

LE PROJET « SHE-COVERY »

Faire face aux impacts économiques
sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario

Claudia Dessanti

Senior Policy Analyst: Analyste politique principale de la Chambre de commerce de l'Ontario



TABLE DES MATIÈRES



Résumé	3
Résumé des recommandations	4
Une crise différente pour les femmes actives	8
Vue d'ensemble	11
Les solutions	14
1. Leadership et responsabilité	15
2. Services de garde d'enfants	19
3. Perfectionnement de la main-d'œuvre	25
4. Entrepreneuriat	30
5. Travail flexible	32
Conclusion	35
Références	36

LES PARTENAIRES DE RECHERCHE :



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada

RÉSUMÉ

La crise de la COVID-19 entraîne des répercussions économiques disproportionnées sur les femmes. Cette situation s'explique par plusieurs raisons. Premièrement, les fermetures temporaires d'entreprises et les licenciements pendant l'état d'urgence ont touché le plus gravement les emplois et les secteurs qui emploient principalement des femmes. Deuxièmement, il s'agit des secteurs dans lesquels les entrepreneures sont les plus susceptibles de mener leurs activités et leurs entreprises ont tendance à être plus récentes, plus petites et moins bien financées que celles des hommes. Troisièmement, les restrictions imposées aux écoles et aux services de garde d'enfants rémunérés ont eu pour effet de reporter sur les parents des heures supplémentaires de soins familiaux non rémunérés, et ces tâches ont été en grande partie assumées par les mères. Quatrièmement, les femmes restent absentes de la planification de la relance alors qu'elles se trouvent en première ligne dans la lutte contre la pandémie de COVID.

La pandémie a également exacerbé les inégalités existantes et s'est avérée particulièrement difficile pour certains groupes de femmes, notamment les femmes racialisées, les femmes autochtones, les mères célibataires, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes handicapées et les femmes vivant en milieu rural.

Les répercussions professionnelles à long terme de la COVID-19 sur les femmes demeurent inconnues. Cependant, l'activité des femmes sur le marché du travail ayant atteint un niveau historiquement bas, des décennies de progrès vers l'égalité des sexes sont en jeu. La Chambre de commerce de l'Ontario (Chambre de commerce de l'Ontario, OCC) est convaincue qu'il s'agit d'un moment décisif non seulement pour les femmes, mais aussi pour l'économie et la société de l'Ontario dans son ensemble. En effet, l'activité des femmes sur le marché du travail est une condition préalable à leur pleine relance économique et à leur prospérité.

Le présent mémoire présente des mesures de relance économique des femmes (« She-Covery ») en Ontario en examinant les données relatives aux répercussions de la pandémie sur le marché du travail selon le sexe et en proposant des solutions politiques permettant de résoudre les difficultés immédiates et celles à plus long terme. Il est essentiel de disposer d'un outil d'évaluation tout au long de ce processus afin de s'assurer qu'aucune femme n'est laissée pour compte.

Les conclusions essentielles sont les suivantes :



- **Le leadership et la responsabilité** commencent par un engagement des intervenants à fixer des objectifs collectifs, à valoriser la diversité, à faire participer les femmes dans les organismes décisionnaires et à mettre en place un outil d'évaluation en matière d'égalité des sexes et de diversité dans la stratégie, les politiques et les programmes de relance.



- **Les services de garde d'enfants** nécessitent une stratégie à court terme de lutte contre la pandémie et des réformes systémiques à plus long terme permettant de les rendre plus accessibles et abordables.



- **Les initiatives de perfectionnement** de la main-d'œuvre doivent s'attacher à définir les compétences essentielles, à accélérer la reconversion des femmes et à garantir la mise à profit de leurs compétences en mettant l'accent sur le renforcement de leur activité dans les métiers spécialisés, les domaines technologiques et les postes techniques au sein des secteurs caractérisés par une croissance rapide.



- **L'entrepreneuriat** doit être considéré comme une voie vers la croissance économique. En outre, il est essentiel de disposer d'un écosystème inclusif qui soutienne les entrepreneures.



- **Les modalités de travail** souples constituent un moyen de donner aux femmes les mêmes chances que les hommes et d'améliorer les résultats en matière d'organisation.

Le titre de notre mémoire s'inspire de l'économiste canadienne Armine Yalnizyan qui déclarait à propos de la pandémie : « Pas de relance économique sans les femmes »¹.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

1 Leadership et responsabilité



RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT*	
	ONTARIO	CANADA
A. Lancer une campagne de relance économique des femmes (« She-Covery ») en Ontario avec des objectifs à atteindre.		
• Présenter une analyse de rentabilité en faveur de la diversité et de l'inclusion.	<input type="radio"/>	
• Fixer des objectifs collectifs articulés autour d'indicateurs de diversité et d'inclusion.	<input type="radio"/>	
• Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies fondées sur des données probantes visant à promouvoir la diversité et l'inclusion.	<input type="radio"/>	
• Obtenir le soutien des employeurs, des syndicats, des établissements postsecondaires et d'autres intervenants en vue d'améliorer les résultats à plusieurs niveaux.	<input type="radio"/>	
B. Encourager la diversité et l'inclusion par le biais des marchés publics.		
• Instaurer un volet « diversité » dans la passation de marchés publics.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Fixer des objectifs et suivre l'évolution et le succès de la diversité des fournisseurs au fil du temps.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Inciter tous les ordres de gouvernement et les entreprises à mettre en valeur le potentiel des femmes et des entrepreneures de divers horizons afin de leur permettre de faire partie des chaînes d'approvisionnement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. Faire participer les femmes à tous les organismes décisionnaires en matière de relance économique.		
• Mettre en place un outil d'évaluation en matière d'égalité des sexes et de diversité dans les stratégies, les politiques et les programmes axés sur la relance économique et l'innovation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Mettre en place des comités directeurs chargés de traiter les difficultés particulières liées aux services de garde d'enfants, au perfectionnement de la main-d'œuvre et aux modalités de travail souples.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Veiller à ce que les organismes décisionnaires comprennent des femmes, des spécialistes des services de garde d'enfants, des entrepreneures, des représentants des secteurs qui emploient principalement des femmes et d'autres groupes touchés de manière disproportionnée par la COVID-19.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Envisager la création d'un conseil consultatif sur l'égalité des sexes visant à éclairer les décisions tout au long de la relance économique post-pandémique.		<input type="radio"/>



2 Services de garde d'enfants

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT	
	ONTARIO	CANADA
A. Se préparer à une seconde vague.		
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un plan destiné à augmenter rapidement l'espace et le personnel pour garantir la distance physique entre les enfants. 	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> Allouer un financement en vue d'une seconde vague potentielle. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les ressources pour que les parents puissent aider leurs enfants en matière d'apprentissage à distance. 	<input type="radio"/>	
B. Améliorer l'accessibilité et l'abordabilité des services de garde d'enfants sur le long terme.		
<ul style="list-style-type: none"> Lancer immédiatement des consultations relatives à des réformes des services de garde d'enfants à long terme auprès des parents, des fournisseurs, des employeurs et d'autres parties prenantes. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les politiques envisagées doivent viser à accroître les investissements, proposer plusieurs options, subventionner les parents et les fournisseurs et accorder la priorité à l'équité. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Établir un secrétariat national aux services de garde d'enfants afin de surveiller, coordonner et évaluer les mesures connexes dans l'ensemble du Canada et de favoriser le partage de pratiques exemplaires entre les gouvernements provinciaux et territoriaux. 		<input checked="" type="radio"/>
C. Remédier à la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance.		
<ul style="list-style-type: none"> Normaliser les critères de certification, notamment grâce à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, dans l'ensemble du Canada. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les programmes de formation en ligne et accélérer l'octroi de titres de compétences en milieu scolaire. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un soutien financier pour les populations sous-employées afin qu'elles puissent accéder à ces possibilités de formation. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
D. Explorer des solutions créatives allant des modifications de programmes à des services de garde d'enfants en milieu de travail.		
<ul style="list-style-type: none"> Consulter les parties prenantes quant aux améliorations éventuelles à apporter aux programmes après l'école. 	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> Évaluer la demande en services de garde d'enfant en milieu de travail. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si cette approche est jugée appropriée, inciter les employeurs à proposer des services de garde d'enfants sur site et à soutenir ceux du secteur des métiers spécialisés avec des dispositifs dédiés mobiles pour les projets importants. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> Envisager de rénover le système fiscal pour soutenir les entrepreneures ayant des enfants. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



3 Perfectionnement de la main-d'œuvre

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT	
	ONTARIO	CANADA
A. Soutenir la reconversion professionnelle des femmes.		
<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les objectifs en matière d'égalité des sexes et de diversité aux initiatives de reconversion financées par le gouvernement. 	○	●
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des possibilités de formation pour pallier les pénuries de compétences identifiées grâce aux données du marché du travail. 	○	●
<ul style="list-style-type: none"> • S'associer aux collègues et aux employeurs pour offrir un soutien financier (prêts, bourses et subventions pour les services de garde d'enfants) qui permette aux femmes de se reconvertir. 	○	●
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'accès aux différentes voies de carrière et au soutien pour la reconversion et les perspectives d'emploi des femmes. 	○	
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des programmes de formation, de reconversion professionnelle et de montée en compétences qui répondent aux besoins des femmes, notamment par le biais de formats souples, d'un soutien personnalisé et de services prenant en compte la situation globale de la personne. 	○	●
B. Intensifier les interventions qui ont démontré qu'elles peuvent accroître la représentation des femmes dans les métiers spécialisés, la technologie et les autres professions et secteurs à forte croissance, traditionnellement à prédominance masculine.		
<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les programmes qui ont prouvé leur efficacité pour faire évoluer les femmes dans leur carrière, notamment la sensibilisation dans les écoles, le mentorat, les programmes d'apprentissage, le counseling, le soutien en matière de services de garde d'enfants, les directives à destination des employeurs et les modèles des cohortes. 	○	●
<ul style="list-style-type: none"> • Envisager la possibilité de créer un bureau pour la progression de l'apprentissage des femmes en Ontario. 	○	



4 Entrepreneuriat

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT	
	ONTARIO	CANADA
A. Encourager un écosystème d'innovation inclusif pour les entrepreneurs.		
<ul style="list-style-type: none"> • S'attaquer aux obstacles rencontrés par les entrepreneures aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Apporter un soutien supplémentaire aux entreprises dirigées par des femmes : financement, conseils juridiques, culture financière, littératie numérique, accès au commerce, mentorat, réseautage professionnel, marchés publics et services de garde d'enfants. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer un outil d'évaluation en matière d'égalité des sexes et de diversité à tous les programmes d'innovation et aux soutiens aux entreprises pour en améliorer l'accès. Cela implique de s'assurer qu'un soutien est mis à la disposition des autoentrepreneurs et des entrepreneurs situés dans des communautés rurales et isolées. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Exploiter le Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat comme un moyen de recueillir des données désagrégées, de faire émerger des solutions fondées sur la recherche et de bousculer les stéréotypes. 		<input checked="" type="radio"/>

5 Travail flexible

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT	
	ONTARIO	CANADA
A. Envisager des solutions politiques pour encourager un plus grand nombre d'employeurs à offrir des modalités de travail flexibles.		
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les impacts du travail flexible sur la productivité, la congestion, la santé mentale et d'autres domaines d'intérêt public. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Étudier les mécanismes, tels que les incitations fiscales, les boîtes à outils ou la réglementation, pour soutenir les employeurs offrant des modalités de travail flexibles. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les programmes qui développent les compétences et la capacité des employeurs et des travailleurs afin de tirer profit des nouvelles modalités de travail. 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

UNE CRISE DIFFÉRENTE POUR LES FEMMES ACTIVES

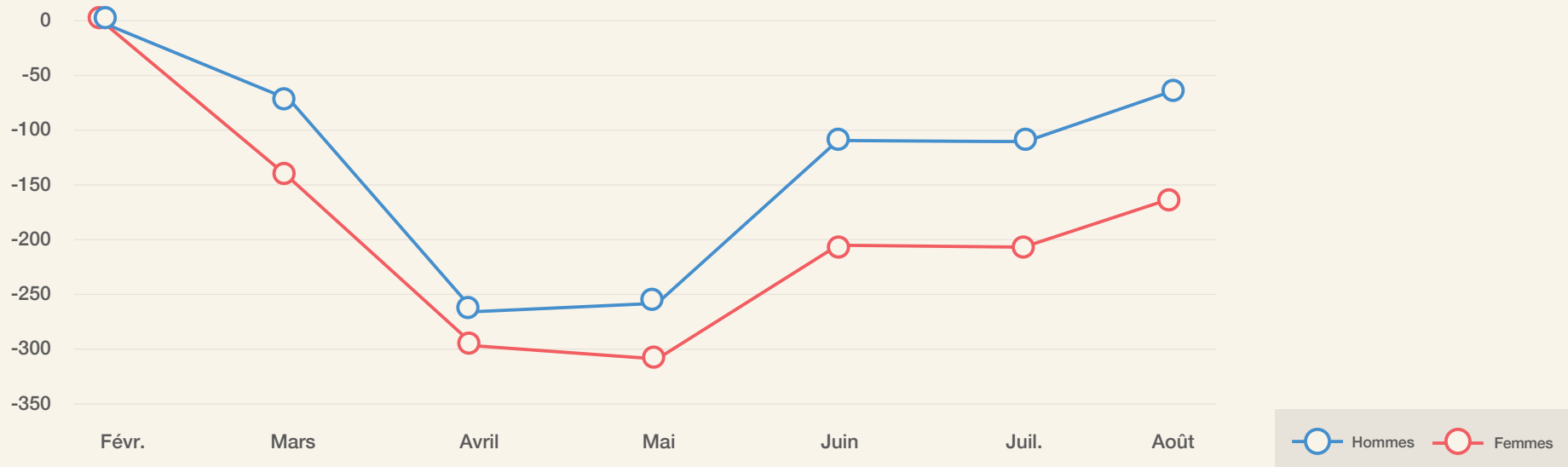
Lorsque le gouvernement de l'Ontario a déclaré l'état d'urgence et imposé la fermeture des entreprises non essentielles, les répercussions économiques ont été immédiates, fortes et subies de manière disproportionnée par les femmes. Plusieurs économistes ont donc qualifié la crise de « récession des femmes » (« she-cession »)ⁱⁱ ou de « récession des cols roses » (« pink collar recession »)ⁱⁱⁱ.

En mars, les femmes âgées de 25 à 54 ans ont perdu plus de deux fois plus d'emplois que les hommes en Ontario (voir figure 1)^{iv}. Le taux d'activité des femmes sur le marché du travail est tombé à son plus bas niveau depuis trente ans^v. Depuis lors, le retour à l'emploi des femmes a été plus lent que celui des hommes. Après la réouverture progressive de l'économie entre avril et juillet, la progression de l'emploi en Ontario s'est élevée à 158 400 pour les hommes contre seulement 95 500 pour les femmes^{vi}.

Cette disparité dans les pertes d'emplois s'explique principalement par le fait que les emplois et les secteurs dans lesquels les femmes sont le plus susceptibles d'être employées font partie de ceux qui ont été le plus touchés par les décrets d'urgence (notamment le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, les arts, les loisirs, les services sociaux et les autres secteurs de services qui supposent des contacts en personne)^{vii}. Cette situation diffère notamment de la crise financière de 2008 durant laquelle les pertes d'emplois ont été plus prononcées dans les secteurs à prédominance masculine tels que le secteur manufacturier et la construction. Seulement 18 p. 100 des emplois perdus au Canada étaient occupés par des femmes^{viii}.

Figure 1 : Variation de l'emploi depuis février 2020 (Ontario)

Emplois perdus depuis février (x1 000)





Les répercussions ont été plus marquées chez les femmes issues de minorités. Les pertes d'emplois liées à la COVID-19 ont été les plus importantes parmi les femmes racialisées, en particulier les femmes asiatiques et noires, ainsi que les femmes plus jeunes et à faible revenu^{ix}. Les mères célibataires, les femmes autochtones, les femmes immigrantes, les femmes handicapées, les femmes vivant en milieu rural, les femmes s'identifiant comme transgenres et d'autres groupes intersectionnels ont également tendance à subir des conséquences financières plus lourdes que la plupart de la population de l'Ontario^x.

En outre, les secteurs les plus touchés par les répercussions économiques de la COVID-19 correspondent à ceux dans lesquels les entrepreneures sont le plus susceptibles de mener leurs activités. Leurs entreprises sont plus récentes, plus petites, moins bien financées et plus vulnérables que celles détenues par des hommes. De plus, les femmes ne représentent que 16 p. 100 des petites et moyennes entreprises (PME) comptant un ou plusieurs employés alors qu'elles représentent 38 p. 100 des travailleurs indépendants canadiens. Tout au long de la crise, de nombreuses entrepreneures n'ont pas pu bénéficier d'aides du gouvernement parce qu'elles n'avaient pas de personnel salarié^{xi}. À l'échelle nationale, 61 p. 100 des femmes ayant fondé une entreprise ont déclaré avoir perdu des contrats et des clients en raison de la COVID-19, contre 34 p. 100 pour l'ensemble des petites entreprises^{xii}. Par ailleurs, les entreprises détenues par des femmes ont licencié un pourcentage disproportionnellement plus élevé de leurs employés que les entreprises détenues par des hommes^{xiii}. La plupart du temps, les entreprises dirigées par des femmes ne disposaient pas des réserves financières ni des compétences technologiques ou financières nécessaires pour s'adapter à la situation. Encore une fois, ces répercussions sont encore plus importantes pour les entrepreneures de divers horizons.

Les services de garde d'enfants constituent un autre élément essentiel de la crise. La fermeture des écoles et des garderies a contraint les parents à prendre eux-mêmes en charge les soins et la scolarisation à la maison de leurs enfants, d'autant plus que les directives en matière d'éloignement physique les empêchaient de faire appel à la famille élargie. En Ontario, seulement 5 p. 100 des familles ont eu recours aux services de garde d'enfants de mars à juin^{xiv}. De nombreuses familles se sont également occupées des soins aux aînés en retirant leurs proches des établissements de soins de longue durée.

Au cours de la COVID-19, les soins familiaux ont généralement davantage concerné les mères que les pères, et le fardeau a été plus lourd pour les femmes de divers horizons^{xv}. Les femmes racialisées ont été deux fois plus susceptibles que les femmes blanches de cesser de chercher un emploi rémunéré ou de réduire le temps consacré à un travail rémunéré en raison d'obligations familiales accrues^{xvi}. Les femmes noires et autochtones ont également été plus nombreuses à affirmer qu'elles souffraient émotionnellement de la multiplication des tâches en matière de soins^{xvii}.





En raison des services de garde d'enfants et de la scolarisation à la maison, l'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge ou des enfants d'âge scolaire a diminué de 7 p. 100 de février à mai, contre 4 p. 100 pour les hommes ayant des enfants du même âge dans l'ensemble du Canada^{xviii}. Depuis lors, le chômage est resté particulièrement élevé parmi les femmes ayant des enfants âgés de 6 à 17 ans^{xix}.

Les soins familiaux non rémunérés ont également eu des répercussions sur les femmes n'ayant pas perdu leur emploi avec une baisse de leur productivité ou du moins un stress émotionnel. Cette situation explique en partie pourquoi les revues ont rapporté que leurs universitaires féminines avaient présenté un moins grand nombre d'articles et lancé moins de nouveaux projets que leurs homologues masculins^{xx}.

Bien que ce rapport se concentre sur les répercussions économiques, il est important de noter que les femmes ont également été touchées de manière particulière par d'autres facteurs, notamment une augmentation de la violence familiale^{xxi} et des pertes financières disproportionnées des organismes qui s'occupent principalement des femmes et des filles^{xxii}.

Enfin, si les femmes jouent un rôle de premier plan dans la lutte contre la COVID, tant en première ligne qu'en termes de stratégie et de politique de santé publique, elles ont été pour la plupart exclues des discussions portant sur la relance économique et l'innovation. Dans le cadre d'une stratégie de reconstruction efficace, il est essentiel de mettre en place un outil d'évaluation en matière d'égalité des sexes et de diversité concernant les problèmes créés par la COVID-19 et les solutions proposées.



VUE D'ENSEMBLE

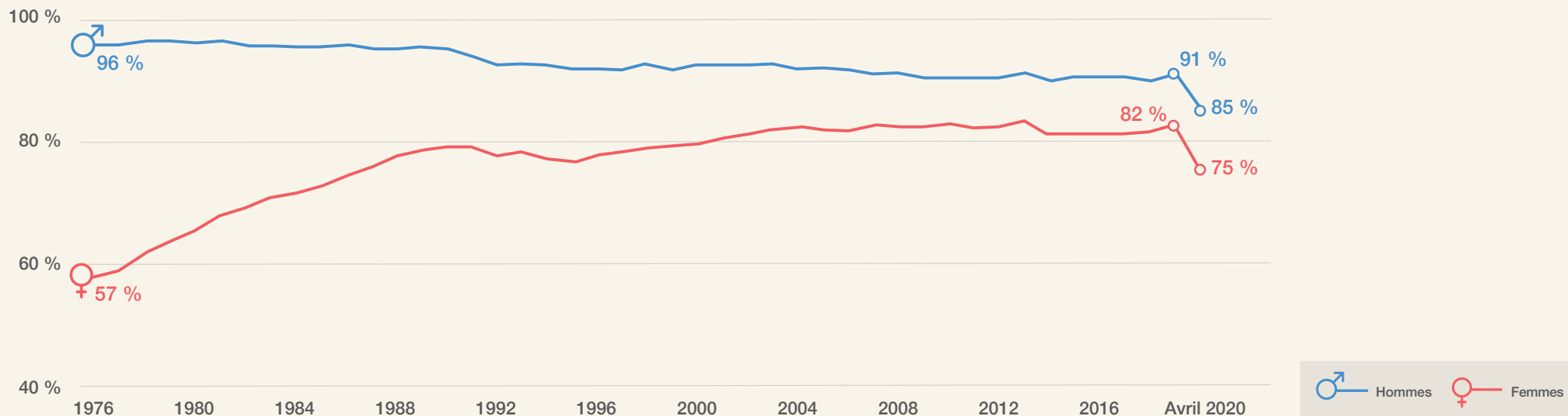
Il convient de replacer les choses dans leur contexte afin comprendre pourquoi des décennies de progrès vers l'émancipation économique sont en jeu. Le taux d'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté de façon spectaculaire au cours des cinquante dernières années. Entre 1976 et 2019, l'écart d'activité entre les hommes et les femmes en Ontario est passé de 39 à 9 points de pourcentage (voir figure 2)^{xxiii}.

Les femmes occupent aujourd'hui 48 p. 100 des emplois dans la province^{xxiv}. Le nombre d'entrepreneures a également augmenté trois fois plus vite que le nombre d'entrepreneurs masculins au cours des 40 dernières années^{xxv}. À l'échelle nationale, les femmes sont passées de 25 p. 100 du revenu du ménage en 1976 à 42 p. 100 en 2019, soit 240 milliards de dollars de plus par an que si leur part de revenu avait stagné^{xxvi}.

Cette dynamique a été rendue possible parce que les secteurs public et privé ont pris des mesures permettant aux femmes de prendre davantage part à l'activité salariée au moyen de programmes ciblés, de prestations familiales, d'aménagements en milieu de travail et de soutiens à un changement culturel plus large. Dans une enquête réalisée en 2019, 87 p. 100 des entreprises ont déclaré être très engagées en faveur de la mixité, contre 56 p. 100 en 2012^{xxvii}.

Ces progrès sont stimulés par la reconnaissance croissante du fait que la participation des femmes au marché du travail présente des avantages sociaux et économiques, non seulement en termes d'égalité des sexes, mais aussi de revenu du ménage et de productivité de la main-d'œuvre. Un rapport fréquemment cité de la société de conseil McKinsey & Company a estimé que le Canada pouvait augmenter son PIB annuel de 150 milliards de dollars d'ici 2026 en soutenant l'activité des femmes sur le marché du travail^{xxviii}. La Banque Royale du Canada estime le gain à 100 milliards de dollars^{xxix}.

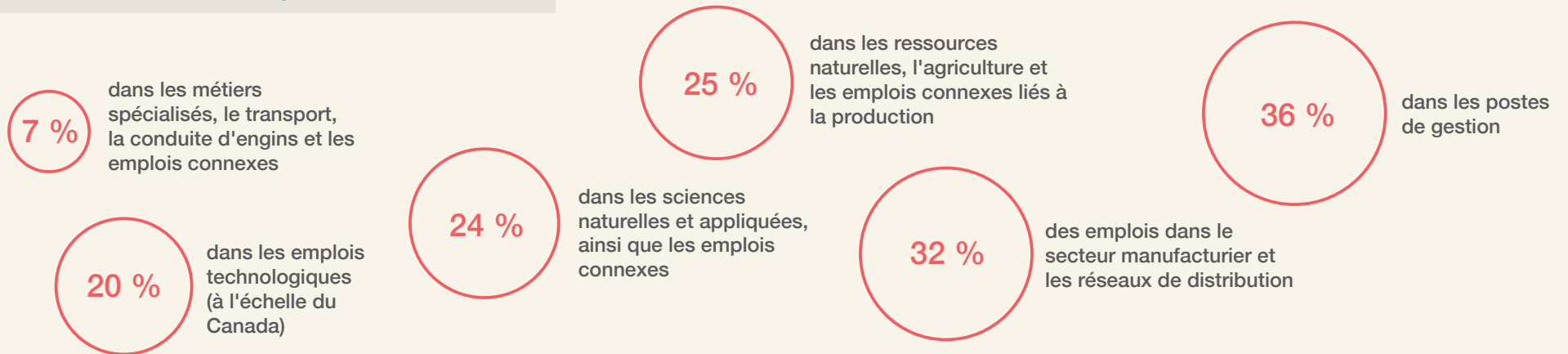
Figure 2 : Taux d'activité sur le marché du travail avant la COVID-19 (Ontario, 25 à 54 ans)



Toutefois, certaines difficultés subsistent. Les femmes continuent d'assumer une double charge de travail, puisqu'elles s'occupent encore de la majorité des obligations familiales avec un taux d'activité proche de celui des hommes. En Ontario, les femmes consacrent en moyenne 50 p. 100 plus de temps que les hommes aux tâches domestiques non rémunérées (2,4 h par jour pour les hommes contre 3,6 h pour les femmes)^{xxx}. Outre les services de garde d'enfants et d'entretien ménager, il convient de tenir compte du temps passé au nettoyage ainsi qu'aux soins des aînés dont la part augmente avec le vieillissement de la population.

En outre, les femmes demeurent largement minoritaires dans certains secteurs à forte demande, notamment les métiers spécialisés, les domaines technologiques et les postes techniques (voir figure 3).^{xxxi xxxii}

Figure 3 : Pourcentage de femmes travaillant dans certaines professions en Ontario



La sous-représentation des femmes dans ces professions résulte en partie de la présence générale de normes liées au sexe qui déterminent les choix des filles et des garçons dès le début de leur scolarité. Parmi les autres obstacles, citons les cultures professionnelles qui marginalisent les femmes, l'absence de modèles diversifiés, les responsabilités en matière de soins non rémunérés et les discriminations. Si certains obstacles entravent le recrutement des femmes, d'autres nuisent à leur maintien en poste au fil du temps^{xxxiii}.

Les femmes sont également moins bien rémunérées que les hommes. En Ontario, l'écart salarial moyen parmi tous les emplois fait que les femmes ne gagnent que 89 p. 100 de ce que gagnent les hommes^{xxxiv}. Cet écart est le plus marqué parmi les femmes racialisées et dans les secteurs où la proportion de femmes est moindre.

Les postes de direction continuent d'être occupés majoritairement par des hommes, les femmes représentant moins de 20 p. 100 de l'ensemble des directeurs et des agents à l'échelle nationale^{xxxv}. Les hommes ont 76 p. 100 plus de chances d'être promus à un poste de direction et 64 p. 100 plus de chances d'être promus à un poste de vice-présidence^{xxxvi}. La proportion de femmes dans les postes de direction est particulièrement faible dans les secteurs de la construction, de la fabrication et de l'énergie^{xxxvii}.





Parallèlement, l'offre et la demande en matière de compétences évoluent. Pour pouvoir utiliser les différentes technologies, les hommes et les femmes doivent acquérir de nouvelles compétences et, dans de nombreux cas, changer d'emploi. Il reste à savoir si ces changements permettront de rétablir l'égalité des chances pour les femmes ou s'ils la feront reculer. Si les obligations familiales ou les normes culturelles empêchent les femmes de participer à la nouvelle économie au même titre que les hommes, les disparités entre les sexes risquent de s'accroître^{xxxviii}.

Nous savons également que les PME détenues par des femmes comptent parmi les segments de notre économie qui connaissent la croissance la plus rapide, et que les entrepreneures réduisent les écarts historiques, notamment en ce qui concerne les exportations. Pourtant, il est clair que les entrepreneures du Canada se heurtent à des obstacles particuliers dans le démarrage et la croissance de leur entreprise. Elles sont plus susceptibles de compter sur l'autofinancement ou sur les subventions du gouvernement, ne recueillant que 4 p. 100 des fonds de capital-risque alors qu'elles représentent 28 p. 100 des entrepreneurs^{xxxix}.

Les raisons en sont multiples, notamment les préjugés culturels, un taux plus élevé de travail indépendant et le fait que les entreprises détenues par des femmes ont tendance à être plus petites et plus récentes que celles détenues par des hommes^{xli}. Les exemples de discrimination systémique sont également nombreux, car la plupart des investisseurs associent encore l'entrepreneuriat aux hommes et aux secteurs à prédominance masculine. Des études montrent, par exemple, que des discours identiques donnent des résultats très différents selon qu'il sont prononcés par des hommes ou par des femmes^{xlii}. En outre, les investisseurs associent souvent étroitement l'entrepreneuriat aux technologies, où les femmes sont moins présentes, par opposition à d'autres secteurs tels que les arts, les services et les entreprises sociales. Les autres soutiens ont également tendance à favoriser ces secteurs^{xliii}. Des entrepreneures de divers horizons se heurtent à des obstacles encore plus importants^{xliv}.

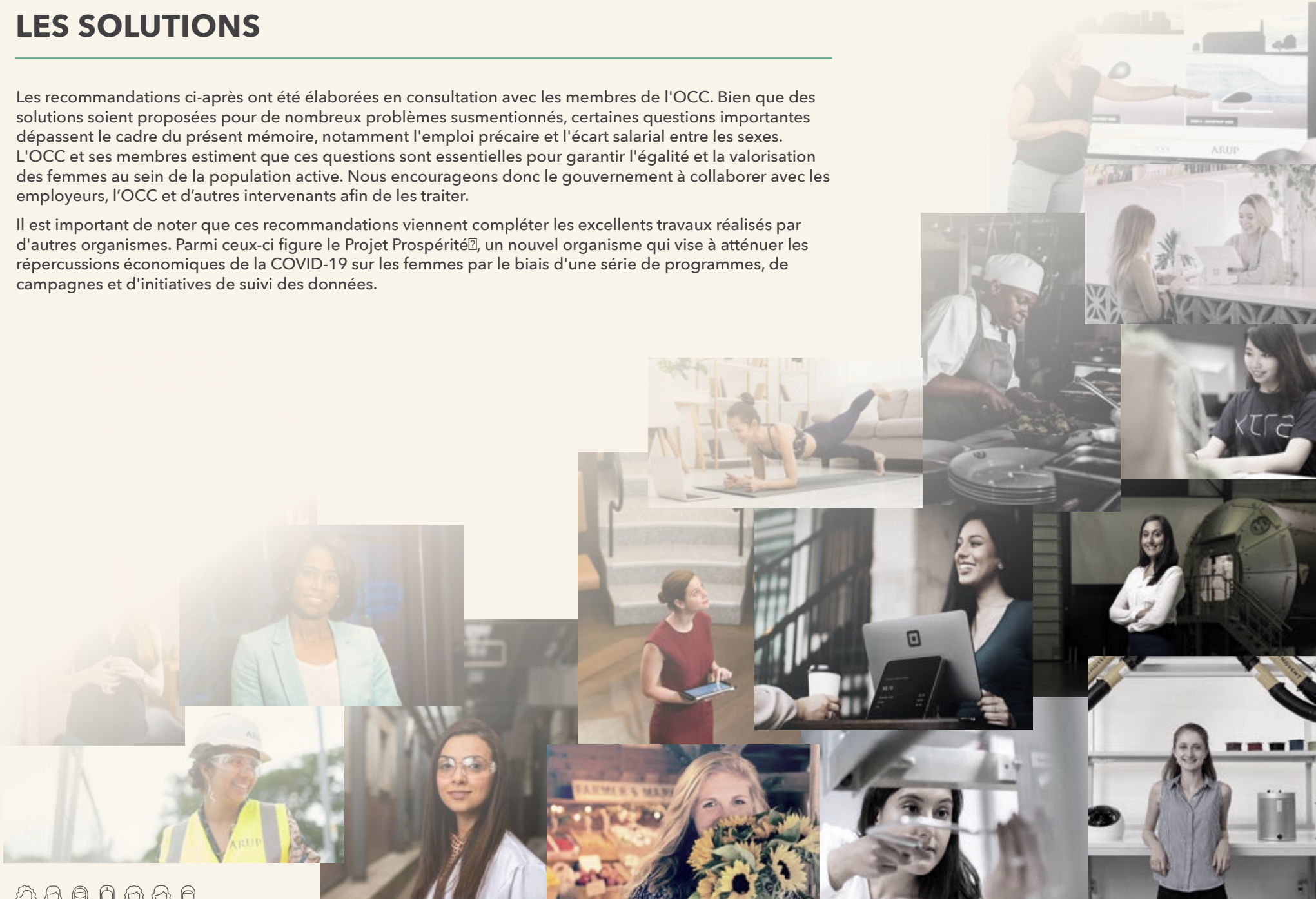
En résumé, la situation avant la pandémie était caractérisée par une égalité des sexes imparfaite, mais qui s'améliorait progressivement. Les répercussions professionnelles à long terme de la COVID-19 sur les femmes demeurent inconnues. Cependant, nous savons que la lenteur de la relance de l'emploi fait courir aux femmes un risque accru d'éloignement à long terme du marché du travail et de pénalités salariales ultérieures^{xlv}. Il semble clair que cette crise fait courir des risques aux femmes et à l'économie.



LES SOLUTIONS

Les recommandations ci-après ont été élaborées en consultation avec les membres de l'OCC. Bien que des solutions soient proposées pour de nombreux problèmes susmentionnés, certaines questions importantes dépassent le cadre du présent mémoire, notamment l'emploi précaire et l'écart salarial entre les sexes. L'OCC et ses membres estiment que ces questions sont essentielles pour garantir l'égalité et la valorisation des femmes au sein de la population active. Nous encourageons donc le gouvernement à collaborer avec les employeurs, l'OCC et d'autres intervenants afin de les traiter.

Il est important de noter que ces recommandations viennent compléter les excellents travaux réalisés par d'autres organismes. Parmi ceux-ci figure le [Projet Prospérité](#), un nouvel organisme qui vise à atténuer les répercussions économiques de la COVID-19 sur les femmes par le biais d'une série de programmes, de campagnes et d'initiatives de suivi des données.



Leadership et responsabilité



Les progrès en matière d'égalité entre les sexes commencent par un engagement au plus haut niveau. Dans les semaines et les mois à venir, les gouvernements et les employeurs continueront de convoquer une série de groupes de travail, de comités et de groupes consultatifs chargés d'élaborer des stratégies concernant la relance économique de l'Ontario. Chacun de ces organismes décisionnaires doit comprendre des femmes et reconnaître l'importance économique et sociale de faire progresser le taux d'activité des femmes au cours de la période post-pandémique.

En outre, la formule est juste : ce qui est mesuré donne des résultats. La définition d'objectifs et le suivi des résultats de la relance économique des femmes en Ontario instaurent une responsabilité partagée entre les intervenants et encouragent des mesures concrètes qui dépassent les lieux communs. Les objectifs et l'évaluation doivent reposer sur des données. Les intervenants doivent donc coordonner la collecte, l'analyse et la diffusion des renseignements, tout en collaborant en vue d'obtenir des effets mesurables.

MESURES ACTUELLES

Le gouvernement du Canada applique une procédure appelée **analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)** permettant d'analyser la manière dont ses programmes et ses décisions politiques peuvent avoir des répercussions différentes sur les personnes en fonction de leur sexe, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion ou de leur âge. En outre, le gouvernement fédéral s'est fixé pour objectif de doubler le nombre d'entreprises détenues par des femmes d'ici 2025 par le biais de sa **Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat**.

Par le biais de sa législation, le Canada incite les entreprises à accroître la diversité au sein de leur direction. À compter de janvier 2020, le **projet de loi C-25** exige que les sociétés publiques constituées en vertu d'une loi fédérale divulguent le pourcentage de postes de direction occupés par des femmes, des peuples autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles, ainsi que les objectifs internes et les politiques visant à accroître leur représentation.

De même, l'Ontario a pris des mesures visant à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction. En 2016, par le biais de son plan **Tous ensemble**, la province a fixé deux objectifs : les femmes doivent représenter au moins 40 p. 100 des nominations dans chaque conseil et organisme provincial d'ici 2019, et les entreprises doivent nommer 30 p. 100 de femmes dans les conseils d'administration d'ici 2022^{xlvi}.

Parallèlement, de plus en plus d'entreprises s'engagent à soutenir l'égalité des sexes en milieu de travail. Par exemple, en 2018, le Réseau canadien du Pacte mondial a lancé un projet de trois ans avec un financement fédéral, intitulé **Gender Equality Leadership in the Canadian Private Sector** (Favoriser l'égalité des sexes dans le secteur privé canadien). Grâce à la participation d'employeurs de tout le pays, le projet vise à publier un plan directeur, un outil d'évaluation et une base de données de ressources d'ici octobre 2020.



Il existe également des initiatives spécifiques à certains secteurs. **Parité d'ici 30** est une campagne en faveur de l'égalité salariale, de l'égalité dans les postes de direction et de l'égalité des chances dans le secteur de l'énergie propre d'ici 2030. Parmi les signataires figurent le gouvernement du Canada et plusieurs organismes présents en Ontario, notamment Ontario Power Generation, Bruce Power, Efficacité Canada et Enbridge.

En 2017, Ressources humaines, industrie électrique du Canada a lancé l'**Accord de leadership sur la diversité des genres**, un engagement public pris par les employeurs, les éducateurs, les syndicats et les gouvernements en faveur de la diversité et de l'inclusion dans le secteur de l'énergie. Les employeurs sont encouragés à utiliser l'outil d'auto-évaluation afin d'évaluer et d'améliorer l'efficacité de leurs pratiques en matière de diversité.

Le Forum canadien sur l'apprentissage met actuellement en place la **stratégie nationale de promotion des femmes dans les métiers spécialisés** qui fixe un objectif de participation et de maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés. Dans le cadre de leur campagne **We Can Do It**, les Manufacturiers et Exportateurs canadiens visent à augmenter de 100 000 le nombre de femmes dans les emplois du secteur manufacturier entre 2018 et 2023.

TENDANCES INTERNATIONALES EN FAVEUR DE LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS : LA NÉCESSITÉ DU LEADERSHIP

La sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés constitue une préoccupation sur les marchés du travail du monde entier. Les femmes ne représentent que 9,8 p. 100 des employés spécialisés aux États-Unis, 6,8 p. 100 au Royaume-Uni et 5,7 p. 100 en Australie^{xlvii}. Même dans les pays considérés comme traditionnellement dotés de solides systèmes d'apprentissage (Autriche, Allemagne, Suisse, etc.), les femmes représentent moins de 15 p. 100 des employés spécialisés^{xlviii}.

Ces écarts persistants entre les sexes révèlent la nécessité de renforcer le leadership et la responsabilité afin de faire progresser le recrutement et le maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés. Des plans de mesures concrètes comportant des objectifs mesurables sont en cours d'élaboration dans de nombreuses administrations, bien qu'il reste encore beaucoup à faire.

Dans six provinces canadiennes, il existe des bureaux chargés de la promotion de l'apprentissage des femmes. Ces bureaux offrent des services complets qui permettent aux femmes de trouver des offres d'emploi, de se mettre en réseau et de profiter de services de mentorat, et qui aident les employeurs et les syndicats à réaliser des progrès significatifs. Ce modèle a été mis en place pour la première fois il y a dix ans dans la province de Terre-Neuve. Depuis, la présence des femmes y est la plus élevée au Canada^{xlix}.

Au Massachusetts, les inscriptions des femmes dans les programmes de formation liés à la construction ont augmenté chaque année depuis 2012, pour atteindre 19,7 p. 100 des étudiants en 2019-2020^l. Le succès de cet État est le fruit d'initiatives à plusieurs intervenants menées par des groupes tels que le Policy Group on Tradeswomen's Issues (PGTI). En 2008, le PGTI s'est fixé l'objectif ambitieux d'augmenter la part de femmes dans les métiers de la construction syndiqués jusqu'à 20 p. 100 d'ici 2020. Depuis lors, il a donné lieu à une collaboration entre plus de 100 partenaires industriels. La responsabilité est établie par des groupes de surveillance de la main-d'œuvre appelés Access and Opportunity Committees (comités d'accès et d'opportunité). Ces comités examinent la conformité, partagent les meilleures pratiques et permettent aux intervenants d'élaborer des stratégies. Le soutien des syndicats et des employeurs est essentiel à ce modèle et les résultats varient considérablement en fonction de leur volonté d'atteindre l'objectif.



1.a. Lancer une campagne de relance économique des femmes (« She-Covery ») en Ontario avec des objectifs à atteindre.

L'égalité des sexes ne constituera une priorité au cours de la relance économique que si les intervenants se mobilisent autour d'un but collectif et d'objectifs mesurables.

Comme point de départ, le gouvernement de l'Ontario doit présenter l'analyse de rentabilité de la relance économique des femmes, à savoir les avantages de la mixité pour les résultats des entreprises et l'économie en général. Il sera ainsi possible de susciter une véritable adhésion de la part des employeurs, des syndicats, des établissements postsecondaires, des ménages et de tous les intervenants intermédiaires.

Les objectifs collectifs doivent inclure des indicateurs de diversité et d'inclusion. Lorsque des objectifs existent déjà, ils doivent s'inscrire dans une stratégie plus large de relance économique des femmes. Parmi les indicateurs pertinents, citons :

- Le taux d'emploi et d'activité sur le marché du travail
- La présence, le maintien en poste et l'avancement professionnel des femmes dans les secteurs traditionnellement à prédominance masculine
- L'inscription à divers programmes d'enseignement et d'apprentissage
- La sensibilisation et l'intérêt des jeunes pour la diversité des options de carrière
- La diversité et la réussite entrepreneuriales
- La représentation dans les postes de direction
- L'écart salarial entre les sexes
- L'inégalité des sexes concernant les heures consacrées aux tâches domestiques non rémunérées
- L'accessibilité et l'abordabilité des services de garde d'enfants

Il doit s'agir d'objectifs communs à l'ensemble de la société, d'un ensemble de priorités partagées qui encouragent des interventions à plusieurs niveaux en évitant de faire peser les responsabilités sur un seul groupe d'intervenants. Les dirigeants doivent s'engager à fixer des objectifs internes raisonnables mais ambitieux, à évaluer les progrès accomplis en fonction d'indicateurs pertinents et à rendre compte régulièrement des mesures prises.

Par souci de clarté, nous ne recommandons pas la mise en place de quotas obligatoires. En fait, la législation ne doit pas fixer d'objectifs ni de stratégies, car il est rare qu'une solution unique convienne à toutes les situations. En outre, il convient d'encourager les intervenants à faire preuve de créativité dans les solutions qu'ils déploient en vue de pallier les inégalités entre les sexes. Certains organismes peuvent décider d'adapter leurs marchés publics et/ou leurs pratiques d'embauche afin de renforcer leur caractère inclusif. Dans certains cas, des cohortes ou des quotas peuvent être mis en place afin de constituer une masse critique de femmes et de changer les mentalités en interne. Si le partage des meilleures pratiques est utile, le gouvernement doit éviter de présumer les solutions les plus judicieuses pour chaque organisme.

1.b. Encourager la diversité et l'inclusion par le biais des marchés publics.

En tant que principaux clients de l'économie, les gouvernements disposent d'un pouvoir considérable sur les fournisseurs. Actuellement, les processus de demande de propositions (DP) du secteur public sont presque entièrement motivés par des considérations de coûts à court terme. Les entreprises ayant de solides modèles en matière de diversité et d'inclusion ne sont pas récompensées, malgré la preuve de leur valeur économique et sociale.

Le fait récompenser la diversité par le biais des marchés publics présente de nombreux avantages, énumérés dans la publication du gouvernement du Canada intitulée « Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada », notamment le renforcement des chaînes d'approvisionnement et du développement économique^{li}. Il est important de noter qu'il n'est pas nécessaire de faire des compromis sur la qualité ou le coût des services et des produits ni de modifier les exigences applicables à tous les fournisseurs^{lii}.

Les gouvernements de l'Ontario et du Canada doivent adapter leurs procédures de demande de propositions de manière à ouvrir des perspectives aux entrepreneurs et aux fournisseurs de divers horizons qui soutiennent de manière manifeste la diversité et l'inclusion. La modification des mécanismes d'incitation est le moyen le plus efficace de modifier les résultats. Encore une fois, la présentation de l'analyse de rentabilité encouragera tous les ordres de gouvernements ainsi que les entreprises à prendre ces mesures.

D'autres administrations fournissent un modèle utile. Toronto a été l'une des premières municipalités du Canada à mettre en œuvre la diversification des fournisseurs. Il s'agit d'une pratique courante aux États-Unis. En outre, des organismes de certification tels que Women Business Enterprises Canada peuvent simplifier la procédure en attestant que les entreprises sont détenues et gérées majoritairement par des femmes.

Enfin, les gouvernements fédéral et provinciaux doivent fixer des objectifs et suivre l'évolution et la réussite des mesures prises en matière de diversification des fournisseurs au fil du temps. Plusieurs outils sont disponibles à cette fin, notamment l'analyse organisationnelle : guide d'auto-évaluation et le modèle de fiche d'évaluation de la diversification des fournisseurs^{liii}.

1.c. Faire participer les femmes à tous les organismes décisionnaires en matière de relance économique.

Des comités directeurs doivent être mis en place afin de résoudre les difficultés particulières décrites dans le présent document. Les organismes décisionnaires des secteurs public et privé doivent comprendre des représentants des groupes subissant de manière disproportionnée les répercussions de la COVID-19. Le cas échéant, la planification de la relance économique doit être éclairée par des entrepreneures, des spécialistes des services de garde d'enfants et des représentants des secteurs qui emploient principalement des femmes, tels que le commerce de détail et les services sociaux.

En outre, le gouvernement du Canada doit envisager la création d'un conseil consultatif sur l'égalité des sexes semblable à celui qui a été créé lors de la présidence canadienne du G7 en 2018 et renouvelé par la France en 2019^{liv}. Enfin, la diversité des points de vue permettra aux gouvernements et aux entreprises d'envisager de manière plus globale la relance économique et le bien-être post-pandémique.

Les analyses des programmes du gouvernement doivent tenir compte des personnes qui profitent de leur élaboration et de leur mise en œuvre et de celles qui en sont exclues, avec des indicateurs de rendement clés qui tiennent compte du sexe et de la diversité et des cadres de responsabilité appropriés.



Services de garde d'enfants

2



Tant que la COVID-19 reste une menace, la priorité du gouvernement doit être de garantir aux parents un accès à des services de garde sûrs et fiables pour leurs enfants. Autrement, ceux-ci (en particuliers les femmes) seront forcés de réduire leur nombre d'heures de travail rémunéré, ce qui entraînera des conséquences sur leurs carrières et leurs finances ainsi qu'une stagnation de la reprise économique.

Par ailleurs, l'accessibilité et l'abordabilité des services de garde d'enfants représentent des défis à long terme antérieurs à cette pandémie. Les frais réglés par les parents constituent la seule source de revenus de la plupart des fournisseurs de services de garde d'enfants, mais le gouvernement s'attache à soutenir uniquement la demande en accordant des transferts de fonds aux parents. En Ontario, les parents peuvent être admissibles à la subvention pour la garde d'enfants de l'Ontario, à l'Allocation canadienne pour enfants, à la déduction pour frais de garde d'enfants et à la Prestation ontarienne pour enfants.

Malgré ces subventions gouvernementales, le Canada (hors Québec) possède l'un des systèmes de services de garde d'enfants les moins abordables parmi les pays de l'OCDE^{iv}. Dans le modèle actuel, les coûts associés à une meilleure rémunération ou qualité sont supportés par les parents, ce qui limite la hausse des salaires du personnel (majoritairement féminin) de garde d'enfants depuis des décennies et complique le recrutement et le maintien en poste de travailleurs suffisamment qualifiés. En outre, cette situation met les fournisseurs de services de garde d'enfants agréés dans une position financière précaire \square une réalité devenue particulièrement évidente pendant la période de COVID-19. Ainsi, la prestation de services de garde d'enfants agréés est limitée dans la plupart des provinces, obligeant les familles à choisir des options plus onéreuses, telles que des nourrices, ou l'un des parents \square généralement la mère \square à prendre des congés prolongés dans le cadre de son emploi rémunéré.

La garde d'enfants représente un problème pour la majorité des femmes qui travaillent, mais elle peut se révéler particulièrement difficile pour les femmes de secteurs aux heures de travail inhabituelles, qui ne correspondent pas aux horaires des services de garde d'enfants agréés. Certains centres de garde proposent des horaires prolongés, mais ils sont rares en Ontario. Lorsque les deux parents travaillent en dehors des heures habituelles, ils sont généralement obligés de faire appel à une nourrice. Fait intéressant, nous savons qu'un manque d'options de services de garde d'enfants flexibles a poussé de nombreuses Ontariennes à abandonner leur carrière dans les secteurs des métiers et des ressources naturelles.

MESURES ACTUELLES

Au début de la pandémie, le gouvernement de l'Ontario a dévoilé un Programme de soutien aux familles afin d'aider les parents à acheter du matériel éducatif pour assurer un meilleur apprentissage à la maison, tandis que le gouvernement fédéral a augmenté l'Allocation canadienne pour enfants de 300 dollars par personne afin de permettre aux parents de régler des frais supplémentaires. Plus récemment, le gouvernement fédéral a également proposé une nouvelle Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants, valable jusqu'en septembre 2021 et destinée à soutenir les Canadiennes et Canadiens dans l'impossibilité de travailler en raison des soins qu'ils prodiguent.

Contrairement à d'autres provinces, le Manitoba a adopté une approche singulière quant aux services de garde d'enfants pendant la crise, accordant une subvention de 3 000 dollars aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance prêts à offrir des services de garde d'enfants de façon indépendante à leur domicile ou dans des lieux communautaires. Cette subvention temporaire pour les services de garde d'enfants a été versée à des éducatrices et éducateurs des jeunes enfants de niveau II ou III, à des aides des services à l'enfance et à de nouveaux diplômés de son programme d'éducation des jeunes enfants.





Alors que l'Ontario a commencé à sortir de confinement, le gouvernement provincial a annoncé un plan pour la réouverture des écoles en septembre, assorti de protocoles approfondis en matière de santé et de sécurité. Certaines écoles secondaires ne rouvriront que partiellement, mais les enfants concernés sont plus âgés et ne devraient pas nécessiter de services de garde parentaux. La province a également annoncé un financement de plus de 350 millions de dollars visant à soutenir la réouverture des écoles en toute sécurité et autorisera les conseils scolaires à utiliser 500 millions de dollars de leurs propres fonds de réserve. Par ailleurs, le gouvernement du Canada accorde à l'Ontario 381 millions de dollars afin de soutenir la réouverture des écoles. Ce financement contribuera à couvrir les frais liés notamment à l'achat de dispositifs de protection et de produits de nettoyage ainsi qu'à la dotation en personnel supplémentaire.

En attendant, les centres de garde d'enfants agréés ont été autorisés à rouvrir entièrement en septembre, en respectant des procédures renforcées sur le plan de la santé et de la sécurité. Les gouvernements du Canada et de l'Ontario soutiennent également les fournisseurs agréés grâce à un financement destiné à absorber les coûts supplémentaires. Ce dernier inclut près de 147 millions de dollars versés dans le cadre de l'Accord Canada-Ontario sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants ainsi que 234,6 millions de dollars accordés par le biais de l'Accord sur la relance sécuritaire.

Pour ce qui est des réformes des services de garde d'enfants à plus long terme, à l'occasion de la dernière élection, le premier ministre Trudeau a promis de mettre fin aux pénuries du système en créant 250 000 places supplémentaires dans les services de garde d'enfants, dans l'ensemble du Canada, dont au moins 10 p. 100 pour les parents aux heures de travail prolongées, et en établissant un secrétariat national chargé de poser les jalons d'un système de services de garde d'enfants pancanadien^{vi}.

Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à créer jusqu'à 30 000 places dans les services de garde d'enfants agréés en milieu scolaire au cours des cinq prochaines années^{vii}. En 2010, la province a également commencé à ouvrir des maternelles et des jardins d'enfants à temps plein dans les écoles publiques, ce qui a débouché sur l'augmentation de l'activité des femmes, notamment de celles habituellement les plus exclues^{viii}.

Les partisans des services de garde d'enfants appellent à une réforme fondamentale. Certains d'entre eux suggèrent une approche universelle, tandis que d'autres préconisent d'améliorer progressivement l'approche actuelle, fondée sur le marché. Récemment, ce débat a suscité un regain d'énergie et d'attention en raison de la pandémie.

Enfin, les services de garde d'enfants et l'éducation font partie de l'infrastructure sociale. Ils permettent d'aller travailler, tout comme les routes et les autres infrastructures physiques. Les politiques relatives aux congés parentaux sont également importantes mais tendent à pénaliser les femmes en raison d'un écart salarial plus élevé sur le long terme. Par ailleurs, de nombreux éléments indiquent qu'investir dans des services de garde d'enfants et une éducation de qualité présente un effet multiplicateur puisque cela crée une future main-d'œuvre adaptée et productive.

SERVICES DE GARDE D'ENFANTS : APPROCHES INTERNATIONALES

Les pays industrialisés privilégient de plus en plus la prestation de services de garde d'enfants accessibles et abordables, mais leurs approches varient.

Certains territoires de compétence proposent des services universels et entièrement subventionnés, comme au Québec. Une étude récente montre ainsi que la plupart des pays européens offrent un accès universel, mais que l'âge d'admissibilité, le niveau des subventions et les systèmes de gouvernance diffèrent^{ix}. Huit d'entre eux [Danemark, Allemagne, Estonie, Lettonie, Slovaquie, Finlande, Suède et Norvège] garantissent une place à tous les enfants peu après leur naissance. C'est alors généralement aux gouvernements locaux qu'il incombe de fournir ces places. La majorité des gouvernements ont également mis en place des politiques de réduction supplémentaire des frais et d'accès prioritaire aux familles défavorisées, notamment aux familles pauvres, aux ménages monoparentaux et à certaines minorités.

D'autres pays, tels que la Corée du Sud, associent des éléments d'un système fondé sur le marché aux avantages d'un important investissement public^x. Les parents coréens peuvent choisir entre plusieurs types de services de garde d'enfants, notamment des centres de garde, des services en milieu familial et des services accessibles hors des horaires de garde habituels. L'approche du gouvernement consiste à subventionner aussi bien la demande (parents) que l'offre (fournisseurs). En 2006, celui-ci a élargi les subventions aux fournisseurs de services de garde d'enfants privés, jusqu'alors réservées aux fournisseurs publics, en offrant une « subvention de base » équivalente au coût standard des services de garde par enfant moins les frais d'utilisation par enfant. Cette combinaison de services de garde d'enfants publics et privés garantit aux parents un accès à plusieurs options souples et abordables.



2.a. Se préparer à une seconde vague.

À ce stade, personne ne sait si le nombre de cas de COVID-19 restera bas en Ontario cet automne ni s'il y aura une seconde vague caractérisée par une augmentation des infections. Compte tenu de cette incertitude, le gouvernement doit collaborer avec les conseils scolaires, les syndicats d'enseignantes et d'enseignants, les municipalités ainsi que les parents pour se préparer à une seconde vague potentielle. Pour minimiser les risques, les élèves et le personnel devront maintenir une plus grande distance physique, dans la mesure où cette approche s'est montrée efficace dans certains pays où les écoles ont rouvertes plus tôt, tandis qu'une forte densité d'élèves a provoqué des éclosions dans d'autres^{lxvi}.

La distance physique entraînera une pénurie d'espace et de personnel. Il est cependant possible de libérer de l'espace en reconvertissant des locaux disponibles tels que des universités et des centres communautaires. Les gouvernements peuvent soutenir ce processus en accélérant l'octroi des approbations nécessaires pour ces antennes, en collaboration avec les municipalités. Par exemple, la ville de Toronto a déjà identifié de nombreux locaux que son conseil scolaire peut utiliser comme salles de classe supplémentaires^{lxvii}.

Pour pallier les pénuries de personnel, l'Ontario doit songer à l'approche adoptée par le Manitoba consistant à verser des subventions directement à des éducatrices et éducateurs de la petite enfance ainsi qu'à des diplômés de programmes qualifiés afin qu'ils puissent offrir des services de garde d'enfants à leur domicile et dans des lieux communautaires. Cette solution garantit plus de souplesse aux parents, notamment à ceux qui préféreraient partager le coût d'un service de garde d'enfants en milieu familial avec d'autres parents. Des subventions doivent être également versées à des fournisseurs de services de garde d'enfants non agréés, qui pourraient proposer des services en milieu familial à un maximum de cinq enfants en vertu de la loi ontarienne^{lxviii}. Nouer des partenariats avec des organismes sans but lucratif tels que la YMCA et le programme Passeport pour ma réussite peut également aider à disposer temporairement de plus d'espace et de personnel.

Un changement soudain dans les écoles et les services de garde d'enfants menacerait l'activité des femmes. Le gouvernement doit donc être prêt à agir rapidement. Il faut affecter des fonds provinciaux et fédéraux à l'avance pour garantir plus de souplesse.

Un soutien supplémentaire est également nécessaire pour faciliter l'apprentissage à distance des élèves de la maternelle à la 12e année, puisque la majeure partie du travail qu'implique la scolarisation à la maison incombe aux femmes, déjà surchargées et/ou mal équipées pour cette tâche. Les ressources d'apprentissage à distance doivent garantir une instruction de qualité aux élèves, tout en facilitant le plus possible la tâche aux parents.

2.b. Améliorer l'accessibilité et l'abordabilité des services de garde d'enfants sur le long terme.

Le gouvernement du Canada doit commencer immédiatement à amorcer une véritable réforme des services de garde d'enfants en collaboration avec les provinces et les territoires. Il faut, par le biais de consultations, demander leur avis à des parents, des fournisseurs de services de garde d'enfants, des employeurs et d'autres parties prenantes.



Plus concrètement, cette réforme doit :

Accroître les investissements : davantage de dépenses publiques seront nécessaires pour résoudre certains problèmes aux racines profondes du système de services de garde d'enfants. Toutefois, les financements gouvernementaux peuvent et doivent coexister avec un système fondé sur le marché, comme c'est le cas en Corée du Sud (voir ci-dessus). À l'échelle fédérale, les transferts relatifs à la garde des jeunes enfants aux provinces et aux territoires doivent être augmentés et liés à des améliorations mesurables en matière d'accessibilité, d'abordabilité et de qualité des services de garde.

Proposer plusieurs options : une approche fondée sur le marché garantit notamment plus d'options aux parents ☑ services de garde agréés, services de garde en milieu familial, nourrices, services avant et après l'école et services informels de garde d'enfants. Les politiques publiques doivent s'attacher à améliorer l'accessibilité et l'abordabilité tout en proposant plusieurs options.

Subventionner les parents et les fournisseurs : dans le modèle fondé sur le marché, l'accessibilité et l'abordabilité peuvent être améliorées grâce à des avantages fiscaux et autres transferts de fonds aux parents et aux fournisseurs de services de garde d'enfants. Alors que le système actuel tend à soutenir les parents, subventionner directement les éducatrices et éducateurs ainsi que les fournisseurs peut contribuer à résoudre le problème des bas salaires et du faible maintien en poste des talents. De la même manière, le gouvernement peut songer à inciter les employeurs à proposer des services de garde d'enfants en milieu de travail par le biais d'avantages fiscaux et de subventions opérationnelles (voir la recommandation 2.d.).

Accorder la priorité à l'équité : les recherches suggèrent que, pour être efficaces, les politiques relatives aux services de garde d'enfants doivent cibler des populations pour qui l'accès et les frais connexes constituent des obstacles importants à leur activité. Au Canada, elles comprendraient :

Les parents à faible revenu ou à revenu moyen. Des subventions pour la garde d'enfants non indexées sur le revenu peuvent aider à s'assurer que les fonds publics sont versés aux parents qui en ont le plus besoin. Par ailleurs, le gouvernement fédéral doit songer à réformer la déduction pour frais de garde d'enfants afin d'en augmenter la somme et de rééquilibrer ce soutien en faveur des parents à plus faible revenu^{lxiv}.

Les parents aux heures de travail irrégulières. Les services de garde d'enfants sont actuellement plus onéreux et moins accessibles pour les parents qui travaillent hors de la période de 9 h à 17 h. Il faut soutenir ces parents en leur proposant des modalités souples permettant à un plus grand nombre de femmes d'exercer ces emplois, notamment dans les secteurs de la police, des soins de santé et des métiers spécialisés.

Bien que les services de garde d'enfants relèvent des provinces, un secrétariat national dédié serait utile pour surveiller, coordonner et évaluer les mesures connexes mises en place dans l'ensemble du Canada et favoriser le partage de pratiques exemplaires entre les gouvernements^{lxv}.

2.c. Remédier à la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance.

Pour répondre aux besoins des parents, le secteur des services de garde d'enfants en Ontario a besoin d'un vivier de travailleuses et travailleurs qualifiés. Le Conseil pour la promotion des femmes en affaires de la Chambre de commerce du Canada avance trois solutions pour remédier à cette pénurie^{lxvi}.

D'abord, les gouvernements de l'Ontario et du Canada doivent commencer immédiatement à collaborer avec les provinces et les territoires en vue de normaliser ou d'harmoniser les critères de certification, notamment grâce à la reconnaissance des titres de compétences étrangers et à l'établissement de passerelles. Il est essentiel d'éliminer les incohérences actuelles entre les provinces pour garantir un marché du travail efficace.



Ensuite, les deux gouvernements doivent travailler main dans la main avec les établissements postsecondaires afin d'améliorer les programmes de formation en ligne et d'accélérer l'octroi de titres de compétences en milieu scolaire aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance, notamment dans les collectivités caractérisées par les pénuries les plus aigües.

Enfin, les gouvernements doivent élaborer un soutien financier pour les populations sous-employées afin qu'elles puissent accéder à ces possibilités de formation. Sont incluses les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes handicapées, les femmes racialisées ainsi que celles vivant dans des collectivités autochtones ou dans des collectivités rurales, éloignées et du Nord^{lxvii}.

2.d. Explorer des solutions créatives allant des modifications de programmes à des services de garde d'enfants en milieu de travail.

Les gouvernements de l'Ontario et du Canada doivent exploiter le regain d'énergie actuel pour explorer des solutions créatives concernant les services de garde d'enfants en consultant des parents et des experts.

Les programmes existants ^{lxviii} tels que les programmes après l'école ^{lxviii} peuvent être élargis pour améliorer leur accessibilité et leur abordabilité. La demande locale doit être évaluée en partenariat avec des fournisseurs de services afin de déterminer les mesures les plus adaptées à chaque communauté ou collectivité.

Une seconde option consisterait à proposer des services de garde d'enfants en milieu de travail. Bien qu'elle soit rare au Canada, cette approche pourrait bénéficier aussi bien aux parents qu'à leurs employeurs, notamment aux entreprises désireuses de recruter et de conserver de jeunes talents. Elle permettrait en outre de libérer des places dans les centres de garde d'enfants communautaires. Un ancien programme canadien offrait aux employeurs un crédit d'impôt de 25 p. 100 sur les frais de construction des locaux de garde d'enfants. Toutefois, peu ont profité de cette mesure d'incitation, notamment parce qu'elle ne couvrait pas les charges d'exploitation.

Les gouvernements de l'Ontario et du Canada doivent évaluer la demande pour un tel programme dans plusieurs collectivités, communautés et lieux de travail dans l'ensemble de la province. Si elle est jugée appropriée, une incitation pourrait prendre la forme d'un crédit d'impôt ou d'une subvention. Il est possible que les petites entreprises voient peu d'intérêt à mettre en place leurs propres services de garde sur site, mais un espace partagé leur serait bénéfique s'il se situe à proximité.

Des services de garde sur site seraient porteurs de changement tout particulièrement pour les métiers spécialisés, secteur dans lequel les employeurs pourraient proposer, le cas échéant, des antennes dédiées. Dans ce cas, le gouvernement pourrait aider à couvrir les frais de location d'une remorque aménagée ainsi que les coûts d'embauche d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance pendant la durée du projet.

Enfin, les gouvernements doivent utiliser un outil d'évaluation en matière de genre et de diversité concernant le système fiscal afin de mieux satisfaire les besoins des entrepreneures en matière de services de garde d'enfants. Actuellement, les propriétaires d'entreprises peuvent défalquer une série de dépenses, notamment des abonnements de golf et des repas, mais les services de garde d'enfants ne sont pas inclus. Cette situation pénalise les entrepreneures.

Perfectionnement de la main-d'œuvre

3



Bien avant la survenue de la COVID-19, le perfectionnement de la main-d'œuvre féminine a été reconnu comme un atout essentiel - non seulement pour les femmes mais également pour l'économie dans son ensemble, la diversité de la main-d'œuvre étant réputée pour être un moteur de l'innovation et de la résilience^{lxviii}.

En Ontario, l'activité des femmes sur le marché du travail représente aussi un moyen de pallier la pénurie croissante de talents dans certains secteurs, notamment dans les métiers spécialisés ainsi que dans les disciplines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Dans les métiers spécialisés, la demande en travailleurs est actuellement déterminée par des projets d'infrastructure à grande échelle et par une main-d'œuvre vieillissante, et les investissements dans l'infrastructure d'après la pandémie contribueront encore davantage à la création d'emplois dans ces secteurs. La demande s'accroît également dans les disciplines STIM à l'heure où la technologie supprime les emplois courants, et il est probable que la pandémie accélère cette évolution, les entreprises ayant en effet tendance à intensifier l'automatisation en période de récession^{lxix}.

Selon RBC, environ un demi-million d'emplois devraient être supprimés au Canada cette année, la plupart d'entre eux étant occupés par des femmes^{lxx}. L'acquisition de nouvelles compétences à grande échelle sera nécessaire pour la reconversion des travailleurs et il sera important d'identifier les obstacles susceptibles d'empêcher les femmes de participer à des possibilités de formation.

MESURES ACTUELLES

Des parties prenantes du secteur public comme du secteur privé ont investi dans de nombreuses initiatives en faveur des travailleuses et des entrepreneures en Ontario. En voici quelques exemples :

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS, LA TECHNOLOGIE ET L'INGÉNIERIE

Les initiatives pour les jeunes femmes de Compétences Ontario sont une série d'activités d'exploration des carrières et de programmes pratiques qui proposent des perspectives de perfectionnement des compétences et de mentorat pour les jeunes femmes de la 7^e à la 12^e année.

Ces programmes touchent 4 000 jeunes femmes chaque année et 91 p. 100 des participantes déclarent être davantage enclines à envisager une carrière dans les métiers spécialisés et les technologies suite à leur participation.

ADaPT (proposé par TECHNATION et l'Université Ryerson, avec le soutien du Centre des Compétences futures) est un programme d'apprentissage axé sur le travail qui offre des moyens alternatifs pour les femmes et les groupes sous-représentés d'accéder à des postes dans les technologies de l'information et de la

communication. Sur les quatre dernières années, plus de 250 femmes, provenant de vingt universités, y ont participé avec un taux d'accès à l'emploi de 88 p. 100. Ce programme propose des modules de formation en face à face, en ligne ou un mélange des deux.

Le programme « Women in Trades » (Des femmes dans les métiers spécialisés) d'Aecon et de LiUNA offre une formation pratique, un mentorat et une expérience sur le terrain aux femmes intéressées par une carrière dans l'industrie de la construction.

Le programme « Women Transitioning to Trades and Employment » (Des femmes en transition vers les métiers et l'emploi) du Collège George Brown est un programme de cinq semaines à destination des femmes et des personnes non binaires intéressées par un emploi dans les métiers.





KickAss Careers vise à impliquer, éduquer et encourager les jeunes à envisager la possibilité de faire carrière dans les secteurs de la mécanique, de l'industrie, de la technologie et de la construction, en intervenant dans les écoles et les communautés.

DiversifySTEM est le nom d'une application et d'un site Web de micro-apprentissage conçus par l'Ontario Society of Professional Engineers (association des ingénieurs professionnels de l'Ontario) qui proposent des enseignements concrets pour promouvoir la diversité et changer la culture régnant dans les milieux de travail STIM.

Historiquement, l'Université Queen's est l'université leader au Canada pour la présence de femmes dans les filières de l'ingénierie. Leur représentation dans le programme d'études de premier cycle avoisine les 30 p. 100 et une chaire pour les femmes dans l'ingénierie a récemment été créée pour aller encore plus loin dans cette évolution.

Le Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology (SETT) a pour objectif d'encourager les femmes à choisir une carrière dans les disciplines de la science, de l'ingénierie, des métiers spécialisés et de la technologie, à rester dans cette voie et à y évoluer. Son programme de leadership consiste en ateliers pour les femmes professionnelles, étudiantes et employeurs.

nPower Canada travaille avec les employeurs pour définir des besoins et proposer une formation et une expérience professionnelle aux jeunes marginalisés, dont plus de la moitié sont des femmes, afin de les aider à obtenir un emploi dans la technologie, avec un taux d'accès à l'emploi de 80 p. 100.

LES FEMMES DANS L'ÉNERGIE

Women in Nuclear Canada s'efforce de sensibiliser le public aux contributions de la technologie nucléaire et de promouvoir l'intérêt professionnel pour l'ingénierie nucléaire, la science, la technologie et les métiers, en particulier chez les femmes et les jeunes. Les membres reçoivent un soutien par le biais d'outils de mentorat, de réseautage, de perfectionnement professionnel et de défense des intérêts.

Women in Renewable Energy est un organisme dirigé par des bénévoles qui propose des excursions pédagogiques, des rencontres mensuelles de réseautage, un programme de reconnaissance, des bourses d'études, des rendez-vous de mentorat, des blogues ainsi que d'autres initiatives pour

Le programme « Women for STEM » (Des femmes dans les disciplines STIM) de l'Université technologique de l'Ontario propose des possibilités de mentorat et de réseautage et des bourses, et fait la promotion des succès obtenus par des femmes^{lxvi}.

Canada en programmation (anciennement Ladies Learning Code) est un réseau communautaire de pair à pair qui offre une formation pratique aux filles, aux femmes et aux enseignants pour démystifier la technologie et donner confiance.

Le réseau ontarien des femmes dans l'ingénierie, Ontario Network of Women in Engineering, consacre ses efforts à soutenir les femmes ingénieurs en poste et à encourager la génération suivante à poursuivre des études dans le domaine STIM, par le biais de programmes pratiques destinés à faire connaître aux filles les différents métiers possibles.

L'organisme Women's Enterprise Skills Training of Windsor propose des ateliers, une formation, le transport ainsi qu'un programme de préparation à la formation d'apprentie pour les femmes sans expérience préalable qui sont intéressées par le métier de mécanicienne de chantier ou de machiniste. Ce programme, qui reçoit le soutien du gouvernement de l'Ontario, est conçu pour pallier les pénuries actuelles sur le marché du travail et répondre aux besoins spécifiques de l'industrie dans ces métiers.

soutenir les étudiantes et les jeunes diplômées intéressées par un emploi dans le secteur des énergies renouvelables au Canada.

Electricity Human Resources Canada offre de multiples ressources pour soutenir les femmes dans l'énergie, notamment par le biais du programme « Connected Women Mentorship » et de la boîte à outils « Illuminate Opportunity » à destination des employeurs.

Women in Energy Canada dirige un programme de mentorat et organise des événements destinés à faire progresser les perspectives professionnelles pour les femmes dans le secteur de l'énergie.



La politique en matière d'éducation influence également les choix que font les filles concernant leur future profession. La décision prise récemment par le gouvernement de l'Ontario de mettre un terme au cloisonnement lèvera une pratique discriminatoire consistant à aiguiller les élèves vers certains parcours de carrière. En outre, les réformes du curriculum doteront les élèves en amont de meilleures compétences en programmation et en culture financière, ce qui est tout aussi important pour encourager les filles à poursuivre des études dans des domaines à prédominance masculine.

RECOMMANDATIONS

3 PERFECTIIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

3.a. Soutenir la reconversion professionnelle des femmes.

Dans les prochains mois, les gouvernements de l'Ontario et du Canada investiront activement dans des initiatives destinées à soutenir la relance économique. Certains de ces programmes exigeront un leadership gouvernemental, alors que d'autres seront dirigés par le secteur privé. La reconversion professionnelle sera particulièrement importante dans les secteurs où un grand nombre d'emplois risquent d'être supprimés, tels que le tourisme et l'hôtellerie.

Les objectifs de diversité doivent être inclus dans tous ces investissements afin de rechercher la participation des femmes, des peuples autochtones, des personnes handicapées ainsi que des autres groupes sous-représentés.

Par ailleurs, les programmes de formation devraient aussi se focaliser sur les pénuries de main-d'œuvre, en utilisant les données du marché du travail pour veiller à ce que des possibilités de formation soient disponibles afin de satisfaire à la demande dans les industries à forte croissance. Par exemple, dans les métiers spécialisés, l'Ontario est actuellement confronté à une très grave pénurie de chaudronniers, de briqueteurs et de soudeurs mais connaît à l'inverse une large offre d'électriciens et de plombiers^{lxxii}.

Il existe déjà pléthore de possibilités de formation en Ontario mais la population manque souvent de moyens financiers pour en bénéficier. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux doivent donc s'associer aux collèges et aux employeurs pour apporter conjointement un soutien financier facilitant la participation des femmes. Des prêts à faible intérêt, des bourses de formation (pouvant être orientées vers des secteurs particuliers), et/ou une extension de la Prestation canadienne d'urgence aux femmes en formation figurent parmi les soutiens ciblés.

De nombreuses mères ne seront pas en mesure de participer à des programmes de formation à moins d'avoir accès à des services de garde d'enfants. À court terme, les subventions pour les services de garde agréés ou en milieu familial seront primordiales pour s'assurer que les femmes peuvent bénéficier d'une formation et d'un réemploi au cours des premiers mois de la relance économique.

Pour garantir un effet optimal, les gouvernements doivent concevoir des programmes de formation, de reconversion et de montée en compétences répondant aux besoins des femmes. Des formats souples, un soutien personnalisé et des services prenant en compte la situation globale de la personne sont tous des éléments indispensables pour la conception de ces programmes.



ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX POUR PROMOUVOIR LA PLACE DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA TECHNOLOGIE

Aux quatre coins du monde, les pays ont fait des progrès pour réduire l'écart salarial entre les sexes et faire évoluer la place des femmes dans le domaine de la technologie mais il reste encore beaucoup à faire, notamment à la suite de la COVID-19. Veiller à ce que les femmes aient accès aux compétences technologiques et à l'infrastructure leur permettra d'augmenter leurs revenus et d'accroître leurs perspectives d'emploi tout en faisant progresser l'égalité socio-économique.

Le Groupe des vingt (G20) concentre ses efforts sur la coordination de politiques destinées à s'attaquer aux stéréotypes sexuels, à permettre un accès aux outils numériques qui soit meilleur, plus sûr et plus abordable financièrement, et à initier une plus grande coopération entre les parties prenantes pour lever les obstacles à la pleine participation des femmes dans le domaine numérique^{lxiii}. Des organismes au sein des pays du G20 ont lancé une série de programmes innovants pour traiter ces questions. En Australie, par exemple, the Dream Collective a inauguré un nouveau programme intitulé « She Pivots » pour soutenir les femmes dont le travail a été affecté par la pandémie^{lxiv}. Ce programme gratuit propose des modules de formation ainsi qu'une mise en relation avec des employeurs tels que Amazon Web Services, Canva et Datacom.

Deux semaines après son lancement, plus de 900 femmes s'étaient inscrites au programme qui vise à en soutenir 10 000^{lxv}. Un programme similaire pourrait être conçu en Ontario avec le soutien des employeurs et du gouvernement pour aider les femmes à opérer une transition dans leur carrière suite à la COVID-19. Parmi les autres programmes significatifs en Ontario figurent « Advanced Digital and Professional Training » ou ADaPT (formation professionnelle et numérique avancée) ainsi que d'autres programmes d'apprentissage axé sur le travail et des programmes de montée en compétences.



3.b. Intensifier les interventions qui ont démontré qu'elles peuvent accroître la représentation des femmes dans les métiers spécialisés, la technologie et les autres professions et secteurs à forte croissance, traditionnellement à prédominance masculine.

Pendant la période de relance, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux doivent étendre les programmes qui ont prouvé leur efficacité pour augmenter la participation des femmes et leur maintien en poste dans des professions dans lesquelles elles sont généralement sous-représentées. Les employeurs, les syndicats, les écoles, les organismes sans but lucratif et les établissements postsecondaires doivent travailler avec le gouvernement pour soutenir ces initiatives.

Tout indique que les programmes doivent cibler différentes étapes du cheminement de carrière :

- **Les écoles élémentaires et secondaires** influencent la manière dont les filles et les garçons perçoivent leurs options de carrière. Il a été démontré que le contact avec différentes personnalités exemplaires dans le domaine de la technologie et des métiers spécialisés (par exemple, par le biais de visites pédagogiques) augmente l'intérêt des élèves pour ces carrières^{lxvi}. Plus les interventions sont précoces, plus elles sont efficaces, les élèves plus jeunes étant plus malléables. Les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers en orientation doivent être tenus de développer une meilleure compréhension des différents cheminements de carrière et d'utiliser les données du marché du travail pour informer les élèves au sujet de leurs options.
- **Le mentorat** conduit à moins de roulement de personnel en aidant les femmes à traverser les nombreuses difficultés liées au fait de travailler dans une industrie à prédominance masculine. Les programmes de mentorat doivent être activement soutenus par les employeurs et le gouvernement.
- **Les soutiens en matière de services de garde d'enfants** facilitent la participation des femmes ayant des enfants dans les industries caractérisées par des horaires de travail non conventionnels et encouragent les jeunes femmes à envisager ces métiers. Les soutiens peuvent également prendre la forme de subventions pour les services de garde en milieu familial et dans les locaux des entreprises (voir la section sur les services de garde d'enfants).



Les directives, les manuels pratiques et le partage des pratiques exemplaires aident les employeurs à soutenir les femmes. Le gouvernement, par exemple, peut fournir aux employeurs des renseignements sur les aménagements pratiques adaptés à différents environnements de travail – tels que l’adaptation de l’uniforme, des politiques en matière de congé parental et des modalités de travail flexibles (voir la prochaine section) – qui d’ailleurs sont bénéfiques aux deux sexes et qui, en particulier, aident les employeurs à recruter et à maintenir en poste plus de femmes.

Les programmes de cohortes en matière de diversité peuvent contribuer à changer la culture des milieux de travail. Quand un employeur réunit une masse critique de femmes au sein d’un service ou d’une équipe, la culture interne devient plus inclusive et celle-ci a tendance à survivre à l’existence de la cohorte. Le modèle des cohortes peut également améliorer le milieu d’apprentissage dans les établissements secondaires et postsecondaires.

En outre, dans les métiers spécialisés, **les programmes de préapprentissage et d’apprentissage** peuvent apparaître comme une option hors de portée et/ou dissuasive pour les femmes. Les employeurs doivent envisager la possibilité d’allouer un pourcentage de postes d’apprentis aux femmes et les syndicats doivent s’engager en faveur de politiques et de programmes qui font évoluer les femmes au-delà du stade de l’apprentissage. Le gouvernement peut encourager ces initiatives en offrant des subventions salariales et/ou des subventions liées à des objectifs en matière de diversité. L’Ontario doit envisager la possibilité de créer un bureau pour la progression de l’apprentissage des femmes, une approche déjà choisie par six autres provinces^{lxxvii}. Ces bureaux mettent les femmes en lien avec des opportunités dans les métiers spécialisés, proposent des services de réseautage et d’orientation professionnelle et guident les parties prenantes vers un progrès significatif.



Entrepreneuriat

4



Comme mentionné ci-dessus, les entrepreneures sont confrontées à des difficultés spécifiques dans le lancement et le développement de leur entreprise. Nous devons en tenir compte. Nous savons que la relance économique de l'Ontario sera largement déterminée par les entrepreneurs qui investissent dans le lancement et le développement de nouvelles entreprises. L'inclusion des femmes ainsi que des autres groupes défavorisés dans l'écosystème entrepreneurial est nécessaire pour leur propre évolution mais aussi pour la relance économique de toute la province. Comblar le fossé qui existe entre les sexes dans le monde de l'entrepreneuriat pourrait ajouter jusqu'à 81 milliards de dollars canadiens au PIB du Canada^{lxviii}.

MESURES ACTUELLES

ENTREPRENEURES

La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat est une approche pangouvernementale adoptée par le gouvernement du Canada pour soutenir les entrepreneures en leur donnant accès à un financement, des talents, des réseaux et de l'expertise. En réponse à la crise de la COVID-19, le gouvernement s'est engagé à allouer un financement supplémentaire à cette stratégie. **Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE)** promeut un écosystème d'innovation inclusif en faisant avancer la recherche et les bonnes pratiques et en s'attaquant aux stéréotypes grâce à sa campagne « See it. Be it ». En réponse à la crise de la COVID-19, le PCFE a apporté des modifications à ses programmes pour veiller à ce que les besoins des entrepreneures soient satisfaits, en lançant récemment une nouvelle plateforme de partage, avec l'organisation caritative Forum for Women Entrepreneurs, s'inspirant de la plateforme « Demande/Don » de SheEO.

L'initiative « Rebuild Reopen Revive » a été lancée en 2020 pour aider les entreprises dirigées par des femmes dans le Sud de l'Ontario à reprendre leur activité. Les fonds peuvent être utilisés pour acheter de l'équipement de protection individuelle, reconfigurer les espaces de travail et améliorer la connectivité. Ce programme est financé par le gouvernement du Canada et mis en œuvre par le biais de partenaires régionaux.

Le nouveau programme de formation de la **Black Business Professional Association (BPPA)** à destination des entrepreneures aide les femmes à devenir des dirigeantes d'entreprises accomplies grâce à des astuces, tactiques et stratégies de réussite. La cohorte initiale comporte 62 femmes ayant différentes aspirations professionnelles.

La Women's Enterprise Organizations of Canada (WEOC), association de membres parmi lesquels figurent des centres provinciaux pour les entreprises, propose un éventail de services pour soutenir

les entrepreneures, notamment des modules de formation axés sur des compétences, du financement, du réseautage et des perspectives d'exportation. Au cours des vingt dernières années, les membres de la WEOC ont fourni 220 millions de dollars de financement direct et de financement à effet de levier, ainsi que des services, à 90 000 entrepreneures.

SheEO soutient et développe les entreprises ayant des objectifs sociaux dirigées par des femmes. Les « activateurs » contribuent à hauteur de 1 100 dollars, créant ainsi une réserve commune de 2 millions de dollars pour soutenir les entreprises dirigées par des femmes, sélectionnées par les activateurs, par le biais de prêts sans intérêt d'un montant d'environ 100 000 dollars et d'amples soutiens de pair à pair. Une croissance des revenus à trois chiffres d'une année sur l'autre, 276 emplois en 2019 (offerts par 28 entreprises) et des incidences sociales et environnementales significatives sur les objectifs de développement durable comptent parmi les résultats obtenus.



Le Fonds pour les femmes en technologie est un fonds de capital de risque géré par BDC qui investit dans des entreprises technologiques dirigées par des femmes. En 2019, le fonds a atteint un montant de 200 millions de dollars, devenant ainsi le plus important de sa catégorie. Un total de 14 millions de dollars a été investi dans dix-neuf entreprises, élevant ainsi le montant total des investissements directs à plus de 17 millions de dollars.

The Big Push vise à égaliser les chances pour les femmes dans le secteur de la technologie, en leur fournissant le capital, un soutien pratique et les autres ressources dont elles ont besoin pour développer leurs entreprises. Plus de 600 cadres dirigeants du monde des affaires et de la technologie, issus de différentes industries et affichant diverses expériences, offrent leur temps et leur expertise pour aider les entreprises dirigées par des femmes à se développer.

La plateforme WE-HUB, en lien avec Scadding Court et le Diversity Institute, avec le soutien de la province de l'Ontario, propose des formations en entrepreneuriat et la possibilité de soumettre à un test-marché des produits et des services axés sur les femmes disposant d'un faible revenu, notamment les femmes appartenant à des groupes racialisés, les immigrantes et les réfugiées.

Le Conseil canadien pour le commerce autochtone, l'Association nationale des sociétés autochtones de financement et l'initiative LIFT Circle de l'organisme sans but lucratif Indigenous Lift Collective collaborent en partageant des outils adaptés aux besoins des femmes autochtones qui travaillent avec le PCFE. Il y a plus d'entrepreneures chez les femmes autochtones que parmi les autres femmes.

La campagne « Build Her Business » d'ATB Financial est une initiative singulière de financement participatif fondée sur un système de cohortes, qui utilise le financement participatif à base de récompenses comme solution de financement. Par exemple, une créatrice de bijoux à la recherche de fonds pour financer son développement récompensera par un bijou toute personne qui contribuera à hauteur de 100 dollars. Si l'entrepreneure atteint son objectif, les fonds sont libérés. Au cours de la deuxième année de son existence, 32 femmes ont participé à cette campagne et plus de la moitié d'entre elles (53 p. 100) ont atteint leur objectif de financement, avec une moyenne de 5 377 dollars par campagne - soit plus que la moyenne obtenue par d'autres campagnes de financement participatif (824 dollars avec un taux moyen de réussite de 22 p. 100).

RECOMMANDATIONS

4 ENTREPRENEURIAT

4.a. Encourager un écosystème d'innovation inclusif pour les entrepreneurs.

La diversité entrepreneuriale doit être reconnue comme une stratégie puissante dans la relance économique de l'Ontario et sa prospérité à long terme. Les femmes et les autres groupes sous-représentés étant confrontés à des difficultés multiples en matière d'accès à l'entrepreneuriat, c'est l'écosystème d'innovation dans son ensemble qui doit devenir plus inclusif^{lxxxix}. Les programmes qui ciblent les femmes sont importants mais le vrai progrès viendra de la suppression des obstacles empêchant les femmes d'accéder aux ressources traditionnelles^{lxxx}.

L'accès au capital représente notamment une difficulté exigeant des solutions créatives. Les prêts traditionnels ne sont pas toujours la meilleure solution pour les créatrices d'entreprises qui ne sont pas capables ou peu désireuses de s'endetter davantage, auquel cas les microsubventions et le financement participatif peuvent être plus appropriés^{lxxxi}.

Outre la question du financement, il est bon que les entrepreneures bénéficient de conseils juridiques, d'une formation à la culture financière et à la littératie numérique, d'un accès à des possibilités d'exportation, d'un mentorat et de réseaux professionnels. Des renseignements sur la constitution en société et les modèles d'entreprises coopératives doivent être diffusés largement pour les aider à se frayer un chemin dans la relance économique. L'accès aux marchés publics et aux services de garde (évoqués dans les parties précédentes) est également extrêmement important pour les entrepreneures.

Par ailleurs, les gouvernements doivent examiner la manière dont les entrepreneures ont été exclues des programmes par le passé et s'assurer qu'un outil d'évaluation en matière de diversité est appliqué à tous les programmes d'innovation et les soutiens aux entreprises qui sont mis en place. Par exemple, la manière dont l'entrepreneuriat est défini peut souvent exclure les créatrices d'entreprises, notamment parce qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un statut de travailleuse indépendante^{lxxxii}. De la même manière, il est important d'aller à la rencontre des entrepreneures dans les zones isolées et rurales pour s'assurer qu'elles connaissent les programmes mis à leur disposition^{lxxxiii}. L'innovation inclusive exige également de reconnaître que la technologie n'est pas la seule voie pour l'entrepreneuriat et d'encourager les créatrices à faire leur choix dans une grande variété de secteurs.

Le PCFE doit continuer à être exploité comme une plateforme d'analyse des obstacles, de déploiement de solutions et d'évaluation de l'efficacité des efforts pour faire évoluer les femmes et les entrepreneurs des autres groupes sous-représentés. Des données désagrégées supplémentaires sont nécessaires pour comprendre les difficultés spécifiques des différents segments démographiques^{lxxxiv}.



Travail flexible



Des modalités de travail flexibles (telles que le télétravail, des horaires flexibles, la semaine de travail de quatre jours et le partage d'emploi) peuvent contribuer à égaliser les chances pour les femmes, dont la carrière est souvent pénalisée quand les obligations familiales les empêchent de passer autant d'heures au travail que leurs collègues masculins.

Bien que la diversité soit importante, le travail flexible permet d'atteindre un autre objectif tout aussi important : l'inclusivité. La recherche montre que les industries qui appliquent des modalités de travail flexibles affichent généralement moins d'écart salarial entre les sexes parce que les femmes peuvent plus facilement monter en compétences^{lxxxv}. En outre, les pays dans lesquels plus de femmes travaillent à la maison affichent souvent des taux d'emploi plus élevés chez les mères^{lxxxvi}.

Le travail flexible doit être défendu comme une solution bénéfique non seulement pour les femmes mais aussi pour toute la main-d'œuvre. Ces pratiques ont montré qu'elles amélioreraient les résultats d'innovation des entreprises tout en diminuant le désir de mouvement des effectifs chez les employés^{lxxxvii}. Les gouvernements et les communautés y gagnent aussi en réduction de la congestion de la circulation et de la pression sur l'infrastructure des transports.

Le télétravail et les horaires flexibles sont proposés dans de nombreux milieux de travail qui opèrent de 9 h à 17 h. En dehors du cadre du bureau, il peut également prendre la forme du partage d'emploi ou de périodes de travail flexibles. Dans les métiers spécialisés, des aménagements pour le partage d'emploi ont permis à de nombreuses femmes (et à de nombreux hommes) de continuer à travailler et à progresser dans leur domaine après la naissance de leurs enfants. À l'inverse, le manque d'aménagements accordés aux jeunes mères et aux femmes enceintes demeure un obstacle significatif pour le maintien en poste à long terme des femmes dans les métiers^{lxxxviii}.

La semaine de travail de quatre jours constitue une forme de travail flexible moins courante. Elle représente un atout supplémentaire pendant la crise de la COVID-19 car elle encourage davantage de personnes à voyager à l'intérieur du pays et à soutenir ainsi les industries locales du tourisme et de l'hôtellerie. C'est en partie ce qui a poussé la première ministre de la Nouvelle-Zélande, Jacinda Ardern, à recommander la mise en place de semaines de travail plus courtes comme un moyen de relancer l'économie à la suite de la pandémie.

Il est bon de noter cependant que le travail flexible peut, de manière involontaire, pénaliser la carrière des femmes. Si celles-ci sont moins présentes physiquement sur leur lieu de travail, leurs collègues masculins obtiennent parfois davantage d'opportunités, en particulier dans les secteurs où la culture régnante est déjà partielle en faveur des hommes^{lxxxix}. Idéalement, les hommes comme les femmes devraient être encouragés à adopter des modalités de travail flexibles, le cas échéant, avec un partage équitable des obligations familiales et des perspectives d'évolution de carrière.

En outre, travailler efficacement dans le cadre de ces nouvelles organisations de travail demande d'accorder de l'attention aux compétences des dirigeants et des travailleurs ainsi qu'aux infrastructures. La fracture numérique affecte les femmes plus que les hommes - en particulier les femmes en milieu rural et les femmes à faible revenu - et a des incidences considérables sur leur capacité à s'adapter au travail à distance ainsi qu'à la formation en ligne, la cybersanté et la prestation de services.



MESURES ACTUELLES

En 2019, les modifications apportées au Code canadien du travail sont entrées en vigueur afin de donner aux employés des secteurs régis par la réglementation fédérale le droit de demander des modalités de travail flexibles. Cependant, la plupart des employeurs ne sont pas tenus d'offrir de telles modalités et la culture régnant dans de nombreux milieux de travail continue de décourager les employés à en faire la demande^{xc}.

Depuis que la COVID-19 a obligé les entreprises non essentielles à fermer leurs structures physiques, le télétravail et les horaires de travail flexibles sont rapidement devenus la norme pour de nombreux organismes. En cette période post-pandémique, il reste à voir combien d'employeurs continueront d'offrir cette souplesse à leurs employés. Pourtant, celle-ci mériterait d'être considérée comme un mécanisme à long terme de l'égalité des sexes, parmi d'autres avantages.

LE TRAVAIL FLEXIBLE, C'EST POSSIBLE!

Plusieurs employeurs dans le monde entier ont vu leurs politiques en matière de travail flexible être couronnées de succès. La Société canadienne d'hypothèques et de logement est l'une des nombreuses entreprises canadiennes à avoir adopté un environnement de travail où seuls comptent les résultats (Results-Only Work Environment ou ROWE™). Cela signifie que les employés sont libres de choisir quand et où ils travaillent pour atteindre leurs objectifs^{xcii}. En août 2019, Microsoft Japon a mis en place la semaine de quatre jours à l'essai et a vu ses ventes augmenter de près de 40 p. 100^{xcii}.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria a expérimenté plusieurs politiques en matière de travail flexible et a déclaré, moins d'un an après, que la productivité avait augmenté. Par ailleurs, 61 p. 100 des employés ont signalé une amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Aux États-Unis, il a été démontré dans différentes entreprises allant des sociétés de conseils au secteur manufacturier que les modalités de travail flexibles améliorent la satisfaction des employés, augmentent le taux de maintien en poste et réduisent les coûts liés au roulement de personnel^{xciii}.

Certaines entreprises ont profité de la crise de la COVID-19 pour expérimenter des politiques similaires. Laridae, société de conseil en gestion à Peterborough, en Ontario, a mis en place la semaine de quatre jours et l'Université Trent procède actuellement à l'évaluation des résultats de cette expérience pilote^{xciv}.

Parallèlement, Google a décidé de s'attaquer au problème au-delà de sa propre structure. Le programme « Work Culture Reform » qui fait partie de l'initiative « Womenwill » lancée par Google, offre aux employeurs et aux employés au Japon des cours et des boîtes à outils en ligne pour soutenir le travail flexible^{xcv}. Ce programme s'est avéré efficace pour aider les travailleurs et les employeurs à mieux comprendre comment réussir à mettre en place des modalités de travail flexibles.



5.a. Envisager des solutions politiques pour encourager un plus grand nombre d'employeurs à offrir des modalités de travail flexibles.

Les politiques en matière de travail flexible doivent provenir principalement des employeurs eux-mêmes. Cependant, le gouvernement fédéral et/ou le gouvernement provincial peuvent jouer un rôle en encourageant, facilitant ou favorisant leur élaboration. Tout d'abord, le gouvernement doit consulter les parties prenantes puis réaliser une analyse coûts-avantages afin de quantifier les impacts du travail flexible sur la productivité, la congestion de la circulation, la santé mentale et d'autres domaines d'intérêt public.

Les résultats de cette analyse doivent être utilisés pour déterminer si les politiques gouvernementales destinées à soutenir le travail flexible sont justifiées. Les incitations fiscales, les modifications de la structure des cotisations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) ou les modifications des normes du travail comptent parmi les outils possibles.

Il serait bénéfique aux employeurs comme aux employés d'obtenir des renseignements sur les moyens de mettre en place avec succès des modalités de travail flexibles, comme le démontre le programme « Work Culture Reform » au Japon (présenté ci-dessus). Des conseils seraient particulièrement utiles aux cadres dirigeants dont l'environnement de travail n'est pas un bureau mais un milieu où les aspects pratiques du travail flexible sont moins intuitifs. Le gouvernement de l'Ontario peut donc soutenir les employeurs en leur fournissant des manuels pratiques et des recommandations adaptés à différents milieux de travail, en s'appuyant sur les leçons apprises par les personnes qui en ont fait l'expérience pratique.

La communication sur le travail flexible doit le présenter comme une politique qui tient compte des besoins des familles et/ou qui, plus largement, permet un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour tous les employés plutôt que comme une solution spécifique pour les femmes, au risque de pénaliser celles-ci en renforçant l'opinion selon laquelle elles ont besoin de plus d'aménagements en milieu de travail que les hommes.

CONCLUSION

À l'heure où la crise de la COVID-19 a propulsé l'activité des femmes à son plus bas niveau historique, l'égalité des sexes en Ontario se retrouve à la croisée des chemins. Que la pandémie fasse reculer la diversité en milieu de travail ou qu'elle l'intensifie dépendra presque entièrement de la manière dont les décisionnaires du secteur public comme du secteur privé abordent la relance économique. Les solutions présentées dans le présent rapport ne soutiennent pas seulement les femmes mais placent l'économie sur une trajectoire de croissance encore plus forte qu'avant la pandémie.

Il ne fait pas de doute que notre province, riche d'éminents innovateurs et de potentiel économique, peut conduire la relance économique des femmes. Cependant, le simple fait d'admettre le problème ne suffit pas. Une réponse collaborative de la part du gouvernement, des entreprises, des établissements postsecondaires, des syndicats et des autres parties prenantes est nécessaire pour lever les obstacles systémiques à l'activité des femmes. Établir des objectifs collectifs et intégrer la diversité dans les structures de prise de décision jettera les bases nécessaires à un impact significatif.



RÉFÉRENCES

- i Armine Yalnizyan. 2020. « No recovery without a she-covery. » Fondation Atkinson <https://atkinsonfoundation.ca/atkinson-fellows/posts/no-recovery-without-a-she-covery/>.
- ii Erica Alini. 2020. « Welcome to the 'she-session.' Why this recession is different. » Global News. <https://globalnews.ca/news/6907589/canada-coronavirus-she-session/>.
- iii Nancy Wang. 2020. « COVID Leads to A Pink Collar Recession. » Forbes. <https://www.forbes.com/sites/nancywang/2020/05/24/covid-leads-to-a-pink-collar-recession/#7930a4f12bb5>.
- iv Statistique Canada. Tableau 14-10-0017-01 : Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001701&request_locale=fr.
- v Recherche économique RBC. 2020a. *La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active*. https://assets.contentlydocs.com/v3/documents/HpHmARiDaktMa0RBzoUpv5x0rgyO8qvr/FR_Pandemic_threatens_decades_of_women%C3%A2%C2%80%C2%99s_labour_force_gains.pdf?Signature=pjYnMkSINKshPeaJmsCcAMc8z8A%3D&Expires=1599389726&AWSAccessKeyId=AKIAIGG5B5NZJADG6FQQ.
- vi Statistique Canada. Tableau 14-10-0017-01.
- vii Statistique Canada. Tableau 33-10-0252-01 : Pourcentage de l'effectif mis à pied afin de s'adapter à la COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310025201&request_locale=fr.
- viii Deloitte Canada. 2020. *Découvrir la partie cachée de l'iceberg : Pourquoi les conséquences humaines de la COVID-19 pourraient créer une troisième crise*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-covid19-human-impact-pov-fr-aoda.pdf>.
- ix Statistique Canada. 2020a. « Enquête sur la population active, juillet 2020 » <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200807/dq200807a-fra.htm>.
- x Jasmine Ramze Rezaee. 2020. *An Intersectional Approach to COVID-19 She-Covery*. YWCA. <https://www.ywcautoronto.org/Assets/YWCA/Documents/An%20Intersectional%20Approach%20to%20COVID-19%20She-Covery.pdf>.
- xi Wendy Cukier. 2020. « COVID-19 may turn back the clock on women's entrepreneurship. » The Conversation. <https://theconversation.com/covid-19-may-turn-back-the-clock-on-womens-entrepreneurship-139961>.
- xii Canadian Women's Chamber of Commerce. 2020. *Falling Through the Cracks: Immediate Needs of Canada's Underrepresented Founders*. https://canwcc.ca/wp-content/uploads/2020/05/Falling-through-the-Cracks_CanWCC_May2020v19.pdf.
- xiii Wendy Cukier. 2020.
- xiv Statistique Canada. 2020b. « Étude : Utilisation des services de garde d'enfants pendant et après la pandémie. » <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200729/dq200729a-eng.htm>.
- xv Oxfam Canada. 2020. « 71 per cent of Canadian women feel more anxious, depressed, isolated, overworked or ill because of increased unpaid care work caused by COVID-19: Oxfam survey. » <https://www.oxfam.ca/news/71-per-cent-of-canadian-women-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill-because-of-increased-unpaid-care-work-caused-by-covid-19-oxfam-survey/>.
- xvi Leger. 2020. « Oxfam Omni Report. » Enquête réalisée en ligne auprès de 1 523 Canadiens et Canadiennes entre le 5 et le 7 juin 2020 <https://oxfam.app.box.com/s/zpkr8xukdkb2jskej7mcmwifel8bef5jo/file/679907564438>.
- xvii Oxfam Canada. 2020.
- xviii Recherche économique RBC. 2020a.
- xix Statistique Canada. 2020a.
- xx Giuliana Viglione. 2020. « Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. » Nature. <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>.
- xxi Raisa Patel. 2020. « Minister says COVID-19 is empowering domestic violence abusers as rates rise in parts of Canada. » CBC News. <https://www.cbc.ca/news/politics/domestic-violence-rates-rising-due-to-covid19-1.5545851>.
- xxii Fondation canadienne des femmes. 2020. *Resetting Normal: Funding a Thriving Women's Sector*. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2020/05/Resetting-Normal-Report-Womens-Sector.pdf>.
- xxiii Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-02 : Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le sexe, données annuelles https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032702&request_locale=fr ; Statistique Canada, Tableau 14-10-0017-01.
- xxiv Statistique Canada. Tableau 14-10-0335-02 : Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les professions, données annuelles https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410033502&request_locale=fr.



- xxv Banque de développement du Canada 2019. *Un monde d'entrepreneurs : Le nouveau visage de l'entrepreneuriat au Canada*. https://www.bdc.ca/fr/a_propos/recherche_pme/pages/nouveau-visage-entrepreneuriat-au-canada.aspx.
- xxvi Recherche économique RBC. 2020b. *The Fruits of Her Labour*. <https://discover.rbcroyalbank.com/the-fruits-of-her-labour/>.
- xxvii McKinsey & Company. 2019a. *Women in the Workplace*. https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2019.pdf.
- xxviii McKinsey & Company. 2017. *The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Canada*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada>.
- xxix Recherche économique RBC. 2020a.
- xxx Statistique Canada. Tableau 45-10-0014-02 : Moyenne de temps en heures par jour et proportion de la journée consacrée au travail domestique et les soins non-rémunérés selon le sexe. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4510001402&request_locale=fr.
- xxxi Statistique Canada. Tableau 14-10-0335-02.
- xxxii Viet Vu, Creig Lamb et Asher Zafar. 2019. *Who are Canada's Tech Workers?* Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship. <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/FINAL-Tech-Workers-ONLINE.pdf>.
- xxxiii McKinsey & Company. 2019b. *Women Matter: The present and future of women at work in Canada*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-present-and-future-of-women-at-work-in-canada#>.
- xxxiv Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-02 : Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410034002&request_locale=fr.
- xxxv Statistique Canada. 2019. « Les femmes dans les entreprises canadiennes : Qui retrouvons-nous au sommet? » <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019028-fra.htm>.
- xxxvi McKinsey & Company. 2019b.
- xxxvii Ibid.
- xxxviii McKinsey & Company. 2019b.
- xxxix Arlene Dickinson. 2019. « You shouldn't need to be a man to get venture capital funding in Canada. » *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-you-shouldnt-need-to-be-a-man-to-get-venture-capital-funding-in/>.
- xl Banque de développement du Canada 2019.
- xli Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat 2020. *The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/05/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs-6.pdf.
- xlvi Kamal Hassan, Monisha Varadan et Claudia Zeisberger. 2020. « How the VC Pitch Process Is Failing Female Entrepreneurs. » *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/01/how-the-vc-pitch-process-is-failing-female-entrepreneurs>.
- xlvi Ibid.
- xliv Wendy Cukier, Suzanne Gagnon, Jaigris Hodson et coll. 2020. *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*. WEKH. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_L%E2%80%99C3%A9tat-de-l%E2%80%99entrepreneuriat-f%C3%A9minin-au-Canada-2020.pdf.
- xlv Recherche économique RBC. 2020a.
- xlvi Gouvernement de l'Ontario. 2018. « Archivée - Tous ensemble : Plan de mise en oeuvre de l'Ontario pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de leadership organisationnel. » <https://www.ontario.ca/fr/page/tous-ensemble-plan-de-mise-en-oeuvre-de-lontario-pour-promouvoir-lacces-des-femmes-aux-postes-de>.
- xlvi Organisation internationale du Travail. « Emploi par sexe et par profession (en milliers) - annuel. » Consulté le 2 septembre 2020. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer30/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_OCU_NB_A.
- xlvi Ibid.
- xlvi CBC News. 2019. « Here's why an N.L. approach to increasing women in the trades is going countrywide. » <https://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/women-in-skilled-trades-apprentice-office-1.5387294>.
- l Policy Group on Tradeswomen's Issues. <https://policygroupontradeswomen.org/>. Consulté le 4 août 2020.
- li Gouvernement du Canada. « Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada » https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.html.



- lii Ibid.
- liii Ibid.
- liv Anjum Sultana et Carmina Ravanera. 2020. *Un plan de relance économique féministe pour le Canada: Faire fonctionner l'économie pour tout le monde*. Institute for Gender and the Economy (GATE) et YWCA Canada. <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f205aa2582fa0236d2c2122/1595955875855/A+Feminist+Economic+Recovery+Plan+for+Canada+-+FRENCH+FINAL+DRAFT.pdf>.
- lv OCDE. *Is Childcare Affordable?*, 2020. <http://www.oecd.org/els/family/OECD-Is-Childcare-Affordable.pdf>.
- lvi Parti libéral du Canada. *Des services de garde pour enfants plus accessibles et plus abordables*, 2019. <https://liberal.ca/fr/notre-plateforme/des-services-de-garde-pour-enfants-plus-accessibles-et-plus-abordables/>.
- lvii Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Investissements en immobilisations - Modernisation des écoles et des espaces consacrés à la garde d'enfant*. <http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/capital.html>.
- lviii Elizabeth Dhuey, Jessie Lamontagne et Tingting Zhang. *The impact of full-day kindergarten on maternal labor supply*, Université de Toronto, 2017. https://www.uts.utoronto.ca/people/dhuey/wp-content/uploads/sites/30/2017/05/Draft_Kindergarten_05_31_17_wtables.pdf.
- lix EURYDICE. *Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe*, 2019. <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/5816a817-b72a-11e9-9d01-01aa75ed71a1>.
- lx OCDE. *Rejuvenating Korea: Policies for a Changing Society*, 2019. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c5eed747-en/index.html?itemId=/content/publication/c5eed747-en>.
- lxi Michael Barbaro. « The Science of School Reopenings », *The Daily* (balado du *New York Times*), 22 juillet 2020. <https://www.nytimes.com/2020/07/22/podcasts/the-daily/school-reopenings-coronavirus.html>.
- lxii Alanna Rizza. « Coronavirus: City of Toronto identifies facilities for potential TDSB, TCDSB back-to-school use », *Global News*, 2020. <https://globalnews.ca/news/7285135/coronavirus-toronto-tdsb-tcdsb-facilities/>.
- lxiii Gouvernement de l'Ontario. *Règles relatives à la garde d'enfants en vertu de la Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance (LGEPE)*. <https://www.ontario.ca/fr/page/regles-relatives-la-garde-denfants-loi-sur-la-garde-denfants-et-la-petite-enfance>.
- lxiv Alexandre Laurin et Kevin Milligan. *Tax Options for Childcare that Encourage Work, Flexibility, Choice, Fairness and Quality*, C.D. Howe Institute, 2017. <https://www.cdhowe.org/public-policy-research/tax-options-childcare-encourage-work-flexibility-choice-fairness-and-quality>.
- lxv Anjum Sultana et Carmina Ravanera. *A Feminist Economic Recovery Plan for Canada: Making the Economy Work for Everyone*, Institute for Gender and the Economy (GATE) et YWCA Canada, 2020. <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5f205a15b1b7191d12282bf5/1595955746613/Feminist+Economy+Recovery+Plan+for+Canada.pdf>.
- lxvi Conseil pour la promotion des femmes en affaires de la Chambre de commerce du Canada. *10 Things the Federal Government Needs to Do to Support Women and Foster Economic Growth in Response to the COVID-19 Pandemic*, 2020.
- lxvii Wendy Cukier, Suzanne Gagrion, Jaigris Hodson et coll., 2020.
- lxviii Boston Consulting Group, *The Business Imperative of Diversity*, 2019. <https://www.bcg.com/publications/2019/winning-the-20s-business-imperative-of-diversity>.
- lxix Joel Blit, *COVID-19 Will Transform Our Economy - If We Get Our Policies Right*, C.D. Howe Institute, 2020. <https://www.cdhowe.org/intelligence-memos/joel-blit-%E2%80%93-covid-19-will-transform-our-economy-%E2%80%93-if-we-get-our-policies-right>.
- lxx RBC Economics, 2020a. <https://giving.ontariotechu.ca/ways-to-give/women-for-stem1/index.php>
- lxxii Forum canadien sur l'apprentissage, *The Future Demand for Apprentices*, 2020. https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_LMISnapshot_FutureApprentices_final.pdf.
- lxxiii OECD. 2020. *Bridging the Gender Divide*. <http://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>.
- lxxiv The Dream Collective. 2020. « She Pivots ». <https://www.thedreamcollective.com.au/programs/she-pivots/>.
- lxxv Sharon Masige. 2020. « This Aussie program is helping women reskill for new jobs through the coronavirus pandemic, with support from Google, Canva and Amazon Web Services. » *Business Insider Australia*. <https://www.businessinsider.com.au/she-pivots-program-the-dream-collective-google-canva-amazon-2020-6>.
- lxxvi Sapna Cheryan, John Oliver Siy, Marissa Vichayapai, Benjamin J. Drury et Saenam Kim. 2011. « Do Female and Male Role Models Who Embody STEM Stereotypes Hinder Women's Anticipated Success in STEM? » *Social Psychological and Personality Science*. [https://depts.washington.edu/sibl/Publications/Cheryan,%20Siy,%20Vichayapai,%20Drury,%20&%20Kim%20\(2011\).pdf](https://depts.washington.edu/sibl/Publications/Cheryan,%20Siy,%20Vichayapai,%20Drury,%20&%20Kim%20(2011).pdf).
- lxxvii Office to Advance Women Apprentices. « Brighter Futures for Women in Trades. » <https://www.womenapprentices.ca/#tve-jump-172283a4aa1>.



- lxxviii Laura McGee et Jay Rosenzweig. 2019. « How Canadian finance managers can unlock an \$80-billion opportunity. » The Globe and Mail. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-how-canadian-finance-managers-can-unlock-an-80-billion-opportunity/>.
- lxxix Wendy Cukier, Suzanne Gagnon, Jaigris Hodson et coll. 2020.
- lxxx Ibid.
- lxxxi Ibid.
- lxxxii Ibid.
- lxxxiii UN Women. 2020. *Supporting SMEs to Ensure the Economic COVID-19 Recovery is Gender-responsive and Inclusive*. <https://www.weps.org/sites/default/files/2020-05/WEA-ActionBrief3-MEs.pdf>.
- lxxxiv Wendy Cukier, Suzanne Gagnon, Jaigris Hodson et coll. 2020.
- lxxxv OCDE, *Bridging the Gender Divide*, 2020. <http://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>.
- lxxxvi Ibid.
- lxxxvii voir par exemple : Greta Onken-Menke, Stephan Nüesch et Claudia Kröll, *Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices*, Business Research, 11, 2018, (239-277). <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-017-0059-6>; Olivier Godart, Holger Görg et Aoife Hanley, *Trust-Based Work-Time and Product Improvements: Evidence from Firm Level Data*, IZA Discussion Paper No. 8097, 2014. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2426851.
- lxxxviii David Gyarmati, Basia Pakula, Cam Nguyen et Dominique Leonard, *Enhancing the Retention and Advancement of Women in Trades in British Columbia: Final Report*, The Social Research and Demonstration Corporation, 2017. https://www.workbc.ca/getmedia/08872319-a2db-45bc-935e-a4d44f8a3ac0/construction_retention_and_advancement_of_women_in_trades_feb-2017.pdf.aspx.
- lxxxix Robin J. Ely et Irene Padavic. 2020. « What's Really Holding Women Back? » Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/03/whats-really-holding-women-back>.
- xc Gouvernement du Canada, *Conditions de travail souples : commentaires reçus*, 2016. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/consultations/what-was-heard.html>.
- xci McKinsey & Company. 2019b.
- xcii Zoe Kleinman, *Microsoft four-day work week 'boosts productivity'*, BBC News, 2019. <https://www.bbc.co.uk/news/technology-50287391>.
- xciii Jean Flatley McGuire et Phyllis Brashler, *Flexible Work Arrangements: Selected Case Studies*, Georgetown University Law Center, 2006. <https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1007&context=legal>.
- xciv Danielle Rocheleau, *We are Trialing a Four-Day Workweek*, Laridae, 2020. <https://laridaemc.com/we-are-trialing-a-four-day-workweek/>.
- xcv Womenwill, *Work Culture Reform*. <https://www.womenwill.com/programs/workculturereform/>.





ontchamberofcommerce



@OntarioCofC



company/ontario-chamber-of-commerce



www.occ.ca



ontario
chamber of
commerce

Indispensable Partner of Business

ISBN: 978-1-928052-69-2

© 2020. Chambre de commerce de l'Ontario. All rights reserved.

