** Épisode 5 : Préjugé « domestiques » et par rapport aux soins**

**Sarah Kaplan :** Eh bien, il y a beaucoup de questions merveilleuses imbriquées dans cette description que vous venez d’offrir, et c’est vrai. J’entends des gens demander, probablement chaque jour, comme vous, pourquoi nous parlons encore du genre. Regardez, les femmes peuvent faire tout ce que les hommes font. Arrêtons d’en parler. C’est ennuyant et le problème est déjà réglé. Mais si le problème avait déjà été réglé, nous ne verrions pas que seulement 5 % des présidents-directeurs généraux des plus grandes entreprises sont des femmes. Nous ne verrions pas l’écart salarial perpétuel entre les hommes et les femmes. Nous ne verrions pas le fait que les femmes accomplissent beaucoup plus de tâches liées aux soins à la maison, qu’il s’agisse de s’occuper des enfants ou d’une personne âgée, que les hommes. Donc, si nous avons réglé le problème, théoriquement, nous ne verrions pas tous ces autres indicateurs d’inégalité. Et je devrais signaler que ces indicateurs d’inégalité, une fois que vous prenez en compte la race, l’indigénéité, l’ethnicité, l’incapacité et le statut d’immigrant, tous ces facteurs sont multipliés. Alors, je veux signaler que nous devrions réellement réfléchir à la question d’une manière intersectionnelle. Dans la foulée de cette conversation sur la méritocratie, la façon dont les gens expliquent souvent ces différences que je viens de décrire, le manque de femmes dans les rôles de direction, les écarts salariaux, eh bien, c’est la méritocratie. Si les femmes étaient qualifiées pour être des présidentes-directrices générales, nous verrions plus de présidentes-directrices générales. Si les femmes étaient qualifiées pour obtenir une promotion, elles auraient plus de promotions. Donc, en délaissant un peu les faits, la conviction que nous avons une méritocratie et que, par conséquent, toutes les inégalités que nous observons sont à cause d’une « qualité inférieure » pour les femmes ou d’autres groupes traditionnellement exclus, mais ça ne peut tout simplement pas être le cas. Et il y a eu tellement de recherches qui ont révélé que la méritocratie ne marche tout simplement pas en ce moment. Alors, on a fait des études sur des entrepreneurs, qui présentaient le même argumentaire pour la même entreprise en démarrage à des investisseurs dont la narration était parfois confiée à une femme et parfois à un homme. Et pour une raison ou pour une autre, la version narrée par un homme était perçue deux fois plus souvent comme un bon investissement. Nous avons vu des gens qui recevaient le même curriculum vitae. Un de ces C.V. portait le prénom de Julie dans le haut tandis qu’un autre portait le prénom de James dans le haut. Les qualifications étaient identiques. James était considéré deux fois plus souvent comme un candidat à retenir que Julie. Donc, les études nous apprennent, les unes après les autres, que la méritocratie ne fonctionne pas parce que les femmes et les autres groupes exclus ne sont pas réellement inclus, ne sont pas promus, ne sont pas embauchés, même s’ils possèdent des qualifications égales.

**FIN**