

## **Chapitre 4**

# **La crise de la Covid-19 et l'égalité des genres : risques et opportunités**

Jill Rubery et Isabel Tavora

### **Introduction**

La pandémie de Covid-19 a non seulement interrompu mais aussi perturbé le fonctionnement normal de nos économies et de nos sociétés. Cette perturbation offre une opportunité de changement progressif mais entraîne également le risque d'un recul important du progrès social déjà effectué. Dans ce contexte, ce chapitre vise à évaluer l'impact genré de la première phase de la crise de santé publique, c'est-à-dire la période allant du début des importantes flambées de Covid-19 en Europe en mars 2020 au relâchement des mesures de confinement en mai et juin 2020, avec un calendrier variable selon les pays. L'accent est mis sur les premières réponses politiques et sur ce qu'elles nous apprennent à la fois quant au potentiel de changement positif et aux risques de retour en arrière en termes de progrès vers l'égalité des genres.

Toutes les crises ont des répercussions sur les hommes et les femmes, et la crise de la Covid-19 ne fait pas exception. Les différences de position des femmes et des hommes dans les systèmes d'emploi et de protection sociale ainsi que dans la répartition des tâches ménagères et de soins non rémunérées entraînent des impacts socio-économiques genrés. La mesure dans laquelle le fardeau des crises retombe sur les hommes et les femmes dépend néanmoins à la fois de leur rôle avant la crise et de la manière dont les politiques de lutte contre la crise atténuent ou exacerbent ces effets. Cette crise diffère des autres en ce sens qu'elle a une cause sanitaire et non économique, même si le modèle économique néolibéral dominant et les politiques d'austérité qui ont réduit les dépenses en matière de services publics et de protection sociale peuvent avoir contribué à ses effets (Saad-Filho 2020). L'aspect sanitaire est également lié au genre, les hommes étant beaucoup plus vulnérables à l'hospitalisation et au décès par la Covid-19, même si cet aspect dépasse le cadre de ce chapitre. Une autre différence essentielle réside dans l'impact – au moins à court terme – sur le ménage. Suite à la fermeture des écoles et des garderies, au confinement des personnes chez elles et à l'adoption généralisée du télétravail, le foyer a soudainement acquis une place centrale. Alors que, dans la plupart des crises, les projecteurs sont généralement braqués sur l'économie et l'emploi rémunéré, dans celle-ci, le travail de soins non rémunéré effectué à domicile a acquis une visibilité sans précédent, et ce d'autant plus qu'il était effectué parallèlement au travail salarié et à d'autres engagements. En raison de la pandémie, les contributions des professionnels dans les systèmes de soins de longue durée et de l'éducation sont également devenues plus visibles du fait de leur absence. La face cachée de cette centralité du foyer est le risque accru de violence domestique auquel les femmes sont confrontées (OIT 2020a).

Cette nouvelle focalisation sur le foyer s'accompagne également d'impacts majeurs sur l'emploi, la protection sociale et les services publics qui s'avèrent différents de ceux observés lors des précédentes récessions et crises d'austérité (Karamessini et Rubery 2013). Par exemple, les emplois principalement occupés par des femmes — tels que ceux dans les services de santé et des soins de longue durée, régulièrement considérés comme peu qualifiés et improductifs — sont désormais reconnus pour leur valeur essentielle à la société. Dans le même temps, de nombreux hommes ont dû accroître leur engagement dans la vie familiale, même si les femmes conservent la principale responsabilité des soins. En outre, comme le montre l'analyse ci-dessous, certains pays (voir tableau 2) ont explicitement déployé des efforts pour soutenir les emplois et les modalités d'emploi qui ont traditionnellement été exclus de la protection sociale et dans lesquels les femmes vulnérables sont susceptibles de se trouver, qu'il s'agisse de travailleurs domestiques ou d'indépendants exerçant des emplois en free-lance ou dans l'économie de plateforme.

Malgré ces changements, nombre de réponses politiques — même quand elles semblent innovantes et complètes — peuvent encore contenir des préjugés inhérents à l'égalité des genres, comme nous le verrons plus loin. En outre, dans toutes les crises, mais cela s'est encore intensifié pendant celle de la Covid-19, les femmes jouent souvent un rôle clé dans l'entretien du ménage et de la famille, en s'adaptant à la baisse des revenus à laquelle elles sont confrontées tout en faisant face à des besoins accrus en matière d'alimentation et d'appui aux soins. Cette concentration sur la vie domestique et les charges supplémentaires en termes d'appui aux soins risquent de gommer les progrès réalisés en matière d'égalité des genres, en particulier, si les femmes s'avèrent également plus vulnérables à la perte d'emploi à moyen terme.

Au moment où nous écrivons ces lignes (août 2020), il est trop tôt pour prédire les impacts à moyen et long terme sur l'égalité des genres. Au lieu de cela, notre objectif principal est double : identifier les principaux impacts à court terme sur la position des femmes dans le travail rémunéré et non rémunéré et déterminer dans quelle mesure les politiques de lutte contre la crise ont atténué ou exacerbé les inégalités entre les genres en termes de travail rémunéré, de protection sociale et d'activités de soins non rémunérées. Ces préoccupations sont directement pertinentes pour la nouvelle stratégie de la Commission européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2020-2025, qui vise à promouvoir un taux d'emploi féminin plus élevé, l'égalité de rémunération, une plus grande indépendance économique pour les femmes, ainsi que l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de la parentalité et des soins. Une question clé à ce sujet consiste à savoir si les politiques adoptées manifestent une poursuite ou une érosion des anciens préjugés de genre, notamment la faible valorisation du travail des femmes, de leurs besoins de revenus et de leur temps. La réponse devrait indiquer à la fois les progrès réalisés en termes d'attitudes et d'actions en matière d'égalité des genres dans l'ensemble de l'UE et les progrès encore nécessaires pour atteindre les objectifs d'égalité. Il s'agit également d'identifier les risques que la pandémie de Covid-19 puisse entraîner un retour en arrière en termes de progrès vers l'égalité des genres. Les inégalités associées à la pandémie de Covid-19 ne sont en aucun cas limitées au genre et sont également fortes en fonction de la classe sociale,

de l'ethnicité et du statut migratoire<sup>1</sup>. Ces tendances intersectionnelles ne peuvent pas être étudiées à ce stade en raison des limites des données, mais elles seront mises en évidence dans la mesure du possible.

L'analyse présentée dans ce chapitre s'appuie tout d'abord sur un riche ensemble de données qui sont apparues rapidement depuis le début de la crise, principalement, mais pas uniquement, dans les bases de données sur les réponses à la Covid-19 mises à disposition par l'Organisation internationale du travail (OIT 2020b), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2020a) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound 2020a). Nous avons complété ces données par des demandes adressées à un réseau d'experts nationaux afin de répondre à des questions spécifiques sur les politiques signalées dans les bases de données internationales et de combler les lacunes éventuelles<sup>2</sup>. Afin d'éclaircir les différents impacts en termes de genre, nous examinons les changements dans trois domaines : le marché du travail et la position des femmes en tant que travailleuses clés dans les services de santé et autres services essentiels<sup>3</sup> (section 1); les politiques de protection sociale (section 2); et l'interface entre le travail et la garde des enfants et le soutien social aux parents (section 3). Nous concluons en plaidant pour l'élaboration d'un programme plus fort et plus ambitieux pour l'égalité des genres au niveau de l'UE et des États membres par l'intégration complète de la dimension de genre dans les politiques de relance et l'élaboration d'un nouveau programme pour le partage du travail salarié et des activités de garde des enfants et de soins de longue durée non rémunérées.

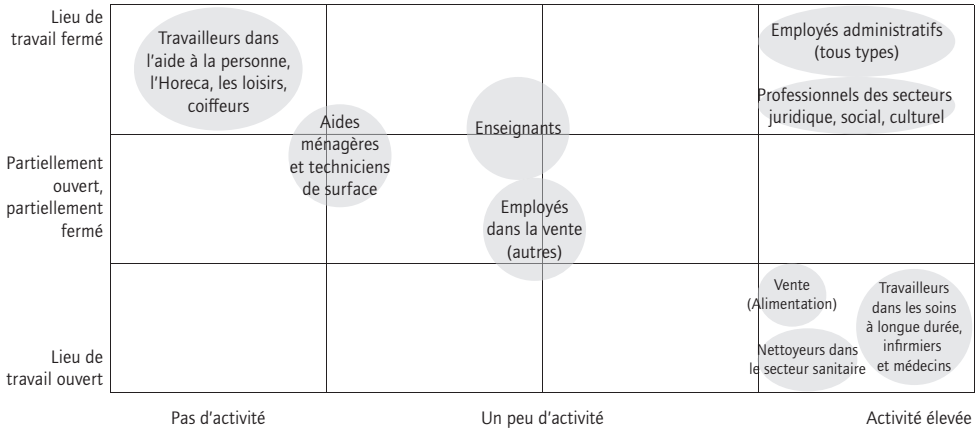
## 1. Le marché du travail, le genre et la valorisation des travailleurs clés

### 1.1 Le marché du travail

Trois facteurs ont façonné le marché du travail pendant la période de confinement et les premières étapes du déconfinement (soit la période ici considérée) : que le lieu de travail soit ouvert ou fermé, que le niveau de la demande de services soit nul, réduit, inchangé ou supérieur aux niveaux pré-Covid-19 et que le travail puisse ou non être effectué à domicile. Le graphique 1 présente les caractéristiques des principales professions dont la main-d'œuvre est majoritairement féminine (EIGE 2017).

1. Voir les données attestant l'impact de la Covid-19 sur les groupes racisés recueillies par le Réseau européen contre le racisme (ENAR) : <https://www.enar-eu.org/Evidence-of-the-impact-of-Covid-19-on-racialised-communities-exposes-need-to>.
2. Voir les remerciements à la fin du chapitre.
3. Nous désignons par « travailleurs clés » les personnes employées dans des activités essentielles à la survie et de la sécurité, y compris les activités de santé et d'aide sociale, l'agriculture, la production et la distribution de denrées alimentaires et d'autres biens essentiels, les services publics, la défense et les activités de l'administration publique (tel que dans Eurofound 2020b : 17).

Graphique 1 Schémas de travail dans les professions à prédominance féminine les plus courantes au sein de l'UE pendant le confinement provoqué par la Covid-19



Source : construction des autrices (la taille des cercles n'est pas basée sur des données statistiques détaillées) à partir de EIGE (2017) pour les professions à prédominance féminine les plus courantes dans l'UE et de Fana *et al.* (2020) pour les niveaux de fermeture et d'activité par secteur.

Le graphique 1 montre que les professions féminisées les plus courantes sont largement concentrées dans trois pôles : a) les lieux de travail fermés (services à la personne, commerce de détail non essentiel, nettoyage et aide-ménagère) et où l'activité ne pouvait pas être exercée à domicile et a dû être réduite ou arrêtée en raison des risques pour la santé ; b) les lieux de travail fermés avec des niveaux d'activité habituels mais exercés à domicile (professions administratives et spécialisées dont les tâches se prêtent au télétravail) ; et c) les lieux de travail ouverts avec une forte activité (principalement les soins de santé, les soins de longue durée et les services d'aire à la personne, le nettoyage et l'assistance qui y sont liés et le commerce de détail alimentaire). Seules quelques professions sont situées « au milieu », avec des lieux de travail ouverts et d'autres fermés et une activité réduite — on peut citer ici les enseignants (dont certains s'occupaient des enfants des travailleurs clés) et les travailleurs des magasins non alimentaires qui ont été autorisés à ouvrir mais qui ont fonctionné en dessous de leur capacité en raison de la distanciation physique et de la baisse de la demande. Un schéma polarisé similaire pourrait être établi pour les hommes. Parmi les secteurs à prédominance masculine qui sont restés ouverts et soumis à une forte demande, on trouve la logistique, la police, l'agriculture, l'ingénierie des services en réseaux, les télécommunications et les technologies de l'information. Dans certains pays, les secteurs manufacturiers et de la construction comptaient parmi les secteurs fermés mais, en fonction de règles et de conditions sectorielles spécifiques, une partie d'entre eux ont pu poursuivre leurs activités de manière partielle (en raison de la distanciation physique ou de la faiblesse de la demande). La plupart des emplois administratifs, qualifiés et de gestion pouvaient toutefois être exercés à domicile.

L'analyse des schémas d'activité du graphique 1 correspond étroitement à celle de Fana *et al.* (2020) qui classent les secteurs en « essentiels et pleinement actifs », « actifs mais susceptibles de télétravail », « principalement essentiels et partiellement actifs »,

« principalement non essentiels et partiellement actifs » et « totalement fermés ». Les femmes sont surreprésentées par rapport à leur part de la main-d'œuvre dans toutes les catégories, sauf dans la catégorie « non essentiel », où leur représentation n'est que de 24 %, pour 46 % sur l'ensemble du marché du travail global. Fana *et al.* affirment que si les hommes peuvent avoir été fortement affectés par leur concentration dans les secteurs manufacturiers et de la construction (non essentiels) pendant la période la plus stricte du confinement, les femmes, qui représentent 56 % de la force de travail des secteurs fermés, sont susceptibles d'être confrontées à des problèmes à plus long terme, car ces secteurs tels que l'hébergement et les services de restauration (appelés ici « secteur de l'hospitalité ») ne resteront probablement que partiellement actifs pour une période plus longue.

Ces variations dans l'impact du confinement sur les secteurs et les professions à prédominance masculine et féminine ont également des implications quant à l'effet des fermetures d'écoles : alors que les personnes licenciées ou au chômage pouvaient en principe s'occuper des enfants, celles qui ont déplacé leur travail vers le domicile étaient susceptibles de devoir combiner travail et garde, tandis que celles qui occupaient des emplois de première ligne avaient besoin soit d'un autre parent à la maison, soit d'une prise en charge externe continue pour pouvoir travailler. Bien qu'il soit trop tôt pour déterminer l'impact du genre sur la structure de l'emploi dans l'UE, des enquêtes menées en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis indiquent que, dans ces pays, les femmes sont plus susceptibles d'avoir perdu leur emploi dans la première phase de la crise, en particulier les femmes ayant un faible niveau d'études (voir Adams-Prassl *et al.* 2020 a, b pour le Royaume-Uni et les États-Unis ; Lambert *et al.* 2020 pour la France). Les enquêtes menées par Adams-Prassl *et al.* (2020 a, b) révèlent que si les femmes britanniques et américaines étaient moins susceptibles que les hommes de dire qu'elles pouvaient effectuer une partie de leurs tâches professionnelles à domicile (même en tenant compte de leur profession et de leur niveau d'études), en Allemagne, le genre n'était pas significatif en ce qui concerne la perte d'emploi ou la capacité à travailler à domicile.

Le recours généralisé aux programmes de maintien dans l'emploi et de chômage partiel rend encore plus difficile la détermination de l'impact à long terme sur les perspectives d'emploi des femmes. Il y a cependant plusieurs bonnes raisons d'être pessimiste. À court terme, la surreprésentation des femmes dans les formes d'emploi atypiques les rend plus vulnérables à la perte d'emploi, car ces groupes sont généralement licenciés en premier et traités comme un amortisseur permettant de protéger le noyau dur de la main-d'œuvre en cas de ralentissement économique (Karamessini et Rubery 2013). À moyen terme, les résultats sont toutefois moins prévisibles, car les employeurs pourraient embaucher principalement des travailleurs occasionnels en raison de l'incertitude économique, ce qui pourrait accroître les possibilités d'emploi des femmes, mais aussi leur précarité. Deuxièmement, les femmes sont surreprésentées dans de nombreux secteurs qui risquent de se contracter même à moyen terme, notamment l'Horeca et les autres activités liées au tourisme et aux voyages d'affaires. En outre, la croissance de l'emploi des femmes dans les services aux personnes et aux consommateurs a souvent été attribuée à leurs compétences sociales, perçues comme meilleures que celles des hommes. Cependant, depuis la crise de la Covid-19, les contacts en face à face ne sont

plus considérés comme un avantage concurrentiel dans les services mais comme un facteur d'exacerbation des risques sanitaires. Les employeurs pourraient dès lors essayer d'éliminer cet aspect du travail, éventuellement en accélérant l'automatisation. Un autre héritage de la crise de la Covid-19 est susceptible de modifier à la fois les modalités de prise en charge et la manière dont le travail et les soins sont organisés. En principe, une plus grande acceptation du télétravail pourrait accroître les possibilités d'emploi des femmes, mais il y a aussi des risques (voir section 3).

## 1.2 La valorisation des travailleurs clés

L'un des avantages possibles de la Covid-19 est la plus grande visibilité et meilleure considération des travailleurs dans les services de santé et de garde, qui sont parmi les plus féminisés du marché du travail. Les femmes représentent non seulement la majorité des infirmiers et du personnel soignant, mais aussi, de plus en plus, des médecins. Les infirmiers sont généralement mal payés par rapport à leurs compétences, en particulier dans les États membres qui ont hérité de la féminisation des services publics de la période socialiste et d'une tradition de bas salaires (Rubery 2013 ; Rubery et Johnson 2019). La rémunération relative du personnel soignant varie également d'un pays à l'autre (OIT 2018 : graphique 4.5), ce qui reflète les différences en termes de seuils de salaires minimums, les variations dans les exigences de qualification du personnel soignant (Baltruks *et al.* 2017) et leur statut de travailleur du secteur public ou privé. La nouvelle considération des travailleurs clés s'est manifestée par des remerciements publics (applaudissements, chants, cadeaux, etc.) et, dans de nombreux pays de l'UE, par des primes spéciales ou d'autres avantages versés au personnel de santé et de soins (voir tableau 1). Dans certains cas, seuls les médecins et les infirmiers en ont bénéficié, mais dans d'autres, parfois à la suite de pressions syndicales ou publiques (voir par exemple UNISON 2020 et Financial Times 2020a)<sup>4</sup>, les primes ou les avantages ont été étendus aux aides-soignants et au personnel auxiliaire. Si ces actions sont bénéfiques à court terme, elles n'annoncent pas nécessairement un changement à long terme dans la sous-évaluation genrée du travail de soins. Dans certains cas, les primes varient en fonction des niveaux de rémunération, ce qui laisse supposer qu'il est peu probable que l'on s'attaque au problème des faibles rémunérations au bas de la hiérarchie. En effet, malgré les discours chaleureux sur les « héroïnes » du personnel soignant, ce sont les personnes travaillant dans les maisons de repos — les travailleuses les moins bien rémunérées — qui se sont souvent retrouvées sans équipement de protection approprié (ECDC 2020). Par ailleurs, on ne voit pas beaucoup d'exemples de changements à long terme des conditions de travail du personnel de la santé et de l'aide sociale, même dans les pays où le travail de la santé et de l'aide sociale est très mal rémunéré. Une exception pourrait être la Hongrie, où non seulement une prime a été versée, mais où une augmentation de salaire de 20 % est promise à partir de novembre 2020. Toutefois, cette hausse s'accompagne d'une interdiction de quitter le pays pour le personnel médical.

---

4. Les primes de soins ont par exemple été étendues à tout le personnel au Pays de Galles suite à une pression de l'opinion publique. De même, le gouvernement britannique est revenu sur une décision antérieure et a prolongé les visas et supprimé les frais de soins de santé pour tous les groupes de travailleurs migrants actifs dans les services de santé.

La France offre un exemple positif : le gouvernement y a amélioré la rémunération du travail dans le domaine de la santé et des soins (BBC 2020). Un autre exemple positif est l'offre de contrats à durée indéterminée aux travailleurs sociaux en Grèce. Parmi les exemples où la Covid-19 a eu des effets négatifs sur les salaires et les conditions de travail, on peut citer les retards dans les actions des syndicats pour tenter d'améliorer la rémunération des infirmiers en Finlande (UUTISET 2020), la perte des possibilités d'heures supplémentaires pour les travailleurs de la santé en Croatie (Telegram 2020) et les infirmiers nouvellement engagés qui se voient offrir des contrats précaires en Irlande (The Irish Times 2020).

Tableau 1 Traitement des travailleurs clés de la santé et des services sociaux lors de la pandémie de Covid-19

Bonus pour les travailleurs clés	Augmentations salariales ou nouvelles négociations collectives sur les salaires	Contrats plus sûrs	Interruption/Retard des négociations salariales ou dégradation des conditions d'emploi
Bulgarie, Tchéquie*, Allemagne, Grèce, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Roumanie, Portugal, Slovénie, Espagne, Royaume-Uni*	France (accord sur une augmentation en juillet 2020); Hongrie (augmentation salariale de 20% accordée en novembre 2020)	Grèce (pour les travailleurs sociaux)	Croatie (perte des heures supplémentaires), Finlande (pas d'augmentation salariale pour les infirmiers), Irlande (nouveaux engagements sous contrat précaire)

\* Dans certaines régions seulement, ou seulement au personnel employé au niveau national mais pas municipal.

Source : bases de données politiques internationales [OIT 2020b; OCDE 2020a; Eurofound 2020a et informations des experts nationaux (voir remerciements en fin de chapitre).

## 2. Réponses politiques à la Covid-19 : différences en matière de soutien au revenu et à l'emploi selon les genres

Tous les États membres apportent une forme de soutien aux personnes qui risquent de perdre leurs revenus salariaux en raison de la pandémie de Covid-19. Cela représente une expansion majeure de ces programmes de soutien au-delà des pays ayant une longue histoire de régimes de chômage partiel ou temporaire. Comme le soulignent Müller et Schulten (2020 : 4), si ces régimes peuvent être considérés comme partageant des objectifs identiques ou similaires, ils « diffèrent considérablement dans leur conception institutionnelle et leur logique sous-jacente ». Ces différences dans les dispositions institutionnelles visant le même objectif de soutien aux personnes risquant de perdre leur revenu salarial et leur emploi rendent difficile dans ce contexte la distinction entre les régimes de protection sociale et les régimes de protection de l'emploi. Dans le tableau 2, où nous résumons ces régimes, nous n'effectuons pas cette distinction. Les principales différences portent sur le fait de savoir s'il s'agit de subventions salariales aux employeurs ou de paiements effectués directement aux employés (par exemple,

par l'intermédiaire des agences nationales pour l'emploi ou des syndicats), ainsi que sur l'étendue et la générosité de l'aide (y compris la manière dont la responsabilité est partagée entre l'État, l'employeur et les employés). En outre, les régimes varient selon que les emplois soient ou non protégés pour les personnes bénéficiant d'une aide et que l'aide dépende de l'arrêt complet du travail ou que celui-ci puisse ou doive être poursuivi mais à horaire réduit : c'est pourquoi nous les appelons « JRS/STW », c'est-à-dire régimes de maintien de l'emploi (JRS – *Job retention schemes*) ou régimes de chômage partiel (STW – *Short-time work schemes*). Le tableau 2 indique également s'ils sont repris sous le nom de régimes de chômage temporaire (TU).

L'accès des femmes à l'aide au revenu par le biais de ces régimes risque d'être plus limité que celui des hommes pour des raisons interconnectées qui reflètent la structuration genrée de l'emploi des hommes et les spécificités de la conception des politiques publiques. En 2019, l'UE a adopté une recommandation demandant aux États membres d'assurer une protection plus universelle, en particulier pour les personnes exerçant des formes d'emploi atypiques ou des activités indépendantes (Conseil de l'Union européenne 2019). Néanmoins, des lacunes importantes subsistent (Spasova *et al.* 2019 ; Matsaganis *et al.* 2016 ; Rubery *et al.* 2018), les femmes étant particulièrement susceptibles de passer entre les mailles du filet pour toute une série de raisons, et les femmes à faible niveau d'instruction, issues de minorités ethniques et migrantes étant encore plus exposées.

Les trois problèmes les plus courants sont les suivants :

- travailler dans des pays, des secteurs, des types d'entreprises ou des emplois non couverts par des dispositifs spécifiques de protection de l'emploi en cas de crise ;
- ne pas remplir les conditions d'éligibilité des dossiers d'emploi, que ce soit pour les allocations de chômage standard ou, dans certains pays, pour l'accès aux régimes liés à la crise (en raison d'une participation trop courte ou interrompue, de revenus trop faibles, d'horaires trop courts ou de la forme de l'emploi – par exemple, le travail informel) ou être inéligible par défaut de disponibilité pour un emploi en raison de responsabilités de soins (voir section 3) ;
- recevoir de faibles prestations (en raison de l'absence ou du faible niveau des prestations minimales, de la faiblesse des revenus lorsque le montant des prestations est lié à la rémunération, ou de la faiblesse des cotisations enregistrées même si elles sont supérieures au seuil de certaines prestations).

Notre évaluation de la réponse politique à la Covid-19 dans une perspective de genre examine donc dans quelle mesure les politiques ont visé ou réussi à atténuer ces trois risques et à améliorer l'accès des femmes à la protection sociale : voir la discussion détaillée dans les sections 2.1, 2.2 et 2.3, respectivement. Un des résultats positifs de la Covid-19 est d'avoir démontré les possibilités de développement radical et rapide de systèmes de protection sociale plus forts et plus inclusifs, contrairement aux hypothèses antérieures selon lesquelles une réforme prend des années plutôt que les jours ou les semaines qu'il a fallu pour concevoir de nouvelles prestations dans le cadre de la pandémie de Covid-19. Trois types d'innovation ont été mis en place dans le cadre de la Covid-19. Tout d'abord, de nouveaux régimes de compensation salariale pour



les employés dans les pays qui n'ont pas l'habitude d'y recourir (Müller et Schulten 2020 ; voir aussi Myant, ce volume). Deuxièmement, des modifications des conditions d'éligibilité, même dans les pays disposant de régimes de longue date, afin d'inclure les travailleurs traditionnellement exclus (détails dans la section 2.2 ; voir également Eurofound 2020c). Troisièmement, et c'est peut-être le plus innovant des aspects, on a assisté à un développement généralisé des régimes visant à fournir une certaine protection des revenus (que ce soit par le biais de nouveaux droits aux allocations de chômage ou d'une indemnisation pour perte de profits) aux travailleurs indépendants qui ont souvent été exclus de l'accès au chômage (Spasova *et al.* 2019 ; Matsaganis *et al.* 2016 ; Eurofound 2020c ; voir aussi les tableaux 2 et 3). Pour évaluer l'adéquation de ces approches politiques en termes de protection des femmes, il faut tenir compte à la fois des progrès réalisés vers des systèmes plus complets et davantage axés sur l'égalité et des preuves des lacunes qui subsistent et des tendances persistantes à sous-évaluer les contributions des femmes dans le travail rémunéré et non rémunéré.

## 2.1 Couverture par genre, par secteur et par entreprise

En ce qui concerne le premier risque, celui de travailler dans des pays, des secteurs ou des entreprises non couverts par de tels régimes, il convient de noter que presque tous les pays européens ont introduit une compensation salariale à un pourcentage relativement élevé des salaires — normalement avec un soutien de l'État de 60 à 80 % des salaires (souvent jusqu'à un plafond), l'employeur étant tenu de compléter le salaire dans certains pays (voir tableau 2). Parmi les pays qui offrent un soutien moins généreux, citons la Croatie, la Grèce et Malte (qui offrent tous des prestations forfaitaires et, pour les deux premiers pays, n'ont initialement accordé aucun soutien pour la réduction des heures prestées), tandis que la Pologne et le Portugal offrent un soutien public moins important (inférieur à 50 % des salaires, bien que les travailleurs touchent respectivement 80 % et 67 %). Les régimes sont généralement universels à partir d'une couverture sectorielle, mais les conditions d'éligibilité (par exemple, l'ampleur du ralentissement de l'activité) varient. Ces régimes sont largement utilisés dans les secteurs des services particulièrement touchés par le confinement, ce qui contraste fortement avec la crise financière de 2008 où, par exemple, en Allemagne, pays dont le régime de chômage partiel a été largement loué, le recours à ce régime était concentré dans la construction et l'industrie manufacturière. À l'époque, les femmes représentaient moins d'un quart des bénéficiaires en raison à la fois de leur concentration dans des secteurs différents et de leur sous-représentation au sein de ces secteurs dominés par les hommes (Leschke et Jepsen 2011). Bien que les données sur la participation ne soient généralement pas encore disponibles, dans certains cas — par exemple, en Hongrie — ce biais favorable à l'industrie manufacturière et de la construction pourrait perdurer, d'après les données de l'OCDE<sup>5</sup>. En revanche, au Royaume-Uni (New Statesman 2020) et en Allemagne (Hammerschmid *et al.* 2020), par exemple, l'Horeca présente le taux le plus élevé de salariés bénéficiant de régimes JRS/STW. Des efforts ont également été déployés pour

5. Selon l'enquête de l'OCDE sur la Hongrie, au 8 mai, 62 % des travailleurs mis à pied étaient employés dans l'industrie de transformation, le commerce et la réparation de véhicules automobiles. Seuls 9 % des travailleurs mis à pied travaillaient dans les secteurs, fortement touchés, du tourisme et de l'Horeca.

étendre la couverture en fonction de la taille des entreprises — par exemple, en Italie, le régime Covid-19 couvre toutes les tailles d'entreprises, jusqu'à un seul employé, alors que pendant la crise financière, même si le régime avait été temporairement étendu aux PME du secteur tertiaire, l'accès en avait été limité aux entreprises comptant un minimum de 15 employés (Boeri et Bruecker 2011 : 43).

Le travail domestique, un secteur très majoritairement féminin, constitue une exception à l'universalité de la couverture sectorielle : il était explicitement exclu non seulement en Bulgarie mais aussi en Italie, où la pression publique a conduit à son inclusion tardive à la fin mai 2020, avec une couverture rétroactive à partir d'avril 2020. Il est toutefois à noter que le régime introduit en Italie s'est traduit par le versement d'un montant inférieur — 500 euros par mois, contre 600 pour les indépendants et 80 % du salaire pour les salariés. L'Espagne offre une aide aux travailleurs domestiques dans le cadre d'un régime spécial dont le montant maximum est légèrement inférieur à celui des autres salariés. En revanche, la France dispose d'un régime spécial mais verse le même montant qu'aux autres salariés, avec toutefois un délai de paiement des prestations beaucoup plus long, ce qui pourrait avoir réduit le recours à ce régime (données non encore disponibles).

## 2.2 Genre et accès aux aides

En ce qui concerne la couverture des régimes d'aide par type de travailleurs, l'orientation politique va dans le sens d'une plus grande inclusion. De nombreux pays font explicitement référence à l'inclusion des personnes sous contrat à durée déterminée ou d'autres types de contrats précaires et aux possibilités d'inclure le personnel déjà licencié avant l'introduction des prestations (par exemple, le Royaume-Uni), même s'il y a quelques exceptions à cette règle, par exemple, la Hongrie et la Slovaquie. Plusieurs pays ont également assoupli les règles d'accès aux allocations de chômage ou à l'aide sociale lorsqu'il s'agit de l'aide principale (par exemple, la Finlande) ou d'une aide complémentaire pour les personnes qui ne sont pas couvertes par les régimes de JRS/STW (par exemple, l'Allemagne). Les efforts d'inclusion les plus notables concernent les travailleurs indépendants qui ne sont normalement pas éligibles à la protection contre la perte d'emploi ou de revenu. Bien que le soutien dans cette crise ait principalement profité aux hommes, puisqu'ils sont plus nombreux que les femmes parmi les travailleurs indépendants, cette extension du filet de protection sociale, si elle est maintenue et développée, est susceptible de profiter à long terme aux femmes, en particulier aux femmes vulnérables telles que les mères célibataires qui sont plus susceptibles de dépendre de l'économie de plateforme et de sa croissance, en particulier le *crowdworking*, en raison des difficultés qu'elles peuvent rencontrer à travailler en dehors du foyer. Bien que l'aide au revenu pour les indépendants (qui n'inclut donc pas la déductibilité des frais ni l'allégement fiscal) soit plus disparate que pour les salariés, seuls quatre États membres — la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie et la Suède — n'ont pas prévu de nouvelles formules mais il faut préciser que la Hongrie dispose d'une assurance chômage obligatoire et la Suède d'une assurance chômage volontaire pour les indépendants (Spasova *et al.* 2019). L'aide était le plus souvent forfaitaire et,

lorsqu'elle était liée au chiffre d'affaires ou aux bénéficiaires, elle était assortie de plafonds inférieurs à ceux des salariés (voir tableau 2). Seuls quelques pays traitaient les salariés et les indépendants à peu près de la même manière (Finlande, Irlande, Roumanie, Slovaquie, Royaume-Uni). Il est difficile de déterminer dans quelle mesure les régimes d'aide aux indépendants ont couvert les plus vulnérables. Les travailleurs irréguliers ou informels ne sont généralement pas couverts par les régimes, en partie à cause de leur absence d'enregistrement légal, un problème qui touche particulièrement les migrants. L'ampleur de la force de travail informelle et la part des femmes dans ce groupe varient clairement d'un État membre à l'autre, mais les données à ce sujet font défaut.

Il existe également plusieurs lacunes dans le filet de protection qui sont susceptibles d'affecter particulièrement les femmes, soit en raison de caractéristiques historiques des politiques de protection sociale, soit en raison des caractéristiques spécifiques des politiques liées à la Covid-19. La Hongrie fournit un exemple de ces dernières : les travailleurs à temps partiel y sont tout simplement exclus du régime de JRS/STW ; si le temps partiel n'est pas une forme d'emploi courante en Hongrie, la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Les exigences en matière de cotisations pour la protection sociale varient d'un pays à l'autre. Comme les femmes sont plus susceptibles d'être à la fois faiblement rémunérées et d'avoir interrompu leur activité professionnelle, elles sont plus exposées au risque d'exclusion : au Royaume-Uni, par exemple, il n'est pas possible de remplir les conditions d'éligibilité à la protection sociale si l'on gagne moins de 131 euros par semaine. En conséquence, environ deux millions de personnes, dont 70 % de femmes, selon les estimations du Trade Union Congress (TUC 2020), n'ont pas droit aux indemnités de maladie et un nombre similaire n'aurait pas non plus accès aux allocations de chômage basées sur les cotisations. En Allemagne, il existe une catégorie spécifique d'emplois appelés mini-jobs (avec un plafond de rémunération de 450 euros par mois, exonérés de l'impôt sur le revenu) dont les travailleurs ne sont généralement pas couverts par la sécurité sociale ; le paiement des cotisations est volontaire et seuls 15 % sont couverts dans la pratique (Hammerschmid *et al.* 2020). Plus de 60 % de ces « mini-jobbers » sont des femmes, ce qui s'explique en grande partie par le système allemand de décumul fiscal, qui impose fortement les seconds revenus du ménage qui accèdent à un travail régulier. Les mini-jobbers ne peuvent prétendre ni à l'aide des régimes JRS/STW ni aux aides au revenu de base pour les chômeurs que de nombreux auto-entrepreneurs ont pu réclamer dans le cadre de la Covid-19.

Dans certains pays nordiques, l'affiliation aux régimes de chômage est restée volontaire et les travailleurs faiblement rémunérés et occasionnels, notamment dans des secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, sont moins susceptibles d'avoir décidé de s'affilier à ces régimes. En Finlande, la condition d'éligibilité aux prestations de chômage liées aux revenus a été ramenée de 26 à 13 semaines de cotisation au cours de l'année écoulée, mais ceux qui ont choisi de ne pas y adhérer — dont beaucoup de femmes ou de jeunes — n'ont droit qu'à la prestation minimale de premier niveau, qui est beaucoup plus faible (Shin et Böckerman 2019). Cette situation a suscité un débat national sur la question de savoir si l'ensemble de la population devait être couvert par des prestations liées à la rémunération qui, dans la pratique, sont principalement financées par le système fiscal et non par les cotisations (Helsingin Sanomat 2020). De même, au Danemark, si les travailleurs occasionnels peuvent bénéficier d'une protection complète contre

le licenciement, parmi ceux qui sont mis au chômage partiel, seuls les cotisants à un régime de chômage bénéficieront d'une indemnité en cas de réduction de salaire.

### 2.3 Le genre et le niveau du soutien au revenu lié à la Covid-19

La troisième façon dont les femmes peuvent être désavantagées a trait au niveau des prestations auxquelles elles ont droit dans le cadre des régimes de soutien aux revenus. Bien entendu, comme ce niveau varie considérablement d'un État membre à l'autre pour tous les groupes, la comparaison de la générosité de la protection sociale est complexe en raison des différences entre les droits individuels aux prestations contributives et les prestations sous condition de ressources des ménages, ainsi que du niveau relatif de générosité des allocations de chômage et de l'aide sociale. Certains groupes de femmes — par exemple, les mères célibataires — sont susceptibles d'être particulièrement touchés par les dispositions relatives à l'aide sociale. Et dans certains pays, cette aide est à la fois faible et inégale. C'est par exemple le cas de l'Espagne, qui a élaboré un nouveau régime national de revenu minimum (El País 2020) pour faire face au problème croissant de la pauvreté (Nations Unies 2020). Cependant, notre préoccupation ne concerne pas principalement le niveau global de protection des femmes contre la pauvreté, mais l'accès des femmes à la protection de leur revenu salarial. De nombreux programmes du JRS/STW protègent une part plus importante des salaires des femmes que des hommes. Cela s'explique par a) le plafonnement des niveaux de protection ; b) l'utilisation de paiements forfaitaires dans certains pays, dont la Croatie, la Grèce, Malte et la Slovaquie (pour le travail à temps partiel) ; et c) un pourcentage de compensation salariale plus élevé pour les travailleurs à faible revenu (par exemple en Autriche, au Danemark et en Lituanie), le salaire minimum servant de plancher pour l'aide en France, en Lituanie, au Luxembourg, au Portugal et en Slovaquie. Nous avons déjà mentionné les versements inférieurs pour les travailleurs domestiques en Italie et en Espagne, et dans d'autres cas, la méthode de calcul des prestations peut également désavantager les travailleurs flexibles et occasionnels, un autre univers professionnel où les femmes sont surreprésentées. Aux Pays-Bas, par exemple, les travailleurs contractuels flexibles (« flexwerkers » en néerlandais), qui sont souvent des travailleurs saisonniers, étaient désavantagés par les systèmes de compensation salariale liés aux revenus hors saison avant la crise de la Covid-19 et n'ont été protégés qu'après des manifestations en juin (DutchNews.nl 2020).

Lorsque les femmes demandent des allocations de chômage, la question se pose de savoir s'il existe un niveau minimum d'allocations reflétant le fait que chaque demandeur a des besoins de consommation minimum ; des améliorations des niveaux minimums d'allocations ont eu lieu dans certains pays, mais d'autres, comme l'Allemagne, maintiennent une approche de liaison stricte des niveaux d'allocations aux cotisations (Rubery *et al.* 2018). Il est également vrai que dans certains pays, le soutien apporté aux personnes qui assument des responsabilités parentales — y compris l'enseignement à domicile dans le cadre de la Covid-19 — peut être inférieur à celui prévu par les régimes de JRS/STW, comme nous le verrons au point 3.2.

Tableau 2 Soutien au revenu lié à la Covid-19 (de mars à mai/juin 2020) dans l'UE28 par le biais des régimes de maintien dans l'emploi (JRS), des régimes de chômage partiel (STW), des régimes de chômage temporaire (STW), des régimes de chômage temporaire (TU) et des régimes de soutien au revenu des travailleurs indépendants

	Type de régime JRS/STW/TU	Compensation salariale pour les employés* – Forfait ou % du salaire habituel	Soutien au revenu des indépendants	Inclusions spécifiques d'importance en termes de genre	Exclusions spécifiques d'importance en termes de genre
Autriche	STW	90% max 80% min	Soutien aux dépenses de subsistance - max 6000 euros sur 3 mois	90% pour les travailleurs les moins bien payés; 80% pour les autres	
Belgique	TU	80%	Compensation du revenu plafonnée à 300 euros en dessous du soutien maximum aux employés		
Bulgarie	JRS/STW	100%	Pas de soutien au revenu		Exclusion des travailleurs domestiques
Croatie	JRS	Jusqu'au salaire minimum (augmentation en avril)	Pour les indépendants sauf les travailleurs freelance couverts par la protection du salaire minimum	Travailleurs saisonniers permanents mais seulement jusqu'à 50% du salaire minimum	Exclusion des travailleurs freelance du soutien aux indépendants; les entreprises ont licencié avant la mise en place du régime
	STW à partir de juin	256 euros par mois			
Chypre	JRS/STW/TU	60% Min : 356 euros – Max : 1216 euros	Également éligibles aux prestations de chômage spéciales		Les entreprises qui ont licencié avant le 1er mars
République tchèque	JRS	100%	Compensation du revenu jusqu'à 845 euros	Travailleurs intérimaires exclus dans un premier temps mais inclus par la suite	Travailleurs intérimaires (souvent à temps partiel) et travailleurs gagnant moins de 400 euros exclus de la protection sociale et des régimes. Fin juillet 2020, ces exclusions sont partiellement revues.
	STW	60-80%			

	Type de régime JRS/STW/TU	Compensation salariale pour les employés* – Forfait ou % du salaire habituel	Soutien au revenu des indépendants	Inclusions spécifiques d'importance en termes de genre	Exclusions spécifiques d'importance en termes de genre
Danemark	JRS	100%	75 % des pertes compensées – maximum moins élevé que pour les employés	90% comparé à 75% pour les travailleurs payés à l'heure	STW – les travailleurs les moins bien payés sont moins susceptibles de cotiser au régime de chômage – donc pas de prestation STW
	STW	Compensation via le régime de chômage			
Estonie	JRS/STW/TU	70% + 150 euros de l'employeur	Pas de compensation du revenu		Indépendants non couverts sauf contribution volontaire et les employés doivent avoir travaillé 12 mois au cours des 36 derniers mois pour avoir droit à des prestations liées aux revenus
Finlande	TU	Prestations de chômage liées au revenu	Assouplissement temporaire des conditions d'éligibilité pour les prestations de chômage liées aux revenus	13 semaines de contribution au lieu de 26 pour accéder aux prestations de chômage liées aux revenus (26 au lieu de 52 pour les travailleurs indépendants)	Les travailleurs les moins bien payés sont moins susceptibles de cotiser aux régimes de chômage et ne sont donc éligibles qu'à des prestations forfaitaires de faible niveau et pas aux prestations liées aux revenus
	JRS/STW/TU	100%-70%	Compensation de 1500 euros par mois	Salaire plancher. Les travailleurs domestiques ont un régime spécifique identique à celui des autres travailleurs	
Allemagne	JRS/STW	60%-87%	Assouplissement des conditions d'éligibilité aux prestations d'assistance sociale pour les indépendants sans employé	Assouplissement des conditions d'éligibilité aux prestations	Les mini-jobbers ne sont pas éligibles au JRS/STW et aux prestations de chômage sur base contributive.
	TU	Assouplissement des conditions d'éligibilité aux prestations			

Grèce	JRS	Forfait mensuel de 354 euros	Éligibles à un soutien de 534 euros par mois	Les personnes aux contributions insuffisantes ont été incluses après avoir été exclues dans un premier temps	Exclusion des travailleurs à temps partiel ainsi que des personnes licenciées avant la mise en place du régime
	STW Mars-Mai	Pas de soutien mais réduction maximale de 50 %			
	STW Juin	60 %			
Hongrie	STW	70 % du salaire net pour les horaires réduits	Pas de soutien supplémentaire mais éligibilité aux prestations de chômage		
	JRS/STW	85 %-70 %	Éligibles à des prestations de chômage forfaitaires temporaires augmentées de 70 % à 350 euros par semaine		
Irlande	Italie	Forfait temporairement augmenté de 70 % à 350 euros par semaine			
	JRS/STW	80 % (600 euros par mois pour les personnes non éligibles)	600 euros par mois de compensation du revenu	Les travailleurs domestiques ont été inclus après avoir été exclus dans un premier temps (soutien pour avril et mai qui n'a été mis en place que fin mai)	500 euros seulement pour les travailleurs domestiques, à comparer aux 600 euros minimum pour les indépendants
Lettonie	JRS/STW	75 % + allocations familiales	Éligibles à un soutien de 75 % si le revenu est déclaré fiscalement ou au revenu de base de 180 euros		Si les compagnies ne répondent pas à des conditions d'éligibilité strictes, éligibilité à un montant de seulement 180 euros
	TU	180 euros en cas d'absence ou de faiblesse du soutien			
Lituanie	JRS/STW	100 % du salaire minimum, 90 % à 70 %	Soutien forfaitaire de 257 euros	Pourcentage plus élevé pour les travailleurs les moins bien payés, salaire plancher.	
				Soutien forfaitaire étendu aux groupes exemptés de contributions sociales, dont certains entrepreneurs débutants	

	Type de régime JRS/STW/TU	Compensation salariale pour les employés* – Forfait ou % du salaire habituel	Soutien au revenu des indépendants	Inclusions spécifiques d'importance en termes de genre	Exclusions spécifiques d'importance en termes de genre
Luxembourg	JRS/STW –	100% du salaire minimum – 80%	Versement de 2500 euros	Salaire plancher	
Malte	TU	800 euros ou 500 euros pour les travailleurs à temps partiel	20%-40% (soutien de un ou deux jours)		Faible soutien pour tous les groupes
	JRS	Minimum 40%			
Pays-Bas	STW	Minimum 20%			
	JRS/STW	100%	Salaire minimum social jusqu'à 1500 euros		
Pologne	JRS/STW	80%	Jusqu'à 80% du salaire minimum (100% si les revenus sont inférieurs à 50% du salaire minimum) ou 290 euros		
Portugal	JRS/STW	100% du salaire minimum, 67%	Soutien jusqu'à 438 euros – minimum d'assistance sociale	Salaire plancher	
Roumanie	JRS	75%	Pour ceux dont l'activité est fermée – 75% du salaire moyen		
Slovaquie	JRS	100% du salaire minimum, 80% en cas de licenciement complet	Même soutien que pour les employés	Salaire plancher	Suppression des régimes d'activation pour les chômeurs de longue durée (souvent Roms) entraînant une baisse de revenu pour les plus vulnérables.
	STW	Forfait en fonction du déclin de l'activité – de 180 euros (20%) à 540 euros (80%)			
Slovénie	JRS/STW	80%	Soutien jusqu'à 70% du salaire minimum net		Les personnes déjà licenciées ne sont pas incluses
Espagne	JRS/STW/TU	70%	Compensation si la perte est de 75% – minimum de 661 euros	Régime spécial pour les travailleurs et nouveau revenu minimum national	Pas d'assistance sociale nationale préalablement à la Covid-19; soutien dès lors inégal



Suède	JRS/STW	90%	Pas de soutien spécifique au revenu mais assouplissement des conditions d'éligibilité pour les cotisants au fonds de chômage	Les personnes licenciées avant la mise en place du régime peuvent être couvertes	Pas de soutien spécifique pour les travailleurs freelance et de l'économie de plateforme Assouplissement des conditions d'éligibilité pour les cotisants au fonds de chômage
	TU	Assouplissement des règles d'éligibilité pour les cotisants au fonds de chômage			
Royaume-Uni	JRS/STW	80%	80% des bénéficiaires	Les personnes licenciées avant la mise en place du régime peuvent être couvertes	Jusqu'à 2 millions de personnes non couvertes par les prestations de chômage
	TU	Légère augmentation des allocations de chômage	Assouplissement de l'éligibilité aux prestations		

\* Les chiffres indiqués se rapportent au montant perçu par les employés. La rémunération versée aux employeurs par l'État est identique à celle que reçoivent les travailleurs, sauf dans le cas de la Bulgarie (l'employé reçoit 100%, l'État paye 60%), du Danemark (l'employé reçoit 100%, l'État paye 75%), de l'Estonie (l'employé reçoit 70% + 150 euros, l'État paye 70%), de Malte (la subvention de l'État est de 40% pour une fermeture complète et de 20% pour une réduction partielle – il n'est pas clair de déterminer si les employeurs doivent payer un supplément), des Pays-Bas (l'employé reçoit 100%, l'État paye 90%), de la Pologne (l'employé reçoit 80%, l'État paye la moitié, soit 40%), du Portugal (l'employé reçoit 67%, l'État paie 70%, c'est-à-dire 47% du salaire habituel); de la Suède (l'employé reçoit 90%, l'État paie jusqu'à 70%).

Sources : OIT (2020b), OCDE (2020a), Eurofound (2020a), informations des experts nationaux.

### **3. Les soins, la division genrée du travail et le congé parental**

#### **3.1 Les défis de la conciliation des soins et du travail rémunéré en situation de confinement**

Le risque que la crise de Covid-19 annule les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans l'emploi est dû non seulement au fait que les femmes sont surreprésentées dans les emplois où le télétravail n'est pas possible, mais aussi à l'augmentation du travail non rémunéré causée par la fermeture des écoles et des crèches. En raison de la répartition inégale des soins et du travail domestique entre les genres, ce travail non rémunéré supplémentaire risque de retomber principalement sur les femmes. Les données qui émergent de certains États membres de l'UE confirment cette prévision. Une enquête réalisée en Italie en avril 2020 a révélé que les femmes assumaient la majeure partie de la garde des enfants et des travaux ménagers supplémentaires, 74 % des hommes consacrant moins d'une heure par jour aux travaux ménagers contre 28 % des femmes (Del Boca *et al.* 2020). Trois grandes enquêtes menées en Allemagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni à la fin mars et en avril 2020 ont également révélé que les femmes consacraient en moyenne une heure de plus que les hommes aux soins et à l'éducation des enfants à la maison (Adams-Prassl *et al.* 2020a). Des conclusions similaires ressortent également d'une enquête en Espagne (Sevilla et Smith 2020) et d'une autre au Royaume-Uni (IFS 2020).

Les femmes sont donc confrontées à des défis plus importants pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les femmes qui continuent à travailler en dehors du foyer risquent de faire face à une double journée particulièrement longue en raison, par exemple, de l'enseignement à domicile, même si des services de garde des enfants sont mis à la disposition des travailleurs clés (voir section 3.2 ci-dessous). Des recherches menées au Royaume-Uni laissent penser que le niveau d'implication des pères dans ces activités pendant la période de la Covid-19 dépend très fortement de leur propre statut et de leurs habitudes de travail, mais que c'est moins le cas pour les mères (IFS 2020). Pour celles qui travaillent à domicile, le défi consiste à travailler de manière productive tout en s'occupant de leurs enfants et en les scolarisant à domicile. Si l'autre parent est également à la maison, un certain partage est possible, mais les premières données indiquent que les femmes s'occupent encore davantage des enfants et du travail domestique (Del Boca *et al.* 2020 ; IFS 2020). Une étude d'Eurofound (2020c et d) révèle que parmi les parents européens d'enfants de moins de 12 ans, 29 % des femmes contre 16 % des hommes ont du mal à se concentrer sur leur travail, tandis que 24 % des femmes contre 13 % des hommes ont déclaré que les responsabilités familiales les empêchaient de consacrer du temps à leur travail. Des données provenant du Royaume-Uni révèlent également qu'avant la pandémie, les mères et les pères signalaient une fréquence d'interruptions similaire pendant leurs heures de travail, mais que pendant la période de confinement, les mères étaient interrompues plus de 50 % plus souvent (IFS 2020).

Du côté positif, bien que les femmes assument une plus grande part du travail non rémunéré supplémentaire, certains éléments préliminaires provenant du Royaume-Uni, d'Espagne et d'Italie indiquent que celui-ci est partagé plus équitablement

qu'avant la pandémie, en particulier la garde des enfants (Sevilla et Smith 2020 ; IFS 2020 ; Del Boca *et al.* 2020 ; Farré et González 2020). Une étude britannique comparant l'usage du temps (IFS 2020) en avril 2020 aux données de 2014-2015 a montré que les pères ont presque doublé le temps qu'ils consacrent à la garde des enfants : ils ont déclaré s'occuper de leurs enfants sur 4,2 créneaux d'une heure par jour en 2014-2015, mais ce chiffre est passé à 8 pendant le confinement de 2020. Cette augmentation était proportionnellement plus faible pour les femmes qui ont déclaré s'occuper de leurs enfants sur 6,7 créneaux d'une heure par jour en 2014-2015 et 10,3 pendant le confinement. Les écarts entre les heures consacrées à la garde des enfants par les mères et les pères qui ne travaillent pas ou qui travaillent à la maison étaient moins importants que ceux observés lorsque les mères et les pères travaillent à l'extérieur du foyer (IFS 2020). L'étude suggère donc que la contribution des pères est plus élevée lorsqu'ils sont eux-mêmes à la maison, soit qu'ils ne travaillent pas, soit qu'ils travaillent à domicile. Cela pourrait avoir un effet particulièrement fort lorsque la mère est la seule à travailler en dehors du foyer, situation qui s'appliquerait à environ un cinquième des couples au Royaume-Uni (Hupkau et Petrongolo 2020). Une augmentation significative de l'implication des pères dans la garde des enfants pendant le confinement lié à la Covid-19 pourrait avoir des effets durables sur les normes sociales et la division du travail entre les genres (IFS 2020 ; Alon *et al.* 2020). Un nombre croissant de recherches sur les pères prenant un congé parental soutiennent cette perspective : elles suggèrent que les périodes d'implication intense dans le travail domestique et les soins peuvent conduire à un engagement à long terme des hommes dans ces activités (Tamm 2019 ; Albrecht *et al.* 2017 ; Huerta *et al.* 2013).

Le télétravail a été largement encouragé, voire imposé par les gouvernements, afin d'arrêter la propagation du virus. Une enquête d'Eurofound a montré qu'environ 37% des travailleurs de l'UE ont commencé à télétravailler pendant l'épidémie de Covid-19, mais cette proportion varie considérablement d'un État membre à l'autre, de moins de 20% en Roumanie à près de 60% en Finlande (Eurofound 2020b). Eurofound fait état d'une proportion légèrement plus élevée de femmes commençant à télétravailler que d'hommes (39% contre 35%), mais la proportion de mères de jeunes enfants est encore plus élevée (46%) (Eurofound 2020a). Parmi toutes les personnes qui ont travaillé à domicile pendant la pandémie, 26% vivaient dans des ménages avec des enfants de moins de 12 ans (Eurofound 2020d). Si l'adoption généralisée du télétravail a été considérée comme une solution au problème de la garde des enfants, cette approche n'a pas permis d'évaluer l'ampleur des besoins pour la garde des enfants après la fermeture des écoles et des crèches. Dans ces circonstances, les parents qui télétravaillent dépendent de la compréhension de leur employeur pour pouvoir continuer à travailler. À défaut, ils sont susceptibles de perdre leur emploi, de se sentir obligés de démissionner ou de prendre un congé parental lorsque celui-ci est disponible et autorisé. Mais dans un nombre important de pays, dont l'Autriche, la Bulgarie, la France, Malte, le Portugal et la Roumanie, le fait de ne pas pouvoir travailler à domicile était une condition d'éligibilité au congé parental (Eurofound 2020a).

Néanmoins, cette croissance du télétravail peut jeter les bases de transformations plus durables du travail (OCDE 2020b). Si le travail flexible et le télétravail se normalisent et deviennent plus largement disponibles pour les hommes et les femmes, l'implication

des pères dans les soins et la co-parentalité pourrait s'en trouver facilitée. Cela pourrait également éroder les différences entre hommes et femmes en termes de structure d'emploi et réduire la stigmatisation et les pénalisations en termes de carrière qui sont associées au travail flexible. Cela ne s'appliquerait toutefois qu'aux personnes occupant des emplois dans lesquels la plupart des tâches peuvent être effectuées à domicile, qui sont le plus souvent des professionnels hautement qualifiés.

Dans la section suivante, nous examinerons les réponses politiques des gouvernements des pays de l'UE pour soutenir les parents dans leurs besoins supplémentaires de soin pendant la période de confinement de la pandémie.

### 3.2 Aide aux soins et régimes spéciaux de congé parental dans le cadre de la Covid-19

Les inégalités entre les genres dans le partage du travail non rémunéré, associées à la charge supplémentaire de la garde d'enfants due à l'épidémie, ont pour effet que l'impact de la crise de la Covid-19 sur les perspectives d'emploi des femmes dépend des politiques adoptées pour permettre aux parents de s'occuper de la garde des enfants ou de trouver une offre de services alternative tout en les protégeant contre la perte d'emploi et de revenus.

La mesure de soutien parental la plus courante en Europe était le congé parental spécial, accordé lorsqu'aucun des parents n'était en mesure de s'occuper des enfants parce qu'ils avaient chacun un emploi<sup>6</sup>. Le tableau 3 résume ces dispositions. Parmi les 27 États membres de l'UE, 20 ont mis en place un régime de congé parental, tandis qu'au Royaume-Uni, les parents pouvaient demander à leur employeur d'utiliser le régime du JRS afin de les mettre en congé pour assurer la garde de leurs enfants. Dans la mesure où le fait d'être mis en congé pour s'occuper d'un enfant s'apparente pratiquement au congé parental, nous le considérons comme tel aux fins de la présente analyse. Ces régimes de congé étaient dans la plupart des cas destinés aux parents d'enfants âgés de 12 ans ou moins, bien que la limite d'âge soit beaucoup plus basse en Pologne (8 ans) et plus élevée (14 à 16 ans) en Autriche, à Chypre, en France, en Finlande et à Malte. Dans certains cas, le congé pouvait être utilisé pour s'occuper d'un enfant handicapé plus âgé (par exemple, en Belgique, à Chypre et au Portugal) ou d'un adulte handicapé (par exemple, en Slovaquie). Les modalités de paiement du congé varient également considérablement, selon qu'il nécessite l'accord de l'employeur ou que l'emploi des personnes qui prennent le congé soit protégé. Dans les pays où le congé parental est rémunéré au même niveau ou à un niveau plus élevé que les régimes de maintien dans l'emploi, cela pourrait être considéré comme un signe que le gouvernement n'attache pas seulement une valeur comparable au travail de soins, mais qu'il reconnaît également l'importance des revenus des deux parents pour le revenu familial et le droit des femmes et des hommes à un revenu indépendant. Comme l'indique le tableau 3, c'est le cas dans 10 des 21 pays dotés de régimes de congé spécial

---

6. Dans certains pays, le fait de ne pas pouvoir travailler à domicile était également une condition d'éligibilité – voir section 3.1.

(Autriche, Chypre, Grèce, France, Luxembourg, Pologne, Portugal, Roumanie, Suède, Royaume-Uni). Dans les 11 autres, la rémunération du congé parental est inférieure à celle des régimes de maintien dans l'emploi, ce qui indique une sous-évaluation des soins ; lorsque ceux-ci ne sont pas rémunérés (comme en Espagne) ou sont soumis à des conditions de ressources et très mal rémunérés (comme en Bulgarie), il en résulte que les personnes qui prodiguent des soins, en général les femmes, sont économiquement dépendantes des autres membres de la famille. Ces problèmes sont exacerbés pour les parents isolés, qui sont principalement des femmes et dépendent uniquement de leurs propres revenus pour faire vivre leur famille. Certains régimes de congé (par exemple en Belgique et à Chypre) reconnaissent cette plus grande vulnérabilité et prévoient des taux plus élevés pour les parents isolés.

Lorsque la prise de congé nécessite le consentement de l'employeur, comme en Autriche, en Belgique, à Chypre et au Royaume-Uni, si elle est refusée, l'un des parents peut être contraint de démissionner. Cette situation peut toucher principalement les femmes, à la fois en raison de leur rôle dans la garde des enfants mais aussi parce qu'elles gagnent habituellement moins que leur partenaire masculin et sont plus susceptibles d'être des parents isolés. Si les emplois ne sont pas protégés, les personnes qui prennent un congé risquent de se retrouver au chômage dans une conjoncture économique incertaine. Cette situation pourrait avoir des conséquences à long terme pour les femmes, ce qui réduirait leurs perspectives d'emploi et de revenus.

Bien que les régimes de congé parental risquent de renforcer la division du travail entre hommes et femmes et la dépendance économique des femmes s'ils ne sont pas rémunérés ou le sont à un niveau peu élevé, le fait de ne pas accorder de congé risque encore plus de forcer les femmes à démissionner si d'autres structures d'accueil des enfants ne sont pas disponibles. La manière dont le régime de congé est conçu peut aussi soit renforcer encore la répartition inégale des soins, soit inciter à un partage plus équilibré. En Bulgarie, les employeurs ne sont tenus d'accorder un congé parental qu'aux mères et aux pères célibataires, ce qui renforce le rôle des femmes en tant que principales dispensatrices de soins. En revanche, les régimes de congé parental en Belgique et en Italie sont conçus pour encourager les parents à partager : en Belgique, le congé parental ne peut être pris qu'à temps partiel, ce qui permet à chaque salarié de réduire son temps de travail jusqu'à 50 %, en assurant la garde à temps plein uniquement si les deux parents prennent congé ; en Italie, chaque parent a droit à 15 jours, les deux devant alterner pour que la garde puisse être assurée pendant 30 jours au total.

Les systèmes de congé parental varient également en termes d'inclusion. En Allemagne, bien que les mini-jobbers ne soient pas couverts par les régimes de maintien dans l'emploi ou de chômage, ils ont le droit de prendre un congé parental. En Autriche, en Bulgarie, en Grèce, à Chypre et en Finlande, le congé parental est réservé aux salariés, mais dans la plupart des pays, les travailleurs indépendants sont également couverts, bien que parfois à un montant réduit. Par exemple, au Portugal, le congé est payé à un tiers des revenus contre deux tiers pour les salariés, tandis qu'en République tchèque, ils reçoivent un montant fixe inférieur au salaire minimum national, contre 90 % du salaire net pour la plupart des salariés.

Tableau 3 Régimes spéciaux de congé parental dans le cadre de la pandémie de Covid-19\*

	Caractéristiques et montant	Montant comparé aux mesures de JRS	Inclusivité	Nécessité de l'accord de l'employeur	Protection de l'emploi
Autriche	3 semaines entièrement payées (seul 1/3 est remboursé par l'État aux employeurs).	Plus élevé	Indépendants exclus	Oui	Oui
Belgique	Congé seulement partiel, jusqu'à 50% ; le niveau dépend de l'âge et est plus élevé pour les parents isolés. Pour une réduction de 50%, le montant est de 532,24 euros (875 euros pour les parents isolés)	Plus bas	Indépendants couverts	Oui	Non
Bulgarie	Congé non payé à l'exception d'un paiement unique sous condition de ressources, de 375 BGN (188 euros)	Plus bas	Indépendants exclus	Non (pour les pères célibataires et les mères)	Oui
Chypre	60% pour les 1.000 premiers euros ; 40% pour les revenus jusqu'à 2.500 euros avec un plafonnement à 1.000 euros. Taux plus élevés pour les parents isolés : 70% et 50%, avec une prestation maximale de 1.200 euros.	Égal	Indépendants exclus	Oui	Oui
République tchèque	Employés : 60% augmentés ensuite à 80% de l'« assiette de cotisation réduite » Indépendants : montant forfaitaire de 510 euros par mois	Plus bas	Indépendants couverts mais montant inférieur	Non	Oui
Allemagne	67% du revenu net pour six mois	Égal d'abord puis plus bas après l'augmentation du STW	Indépendants couverts Mini jobs couverts	Non	Oui
Grèce	Congé spécial : pour quatre jours pris, un est du congé annuel, deux sont payés par l'employeur et un par l'État	Plus élevé	Indépendants exclus	Non	Oui
France	Jusqu'au 1 <sup>er</sup> mai 2020, même montant que le congé maladie (90% du salaire brut). Ensuite, les employés ont été mis dans le régime STW (70% du salaire brut mais 100% pour les salaires minimums). Les indépendants sont restés au congé maladie.	Plus élevé d'abord et puis égal	Indépendants couverts	Non	Oui

Finlande	723 euros par mois	Plus bas	Indépendants exclus	Oui	Oui
Italie	15 jours pour chaque parent à 50 % du salaire ou un forfait de 1.200 euros pour la garde des enfants Congé non payé possible pour la garde des enfants plus âgés	Plus bas	Indépendants couverts	Non	Oui
Lituanie	Payé comme congé maladie pour 60 jours à un taux de 65,94 %	Plus bas	Indépendants couverts	Non	Oui
Luxembourg	Salaire complet	Égal	Indépendants couverts	Non	Oui
Malte	166 euros par semaine pour les travailleurs à temps plein; 104 euros pour les temps partiels – même niveau que les indemnités de chômage pendant la Covid-19	Plus bas	Indépendants couverts	Non	Oui
Pologne	28 jours en plus des 60 jours de congé familial rémunéré à 80 %	Plus bas	Indépendants couverts	Non	Oui
Portugal	Employés : 66 % du salaire (l'État paye la moitié) avec un minimum (635 euros) et un plafond 3 fois plus élevé Indépendants : 33 % avec un minimum de 438 euros et un plafond à 1.097 euros.	Plus bas	Indépendants couverts mais montant inférieur	Non	Oui
Roumanie	75 % du salaire jusqu'à un montant de 75 % de la moyenne nationale ou soutien alternatif à la garde des enfants pour les familles à bas revenus avec enfant en âge préscolaire	Égal	Indépendants couverts	Non (seulement dans les services essentiels)	Oui
Slovaquie	55 % du salaire brut	Plus bas	Indépendants couverts	Non	Oui
Slovénie	50 % des revenus avec un plancher à 70 % du salaire minimum	Plus bas	Indépendants couverts	Non	Oui
Espagne	Droit non payé à adapter/réduire les heures de travail jusqu'à zéro	Plus bas (non payé)	Ne s'applique pas	Non (mais l'employeur peut objecter en cas de préjudice aux affaires)	Oui
Suède	90 % du salaire	Égal	Indépendants couverts	Non	Oui
Royaume-Uni	80 % du salaire comme composante du régime de congé	Égal	Indépendants couverts	Oui	Non

\* Le tableau exclut les pays qui n'ont pas prévu de congé spécial pour les parents : le Danemark, l'Estonie, l'Irlande, la Croatie, la Lettonie, la Hongrie et les Pays-Bas

Sources : OIT (2020b) ; OCDE (2020a) ; Eurofound (2020a) et informations provenant d'experts nationaux.

Dans toute l'Europe, les travailleurs domestiques sont souvent exclus en raison du caractère informel de leur emploi. Comme les femmes migrantes et les groupes ethniques minoritaires sont souvent employés dans le cadre d'un travail domestique aux modalités informelles, leur exclusion est susceptible d'exacerber les inégalités intersectionnelles (OIT 2020a).

Si le congé parental est la principale mesure politique de soutien aux parents en Europe, certains gouvernements ont plutôt choisi de garantir la disponibilité de services de garde d'enfants aux familles dont les deux parents doivent travailler en dehors de la maison (par exemple en Croatie, au Danemark et en Hongrie), tandis qu'en Suède, il n'y a pas eu de fermeture d'écoles et de crèches à l'échelle nationale et les services d'accueil des enfants sont donc restés disponibles comme d'habitude. D'un point de vue genré, la solution d'accueil des enfants est préférable au congé parental parce qu'elle permet de mieux soutenir le maintien de l'emploi et des revenus des hommes et des femmes, tandis que le congé parental tend à renforcer la division du travail entre eux, à moins de contenir des incitations au partage égal des soins. Du point de vue sanitaire, les régimes de congé parental et l'encouragement au télétravail sont toutefois apparus comme des options plus sûres. C'est pourquoi, dans la plupart des pays, la garde d'enfants n'était garantie que pour les travailleurs des services de santé et autres services essentiels. Ces services sont normalement assurés par des écoles et des crèches ouvertes avec un personnel réduit. Si dans certains pays il s'agit d'une politique nationale (Portugal et Royaume-Uni, par exemple), dans d'autres, l'offre est plus variable et dépend de la région ou de la collectivité locale (Estonie et Lettonie, par exemple). Quelques États membres ont proposé des solutions alternatives. Par exemple, en Italie, une subvention forfaitaire de 1.200 euros pour la garde d'enfants a été accordée comme alternative au congé parental, les travailleurs de la santé ayant droit à 2.000 euros; en Roumanie, une aide financière alternative pour la garde d'enfants était généralement offerte aux familles à faible revenu ayant des enfants en âge préscolaire, tandis que les travailleurs de la santé bénéficiaient d'une augmentation de salaire de 75 % pour couvrir les frais de garde des enfants. En revanche, en Bulgarie, à Chypre, en République tchèque, en Grèce, en Irlande et en Espagne, aucun dispositif d'accueil pour les enfants n'a été mis en place pour soutenir les personnes travaillant dans le secteur des soins de santé et d'autres services essentiels.

Le tableau 4 présente un résumé des réponses politiques des 28 pays examinées tout au long de cette section pour soutenir les parents qui travaillent, en combinant les régimes de congé parental et les services de garde d'enfants pendant la période de confinement. Les pays qui soutiennent le plus les parents qui travaillent se trouvent dans le coin inférieur droit du tableau, ou à proximité : y sont disponibles à la fois des services de garde d'enfants et des congés bien rémunérés. En revanche, les pays qui soutiennent le moins les parents qui travaillent se trouvent dans le coin supérieur gauche, ou à proximité : ni les services d'accueil des enfants ni les congés parentaux n'y étaient disponibles. L'État membre le plus proche de cette situation est l'Irlande : seuls les travailleurs du secteur public avaient accès à un congé parental spécial. De son côté, l'Espagne était le seul pays où le congé parental n'était pas rémunéré. Même les travailleurs clés n'ont pas eu accès à des services de garde d'enfants dans ces deux pays. Un seul pays, la Suède (où les écoles n'ont pas fermé), a offert un congé bien rémunéré



tout en maintenant la disponibilité totale des services de garde d'enfants pour tous les parents malgré les potentiels risques sanitaires.

Tableau 4 Synthèse du congé parental et des modalités pour la garde des enfants pendant la fermeture des écoles au cours du confinement dû à la Covid-19

Soutien Covid-19 aux parents qui travaillent		Congé parental spécial		
		Pas de congé	Montant inférieur au régime de maintien dans l'emploi	Montant identique ou supérieur au régime de maintien dans l'emploi
Accueil des enfants	Aucun	Irlande	Bulgarie (congé payé résiduel), République tchèque, Espagne (congé non payé)	Chypre, Grèce
	Pour les travailleurs essentiels (dont soutien financier)	Estonie, Lettonie	Belgique, Allemagne, Italie, Lituanie, Malte, Slovaquie, Slovénie	Autriche, France, Luxembourg, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni
	Pour les autres parents	Croatie, Danemark, Hongrie	Finlande (crèches ouvertes à tous, écoles pour les travailleurs clés)	Suède (crèches et écoles sont restées ouvertes)

Source : bases de données Covid-19 de l'OIT, de l'OCDE et d'Eurofound (OIT 2020b; Eurofound 2020a; OCDE 2020a); Eurofound (2020b); réseau d'experts européens.

## Conclusions

La crise de la Covid-19 a mis en évidence les inégalités entre hommes et femmes et soulevé le spectre de possibles revers dans la progression de l'égalité des genres si ce sont les femmes qui sont amenées à porter le fardeau des prochaines pertes d'emploi et qui continuent à être confrontées à une charge accrue de soins. Dans le même temps, la crise a démontré le potentiel de changement et d'élaboration de nouvelles politiques. Non seulement elle a conduit à la diffusion rapide du télétravail, même dans les États membres où il était auparavant peu fréquent, mais elle a également soulevé des questions quant à l'équité des structures salariales existantes et à la nécessité de faire en sorte que la reprise vise non pas à rétablir les anciens systèmes d'aide sociale, mais à les reconstruire en mieux.

Ces évolutions ont des implications pour l'UE, tant pour sa reprise après la Covid-19 que pour sa stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 (pour aller plus loin, voir Vanhercke *et al.*, ce volume). La stratégie actuellement proposée pour 2020-2025 a été conçue avant la pandémie, pour une période supposée de changement progressif. Il est urgent d'en relever l'ambition, car les enjeux sont désormais bien plus importants et requièrent une action préventive pour contrer les risques de retournement de tendance, ainsi que des initiatives stratégiques pour saisir

les opportunités d'un changement plus systémique du modèle de genre. Il faut intégrer activement la dimension de genre dans le programme de relance « Next Generation EU »<sup>7</sup>, non seulement pour se prémunir contre les impacts préjudiciables, mais aussi parce que l'accélération des progrès vers une plus grande égalité entre les genres constitue une base solide pour reconstruire en mieux.

L'importance des interventions politiques d'intégration de la dimension de genre s'applique aux quatre domaines de la stratégie européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 que nous avons examinés dans ce chapitre : à savoir l'augmentation de l'emploi féminin, l'égalité de rémunération, l'égalité des genres dans les soins et une plus grande indépendance économique pour les femmes. Des risques de diminution des possibilités d'emploi des femmes peuvent être anticipés en raison de la surreprésentation des femmes dans les secteurs des services les plus touchés par le confinement et de la possibilité que les nouvelles fermetures d'écoles ou les horaires fractionnés rendent plus difficile la conciliation du travail et des soins à moyen terme. Ces risques concernent surtout les femmes ayant un niveau d'éducation plus faible, les femmes migrantes et celles issues de minorités ethniques, qui sont toutes plus exposées au risque de perdre leur emploi et moins aptes à travailler à domicile que les professionnelles hautement qualifiées. Le fait d'être exclues du marché du travail en raison de la crise de la Covid-19 pourrait également avoir des effets négatifs à long terme sur les perspectives d'emploi et de rémunération de ces femmes. On peut également s'attendre à ce qu'un taux de chômage élevé entraîne une détérioration de la rémunération des femmes, en particulier si on laisse les salaires minimums baisser en termes réels ou relatifs.

Les perspectives d'un meilleur partage des soins peuvent être plus positives si le télétravail se normalise, mais il y a aussi un risque que l'on attende des parents qu'ils s'occupent davantage de leurs enfants si l'on met fin à l'élan en faveur du développement des services d'accueil qui a vu le jour en Europe depuis la stratégie de Barcelone et des objectifs en matière de garde d'enfants en 2002 (EIGE 2020). De nouvelles formes de ségrégation entre les genres pourraient apparaître si l'on attend des femmes non seulement qu'elles pratiquent le télétravail mais qu'elles demeurent en plus les travailleuses à domicile tandis que les hommes retournent au bureau. En ce qui concerne l'indépendance économique, le principal risque réside dans la perte d'opportunités d'emploi, mais se pose aussi la question de l'accès à la protection sociale. Les leçons de la pandémie sont à nouveau mitigées : d'une part, davantage de dispositions ont été prises pour soutenir les emplois où les femmes sont concentrées, mais il y a encore des lacunes dans le socle de protection sociale, souvent associées à la concentration des femmes dans des emplois n'offrant que des temps très partiels, de faibles revenus ou des emplois précaires.

Pour contrer ces risques et tirer parti de la volonté de changement et du rythme inédit de celui-ci, nous proposons que la politique de l'UE évolue selon trois axes principaux. Premièrement, il faut s'engager sérieusement à intégrer la dimension de genre dans le

---

7. L'avis du Comité économique et social européen (CESE 2020) sur la proposition de stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes a également appelé à l'intégration de la dimension de genre dans le programme de relance en juillet 2020.

plan de relance (Frazer 2020). Son absence totale du plan de relance qui a fait suite à la crise financière (Villa et Smith 2013) a démontré la tendance dominante qui vise à ignorer les intérêts et les besoins de femmes durant une crise. Si l'UE s'engage en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, elle doit prendre des mesures pour éviter que cette situation ne se reproduise. Toutefois, elle doit aller plus loin et se fixer des objectifs plus ambitieux, par exemple en s'appuyant sur l'expérience de la Covid-19 pour promouvoir un partage plus large du travail salarié et des activités de soins non rémunérées. Cette approche permettrait à la fois de puiser dans le potentiel de promotion de l'égalité par un partage accru des soins et de répondre à la nécessité de trouver des alternatives au chômage de masse face aux pénuries d'emplois à moyen et long terme. De nombreux pays prolongent leurs programmes de chômage partiel pour un an ou plus (Financial Times 2020b; The Guardian 2020). Il faut y voir l'occasion d'évoluer vers un travail à temps plein plus court et plus flexible pour permettre une plus grande participation aux soins des femmes et des hommes, tout en créant les conditions d'une évolution vers des horaires de travail plus longs pour ceux qui occupent des emplois plus occasionnels et à temps partiel, afin de promouvoir une plus grande indépendance économique des femmes, qui ont tendance à être surreprésentées dans ces dispositifs. Le partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les genres devrait également s'accompagner d'une protection sociale plus universelle, qui s'appuierait là encore sur les expériences menées dans le cadre de la Covid-19, qui ont vu les conditions d'éligibilité être assouplies.

Ce plan ambitieux peut sembler entrer en contradiction avec les voix qui se sont élevées au sein de la Commission européenne au début de la Covid-19 en faveur de la mise en veilleuse de la stratégie d'égalité entre hommes et femmes (FSESP 2020). La stratégie a finalement été adoptée et, au moment de la rédaction du présent article, la Commission était en train d'élaborer, comme prévu, une proposition de directive sur la transparence des rémunérations pour le dernier trimestre de 2020. Il subsiste un risque que la Covid-19 détourne l'attention des questions d'égalité des genres au moment même où les ambitions en la matière doivent être intégrées dans les stratégies de réponse à la crise afin de garantir que l'UE se place sur un chemin positif plutôt que défensif et négatif, qui risquerait de réduire à néant les progrès récents. Loin d'être un programme politique réservé aux périodes de prospérité, l'égalité des genres doit, en temps de crise, être plus que jamais au cœur des stratégies de relance, afin de garantir un avenir plus durable et plus égalitaire pour l'Europe.

## Remerciements

Nous tenons à remercier Katarina Hollan (Autriche), Tom Auwers, Annemie Pernot, Anne Van Lancker, Bart Vanhercke et Peter Foubert (Belgique) pour leur précieuse contribution ; Vassil Kirov (Bulgarie), Sandra Sevic (Croatie), Stamatina Yannakourou (Chypre), Hedvika Janeckova (République tchèque), Trine Pernille Larsen (Danemark), Jaan Masso (Estonie), Paula Koskinen Sandberg (Finlande), Christine Erhel (France), Gerhard Bosch (Allemagne), Maria Karamessini (Grèce), Beata Nagy (Hongrie), Cristina Inveri (Italie), Tony Dundon et Eugene Hickland (Irlande), Inta Mieriņa (Lettonie), Irma Budginaite (Lituanie), Lorraine Spiteri (Malte), Maarten van Klaveren (Pays-Bas),

Iga Magda (Pologne), Victoria Stoiciu (Roumanie), Lucia Kovacova, Barbora Holubová (Slovaquie), Aleksandra Kanjuo-Mrčela (Slovénie), Marti Lopez Andreu (Espagne) et Dominique Anxo (Suède). Les auteurs ont joué le rôle d'experts pour leurs pays respectifs, le Royaume-Uni (Jill Rubery) et le Portugal (Isabel Tavora). La clause de non-responsabilité habituelle s'applique.

## Références

- Adams-Prassl A. *et al.* (2020a) Inequality in the impact of the coronavirus shock: evidence from real time surveys, Discussion Papers 13183, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA). <https://www.iza.org/publications/dp/13183/inequality-in-the-impact-of-the-coronavirus-shock-evidence-from-real-time-surveys>
- Adams-Prassl A. *et al.* (2020b) Work tasks that can be done from home: evidence on the variation within and across occupations and industries, Discussion Papers 13374, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA). <http://ftp.iza.org/dp13374.pdf>
- Albrecht C., Fichtl A. et Redler P. (2017) Fathers in Charge? Parental Leave Policies for Fathers in Europe, ifo DICE Report, 15 (1), 49-51. <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-1-albrecht-fichtl-redler-march.pdf>
- Alon T. *et al.* (2020) The impact of Covid-19 on gender equality, NBER Working Paper 26947, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Baltruks D., Hussein S. et Lara Montero A. (2017) Investing in the social services workforce, Brighton, European Social Network. [https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/Investing\\_in\\_the\\_social\\_service\\_workforce\\_WEB.pdf](https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/Investing_in_the_social_service_workforce_WEB.pdf)
- BBC (2020) Coronavirus: France's health workers given pay rises worth €bn, BBC News, 13 juillet 2020. <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-53398208>
- Boeri T. et Bruecker H. (2011) Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession, Discussion Papers 5635, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA). <http://ftp.iza.org/dp5635.pdf>
- CESE (2020) Avis du Comité économique et social européen sur la Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, SOC/633-EESC-2020, 15 juillet 2020, Bruxelles, Comité économique et social européen. <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EESC-2020-01253-00-00-AC-TRA-FR.docx/content>
- Conseil de l'Union européenne (2019) Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection, JO C 387/01, 15 novembre 2019.
- Del Boca D. *et al.* (2020) Women's work, housework, and childcare before and during Covid-19, Discussion Paper 13409, Bonn, Institute of Labour Economics (IZA). <https://voxeu.org/article/women-s-work-housework-and-childcare-and-during-Covid-19>
- DutchNews.nl (2020) Coronavirus income support scheme launched for 'forgotten' flexible workers, dutchnews.nl, 22 juin 2020. <https://www.dutchnews.nl/news/2020/06/coronavirus-income-support-scheme-launched-for-forgotten-flexible-workers/>
- ECDC (2020) Surveillance of Covid-19 at long-term care facilities in the EU/EEA, Technical report, Stockholm, Centre européen de prévention et de contrôle des maladies. <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/Covid-19-long-term-care-facilities-surveillance-guidance.pdf>

- EIGE (2017) Gender segregation in education, training and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Rapport, Vilnius, European Institute for Gender Equality (EIGE). <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>
- EIGE (2020) Gender Statistics Database, online database. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/eustrat/eustrat\\_bs](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/eustrat/eustrat_bs)
- El País (2020) Spain's guaranteed minimum income scheme will reach 255,000 people by June 26, says PM, El País, 7 juin 2020. <https://english.elpais.com/politics/2020-06-07/spains-guaranteed-minimum-income-scheme-will-reach-255000-people-by-june-26-says-pm.html>
- FSESP (2020) EPSU calls EU Commission not to betray frontline women workers: Pay Transparency Directive now!, Bruxelles, Fédération syndicale européenne des services publics. <https://www.epsu.org/article/epsu-calls-eu-commission-not-betray-frontline-women-workers-pay-transparency-directive-now>
- Eurofound (2020a) Covid-19 EU Policywatch, online database, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19-eu-policywatch>
- Eurofound (2020b) Covid-19: Policy responses across Europe, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Eurofound (2020c) Covid-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/Covid-19-fallout-takes-a-higher-toll-on-women-economically-and-domestically>
- Eurofound (2020d) Living, working and Covid-19: First findings – April 2020, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-Covid-19-first-findings-april-2020>
- Fana M. *et al.* (2020) The COVID confinement measures and EU labour markets, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/covid-confinement-measures-and-eu-labour-markets>
- Farré L. et González L. (2020) ¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar, Nada Es Gratis, 23 avril 2020. <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas>
- Financial Times (2020a) Boris Johnson in U-turn on surcharge for migrant NHS workers, 21 mai 2020. <https://www.ft.com/content/2f864738-c4cd-4d1b-b50b-572f3b93abeb>
- Financial Times (2020b) France to extend crisis jobs scheme for up to two years, 8 juin 2020. <https://www.ft.com/content/63b33ede-4463-4342-845a-26cf85a91d3d>
- Frazer H. (2020) Covid-19 : Lessons from disadvantaged communities for EU social policy, Working Paper Series, Opinion Paper 24, Bruxelles, OSE. [http://www.ose.be/files/publication/OSEPaperSeries/Frazer\\_2020\\_OpinionPaper24.pdf](http://www.ose.be/files/publication/OSEPaperSeries/Frazer_2020_OpinionPaper24.pdf)
- Hammerschmid A. Schmieder J. et Wrohlich K. (2020) Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, Aktuell 42, Berlin, DIW Berlin, German Institute for Economic Research. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789749.de/diw\\_aktuell\\_42.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf)
- Helsingin Sanomat (2020) Hundreds of thousands of Finns pay for an unemployment benefit that they are not entitled to- and the layoffs hit them the hardest (traduit du finlandais), Helsingin Sanomat, 2 mai 2020. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006494742.html>
- Huerta M. *et al.* (2013), Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development : Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, Documents de travail de l'OCDE

- sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, 140, OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>.
- Hupkau C. et Petrongolo B. (2020) Work, care and gender in the Covid 19 crisis: a CEP Covid-19 analysis, Paper 002, Londres, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- IFS (2020) How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?, Briefing Note 290, Londres, The Institute for Fiscal Studies. <https://www.ifs.org.uk/uploads/BN290-Mothers-and-fathers-balancing-work-and-life-under-lockdown.pdf>
- Karamessini M. et Rubery J. (2013) Women and austerity: the economic crisis and the future for gender equality, Abingdon, Routledge. [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/women-and-austerity\(07d33ec1-c86c-45fd-82a0-ec5383dea539\).html](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/women-and-austerity(07d33ec1-c86c-45fd-82a0-ec5383dea539).html)
- Lambert A. *et al.* (2020) How the Covid-19 epidemic changed working conditions in France, *Population & Societies*, 579, juillet. [https://www.ined.fr/fichier/s\\_rubrique/30315/579.population.societies.july.2020.covid.lockout.work.en.pdf](https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30315/579.population.societies.july.2020.covid.lockout.work.en.pdf)
- Leschke J. et Jepsen M. (2011) The economic crisis – challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A comparison of Denmark, Germany and the UK, Working Paper 2011.04, Bruxelles, ETUI. <https://www.etui.org/publications/working-papers/the-economic-crisis-challenge-or-opportunity-for-gender-equality-in-social-policy-outcomes>
- Matsaganis M., Özdemir E., Ward T. et Zvakou A. (2016) Non-standard employment and access to social security benefits, Research note 8/2015, Bruxelles, Commission européenne. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687&langId=en>
- Müller T. et Schulten T. (2020) Garantir un travail à court terme équitable - un aperçu européen, Policy Brief 7, Bruxelles, ETUI. <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/Covid-19%2BShort-time%2Bwork%2BM%C3%BCller%2BSchulten%2BPolicy%2BBrief%2B2020.07%281%29.pdf>
- Nations Unies (2020) Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Visite en Espagne, Conseil des droits de l'homme, Genève, Nations Unies. <https://srpoverty.org/wp-content/uploads/2020/07/spain-final-report.pdf>
- New Statesman (2020) Four out of five hotel and restaurant workers have been furloughed, ONS stats show, New Statesman, 23 avril 2020. <https://www.newstatesman.com/2020/04/four-out-five-hotel-and-restaurant-workers-have-been-furloughed-ons-stats-show>
- OCDE (2020a) Coronavirus country policy tracker, online database, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques. <https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/>
- OCDE (2020b) Covid-19 : Protecting people and societies, Policy Brief, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques. <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/Covid-19-protecting-people-and-societies-e5c9de1a/>
- OIT (2020a) The Covid-19 response: getting gender equality right for a better future for women at work, Policy Brief, Genève, Organisation internationale du travail, mai 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_744685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744685.pdf)
- OIT (2020b) Covid-19 et le monde du travail : Réponses politiques nationales, base de données en ligne, Genève, Organisation internationale du travail. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--fr/index.htm>
- OIT (2018) Care work and care jobs for the future of decent work, Genève, Organisation internationale du travail. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

- Rubery J. (2013) Public sector adjustment and the threat to gender equality, in Vaughan-Whitehead D. (dir.) *Public sector shock. The impact of policy retrenchment in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 23-43.
- Rubery J. et Johnson M. (2019) Closing the gender pay gap: what role for trade unions?, ILO ACTRAV Working paper, Genève, OIT et Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_684156.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf)
- Rubery J. *et al.* (2018) Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work, *Work, Employment & Society*, 32 (3), 509-527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>
- Saad-Filho A. (2020) From Covid-19 to the end of neoliberalism, *Critical sociology*, 46 (4-5), 477-485.
- Shin Y.-K. et Böckerman P. (2019) Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: the Finnish experience, *Social Policy Administration*, 53 (7), 921-938.
- Sevilla A. et Smith S. (2020) Baby steps : the gender division of childcare during the Covid-19 pandemic, Discussion Paper 14804, Londres, Centre for Economic Policy Research.
- Spasova S. *et al.* (2019) Access to social protection for the self-employed: determined by welfare state regimes?, *Journal of Poverty and Social Justice*, 27 (2), 157-175.
- Tamm M. (2019) Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation, *Labour Economics*, 59, août 2019, 184-197.
- Telegram (2020) Under Croatian law, many health workers have a higher salary if they sit at home than when they work full time, translated from Croatian, Telegram, 17 avril 2020. <https://www.telegram.hr/price/po-hrvatskim-zakonima-dobar-dio-zdravstvenih-radnika-dobit-ce-vecu-placu-ako-sjedi-doma-nego-kad-odradi-puni-dan/>
- The Guardian (2020) Germany to extend coronavirus furlough to 24 months, 18 août 2020. <https://www.theguardian.com/world/2020/aug/18/germany-to-extend-coronavirus-furlough-to-24-months>
- The Irish Times (2020) Call for 'precarious' contracts of frontline nurses to be clarified. Concern over employment rights of hundreds of people recruited to fight Covid-19, 2 mai 2020. <https://www.irishtimes.com/news/health/call-for-precarious-contracts-of-frontline-nurses-to-be-clarified-1.4243041>
- TUC (2020) Sick pay for all: how the Corona Virus has shown we need urgent reform of the sick pay system, Londres Trade Union Congress. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-03/SickPayForAll4.pdf>
- UNISON (2020) Right that all staff in care to receive Covid payment, says UNISON. <https://cymru-wales.unison.org.uk/uncategorized/2020/06/right-that-all-staff-in-care-to-receive-covid-payment-says-unison/>
- UUTISET (2020) Friday's papers: Intensive care, nurses' pay, and the happiest country in the world, UUTISET News, 20 mars 2020. [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/fridays\\_papers\\_intensive\\_care\\_nurses\\_pay\\_and\\_the\\_happiest\\_country\\_in\\_the\\_world/11267039](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/fridays_papers_intensive_care_nurses_pay_and_the_happiest_country_in_the_world/11267039)
- Villa P. et Smith M. (2013) Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe, in Karamessini M. et Rubery J. (dir.) *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, Abingdon, Routledge. [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/women-and-austerity\(07d33ec1-c86c-45fd-82a0-ec5383dea539\).html](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/women-and-austerity(07d33ec1-c86c-45fd-82a0-ec5383dea539).html)

Tous les liens ont été vérifiés le 14 octobre 2020.