

Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les inégalités entre les sexes en France ?

Anne Boring, Erasmus University Rotterdam et Sciences Po (LIEPP, PRESAGE)

Réjane Sénac, directrice de recherche CNRS, Sciences Po, CEVIPOF, PRESAGE

Marta Dominguez, Sciences Po, OSC, PRESAGE

Marie Mercat-Bruns, Professeure Affiliée à l'Ecole de droit de Sciences Po, CNAM, LISE CNRS, PRESAGE

Hélène Périvier, Sciences Po OFCE, directrice du programme PRESAGE

Malgré les progrès réalisés durant le 20^{ème} siècle, les inégalités entre les sexes restent importantes en France. Depuis les années 1990, les inégalités professionnelles ne se réduisent plus et les tâches familiales et domestiques sont toujours majoritairement réalisées par les femmes. Les normes de genre renvoient femmes et hommes respectivement aux sphères du féminin et du masculin. Ces inégalités s'articulent avec d'autres formes d'inégalités et de discriminations, en particulier sociales, territoriales et ethniques. La crise sanitaire de la Covid-19 et les mesures qui l'ont accompagnée ont révélé, et parfois renforcé, ces inégalités structurelles. Par exemple, la mortalité due à la Covid-19 aurait été deux fois plus élevée dans les municipalités pauvres relativement aux autres, ce qui tient en partie aux conditions de logement dégradées dans ces zones territoriales (Brandily et al, 2020). Par ailleurs, le confinement a également exacerbé les violences intrafamiliales qui ont fortement augmenté durant cette période.

La période de confinement a conduit à un ralentissement de l'activité économique du fait de l'empêchement de travailler dans les secteurs dits non essentiels. Ceci a durement affecté le marché du travail. Les mesures d'accompagnement (activité partielle, arrêt pour garde d'enfant, télétravail) ont concerné les femmes comme les hommes. A court terme, l'emploi des femmes a été touché dans les mêmes proportions que celui des hommes, mais elles ont été davantage concernées par les arrêts pour garde d'enfant et moins par les destructions d'emploi. Elles ont été plus nombreuses que les hommes à télétravailler. Selon les conditions d'activité des deux conjoints, les inégalités entre les sexes ont pu sortir renforcées ou atténuées par cette épreuve. Les femmes qui ont télétravaillé ont souvent dû assurer le suivi scolaire de leur enfant au prix d'une double journée. Mais, le confinement a pu être l'occasion d'une renégociation du partage des tâches lorsque l'homme s'est retrouvé seul au domicile alors que sa conjointe continuait d'exercer sa profession en dehors du domicile. De même, la mise au jour de l'inégal partage des tâches lorsque les deux conjoints étaient confinés au domicile a pu permettre de rediscuter les rôles de chacun dans la famille. L'analyse de données issues d'une enquête menée par la Chaire pour l'entrepreneuriat des femmes de Sciences Po en partenariat avec Ipsos permet de tester des hypothèses concernant les implications du confinement sur la répartition sexuée des tâches domestiques.

Ce chapitre s'appuie sur un socle disciplinaire large, économie, sociologie, science politique et droit et dresse un premier bilan partiel de la période de confinement sur les inégalités entre femmes et hommes qu'elles soient professionnelles ou familiales. Une analyse critique des discours sur la gestion différenciée de la crise en fonction du sexe des dirigeant.e.s met au jour un « sexisme bienveillant » qui justifie l'inclusion des femmes dans les lieux de pouvoir au nom de la « plus-value » que constitueraient les qualités prétendument féminines comme par exemple l'aversion au risque et la priorité donnée au soin des plus faibles.

I. Inégalités professionnelles et discriminations en temps de crise

La crise sanitaire a conduit à l'adoption en droit social de mesures qui révèle des tensions durables en matière d'égalité. Les lois, ordonnances et décrets ont traduit la volonté d'assouplir les conditions de représentation, de négociation et d'exercice du travail en facilitant l'organisation du temps de travail et des congés, du lieu de travail, avec en particulier le recours au télétravail¹, de la durée maximale du travail et du repos hebdomadaire et dominical dans certains secteurs dits « essentiels ».² Les règles ont permis d'assurer dans la mesure du possible la continuité de l'activité économique avec une indemnisation généreuse de l'activité partielle³ en plus d'un soutien aux entreprises. Enfin l'arrêt pour garde d'enfant pour les salariés ayant des enfants de moins de seize ans⁴ a permis d'indemniser les parents qui, du fait de la fermeture des écoles et des modes de garde, devaient prendre en charge leurs enfants, s'ils ne pouvaient pas télétravailler, et s'ils ne travaillaient pas dans un secteur d'activité essentielle. D'autres mesures ont reflété la volonté de protéger la santé de celles et ceux exposés au virus pendant le confinement dans le cadre de l'exercice de leur profession (encadrement des activités « essentielles »⁵) avec les gestes barrières et les règles de distanciation au travail et en rappelant l'obligation de sécurité pour tous les salariés de retour en présentiel après le déconfinement. Pendant le confinement les personnes actives occupées ont pu se trouver dans l'une de ces situations : au chômage du fait de la perte de leur emploi ; en activité partielle ; en arrêt pour garde d'enfant ; couvertes par une autorisation spéciale d'absence pour les fonctionnaires et assimilés ; en télétravail ; ou encore pour celles qui travaillent dans certains secteurs de continuer leur activité sous ces règles exceptionnelles d'assouplissement du droit du travail.

Les femmes représentent 43% des personnes qui ont continué à se rendre sur leur lieu travail pendant le confinement et 83% des personnels des services directs aux particuliers, auxquels appartiennent les aides-soignantes et 66% des employés de commerce, dont les caissières, alors que les hommes représentent 81% des ouvriers en activité pendant cette période⁶. Si les métiers de contact sont plus à risque que les autres, alors les

¹ Prévu en cas de « menace d'épidémie » par le code du travail depuis 2012 (art. L 1222-11), le recours au télétravail a été considéré comme possible sans l'accord du salarié (V. Ministère du travail Q/R 19 mars 2020 n°14)

² Article 11, Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

³ Mise à plat du système d'indemnisation en chômage partiel, qui est désormais le plus généreux en Europe : 4,5 Smic, 0 charge entreprises et 84 % du salaire maintenu, 100 % au Smic.

⁴ ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20).

⁵ Les activités essentielles sont listées en annexe de l'arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

⁶ Hors fonctionnaires et assimilés, calculs OFCE, 2020.

femmes ont été davantage exposées que les hommes. Le confinement a mis en lumière la faible rémunération de métiers dont on a pu constater l'importance. Certains sont majoritairement occupés par des femmes (aides-soignantes, infirmières). Ceci a conduit à ouvrir un débat sur la valorisation des professions. En particulier, les métiers principalement occupés par des femmes sont moins rémunérés que ceux majoritairement occupés par des hommes pour des niveaux de compétence comparable. Ceci explique une partie des inégalités de salaire entre les sexes (Lemière et Silvera, 2010).

Les femmes et les hommes ont été affectés dans des proportions comparables par les mesures de confinement qui ont limité les possibilités de se rendre sur le lieu de travail : les femmes représentent 52 % des 7,95 millions de personnes affectées soit par une destruction d'emploi, soit par l'activité partielle soit pas un arrêt pour garde d'enfant⁷. La ventilation par sexe des emplois dans les trois situations montre que les femmes ont représenté 38 % des emplois détruits pendant la période ; 45 % de l'activité partielle et 90 % des arrêts pour garde d'enfants (Ducoudré et Périvier, 2020)⁸. La ségrégation sectorielle et professionnelle explique les effets sexués des mesures de confinement et la division sexuée du travail dans les couples permet de comprendre pourquoi les femmes ont été davantage concernées par les arrêts pour garde d'enfants.

S'agissant du télétravail, les femmes sont légèrement sur-représentées parmi les personnes pouvant potentiellement télétravailler (55,7%). Au total, 38% des femmes ayant un emploi occupent un poste pour lequel le télétravail est possible contre 28% des hommes (Ducoudré et Périvier, 2020). Mais si les femmes ont davantage bénéficié de ce dispositif, elles ont dû assumer en même temps le plus souvent l'éducation des enfants ainsi que la plus grande partie des tâches familiales et domestiques qui se sont accrues durant cette période (Lambert et al., 2020). Le télétravail leur a permis de conserver leur emploi mais ce fût parfois au prix d'une double journée et de conditions de travail dégradées avec un flou accru entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. La frontière entre les deux est de façon structurelle beaucoup plus poreuse pour les femmes que pour les hommes (Pailhé et Solaz, 2009).

Ainsi, pendant le confinement et le déconfinement, la promotion du télétravail (dans certains secteurs et certaines professions), le placement en arrêt de travail pour garde d'enfant, en activité partielle des salariés identifiés comme vulnérables en raison de leur état de santé ou cohabitant avec ces personnes s'affichent comme des mesures protectrices neutres vis-à-vis des parents ou des personnes chargées du « care ».⁹ Cependant, en pratique, comme le confirment les juges des plus hautes juridictions,¹⁰ elles peuvent créer une discrimination indirecte, celle d'un « désavantage particulier » pour les femmes, plus sollicitées comme parents et aidants (Giraud et al., 2019). S'agissant du télétravail, étant donné qu'il concerne davantage les femmes, il peut contribuer à les reléguer à la

⁷ S'agissant de l'arrêt pour garde d'enfant, ne disposant d'aucune donnée, nous supposons que lorsque dans les couples les parents peuvent y recourir, alors le choix se porte sur la mère. Sous l'hypothèse inverse, c'est-à-dire si el choix se porte sur le père, la proportion des emplois affectés occupés par des femmes est de 43%. La réalité est entre les deux mais certainement plus proche de l'hypothèse retenue que de la seconde.

⁸ Ces chiffres ne prennent pas en compte les fonctionnaires et assimilés, qui comportent une part importante de femmes.

⁹ La crise de la Covid-19 a conduit le gouvernement à prévoir des mesures particulières pour les salariés présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie ou les personnes cohabitant avec ces personnes. Les critères (apparemment neutres) définissant l'appartenance à cette catégorie de salariés ont été fixés par un décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, notamment la vulnérabilité est liée à l'âge (65 ans et plus) ou avoir certains antécédents ou pathologies (liste).

¹⁰ CJUE 8 mai 2018 C-486/18 *Praxair* et Cass. Soc 14 nov. 2019 n° 18-15682

sphère domestique, renforçant les normes de genre, et sans qu'elles bénéficient de nouvelles normes de sécurité au travail, pourtant prévues pour le déconfinement en présentiel.¹¹ Instauré de façon durable en tant que politique d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, le télétravail soulève des questions relatives à l'évaluation et donc l'évolution salariale et professionnelle des femmes qui y recourent. Une politique qui privilégie un travail à distance à domicile, comme cela est suggéré par la nouvelle directive européenne sur la conciliation et la parentalité,¹² peut accroître les inégalités professionnelles entre les sexes, si elle concerne majoritairement des femmes.

Les concepts de discriminations directes, indirectes et systémiques fondées sur le sexe permettent de comprendre ces entraves à l'emploi et aux droits sociaux d'un point de vue juridique (Mercat-Bruns, 2018). En effet, les mesures de télétravail, de protection de santé au travail, de chômage partiel ou celles relatives à la garde des enfants uniformes et neutres ne tiennent pas toujours compte de certains risques auxquels sont particulièrement exposés certains métiers, dans lesquels les femmes sont sur-représentées (notamment postes surexposés comme caissières ou agents de nettoyage), travailleuses domestiques migrantes en situation irrégulière sans droit à prestation, aides-soignantes, et ne tiennent pas non plus compte de l'état de la division sexuée des rôles qui impliquent que ce sont toujours les femmes qui aménagent leur carrière professionnelle pour assurer les tâches familiales. La discrimination systémique, qui constitue des pratiques volontaires ou non, dérivées de discriminations directes et indirectes qui peuvent être combinées, désormais reconnue par les tribunaux depuis 2019, permet de saisir ainsi l'inaction ou les mesures peu adaptées des pouvoirs publics et les mécanismes structurels qui figent les situations d'inégalités professionnelles ou les aggravent.

II. Inégalités et questionnement de la frontière public/privé

De façon structurelle, les responsabilités familiales et domestiques sont inégalement réparties au sein du foyer dans toutes les sociétés contemporaines, et la France n'est pas une exception (Champagne et al., 2015). Durant les dernières décennies, les femmes ont beaucoup réduit le temps passé dans ce type d'activités, tandis que les hommes l'ont augmenté légèrement, surtout en ce qui concerne les soins aux enfants (Altintas et Sullivan, 2017). Cependant, ces changements n'ont pas bouleversé la situation : les tâches domestiques et les tâches de soins sont majoritairement réalisées par les femmes, même chez les couples où les deux conjoints ont un emploi. L'arrivée d'un enfant renforce les inégalités intra-familiales, car cela augmente le volume de tâches à réaliser et pour de nombreux couples dans lesquels les deux conjoints travaillent, l'un d'entre eux, le plus souvent la femme, réduit son temps de travail. Cette division sexuée du travail dans la famille accroît les inégalités professionnelles. La période de confinement a impliqué une augmentation du temps passé à la maison, et par conséquent plus de tâches domestiques, auxquelles s'est ajouté le suivi du travail scolaire et la garde des enfants, qui n'étaient plus pris en charge par le système scolaire ou les modes de garde. Selon la configuration familiale et le type d'emploi occupé par les deux conjoints, cela a pu renforcer l'inégal partage des tâches ou à le réduire, conduisant dans un cas comme dans l'autre à une renégociation du partage sur le plus long terme.

¹¹ Le ministère du Travail a publié le 3 mai 2020, le "protocole national de déconfinement pour les entreprises" en assurant "la santé et la sécurité des salariés".

¹² Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Si au niveau global, les femmes étaient davantage concernées par les arrêts pour garde d'enfants et les hommes par l'activité partielle et les destructions d'emploi, au niveau de la famille les situations peuvent être très hétérogènes. Dans certains cas, les inégalités ont été renforcées, mais dans d'autres configurations elles ont été réduites par trois mécanismes (Alon et al., 2020). D'une part, le confinement a pu rendre le travail domestique plus visible pour les couples, en particulier lorsque les deux conjoints se sont retrouvés à domicile pendant la période, ouvrant des nouveaux espaces de négociation. D'autre part, les hommes bloqués au domicile avec leurs enfants pendant la période de confinement pourraient souhaiter s'investir davantage dans leur éducation après la fin du confinement. Enfin, les entreprises peuvent pérenniser des dispositifs facilitant l'articulation entre la vie privée et professionnelle, en particulier le télétravail, qui pourrait augmenter le temps disponible pour le travail domestique, ainsi bien pour les femmes que pour les hommes, ou bien conduire à un renforcement de la division sexuée des rôles si les femmes y recourent davantage que les hommes, avec les risques en matière de discrimination indirecte que cela implique (section 1).

L'analyse de données issues d'une enquête menée par la Chaire pour l'entrepreneuriat des femmes en partenariat avec Ipsos permet de tester certaines de ces hypothèses. Les résultats de l'enquête, menée entre le 4 et le 8 mai sur un panel représentatif de 1 000 personnes en France âgées de 18 à 65 ans et qui étaient en emploi avant le confinement, montrent que les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à ne pas travailler pendant le confinement : 36% des femmes se sont retrouvées sans activité, contre 28% des hommes selon cette enquête. Le travail à temps partiel a aussi augmenté plus fortement pour les femmes que pour les hommes : 57% des hommes de l'échantillon ont continué à travailler à temps plein, contre seulement 46% des femmes.

Sur l'échantillon interrogé, le fait que les femmes se soient retrouvées plus souvent sans activité ou en activité réduite ou arrêt pour garde d'enfant pendant le confinement est aussi le résultat de négociations intra-couples. Lorsque le temps de travail domestique augmente, que les deux membres du couple travaillent et qu'il faut faire un choix concernant qui prendra en charge la plus grande partie du temps domestique qui ne peut plus être externalisé comme en temps normal (scolarisation, garde d'enfants, aides à domiciles, etc.), les femmes sont celles qui se retrouvent le plus souvent à substituer du temps de travail rémunéré pour des activités domestiques non-rémunérées. Au sein des couples hétérosexuels¹³, lorsque l'homme a vu son activité professionnelle se réduire pendant le confinement, et donc avec plus de temps à disposition, que sa partenaire, il a davantage pris en charge les tâches domestiques. Ainsi, si les femmes se déclarent de façon générale moins satisfaites que les hommes de la répartition des tâches domestiques au sein du foyer (avec une satisfaction moyenne de 6,7 contre 7,7 pour les hommes sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait.e) à 10 (tout à fait satisfait.e)), 30% des femmes ont néanmoins déclaré une plus grande satisfaction quant à la division des tâches domestiques au cours du confinement (21% ont déclaré une baisse). Néanmoins, la période de confinement est associée à une augmentation de l'adhésion à des normes de genre inégalitaires (Boring et Moroni, 2020). L'enquête a mesuré les réponses des français à des questions posées régulièrement par le *European Values Study* pour évaluer les croyances individuelles dans les rôles associés aux femmes et aux hommes. Si le pourcentage de personnes d'accord avec des affirmations telle que « Quand une mère a un emploi, les enfants en souffrent » ou « Avoir un travail, c'est bien, mais ce que la

¹³ L'enquête portait sur des célibataires et les couples, parmi les répondant.es, 6.5% étaient en couple avec une personne de même sexe.

plupart des femmes veulent vraiment, c'est un foyer et des enfants » a chuté continuellement depuis 1990 (première année où ces questions ont été posées), la période de confinement a vu une augmentation du pourcentage de personnes se déclarant être d'accord avec ces affirmations. Les hommes ont en particulier été plus nombreux à déclarer être d'accord avec des affirmations associant les femmes aux activités domestiques et les hommes aux activités professionnelles. Par exemple, 8% des hommes de la population active en France déclaraient en 2018 être « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord » avec l'affirmation suivante « Le travail d'un homme, c'est de gagner de l'argent, celui d'une femme de s'occuper de la maison et de la famille », contre 16% pendant la période de confinement. Le pourcentage d'hommes en accord avec « En général, les hommes s'avèrent de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes » a, quant à lui, augmenté de dix points de pourcentage pendant le confinement, de 7% à 17%.

S'il est trop tôt pour déterminer l'effet de long terme du confinement, les résultats de l'enquête suggèrent que les retours en arrière s'agissant de la répartition des tâches domestiques, la participation des femmes au marché du travail et les croyances envers les normes de genre sont possibles. Lorsque les couples n'ont plus la possibilité d'avoir recours à des services extérieurs pour s'occuper des activités domestiques et lorsque les contraintes professionnelles nécessitent qu'un choix soit fait concernant quel membre du couple devra réduire son activité professionnelle, les femmes sont celles qui réduisent le plus souvent leur activité professionnelle pour prendre en charge une plus grande partie des activités domestiques. Les individus semblent aussi alors plus enclins à se dire être d'accord avec des normes de genre associant les femmes à la sphère domestique et les hommes à la sphère professionnelle.

III. Discours de valorisation des femmes en temps de crise

Au moment le plus critique de la crise sanitaire de la première vague de la pandémie, les médias internationaux et nationaux ont multiplié les articles et éditoriaux portant sur les liens entre une gestion efficace de la crise sanitaire par certains pays et le fait que ces derniers soient gouvernés par des femmes¹⁴. Cette approche résonne avec celle développée après la crise financière de 2008 selon laquelle celle-ci aurait été atténuée si plus de femmes avaient été en responsabilité, car elles seraient moins enclines à prendre des risques et auraient une appétence plus grande que les hommes à être dans l'écoute et à rechercher le compromis (Sénac, 2017). Christine Lagarde, directrice du FMI, d'affirmer par exemple que si la banque d'affaires Lehman Brothers avait été « Lehman Sisters », celle-ci n'aurait pas fait faillite. Les journalistes ayant publié ces articles l'ont probablement fait avec l'objectif de promouvoir l'égalité des sexes. Mais est-ce une stratégie efficace de défendre l'inclusion des femmes dans les sphères de pouvoir au nom de prétendues qualités spécifiques aux femmes ?

Cette valorisation de la vertu des femmes en temps de crise ne repose sur aucun fondement rigoureux, et s'expose donc à des critiques justifiées si l'on veut éviter qu'elle renforce les normes de genre et l'ordre sexué. S'agissant de la crise sanitaire, les facteurs qui expliquent les différences entre pays sont multiples et complexes (densité de population, type de clusters, pratiques culturelles et sociabilité etc.). Sa gestion en tant que telle joue un rôle (mesure de confinement, consignes sanitaires, délivrance de test et de masques...), mais elle ne constitue pas une

¹⁴ Voir notamment, Avivah Wittenberg-Cox, « What Do Countries with the Best Coronavirus Responses have in Common ? Women Leaders », *Forbes*, 13 avril 2020.

explication à elle seule. Pour montrer l'effet du sexe de la personne dirigeant le pays sur la gestion de la crise tout en tenant compte de ces multiples facteurs, il faudrait un large panel de pays. Or, moins de 10% des pays membres des Nations Unies sont dirigés par une femme, soit 16 pays en 2020, ce qui ne permet pas de mener une étude statistiquement robuste. Par ailleurs, si une corrélation entre l'efficacité à gérer la crise et le sexe de la personne dirigeante était établie, il resterait à montrer le sens de la causalité : il est possible que des pays plus inclusifs et donc dans lesquels les femmes ont plus de chances d'accéder aux plus hautes fonctions de l'Etat soient mieux à même de faire face à ce type de choc. Enfin, s'il était montré que les femmes du fait de leurs qualités spécifiques géraient mieux la crise alors ce n'est pas tant la place des femmes que cela interrogerait que la faible place faite aux qualités ou comportements dits féminins en les dissociant du sexe (Périvier, 2020). Suivant les travaux de Françoise Héritier, il s'agirait de dissoudre la hiérarchie entre masculin et féminin pour mettre fin à l'assignation systématique du masculin aux hommes et du féminin aux femmes. La leçon à retenir de cette crise serait alors de revaloriser ces qualités en les associant aussi aux hommes et en détricotant les normes de genre dès la petite enfance.

La ritournelle consistant à mettre en avant le rôle des femmes en temps de crise ne s'appuie pas sur une argumentation précise et cohérente, mais sur une appréhension de l'égalité comme mythe au sens de Roland Barthes. L'égalité est en effet utilisée comme un totem dénué de sens politique et historique, en particulier dans l'évitement de la question des enjeux de pouvoir et de domination (Barthes, 2014). Mettre en valeur le rôle des dirigeantes pour leurs choix éclairés révèle et relève la persistance d'une forme d'essentialisme, mobilisé non plus pour exclure mais pour inclure les femmes dans les lieux de pouvoir toujours au nom de leurs qualités spécifiques : elles prendraient moins de risques que les hommes, gouverneraient avec plus d'empathie, auraient davantage de qualités d'accompagnement... Ce discours selon lequel les femmes auraient des qualités, et donc aussi des défauts, propres, porte une assignation identitaire au cœur même du sexisme. Lorsque ces prétendues qualités féminines sont valorisées, parler de sexisme peut sembler contre-intuitif.

Mais cet « hommage » à l'efficacité des dirigeantes en temps de crise les enferme dans des qualités maternelles présentées comme naturelles sans interroger le rôle de l'éducation, des structures familiales, d'un système qui dit et produit des inégalités... Hors temps de crise, dans la sphère privée comme dans la sphère publique, ces qualités d'accompagnement, de sacrifice, de solidarité sont des fonctions support moins valorisées que les missions de décision et d'autorité associées aux hommes. Ce discours modernise ainsi l'idée d'une « nature féminine », complémentaire et seconde par rapport à celle des hommes. Il justifie la division sexuée du travail et s'il fait des femmes dirigeantes des bonnes gestionnaires de crise, il assigne aux femmes les tâches et les métiers de soin (care), peu ou pas rémunérés. Seul l'argument de l'égalité comme principe de justice à appliquer sans condition ne reproduit pas, et ne modernise donc pas, une structuration sociale, politique et économique organisée autour d'une complémentarité sexuée et genrée, fondamentalement inégalitaire.

Tout autre argument pour justifier l'égalité, et la mixité comme une de ses expressions, est pernicieux et ambivalent. En effet, sous couvert d'enjeux stratégiques, ce type de discours considère que les individus n'ont pas la même probabilité à avoir des qualités ou des défauts, du fait de leur sexe, leur origine, leur culture, leur religion, leur couleur de peau... L'héritage de la complémentarité sexuée des rôles, selon lequel les femmes doivent continuer à faire ce qu'elles « savent bien faire », doit ainsi bousculer dans le cadre de la réflexion sur un monde plus juste et plus heureux. Sa remise en cause, jusqu'alors perçue comme un luxe esthétique d'intellectuel.le.s déconnecté.e.s des réalités, ou comme une lutte de minoritaires ne faisant pas le poids et défendant leurs propres

intérêts, est aujourd'hui une nécessité vitale. Cette crise a été plus largement l'occasion d'interroger les justifications et les conséquences d'un système fondé sur l'exploitation de certains groupes d'humains (les femmes, les personnes racisées et les travailleurs précaires et mal rémunérés) et la destruction de la nature et de la biodiversité. L'écoféminisme fait ainsi de l'imbrication du système d'exploitation capitaliste et patriarcal la grille de lecture de la soumission concomitante de la nature et des femmes par leur appropriation comme ressource productive (Hache, 2016). Les conséquences de cette crise et de sa gestion sur la rencontre entre les revendications et mobilisations féministes, anti-racistes, écologistes et de justice sociale seront intéressantes à analyser plus profondément. Il s'agira d'interroger la manière dont l'articulation et/ou la combinaison de plusieurs grilles d'analyse de la domination permettent de dessiner un monde de l'après Covid-19 porteur d'émancipation et d'égalité.

Conclusion

La crise de la Covid-19 amène à interroger les liens entre les rapports de domination (discrimination territoriale, raciale, sexuée, sociale...) et les conditions de l'émancipation de tou.te.s et chacun.e. Cette pandémie et ses conséquences rendent plus aigües et difficilement vivables les inégalités. Elles constituent un moment charnière où les questions, pourtant dérangeantes, sur le coût de l'égalité peuvent rencontrer un écho car elles ont été perçues et vécues dans leurs implications concrètes, voire vitales. Ce chapitre se concentre sur ce que nous savons des effets de court terme. Il conviendra de mener des recherches approfondies pour éclairer ces points et surtout pour évaluer les effets de long terme de cette crise sans précédent en matière d'inégalités dans toutes leurs dimensions.

Bibliographie

- ALON Tilton, Matthias DOEPKE et Jane OLMSTEAD-RUMSEY et Michèle TERTILT, « The impact of COVID-19 on gender equality », *Working Paper n° 26947, National Bureau of Economic Research*, 2020.
- ALTINTAS Evrim et Oriel SULLIVAN, « Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework ». *Demographic Research*, vol. 35, n°16, 455-470? 2017.
- BARTHES Roland, *Mythologies*, Paris, Points, 2014
- BORING Anne et Gloria MORONI, « The impact of the COVID-19 lockdown on gender norms », *Working Paper*, 2020.
- BRANDILY Paul, Clément BRÉBION, Simon BRIOLE, Laura KHOURY, « A Poorly Understood Disease? The Unequal Distribution of Excess Mortality Due to COVID-19 Across French Municipalities », 2020.
- CHAMPAGNE Clara, Ariane PAILHÉ et Anne SOLAZ, « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolution ? », *Economie et Statistique*, n°478-479-480, 2015.
- DUCOUDRÉ Bruno et Hélène PÉRIVIER, « L'emploi des femmes et des hommes pendant la période de confinement du 17 mars au 10 mai 2020, Post de BLOG OFCE, juillet 2020.

GIRAUD Olivier, Jean-Luc OUTIN et Barbara RIST, « Avant-Propos, La place des aidants profanes dans les politiques sociales, entre libre choix, enrôlements et revendications », *Revue Française des Affaires sociales* 2019, n°1.

HACHE Emilie (choisis et présentés par), *Reclaim. Recueil de textes écoféministes*, Paris, Cambourakis, 2016

LEMIÈRE Séverine et Rachle SILVERA, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois », *Revue de l'IRES*, Vol. 3, n°66, 2010.

MERCAT-BRUNS Marie, « La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ? » *La Revue des droits de l'homme* [Online], 14 | 2018.

PAILHÉ Ariane et Anne SOLAZ (dir.), *Entre Famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, La Découverte, Paris, 2009.

PÉRIVIER Hélène, *Economie féministe. Pourquoi l'économie a besoin du féminisme et vice versa*, Paris, Presses de Sciences Po, 2020.

RÉGNIER-LOILIER Arnaud et Céline HIRON, « Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », *Revue des Politiques sociales et familiales*, 99, pp.5-25, 2010.

SÉNAC Réjane, *Les non-frères au pays de l'égalité*, Paris, Presses de Sciences Po, 2017.