-4,5	-5,1	-2,6	-4,3	-3,8	-4,3	-5,1
Dans l'ensemble	-5,0	-15,0	-14,1	-8,8	-6,3	-5,5	-3,8	-3,2	-3,0	-3,8	-5,6	-3,8	-6,5
<b>Part du changement total, %</b>													
<b>Taille de l'entreprise</b>													
Petites entreprises, hommes	14,5	19,8	20,5	14,9	23,3	<b>30,9</b>	19,9	19,1	19,3	24,8	26,1	<b>40,9</b>	21,9
Petites entreprises, femmes	<b>62,0</b>	<b>39,6</b>	<b>39,1</b>	<b>39,3</b>	<b>47,8</b>	29,4	<b>33,4</b>	<b>27,9</b>	<b>36,8</b>	<b>32,4</b>	<b>32,2</b>	26,2	<b>37,9</b>
Entreprises moyennes, hommes	8,2	5,8	4,8	6,2	4,8	3,3	4,5	5,6	9,2	5,6	1,2	3,6	5,2
Entreprises moyennes, femmes	6,0	4,9	7,3	7,8	4,3	0,6	3,5	10,4	0,8	5,0	10,7	1,6	5,6
Grandes entreprises, hommes	5,0	13,0	12,8	14,5	11,0	6,6	14,1	9,9	16,0	9,8	12,6	2,5	11,3
Grandes entreprises, femmes	4,3	16,9	15,5	17,2	8,8	29,2	24,5	27,1	18,0	22,3	17,0	25,1	18,0
Dans l'ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Notes :** Voir la section 2 pour la définition de l'emploi. Le ratio d'une année à l'autre compare chaque mois de mars 2020 à février 2021 au même mois de l'année précédente (mars 2019 à février 2020). L'indice est égal à 100 si l'emploi dans un mois après la COVID-19 (p. ex. mars 2020) est égal à l'emploi lors de son équivalent avant la COVID-19 (p. ex. mars 2019).

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

## Conclusion

Un an après le début de l'épidémie de COVID-19, les femmes ont été plus durement touchées par les pertes d'emploi que leurs homologues masculins. Cette étude a examiné les différences entre les genres dans les secteurs des biens et des services ainsi qu'entre les tailles d'entreprise pour trouver des explications possibles.

Une plus forte concentration de femmes est employée dans le secteur des services, qui a connu des baisses d'emploi plus importantes. Cette tendance pourrait être attribuable aux mesures de confinement, qui étaient systématiquement plus restrictives pour le secteur des services.

Dans le secteur des services, les entreprises de moins de 100 employés ont été les plus durement touchées par les pertes d'emploi pendant la pandémie. En outre, parce que les femmes sont représentées de manière disproportionnée dans ces entreprises, elles ont été plus grandement touchées. Les pertes étaient relativement plus proportionnelles dans le secteur des biens, affichant des tendances différentes selon le genre. Dans les deux secteurs et pour les deux genres, la part de l'évolution de l'emploi chez les grandes entreprises pendant la pandémie était inférieure à leur part de l'emploi avant la COVID-19.

Il semble donc que les écarts entre les genres dans les pertes d'emploi s'expliquent principalement par la forte proportion de femmes qui travaillent dans les industries de services et par les écarts entre les petites entreprises de ce secteur.

Une explication possible des différences marquées dans les pertes d'emploi selon le genre, qui n'a pas été étudiée dans la présente étude, est celle des responsabilités familiales, surtout dans le contexte des fermetures forcées des garderies et des écoles dans plusieurs provinces pendant la pandémie. Par exemple, en utilisant des données semblables à celles utilisées dans la présente étude, Qian et Fuller (2020) montrent que, de février à mai 2020, la pandémie a aggravé l'écart entre les genres au chapitre de l'emploi chez les parents d'enfants d'âge scolaire. Les responsabilités familiales peuvent avoir incité les femmes à rester à la maison et peut-être avoir limité leur capacité à faire du télétravail, en particulier au début de la pandémie. Néanmoins, parce que les industries de services sont plus propices au télétravail (Deng, Morissette et Messacar, 2020), l'écart entre les genres au chapitre de l'emploi dans ce secteur avait presque disparu en novembre 2020.

Davantage de données et d'analyses sur la capacité de télétravail sont nécessaires pour évaluer pleinement les différences dans les pertes d'emploi entre les genres par professions dans les industries et les secteurs d'activité, en particulier dans le secteur des biens. Une étude future pourrait examiner si l'hétérogénéité en matière de capacité de télétravail au sein des industries et entre les professions contribue à des différences dans les tendances observées selon le genre et entre les provinces.

Une autre explication possible des différences dans les pertes d'emploi selon le genre est attribuable aux programmes de soutien du gouvernement comme la Prestation canadienne d'urgence (PCU), qui peuvent avoir modifié les décisions de travail des particuliers, surtout des femmes, à l'extrémité inférieure de la répartition des salaires. Bien que ces politiques aient maintenu le bien-être des familles canadiennes, elles ont contribué à retarder la reprise de l'emploi. Une analyse plus approfondie est donc nécessaire pour déterminer l'incidence à long terme de ces politiques sur l'emploi.

## Annexe

Tableau 1 de l'annexe

La part des femmes dans les pertes d'emploi d'une année à l'autre dépasse leur part de l'emploi avant la COVID-19

Mois	Part des femmes dans le total	Part des femmes dans l'emploi	Part des femmes dans l'emploi
	des pertes d'emploi, en % (mars 2020 à février 2021)	avant la COVID-19, en % (mars 2019 à février 2020)	pendant la COVID-19, en % (mars 2020 à février 2021)
		pourcentage	
Mars	62,5	47,5	46,8
Avril	50,6	47,5	47,0
Mai	52,9	47,3	46,4
Juin	56,1	47,2	46,4
Juillet	50,8	46,6	46,3
Août	49,6	46,6	46,4
Septembre	52,4	47,2	47,0
Octobre	52,8	47,3	47,2
Novembre	59,6	47,5	47,2
Décembre	54,5	47,7	47,5
Janvier	57,4	47,8	47,4
Février	57,6	47,8	47,4
Moyenne pondérée	53,7	47,3	46,9

**Note** : Voir la section 2 pour la définition de l'emploi.

**Sources** : Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

**Tableau 2 de l'annexe**  
**Répartition de l'emploi avant la COVID-19, évolution de l'emploi d'une année à l'autre et part du changement total, selon la taille de l'entreprise et le genre dans le secteur des biens**

	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Moyenne pondérée
	pourcentage												
<b>Part de l'emploi dans l'année de référence, % (avant la COVID-19 : mars 2019 à février 2020)</b>													
<b>Taille de l'entreprise</b>													
Petites entreprises, hommes	40,4	40,8	41,9	41,3	41,9	42,3	42,5	42,3	42,2	42,9	42,1	41,0	41,8
Petites entreprises, femmes	9,7	10,3	10,1	10,2	9,9	10,3	10,2	10,3	10,1	10,5	10,6	11,0	10,3
Entreprises moyennes, hommes	12,0	11,5	11,2	11,4	11,4	11,2	10,9	11,0	11,4	11,1	10,8	11,1	11,3
Entreprises moyennes, femmes	3,5	3,7	3,8	3,6	3,6	3,5	3,1	3,2	3,5	3,3	3,8	3,8	3,5
Grandes entreprises, hommes	26,5	26,0	25,4	25,7	25,3	25,2	25,3	25,5	24,9	24,5	24,5	25,1	25,3
Grandes entreprises, femmes	7,7	7,8	7,7	7,9	7,9	7,7	7,9	7,8	7,9	7,8	8,2	7,9	7,8
Dans l'ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Variations d'une année à l'autre, % (mars 2020 à février 2021)</b>													
<b>Taille de l'entreprise</b>													
Petites entreprises, hommes	0,6	-17,8	-13,8	-7,4	-7,4	-9,0	-6,1	-6,2	-4,4	-5,8	-5,1	-3,5	-7,2
Petites entreprises, femmes	2,2	-16,2	-8,0	-4,4	2,2	-0,1	-2,3	0,6	5,4	2,1	0,0	-7,9	-2,2
Entreprises moyennes, hommes	-10,6	-22,1	-9,4	-4,3	-4,3	0,4	0,3	2,5	3,2	3,8	8,5	4,9	-2,4
Entreprises moyennes, femmes	14,1	-19,7	-20,4	-8,2	-14,1	-7,5	12,9	16,4	-5,0	3,9	-0,1	-3,9	-3,2
Grandes entreprises, hommes	-5,2	-17,2	-14,6	-9,0	-6,4	-6,2	-3,9	-2,4	-0,1	0,3	-1,7	-1,5	-5,8
Grandes entreprises, femmes	-0,1	-7,4	-11,9	-12,6	-8,2	-0,8	-8,2	-10,8	-7,5	-1,6	-2,8	2,2	-5,9
Dans l'ensemble	-1,7	-17,2	-13,0	-7,6	-6,1	-5,7	-4,0	-3,2	-1,7	-1,8	-1,9	-2,1	-5,5
<b>Part du changement total, %</b>													
<b>Taille de l'entreprise</b>													
Petites entreprises, hommes	6,3	<b>42,1</b>	<b>44,3</b>	<b>40,2</b>	<b>47,0</b>	<b>66,2</b>	<b>52,7</b>	<b>53,3</b>	<b>52,2</b>	<b>72,1</b>	<b>57,8</b>	<b>40,7</b>	<b>46,8</b>
Petites entreprises, femmes	6,1	9,7	6,2	5,9	3,3	0,3	4,8	1,2	15,4	6,2	0,0	24,5	6,7
Entreprises moyennes, hommes	35,5	14,7	8,1	6,5	7,4	0,8	0,6	5,5	10,4	12,2	24,9	15,2	10,7
Entreprises moyennes, femmes	13,8	4,2	6,0	3,8	7,8	4,6	8,2	10,6	4,9	3,8	0,1	4,2	5,7
Grandes entreprises, hommes	<b>38,0</b>	26,0	28,4	30,5	24,7	27,1	20,3	12,2	0,6	2,0	11,0	10,4	22,5
Grandes entreprises, femmes	0,3	3,3	7,0	13,1	9,8	1,1	13,4	17,1	16,5	3,6	6,1	5,0	7,5
Dans l'ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Notes :** Voir la section 2 pour la définition de l'emploi. Le ratio d'une année à l'autre compare chaque mois de mars 2020 à février 2021 au même mois de l'année précédente (mars 2019 à février 2020). L'indice est égal à 100 si l'emploi dans un mois après la COVID-19 (p. ex. mars 2020) est égal à l'emploi lors de son équivalent avant la COVID-19 (p. ex. mars 2019).

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

## Bibliographie

Conference Board du Canada. 2020a. « Sharp, deep, and unprecedented – The Conference Board of Canada releases its Provincial Economic Outlook. » Disponible au lien suivant : [www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/2020/04/15/sharp-deep-and-unprecedented-the-conference-board-of-canada-releases-its-provincial-economic-outlook](http://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/2020/04/15/sharp-deep-and-unprecedented-the-conference-board-of-canada-releases-its-provincial-economic-outlook).

Conference Board du Canada. 2020b. « Every major city is affected, some more than others in latest forecast: Pandemic reshapes economic pictures for Canadian cities. » Disponible au lien suivant : [www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/2020/05/12/every-major-city-is-affected-some-more-than-others-in-latest-forecast](http://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/2020/05/12/every-major-city-is-affected-some-more-than-others-in-latest-forecast).

Deng, Z., R. Morissette et D. Messacar. 2020. « Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19. » *Statcan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*. Produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Dey, M., H. Frazis, M.A. Loewenstein et H. Sun. 2020. *Ability to Work from Home: Evidence from Two Surveys and Implications for the Labor Market in the COVID-19 Pandemic.* Monthly Labor Review, juin 2020. Disponible au lien suivant : <https://www.bls.gov/opub/mlr/2020/article/ability-to-work-from-home.htm>. Washington : Bureau of Labor Statistics des États-Unis.

Grekou, D., et H. Liu. 2018. *Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada*. Série de documents de recherche de la Direction des études analytiques, n° 407. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Grekou, D. 2021. *Quelle a été l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les heures travaillées au Canada? Une analyse selon l'industrie, la province et la taille de l'entreprise*. Rapports économiques et sociaux, vol. 1, n° 1. Produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Hai-Anh H.D. et C.V. Nguyen. 2020. *Gender Inequality During the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss*. IZA Discussion Paper, n° 13824. Bonn : IZA Institute of Labor Economics.

Qian, Y., et S. Fuller. 2020. « COVID-19 and the Gender Employment Gap Among Parents of Young Children? » Canadian Public Policy. Août 2020. Disponible au lien suivant : <https://utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/cpp.2020-077>. Statistique Canada. 2020. « Enquête sur la population active, octobre 2020. » *Le Quotidien*. 6 novembre. Produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada. Disponible au lien suivant : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/201106/dq201106a-fra.htm>.