

Les femmes et le marché du travail la pandémie Covid-19 du point de vue du genre

Fernando FITA ORTEGA

Professeur en droit du travail et sécurité sociale

Faculté de droit, Université de Valence

Espagne

Introduction

La situation des femmes sur le marché de l'emploi se caractérise par une discrimination structurelle affectant divers aspects dès l'entrée dans le monde du travail, en passant par les conditions d'exercice du métier (comme la rémunération) et l'évolution de carrière, jusqu'à la fin du contrat. La raison de cette discrimination de genre est principalement causée par les tâches de soins – qui ne découlent pas seulement de la maternité – dont les femmes sont traditionnellement chargées. D'ailleurs, comme en Espagne les employeurs ne sont pas obligés de compenser les coûts supplémentaires liés à la maternité¹, leur réticence à embaucher des femmes ayant un désir d'enfants plus ou moins proche peut s'expliquer par la perte de flexibilité dans la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Ce sont surtout les femmes qui, majoritairement, demandent à réduire leur temps de travail et à prendre des congés pour s'occuper des enfants ou de leur famille. Ce sont elles qui, presque toujours, en cas

¹La législation espagnole exempte les entreprises du paiement des frais à la Sécurité sociale tant pour l'employée qui suspend son contrat de travail pour maternité, risque pendant la grossesse ou lactation, que pour la personne qui la remplace, à condition que celle-ci soit demandeuse d'emploi (respectivement, loi 12/2001, du 9 juillet et décret royal 11/1998, du 4 septembre)

d'enfants malades ou d'accident à l'école, quitteront leur travail pour aller les chercher. Ce sont aussi elles qui feront le choix de diminuer leur temps de travail pour ainsi concilier leur vie professionnelle et personnelle afin de veiller sur le reste de la famille. Dans ce sens, une législation visant à promouvoir la co-responsabilité des hommes et des femmes peut contribuer à réduire les inégalités dont ces dernières sont victimes.

Certains progrès allant dans cette voie, tant normatifs¹ que pratiques², ont été réalisés au cours des années précédentes. Mais le contexte engendré par la pandémie Covid-19 a mis en danger les terrains conquis, aggravant les inégalités déjà présentes entre les hommes et les femmes³.

Partie 1- La pandémie Covid-19 à un genre

Les femmes ont été plus touchées que les hommes par la pandémie Covid-19, et cela s'est produit dans trois domaines : sanitaire (a), économique (b) et productif (c).

¹Par exemple, dans le cas espagnol, avec le décret-loi royal 6/2019 qui prévoit des mesures urgentes pour garantir l'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Ou encore, au niveau de l'Union Européenne, avec la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, au sujet de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants.

²L'écart salarial s'observe dans les statistiques d'Eurostat et de l'*Instituto Nacional de Estadística* (INE) d'Espagne. Pour 2018, l'INE indique que si le salaire annuel moyen des femmes a augmenté de 2,0% (jusqu'aux 21.011,89 €) par rapport à 2017, celui des hommes a augmenté de 1,3 % (jusqu'aux 26.738,19€). L'indicateur « Écart salarial entre les femmes et les hommes », qui tient compte des gains par heure travaillée comme base de comparaison, présente une différence de rémunération entre les femmes et les hommes de 11,3 % (pourcentage inférieur aux 15,3 % de 2010). Toutefois, pour l'écart entre les sexes sur le marché du travail, les données statistiques ne montrent pas une évolution favorable, comme nous allons l'analyser par la suite.

³Document de l'OIT *Pandémie COVID-19 dans le monde du travail*. Observatoire de l'OIT: COVID-19 et le monde du travail. 5e édition.

Disponible au lien suivant : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dgreports/---Dcomm \(Dcomm\)/Documents/note_d'information/wcms_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dgreports/---Dcomm (Dcomm)/Documents/note_d'information/wcms_749470.pdf) (consulté le 2 décembre 2020)

a) *Sanitaire*. Pour déterminer l'impact majeur de la pandémie sur les femmes d'un point de vue sanitaire, il suffit de se référer aux « activités essentielles » telles que définies à l'article 10 du décret royal 463/2020 du 14 mars déclarant l'état d'urgence (« Estado de alarma »). Ces activités sont les suivantes: les établissements fournissant des produits de première nécessité (alimentation, produits hygiéniques...), les pharmacies, les centres médicaux, les cliniques vétérinaires, les opticiens, les orthopédistes, les coiffeurs (uniquement à domicile, suite à de nombreuses protestations¹), les bureaux de tabac-presse, les stations-services, les boutiques d'informatique et de télécommunications, les magasins d'alimentation animale, les commerces en ligne, par téléphone ou correspondance et les teinturiers (pour la lessive et le nettoyage à sec). Il est clair que la majorité de ces secteurs d'activités sont féminisés.

Selon l'Enquête espagnole *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008*², 73,8% de la population qui fournit des soins informels sont des femmes, pourcentage qui atteint 96,5 % dans le cas des soins formels. Cette même réalité s'aperçoit dans le secteur sanitaire et social, les données du *working paper 2019.11* de l'European Trade Union Institute (ETUI) indiquent que 91,6 % des personnes qui prodiguent des soins infirmiers et 81,4 % des personnes qui dispensent des soins aux personnes âgées sont des femmes³. De plus, l'Enquête sur la population active élaborée par l'Institut National de la statistique d'Espagne (INE) montre qu'en 2018, il y avait 255.400 hommes prestataires de services de soins de santé, ce chiffre s'élevait à 1.201.200 pour les femmes. Il y avait aussi 239.800 hommes employés de bureau accueillant du public,

¹Ce fut ainsi après la modification du décret royal 463/2020 par le décret royal 465/2020 du 17 mars.

²Disponible au lien suivant :

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#!tabs-1254736194716
(consulté le 30 novembre 2020)

³Torsten Muller, ETUI Working Paper 2019.11 *She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care*, p. 14.

ce chiffre arrivait à 666.200 chez les femmes. En ce qui concerne la répartition entre les sexes dans les grandes chaînes de supermarchés, les pourcentages oscillent entre 82% de femmes dans le cas d'Alimerca et 58% dans le cas de Supercor, (78% Sabeco; 75% Cabrabo; 73% Consum; 71% Lidl, Mercadona et Carrefour, 69% ; Dia; 68% ; Alcampo, 66% et 60% Hypercor)¹.

Toutes ces activités déclarées essentielles ont dû être maintenues, même en période de mobilité fortement limitée. Lorsque le confinement total a été décrété en Espagne pour la période du 29 mars au 9 avril par le décret-loi royal 10/2020, cela a signifié que, d'une part, les personnes travaillant dans ces secteurs ne pouvaient pas se confiner elles-mêmes pour prévenir la contagion, et d'autre part, celles-ci étaient plus exposées au risque de contamination par le contact direct avec du public.

Par conséquent, de nombreuses femmes ont été harcelées à leur domicile par des voisins qui, par peur d'être infectés, les ont « invitées » peu aimablement à changer de lieu de résidence. Malheureusement, cette situation s'est répétée dans le monde entier².

b) *Économique*. D'un point de vue économique, les femmes ont également subi la pandémie de manière plus importante, comme le

¹<https://es.statista.com/estadisticas/540629/empleados-en-los-grandes-supermercados-espanoles-cuota-por-genero/> (consulté le 30 novembre 2020)

²Concernant les agents de santé, cela est dénoncé par le *Conseil International des Infirmières*, <https://www.icn.ch/fr/actualites/le-cii-appelle-une-action-des-gouvernements-pour-que-cessent-les-attaques-contre-les> (consulté le 2 décembre 2020) face à la réalité montrée par les médias. (Beaucoup d'autres exemples: en Espagne: <https://es.euronews.com/2020/04/20/el-acoso-al-personal-sanitario-por-vecinos-que-temen-contagiarse> au Mexique: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52319044> – consultés le 2 décembre 2020)

Pour les employées de magasins d'alimentation, certains exemples sont accessibles dans le document de l'OIT, *Face à une pandémie: assurer la sécurité et la santé au travail* (p. 21). Disponible dans: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742765.pdf (consulté le 2 décembre 2020).

En Espagne: <https://www.elcorreo.com/sociedad/salud/apluso-ochto-insulto-nueve-coronavirus-20200416231323-ntrc.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F> (consulté le 2 décembre 2020)

témoignent les données de l'INE concernant la situation des femmes sur le marché du travail. Selon cet organisme, au cours du troisième trimestre de 2020, le nombre d'hommes embauchés a amplifié de 320.800 et celui des femmes de 248.900. Par ailleurs, le nombre d'hommes au chômage a augmenté de 90.300 (soit un total de 1.757.400 chômeurs) et celui des femmes de 264.700 (soit un total de 1.965.500 chômeuses).

Il convient toutefois de souligner que les données statistiques de l'INE relatives au deuxième trimestre de 2020 mettent en évidence une situation différente. Les chiffres de cette période indiquent que le nombre de chômeurs a augmenté de 102.900, tandis que le nombre de chômeuses a diminué de 47.900. Cependant, cela ne signifie pas que les femmes ont eu une meilleure situation, mais plutôt que beaucoup d'entre elles ont rejoint la population inactive en cessant de chercher un emploi, et en n'étant donc plus considérées comme au chômage. En effet, les statistiques de l'INE pour le second semestre de 2020 montrent que le nombre de femmes actives a chuté de 594.100, tandis que celui des hommes a diminué de 424.900. A partir du 12 mars, quand l'état d'urgence a été déclaré, jusqu'au 31 août, la sécurité sociale a perdu un total de 474.614 cotisantes, contre 278.338 cotisants, soit presque deux fois plus.

Deux facteurs peuvent expliquer cette incidence accrue de la pandémie sur l'emploi des femmes qui travaillent. Tout d'abord, les secteurs les plus touchés (restauration, éducation et services domestiques) sont des secteurs féminisés, d'où le taux de chômage plus élevé. Ensuite, ce sont essentiellement les femmes qui ont pris en charge l'augmentation du travail domestique et la demande de soins suite à la pandémie, les amenant à abandonner – au moins temporairement – le marché du travail. Même si les premières enquêtes indiquent que les hommes augmentent leur participation à toutes les tâches ménagères (nettoyage, éducation des enfants, courses, entretien du linge...), cette hausse ne compense toutefois pas la croissance du travail non rémunéré causée par la pandémie. Le phénomène est similaire en ce qui concerne les tâches liées aux soins. A ce sujet, le document *La*

*Covid-19 et le monde du travail*¹ souligne que les fermetures des crèches, des services d'accompagnement social et des écoles, auxquelles s'ajoute l'impossibilité des personnes plus âgées de la famille de contribuer aux efforts, ont élargi la demande de soins pendant la crise. Cette situation s'aggrave chez les familles monoparentales, sachant que 78,4% des parents isolés dans le monde sont des femmes. De ce fait, les femmes qui réalisaient déjà les tâches ménagères et les soins en plus grand pourcentage² ont vu leurs efforts augmenter dans une plus grande mesure que les hommes³.

Mis à part des données défavorables quant à l'occupation des femmes pendant la pandémie, nous pouvons également évoquer deux autres aspects ayant une répercussion économique particulièrement négative sur celles-ci. Le premier est relatif à la baisse des niveaux de salaires. Le second concerne le retard dans la mise en place des mesures économiques permettant d'atténuer la baisse des revenus liée à la perte d'opportunités d'emploi. Le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*⁴ de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) montre qu'il s'agit du plus grand écart de rémunération jamais connu par les femmes au cours de la pandémie. Celui-ci indique que la perte de la masse salariale suite à la baisse du temps de travail concerne 6,9% des femmes, contre 4,7% des hommes. Ce rapport souligne qu'un tel affaiblissement est davantage causé par la diminution du temps de travail des femmes, que par une éventuelle différence entre le nombre de licenciements chez les hommes et chez les femmes.

Si nous nous demandons pourquoi les femmes ont subi une plus grande réduction du temps de travail, nous sommes de nouveau confrontés à

¹*Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail*. Cinquième édition.

²Nous pouvons l'observer dans l'étude de l'European Institute of Gender Equality, *Gender Equality Index, 2019. Work-life balance*; JRC, 2020 (pp. 47-50).

³<https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas>

<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2020/232-teletrabajo-confinamiento-jornada-laboral.html>

⁴Disponible au lien suivant : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742765.pdf (consulté le 2 décembre 2020)

ce qui a été développé précédemment: elles ont dû assumer les tâches ménagères et les soins, les amenant à restreindre leur planning professionnel; à s'orienter vers des emplois moins exigeants en terme d'horaires et de missions; à suspendre leurs contrats de travail par le biais de permis et de licences; ou encore à passer du temps plein au temps partiel. Pour résumer brièvement, les femmes ont, de manière collective, réduit leur temps de travail rémunéré pour pouvoir effectuer le travail domestique et de soin, dont la demande a amplifié avec la fermeture des écoles et des centres médicaux spécialisés. L'accroissement de cette demande résulte aussi de la réticence générale des salariés et des employeurs à maintenir la dispense de soins aux personnes âgées, soit l'un des groupes dont la santé est la plus tragiquement touchée par la pandémie¹.

En outre, ce même *Rapport mondial sur les salaires 2020-2021* précise que la crise a particulièrement affecté les travailleurs à bas revenus (professions peu qualifiées). Beaucoup plus que les postes à responsabilités et autres professions mieux rémunérées avec l'opportunité d'avoir recours au télétravail, augmentant ainsi les inégalités salariales. Encore une fois, ce sont les femmes qui ont les pires niveaux de salaires, et c'est donc aussi pour cette raison que la pandémie les a plus fortement fragilisées. La récente enquête sur la structure salariale publiée par l'INE en 2018 appuie ces propos. Celle-ci nous apprend que le nombre d'entre elles gagnant moins de 16.000€ est supérieur à celui des hommes, et en résulte que 13,1% des salariés perçoivent un bénéfice inférieur au *low pay rate*², dont 62,2% sont des femmes.

Enfin, en ce qui concerne l'aggravation des conséquences de la pandémie sur l'ensemble des salariées, notons que ce sont les secteurs féminisés qui ont reçu une réponse tardive du législateur pour faire face à la

¹Rapport *Women in the Workplace 2020* elaborado por McKinsey & Company and LeanIn.Org. Disponible au lien suivant : https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf

²Le *low pay rate* permet d'identifier le pourcentage de salariés à faible revenu. En effet, c'est le pourcentage des employés ayant un salaire horaire inférieur au 2/3 de la rémunération horaire médiane de tous les employés.

situation d'urgence. Dans ce sens, deux domaines d'activité, ayant comme caractéristiques communes la participation d'un plus grand nombre de femmes et de migrants, peuvent être cités en exemple. Il s'agit de l'emploi domestique et de l'économie souterraine ou clandestine (« *economía sumergida* »)¹. Au sujet de l'emploi domestique², c'est dans le décret-loi royal 11/2020 du 1er avril que, pour la première fois, les règlements relatifs à l'urgence de la pandémie font référence à celui-ci. Cette loi a reconnu le droit à une subvention extraordinaire pour aider les personnes qui ont cessé leur activité au cours de la crise sanitaire, partiellement ou totalement, en vue de réduire le risque de contagion, suite à un licenciement, ou pour des raisons indépendantes de leur volonté³. La condition pour en bénéficier est d'être rattaché à un régime de sécurité sociale spécifique (Sistema Especial de Empleados del Hogar) avant la déclaration de l'état d'urgence.

L'entrée en vigueur de la mesure a été retardée, parce que le décret-loi prévoyait une période d'un mois pour que l'organisme gestionnaire de la subvention (Service public de l'emploi de l'État espagnol) puisse organiser la procédure de traitement des demandes: formulaires, système de traitement (physique ou informatique) et délais. Ce décret-loi a été élaboré grâce à la Résolution du 30 avril 2020 (publiée dans le Bulletin Officiel de l'État espagnol -BOE- 1 mois et 3 jours après la mise en place du décret-loi précédent) du Service public de l'emploi de l'État espagnol, donnant aux

¹UGT Euskadi, *El trabajo invisible: La feminización de la economía sumergida*. <http://ugteuskadi.net/wp-content/uploads/2017/12/ECONOMIA-SUMERGIDA-WEB.pdf> (consulté le 2 décembre 2020)

²Pour les mesures relatives à l'emploi domestique pendant la pandémie, cf. García Testal, E., "Trabajo doméstico y COVID-19", en *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, n° 12 bis Mai 2020, p. 712-723.

³Par conséquent, la suspension du contrat à l'initiative du salarié par crainte de la contagion ne serait pas couverte par la protection, sauf si c'était l'employeur qui optait pour cette alternative. Une suspension de contrat à l'initiative de l'employeur pour raisons économiques à l'issue de la pandémie ne donnerait pas non plus le droit à la subvention. Cf. BAJO GARCÍA, I. "El sector del servicio doméstico en tiempos de pandemia: la precariedad que no cesa", *Cielo-laboral*, n° 5/2020, p. 2.

personnes concernées un délai de trois mois pour remplir la demande de subvention. Cela a, bien sûr, retardé encore plus sa mise en œuvre¹.

Les travailleurs clandestins se sont retrouvés dans une situation plus déplorable, beaucoup d'entre eux sont employés en tant que personnel de maison, où le taux d'emploi souterrain est très élevé². Et par définition, ces personnes non déclarées ne peuvent avoir droit aux aides publiques permettant de pallier à la baisse de revenus en cas d'arrêt d'une activité suite à la pandémie.

Pour le secteur de l'économie informelle, la mesure approuvée par le décret-loi royal 20/2020 du 29 mai, instituant le revenu minimum de subsistance, serait applicable. En effet, il a pour but de prévenir le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des personnes seules ou en habitat social, lorsqu'elles sont en situation de vulnérabilité où il leur est impossible de répondre à leurs besoins fondamentaux, faute de ressources suffisantes. Quoi qu'il en soit, la première condition requise pour en bénéficier est d'avoir un lieu de résidence légal et effectif en Espagne, et ce, sans interruption au cours de l'année précédant la date de la demande. De ce fait, une partie importante des personnes privées revenus – non déclarés – pendant la pandémie ont également été exclues à la fin de la première vague Covid-19 des aides évoquées précédemment.

Certains groupes ont tout de même été exemptés de l'obligation de résidence légale. C'est le cas des mineurs affectés dans un foyer dès la naissance, dans une famille d'accueil ou adoptés, des personnes victimes de la traite des êtres humains et de l'exploitation sexuelle (à condition de le prouver par le biais d'un rapport publié par les services publics chargés de

¹<https://www.cuartopoder.es/derechos-sociales/2020/09/18/las-trabajadoras-del-hogar-denuncian-trabas-y-lentitud-para-cobrar-los-subsidios-especiales-por-el-covid-19/>

²Selon le rapport *La presencia de las mujeres en el empleo irregular* (Centro de Estudios Económicos, 2005, p. 54) plus de 88 % des travailleurs domestiques sont des femmes et, dans la sphère privée, plus de 60% travaillent clandestinement sans sécurité ni protection sociale, avec des salaires variables.

Disponible au lien suivant : file:///Users/fernandofita/Desktop/Coronavirus/004-presencia%20mujeres%20empleo%20irregular.pdf (consulté le 2 décembre 2020)

l'accompagnement global de ces victimes, ou avec l'aide des services sociaux), et des femmes victimes de violences sexistes.

c) Productif. Pour finir, la pandémie a également eu un impact plus important sur les femmes d'un point de vue productif, malgré les tentatives de compenser cela par le biais du télétravail. La raison peut s'expliquer, encore une fois, par le fait qu'elles se sont chargées du travail domestique et de soins dans une plus grande mesure que les hommes. Ainsi, l'activité productive des femmes n'est pas restée au même niveau que ces derniers, et celles travaillant dans des secteurs concurrentiels se sont retrouvées dans une situation plus compliquée. En plus, il y a le risque de considérer le télétravail des femmes comme le meilleur moyen de pérenniser l'équilibre travail-vie personnelle. Il peut certainement être facilité, mais la perpétuation des rôles de genre doit être évitée, de sorte que le travail à distance ne soit pas un moyen de conciliation pour celles-ci.

A propos de la baisse de productivité pendant la pandémie, nous pouvons faire référence, par exemple, à la place des femmes dans le domaine de la recherche et de l'innovation. Des études révèlent que l'écart entre les sexes déjà existant dans la production scientifique a été amplifié pendant la crise Covid-19, ce qui n'est pas sans conséquence pour l'évolution des carrières des chercheuses dans les prochaines années. Notons que la crise n'est pas neutre en termes de productivité puisque la maternité et les soins associés sont des freins importants dans la carrière des scientifiques¹.

Partie II- La post-pandémie du point de vue du genre

Compte tenu de l'ampleur significative de la Covid-19 sur les femmes qui travaillent, il est nécessaire de réfléchir aux obstacles qui ont été, à cette occasion, ajoutés ou accentués, afin d'atteindre la pleine égalité femmes-hommes sur le marché du travail.

¹*Género y ciencia frente al coronavirus*, développé par le Ministère espagnol de la Science et de l'Innovation (pp. 4 et 5).

Les réflexions précédentes soulignent que ce sont les tâches domestiques et de soins qui nuisent à l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. C'est la prise en charge de ces responsabilités qui, comme nous l'avons précisé, conduit à « l'acceptation volontaire » d'emplois à temps partiel, de réductions des heures, de postes à moindre responsabilités, voire à l'auto-exclusion du marché du travail¹. Tout cela a clairement une influence sur les différences de rémunérations entre les hommes et les femmes, tout comme sur l'écart dans la participation au marché du travail. L'existence du plafond de verre pour les carrières professionnelles des femmes peut aussi être une raison supplémentaire. Craignant une implication par intermittence de celles qui prennent en charge le travail de soins, les employeurs promouvront les salariés masculins aux postes de responsabilités.

L'augmentation du travail à distance ne changera pas cette situation, mais l'aggravera plutôt. En combinant le lieu de travail avec la maison, les femmes sont susceptibles d'être face à des situations plus stressantes, et devront continuer à jongler entre le travail et les soins, allongeant leur journée de travail « productif » par l'addition de tâches à destination des autres membres de la famille. De plus, la pandémie a encore une fois mis en évidence la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes, et la difficulté pour ces dernières d'accéder au travail à distance. Étant dédiées à des emplois qui nécessitent une présence physique (domaine de la santé, du nettoyage, du commerce...), les femmes n'ont pas pu avoir recours au travail à distance ou au télétravail comme les hommes. En fait, cette ségrégation professionnelle peut s'observer bien avant l'entrée sur le marché du travail: tandis qu'un étudiant sur quatre suit une carrière d'ingénieur ou de scientifique, cela concerne seulement une étudiante sur six. Au contraire,

¹Comme le montre le rapport *Sustainable development in the European Union 2020 - Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context- 2020 edition*, la prise en charge des tâches de soins était la principale raison pour laquelle les femmes âgées de 24 à 64 ans ont rejoint la population inactive. Cette cause a été déclarée par un tiers des femmes sorties du marché du travail (32,2 %). Dans le cas des hommes, cette explication n'a été soulignée que par 4,5 % des inactifs (p. 110).

alors qu'une femme sur trois est intéressée par le domaine de la santé, un homme sur huit montre cette préférence¹.

Cet état des lieux met en péril l'idée selon laquelle il y a des progrès en matière d'égalité des sexes. Ainsi, l'analyse de la mise en œuvre des Objectifs de développement durable des Nations Unies pour l'Agenda 2030 montre de manière évidente que l'égalité des sexes est en dernière position par rapport aux avancées du programme².

Dans cette situation, que pourrions-nous faire pour prendre des mesures fermes en vue d'atteindre l'objectif d'égalité ? Les préconisations possibles – dont certaines ont déjà été instaurées dans des pays comme l'Espagne– consisteraient à augmenter l'accessibilité aux services de soins formels de qualité, et donc, à accroître la valeur économique des emplois occupés principalement par des femmes, comme c'est le cas des activités de soins³. Si nous avons besoin de qualité, celle-ci devra être reconnue sur le plan économique, et la formation associée doit aussi être développée⁴. En outre, pour la formation, il convient de veiller à ce que les droits de concilier vie privée et vie professionnelle ne nuisent pas à la carrière des personnes qui les exercent. Il faudrait reconnaître le droit à la formation des salariés

¹Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. COM(2020) 152 final (p. 11).

²Sustainable development in the European Union 2020 -Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context- 2020 edition (p.11)

³Selon l'enquête sur la structure salariale de l'INE, la fonction est l'une des variables qui influe le plus sur les niveaux de salaires. Elle met en évidence la grande différence entre les salaires des directeurs ou des gérants et ceux d'autres métiers (126,3 % de plus que la moyenne), tout comme entre les techniciens et les scientifiques ou intellectuels (43,7 % et 21,9 %, respectivement, au-dessus de la moyenne). Les emplois les pires payés sont les activités élémentaires (-36,8 %) ainsi que les employés des domaines de la prestation de services personnels, la restauration, la sécurité et la vente (-29,0 %). Il s'avère que les femmes ont, de surcroît, un salaire inférieur aux hommes dans toutes les professions.

⁴Ce n'est pas suffisant d'éliminer les obstacles à l'accès et au développement des femmes dans les domaines de la science, de la recherche et de la technologie. C'est seulement un des objectifs, comme le souligne le décret-loi royal 6/2020, des mesures urgentes pour assurer l'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Mais en complément, il faut aussi revaloriser la rémunération des emplois féminisés qui se sont avérés essentiels pendant la pandémie.

qui suspendent leurs contrats – principalement les contrats à long terme – afin de répondre à la demande de soins de leurs proches, les empêchant ainsi d'être désavantagés dans leur carrière professionnelle. Cela est particulièrement nécessaire en période de changements majeurs résultants des avancées technologiques¹.

Parallèlement aux idées précédentes, il est essentiel de promouvoir la co-responsabilité entre les sexes dans les tâches de soins. Pour cela, il est nécessaire d'appliquer les mêmes droits pour l'ensemble des travailleurs (femmes et hommes) permettant l'exercice de ces missions, afin d'en empêcher l'attribution exclusive ou prioritaire par les femmes perpétuant alors le partage traditionnel des rôles². Certes, cette mesure seule ne mettra pas fin à l'inégalité dans la participation aux tâches de soins, mais ce serait une première étape nécessaire pour atteindre cet objectif qui, de toute façon, implique un changement culturel³.

Le contexte engendré par la Covid-19 a mis en évidence l'aspect inéluctable des tâches de soins, qui doivent être partagées entre l'État, le secteur privé et les familles, et être assumées entre les hommes et les femmes de manière égale. C'est donc un devoir à accomplir accentué par la pandémie. Toutefois, ce n'est pas la seule problématique observée, au détriment des femmes, dans le fonctionnement du marché du travail. Si les différences salariales entre les hommes et les femmes perdurent, c'est aussi, dans une très large mesure, parce que les femmes souffrent de comportements discriminatoires contre lesquels peu de ressources sont mises à leur disposition. La plainte judiciaire n'est pas un moyen simple pour obtenir le respect effectif de l'égalité, car le manque de connaissance des lois, de conscience des droits et la nécessité de fournir des preuves – difficiles à obtenir en cas de discrimination salariale, où la rémunération de

¹Mesure incorporée dans le droit du travail espagnol avec la Loi 39/1999 du 5 novembre, pour promouvoir la conciliation de la vie familiale et professionnelle des travailleurs.

²Cf. les décisions du TJUE du 30 septembre 2010, dans le cas C-104/09, *Roche d'Alvarez* (paragraphe 36) et du 16 juillet 2015, dans le cas C222/14, *Maïstrellis* (paragraphe 50)

³Pour réaliser ce changement culturel, des actions comme les campagnes de communication et de sensibilisation ayant pour but de lutter contre les stéréotypes de genre peuvent aider.

référence pour un travail similaire n'est pas disponible— entravent les avancées vers une réelle égalité des sexes.

L'intervention de l'État est essentielle pour garantir des règles du jeu équitables : en instaurant des moyens plus efficaces de contrôle des conditions de travail, et en veillant à ce qu'elles respectent le principe de l'égalité des sexes. C'est d'ailleurs ce principe qui a été proclamé dans la Recommandation de l'Union Européenne du 7 mars 2014, relative au renforcement de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, notamment grâce à la transparence. Elle présente des mesures telle que l'obligation, pour les employeurs, de communiquer régulièrement les données —triées selon le sexe, la fonction et la catégorie socio-professionnelle— portant sur les salaires et les audits de rémunérations. Ces types de mesures ont déjà été envisagées dans certains pays, comme l'Espagne¹ ou la France², afin de lutter contre les inégalités salariales de genre. Compte tenu du contexte actuel de disparité entre les sexes, des projections qui ont été faites et de ce qu'il s'est produit, ou peut se produire, la mise en œuvre de toutes les mesures possibles qui contribuent à l'objectif final semble primordiale, pour la suite de la pandémie ou pour d'autres crises futures.

Comme le souligne la directrice générale du Fonds Monétaire International (FMI), construire des sociétés et des économies plus équitables signifie dépenser plus et mieux pour l'éducation, la formation et la reconversion professionnelle. C'est élargir des programmes sociaux ciblés pour atteindre les populations les plus vulnérables. Et cela implique aussi de réduire la discrimination sur le marché du travail pour rendre les femmes autonomes³. La pandémie nous a donné l'occasion de réfléchir à nouveau à ces aspects, ce qui constitue la première étape dans l'élaboration de politiques adéquates pour construire un monde plus égalitaire.

¹Article 2 du décret-loi royal 6/2019 du 1er mars.

²Art. 104 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

³Kristalina Georgieva, "Después de la crisis. Debemos aprovechar esta oportunidad para construir un mundo mejor", en *Finanzas y Desarrollo*, vol. 57, n° 2, junio 2020, p. 11