

Les Cahiers du Mage

Égalité, équité, discrimination :
hommes et femmes
sur le marché du travail

3

L'exclusion en question(s)
Protection sociale et genre

4

Travail, organisation et
technologies
Égalité, équité, discrimination :
bilan épistémologique

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Groupement de Recherche n° 1176

Marché du Travail et Genre



**Actes des rencontres européennes
organisées par le GDR Mage
sous la direction de Margaret Maruani**

Journée du 3 octobre 1997

L'exclusion en question(s)

Protection sociale et genre

Journée du 28 novembre 1997

Travail, organisation et technologies

Égalité, équité, discrimination :

bilan épistémologique

- numéro double -

Sommaire 3-4/97

Ont participé à ce numéro 7

1 L'exclusion en question(s)

Introduction de Chantal Rogerat 17

L'exclusion vue d'Outre-Manche
Marie-Annick Mattioli 21

La société en sablier et l'idée d'exclusion :
le cas des femmes
Alain Lipietz 35

Comment s'interroger sur l'exclusion ?
Claire Villiers 41

Chômage et tolérance sociale à l'exclusion
Teresa Tornø 47

Questions en débat
Usages et mésusages du terme d'exclusion
Robert Castel 57

Repères bibliographiques 63

2 Protection sociale et genre

Introduction de Jacqueline Laufer	67
Égalité de traitement entre hommes et femmes dans le champ de la protection sociale Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin	71
Protection sociale : le rôle des droits dérivés Maria Jepsen, Danièle Meulders et Olivier Plasman	81
Le système de retraite en France et la situation des femmes Annie Gauvin	99
La protection sociale individualisée : l'exemple britannique Ruth Lister	113
Questions en débat Comment assurer un traitement égalitaire dans une situation d'inégalités ? Catherine Zaidman	129
Repères bibliographiques	139

3 Travail, organisation et technologies

Introduction de Helena Hirata	143
Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail Christophe Dejours	147
L'organisation sociale globale du travail. Une nouvelle approche pour une analyse sexuée du travail Miriam Glucksmann	159
La question de la domination masculine Françoise Héritier	171
Questions en débat Le social et le culturel : métaphore ou matérialité ? Cynthia Cockburn	179
Repères bibliographiques	183

4

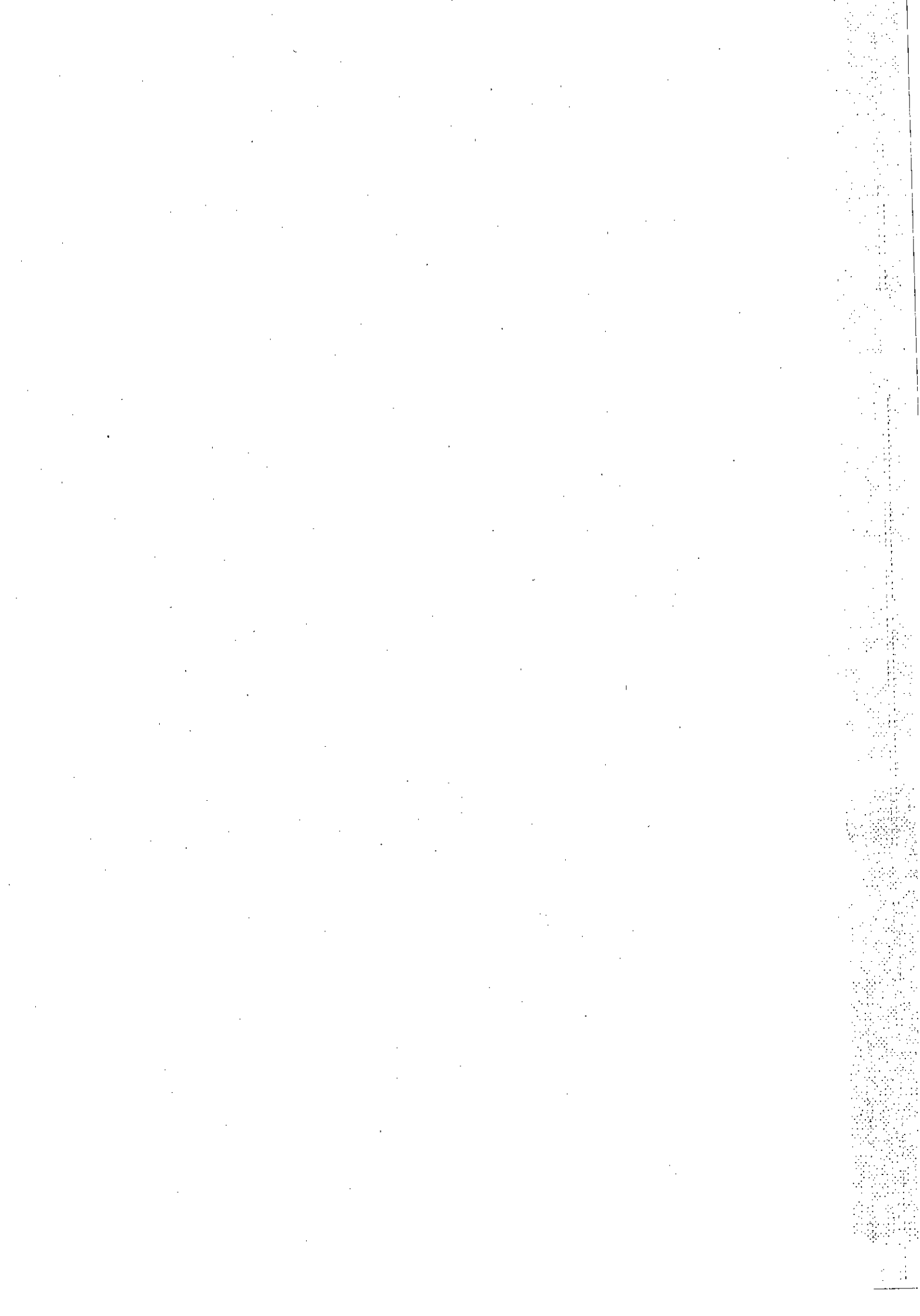
**Égalité, équité, discrimination :
bilan épistémologique**

Introduction - 1 - Margaret Maruani	189
Introduction - 2 - Geneviève Fraisse	193
Quelques remarques économique-épistémologiques Bernard Gazier	197
L'égalité professionnelle : de l'égalité négociée à la fragilité du principe d'égalité Jacqueline Laufer	205
Le droit communautaire et l'égalité de traitement entre hommes et femmes : l'approche du juriste Francis Kessler	211
D'un genre à l'autre Michel Verret	225
Questions en débat Comment penser l'égalité économique ? Geneviève Fraisse et Margaret Maruani	229

5

Publications, bibliographies et résumés

Ouvrages reçus	233
Thèses	235
Bibliographies internationales	
Amérique du Sud par Lais Abramo et Irma Arriagada	237
Chine par Tania Angeloff	243
Japon par Machiko Osawa et Helena Hirata	247
Résumés	251
Summaries	257
Zusammenfassungen	263
Resúmenes	269
<i>Les Cahiers du Mage</i> déjà parus	275
Sommaires des <i>Cahiers du Mage</i> 1995	276
Sommaires des <i>Cahiers du Mage</i> 1996	278
Sommaires des <i>Cahiers du Mage</i> 1997	282
Bon de commande des <i>Cahiers du Mage</i>	287



Ont participé à ce numéro

Tania ANGELOFF, sociologue, travaille au GDR Mage. Ses recherches ont d'abord porté sur le statut des femmes en République populaire de Chine depuis la mort de Mao. Elle prépare actuellement une thèse de doctorat à l'Université Paris VIII sur le travail à temps partiel féminin en France : "Le travail à temps partiel : restructuration du temps de travail ou modification des représentations et du statut du travail des femmes", sous la direction de Margaret Maruani. Elle mène conjointement une recherche sur les emplois familiaux.

Adresse professionnelle : Mage-Iresco - 59, rue Pouchet, 75017 Paris.

Lais ABRAMO est sociologue à l'ILPES (Institut Latino-Américain et des Caraïbes de Planification Economique et Sociale, Nations-Unies. Ses thèmes de recherche sont : restructuration productive et emploi, innovations technologiques, genre et travail. Ses dernières publications : *Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en America Latina*, ILPES, Santiago de Chile, 1997 ; "Trabajo, trabajadores y desarrollo economico-social en America Latina y el Caribe", en *Sociologia del Trabajo*, N.28.

Adresse professionnelle : ILPES - Edificio CEPAL - Casilla 1567,- Santiago Chile.

Irma ARRIAGADA est sociologue à la CEPAL (Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes). Ses thèmes de recherche sont : les politiques sociales, pauvreté, travail et genre. Ses dernières publications : "El debate actual de las políticas sociales en América Latina" in *Nueva Sociedad*, N.144, Caracas, Venezuela, julio-agosto 1996 ; "Latinoamericanas a fin de siglo : familia y trabajo" en Instituto del Tercer Mundo *Control Ciudadano*, N.1, Montevideo, Uruguay.

Adresse professionnelle : CEPAL, Casilla 179-D Santiago Chile.

Robert CASTEL, sociologue, est directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales. Il travaille sur les thèmes : la crise de la société salariale, les transformations de la protection sociale, propriété individuelle et propriété sociale. Il a publié notamment : *Le revenu minimum d'insertion : une dette sociale* (avec J.F. Laé), L'Harmattan, Paris, 1992 ; *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995.

Adresse professionnelle : École des Hautes Études en Sciences Sociales, Centre d'Études des Mouvements Sociaux - 54, bd Raspail - 75006 Paris.

Cynthia COCKBURN, est chercheur et écrivain dans le Département de sociologie et le Centre de Recherche sur le Genre, l'Ethnicité et le Changement Social, à la City University de Londres. Parmi quelques uns des thèmes qu'elle a développés au cours de ses recherches figurent : les changements technologiques et leurs orientations en matière de relations de genre dans le monde du travail ; genre et démocratie dans les gouvernements locaux et les syndicats ; les femmes dans les conflits nationaux. Citons parmi ses publications : *Women, Men and Technical Know-how*, Pluto Press, 1985, en collaboration avec Susan Ormrod, *Gender and Technology in the Making*, Sage Publication, 1991, et *The Space Between Us : Negotiating Gender and National Identity*, Zed Books, à paraître, 1998.

Adresse professionnelle : Centre for Research in Gender, Ethnicity and Social Change, Department of Sociology - City University London EC1V 0HB - Royaume-Uni.

Christophe DEJOURS, psychiatre, psychanalyste, est professeur de psychologie du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM). Ses derniers ouvrages sont : *Travail, usure mentale* (1993) (Nouvelle édition augmentée) Bayard éditions, Paris ; *Le facteur humain*, (1994), PUF, Coll. Que sais-je ? Paris ; *Souffrance en France (La banalisation de l'injustice sociale)* (1998), Seuil, Paris.

Adresse professionnelle : CNAM - Psychologie du Travail - 41, rue Gay Lussac - 75005 Paris.

Geneviève FRAISSE, Directrice de Recherches au CNRS en philosophie, est actuellement Déléguée Interministérielle aux Droits des Femmes. Philosophe et historienne, elle travaille sur l'histoire des représentations de la différence des sexes et la question politique de leur égalité, ainsi que sur le traitement de la différence des sexes en philosophie. Elle a publié notamment : *Femmes toutes mains, essai sur le service domestique*, Le Seuil, 1979 ; *Clémence Royer, philosophe et femme de sciences*, La Découverte, 1985 ; *Muse de la raison, démocratie et exclusion des femmes en France*, 1989, Folio Gallimard, 1995 ; *La raison des femmes*, Plon, 1992 ; *La Différence des sexes*, PUF, 1995. Elle est coéditrice du volume IV de *L'Histoire des femmes* (G. Duby et M. Perrot), Paris, Plon, 1991 et du livre collectif *L'exercice du savoir et la différence des sexes*, Paris, L'Harmattan, 1991.

Adresse : Délégation interministérielle auprès du Service du Droit des Femmes 35, rue Saint-Dominique - 75007 Paris.

Annie GAUVIN, économiste, est maître de conférence à l'Université de Paris 1, actuellement en détachement au Commissariat Général du Plan. Elle travaille sur le marché du travail, l'emploi, les politiques de l'emploi, et plus particulièrement les politiques spécifiques de l'emploi, les politiques de temps de travail et les politiques de développement des emplois de services. Elle a publié récemment "Le travail des femmes, vers d'autres modèles d'emploi", revue *Projet* n°236, 1994 ; "Emploi des femmes, tertiarisation de l'emploi et de la société", dans *La place des femmes - Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Ephesia, Editions La Découverte, Paris, 1995 ; "Le sur-

chômage féminin à la lumière des comparaisons internationales", *Cahier du Mage* n°3-4/95 ; "La flexibilité du temps de travail au féminin : poursuite des tendances antérieures ou inflexion des pratiques et des enjeux" (en coll. avec R. Silvera), dans *Le temps de travail, nouvelles normes, nouveaux enjeux*, Bruxelles, Editions du Dulbéa, à paraître en 1998.

Adresse professionnelle : Commissariat Général du Plan - 5, rue Casimir Périer - 75007 Paris

Bernard GAZIER, économiste, est professeur et directeur du METIS (Université Paris 1 - CNRS). Il travaille plus particulièrement sur : l'épistémologie de l'économie normative ; l'économie du travail et de l'emploi ; la pauvreté ; les politiques d'emploi. Ses dernières publications sont : "Implicites et incomplètes : les théories économiques de l'exclusion, in Paugam 1996 (ed), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, pp.42-51 ; "Les bases cognitives de la théorie économique normative, le tournant des années 1970", in Brochier et al. 1997, *L'économie normative*, *Economica* pp.125-135.

Adresse professionnelle : Set/Metis - Université Paris I - Centre Le Titien - 106-112, bd de l'Hôpital - 75013 Paris.

Miriam GLUCKSMANN est professeur de sociologie à l'Université d'Essex, en Grande-Bretagne. Ses thèmes de recherche portent sur les rapports de genre dans le travail, l'emploi des femmes dans les industries de production en série dans l'entre-deux guerres, les relations entre le travail domestique et le travail marchand, ainsi qu'entre l'activité économique formelle et informelle, les divisions ethniques chez les femmes, et enfin le travail des femmes immigrées en Europe. Ses principales publications sont : *Women Assemble : Women Workers and the New Industries in Inter-war Britain*, London, Routledge, 1990 ; "Some do, some don't (but in fact they all do really) ; Some will, some won't ; some have, some haven't : women, men, work and washing machine", *Gender and History*, 7,2 : 275-94 ; *Gendered economies of time : women workers in North West England*, Working Paper Series, 1995, EUF, N° 95/8, European University Institute Florence ; "Why 'work' ? Gender and the 'total' social organisation of labour", *Gender, Work and Organisation*, 2,2, April 1995, 63-75.

Adresse professionnelle : University of Essex - Department of Sociology - Wivenhoe Park - Colchester CO4 3SQ - Royaume-Uni.

Françoise HÉRITIER est anthropologue, professeur au Collège de France et titulaire de la chaire d'*Étude comparée des Sociétés Africaines*. Ses recherches et son enseignement se font dans deux directions principales : l'étude des systèmes de parenté et du fonctionnement des systèmes semi-complexes d'alliance, dont on trouve de nombreux exemples en Afrique ; l'étude d'ensembles intégrés de pratiques sociales et de représentations symboliques de la pratique. Principal ouvrage publié sur le sujet : *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Editions Odile Jacob, 1996.

Adresse professionnelle : Collège de France - LAS - 52, rue du Cardinal Lemoine - 75005 Paris.

Helena HIRATA, sociologue, est chargée de recherche au GEDISST-CNRS-IRESO. Responsable de l'axe thématique « La division sexuelle du travail, permanence et variabilité » au sein du GDR MAGE, ses recherches ont porté sur travail et division sexuelle du travail ; sur les paradigmes d'organisation industrielle et rapports sociaux. Dernière publication : "Hommes/Femmes : deux poids, deux mesures" en collab. avec Jeanne Bisillat, *Alternatives Économiques*, hors-série n°35, 1er trimestre 1998.

Adresse professionnelle: GEDISST-IRESO - 59-61 rue Pouchet - 75017 Paris.

Maria JEPSEN, économiste, est chargée de recherche à l'Université Libre de Bruxelles. Ses thèmes de recherche sont : marché du travail, sécurité sociale, temps du travail. Dernière publication : *Gender Inequalities in European Unemployment Benefit Systems: individualization of fiscal and social rights and the equal opportunities between women and men.*

Adresse professionnelle : Université Libre de Bruxelles - Département d'Économie Appliquée, Économie du Travail et de l'Emploi (ETE) - CP 140 - 50, avenue F.D. Roosevelt - B-1050 Bruxelles - Belgique.

Francis KESSLER est juriste. Il travaille à l'Institut du Travail, Université Robert Schuman à Strasbourg. Ses thèmes de recherche sont : droit communautaire, protection sociale, droit allemand.

Adresse professionnelle : Institut du Travail - Université Robert Schuman - 39, avenue de la Forêt Noire - 67000 Strasbourg.

Nicole KERSCHEN, chargée de recherche au CNRS, est rattachée à l'Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles (IRERP) et à la Fédération des Unités de recherche sur l'emploi et le travail (FERET) à l'Université Paris X-Nanterre. Ses travaux de recherche portent sur les modèles historiques de la protection sociale en Europe, sur la dépendance comme risque de la Sécurité sociale et sur la mutation des politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage (approches européenne et comparative).

Adresse professionnelle : Université Paris X Nanterre - IRERP - 200, avenue de la République - 92100 Nanterre

Marie-Thérèse LANQUETIN, juriste, est chercheur et enseignante à l'Université de Paris X-Nanterre et membre de l'Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles (IRERP). Elle est membre du Réseau d'experts juridiques de la Commission de l'Union Européenne chargé du suivi de l'application du droit communautaire de l'égalité. Ses travaux portent sur le droit de l'égalité entre hommes et femmes.

Adresse professionnelle : Université Paris X Nanterre - IRERP - 200, avenue de la République - 92100 Nanterre

Jacqueline LAUFER, sociologue, est Professeur au Groupe H.E.C. Elle travaille sur la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur l'accès des femmes à la décision. Ses dernières publications sont : *L'Entreprise et l'Egalité des Chances - Enjeux et Démarches d'Actions* - Collection Droits des Femmes - La Documentation Française - 1991 ; "Women in Business and Management : France" in *European Women in Business and Management* - M.J. Davidson and C.L. Cooper Editors - Paul Chapman - 1993 ; "L'Egalité et la Différence en Débat" in *La Place des Femmes - Les Enjeux de l'Identité et de l'Egalité au Regard des Sciences Sociales* - Ephesla - Editions La Découverte - Paris 1995 ; "Les Carrières Féminines à EDG-GDF : Regards d'Hier - regards d'Aujourd'hui" in *Les Sciences Sociales et l'Entreprise - Cinquante ans de recherche à EDF* - (Sous la direction de Hélène Meynaud) - Editions de la Découverte - 1996.

Adresse professionnelle : Groupe HEC - 1, rue de la Libération, 78350 Jouy-en-Josas - France.

Alain LIPIETZ, économiste, est Directeur de Recherche au CNRS. Ses thèmes de recherche concernent l'économie internationale, les relations industrielles et les politiques sociales. Il a publié dernièrement : *La société en sablier. Le partage du travail contre la déchirure sociale*, La Découverte, Paris, 1996.

Adresse professionnelle : CEPREMAP - 142, rue du Chevaleret - 75013 Paris.

Ruth LISTER est professeur de Politique sociale au Département de Sciences sociales de l'Université de Loughborough, en Grande-Bretagne. Ses thèmes de recherche portent sur la pauvreté, la sécurité sociale, la citoyenneté et la politique sociale féministe. Ses principales publications sont : *The exclusive society : Citizenship and the Poor, Child Poverty Action Group*, 1990 ; *Women's Economic Dependency and Social Security*, Manchester, Equal Opportunities Commission, 1992 ; *Citizenship : Feminist Perspectives*, Macmillan, 1997 à paraître. Plusieurs articles : "Women's economic dependency and citizenship", in *Policy and Politics*, 21 (1), 1995 ; "Citizenship : towards a Feminist Synthesis", *Feminist Review*, n°57, 1997, à paraître.

Adresse professionnelle : Loughborough University - Department of Social Sciences - Loughborough Leicester - LE11 3TU - Royaume-Uni

Margaret MARUANI, sociologue, est directrice de recherche au CNRS - laboratoire de rattachement : CSU (Culture et Sociétés Urbaines). Elle est également Directrice du GDR Mage "Marché du Travail et Genre". Ses derniers ouvrages sur le sujet sont : *Au labeur des dames*, ed. Syros, Paris, 1989, en collaboration avec Chantal Nicole, 192 p., et elle a publié en 1993, en collaboration avec Emmanuèle Reynaud *Sociologie de l'emploi*, Editions La Découverte, coll. "Repères", Paris, 128 p.

Adresse professionnelle : CSU - IRESCO - 59-61, rue Pouchet - 75017 Paris.

Marie-Annick MATIOLI, angliciste, est Maître de Conférences à l'IUT de Nevers qui dépend de l'Université de Bourgogne (Dijon). Elle a soutenu sa thèse *Le chômage des femmes en Grande-Bretagne, de 1968 à 1991*, le 19 décembre 1996, avec mention très favorable et les félicitations du jury. Un article doit paraître dans les annales de l'Université de Savoie : "Les partis politiques britanniques et la question de l'emploi dans les élections de 1997".

Adresse professionnelle : 22, rue Saint-Denis, 92700 Colombes

Danièle MEULDERS, économiste, est professeur à l'Université Libre de Bruxelles, ETE/DULBEA. Ses thèmes de recherches portent sur : les politiques de l'emploi (temps de travail), protection sociale. Sa dernière publication : *Atypical employment in the E.C. ; Individualization of the social and fiscal rights and the equal opportunities between men and women*

Adresse professionnelle : Université Libre de Bruxelles - Département d'Économie Appliquée, Économie du Travail et de l'Emploi (ETE) - CP 140 - 50, avenue F.D. Roosevelt - B-1050 Bruxelles - Belgique.

Machiko OSAWA est professeur d'économie à Japan Womens'University. Elle travaille dans le champ de l'économie du travail. Ses principales publications sont : *Womens Labor Force Participation, Skill Formation and Fertility in Japan*, thèse de doctorat en économie ; *Part-time and temporary employment in Japan : a comparison with the United States*, rapport de recherche pour le Department of Labor des Etats-Unis, en collab. avec Susan N. Houseman ; "Part-time and Temporary Employment in Japan" in *Monthly Labor View*, Oct. 1995.

Adresse professionnelle : Japan Womens'University - Ningen Shakai - Gaku-Bu - 1-1-1, Nishi Ikuta - Tama-ku Kawasaki Kanagawa - 214 JAPON.

Olivier PLASMAN, sociologue, est chargé de recherches à l'Université Libre de Bruxelles ETE/DULBEA - Ses thèmes de recherche sont : discriminations sur le marché du travail, emploi-formation, évaluation des politiques d'emploi. Dernière publication : *Atypical employment in the E.C. ; individualization of the social and fiscal rights and the equal opportunities between men and women*.

Adresse professionnelle : Université Libre de Bruxelles - Département d'Économie Appliquée, Économie du Travail et de l'Emploi (ETE) - CP 140 - 50, avenue F.D. Roosevelt - B-1050 Bruxelles - Belgique.

Chantal ROGERAT est sociologue, membre de l'équipe de recherche du Gedisstresco (CNRS) jusqu'en 1997. Elle est responsable du groupe "Chômage et précarité" au sein du Mage. Ses dernières recherches portent principalement sur le chômage, les "nouveaux emplois", le travail et la qualification. En collaboration avec Danièle Senotier, elle a publié *Le chômage en héritage, parole de femmes*, 1994, ed. GREC. Ses dernières communications sont incluses dans *Femmes et partage du travail*, 1996, Syros, "De l'usage du temps de chômage" en collaboration avec Danièle Senotier ; dans *La famille en question, état de la recherche*, 1996, Syros, "Interrogations sur le chômage des

femmes sans qualifications" ; "L'enchaînement des emplois précaires et du chômage : la construction du leurre" in *Précarisation sociale, travail et santé*, 1997, Iresco.

Adresse professionnelle : Gedisst-Iresco - 59-61, rue Pouchet - 75017 Paris

Teresa TORNS est professeur de sociologie à l'Université Autonome de Barcelone. Elle enseigne la méthodologie en sciences sociales et le travail domestique et la vie quotidienne. Ses thèmes de recherche privilégiés sont : le marché du travail et le genre, le chômage des femmes et le travail domestique. Sur ces questions, elle a publié : *Mercado de trabajo y desigualdades de género*, in *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n°6, 1995., "Chômage", in EPHESIA, *La place des femmes*, Paris, la Découverte, 1995, L'assetjament sexual en el mundo laboral a Catalunya, Bellaterra, QUIT-UAB, 1996 (Rapport de recherche), "Comments about Labor Market Inclusion and Exclusion : Political-Institutional Feature and Gender and Class Outcomes by Anne-Lise Ellingsaeter", in *Second gender and Citizenship Thematic Network Seminar*, Torino, 1997, et en collaboration avec Carrasquer P, et Romero A : *El perfil socio-laboral del paro femenino en Espana*, Madrid, Instituto Mujer, 1995.

Adresse professionnelle : Universitat Autonoma de Barcelona - Facultat de Sc. Pol. y sociologia - 08193 Bellaterra - Barcelone - Espagne.

Michel VERRET est professeur honoraire de sociologie, ancien directeur du LERSCO-CNRS. Il travaille plus particulièrement sur la sociologie de la classe ouvrière et la sociologie de la culture. Il a notamment publié une série sur "L'ouvrier français" : *L'espace ouvrier*, réédition, Paris, L'Harmattan, 1995 ; *Le travail ouvrier*, Paris, Armand Colin, 1982 ; *La culture ouvrière*, réédition, Paris, L'Harmattan, 1996 ; et sur la recomposition de leurs problématiques : *Chevilles ouvrières*, Paris, Editions de l'Atelier, 1995.

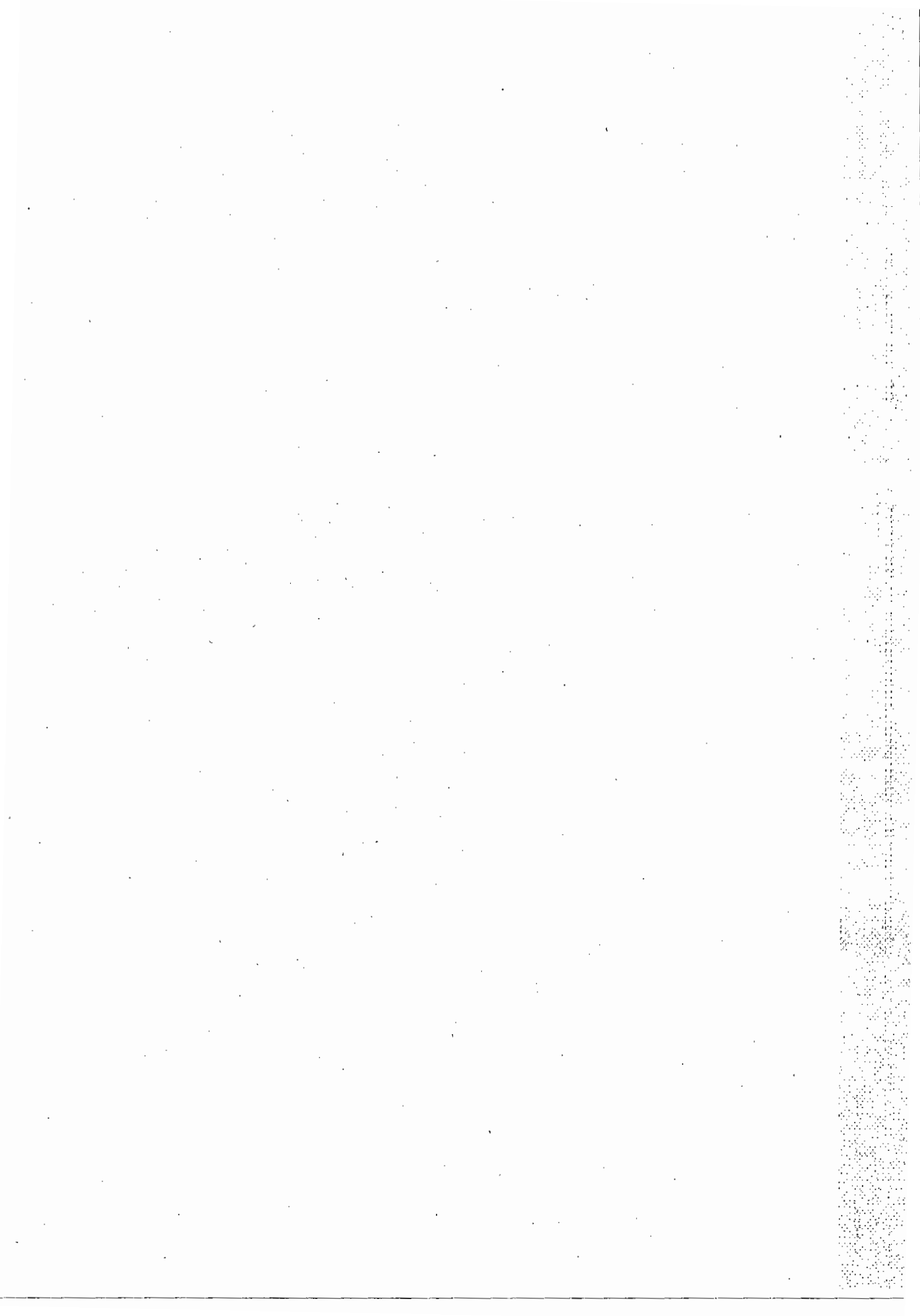
Adresse : 81-83, rue du Faubourg Saint-Antoine - 75011 Paris.

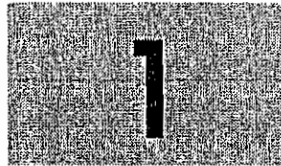
Claire VILLIERS est conseillère professionnelle à l'ANPE, membre du bureau national CFDT-ANPE et porte-parole de *Agir ensemble contre le Chômage (AC)*

Adresse : 16, rue Picquart - 92600 Asnières

Claude ZAIMAN est économiste. Elle travaille actuellement sur le thème de la sécurité sociale et pour la Direction de la Sécurité Sociale au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Plusieurs rapports ont fait l'objet de publication : rapporteur de l'atelier "Perspectives financières du système de santé" présidé par A.M. Brocas du groupe santé 2010, La Documentation Française, juin 1993 ; rapporteur général du groupe présidé par J.B. Foucault sur "Le financement de la protection sociale", La Documentation Française, juillet 1995 ; rapporteur général du groupe de travail inter-administratif présidé par R. Briet sur "Les perspectives à long terme des retraites", La Documentation Française, septembre 1995.

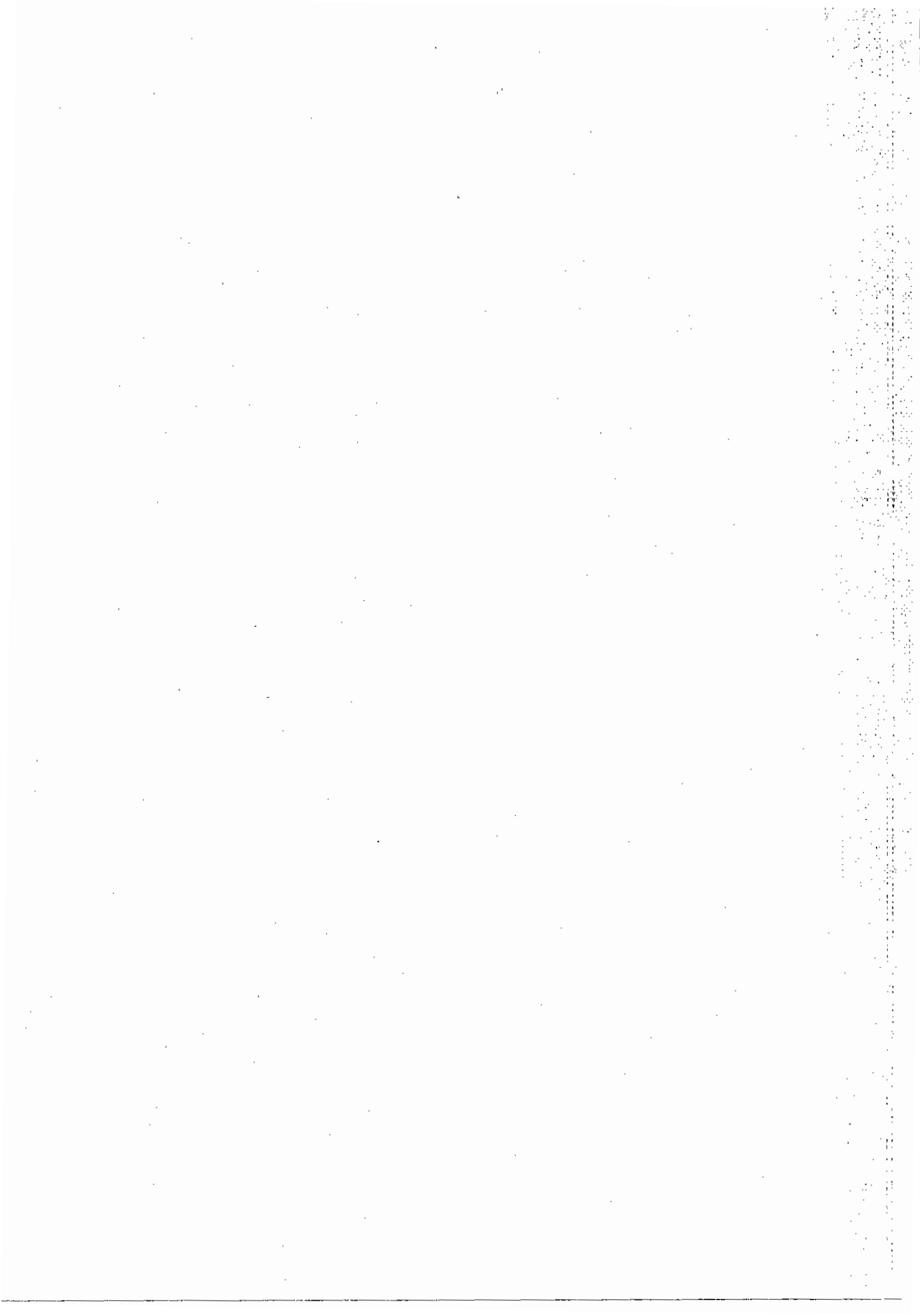
Adresse professionnelle : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - Direction de la Sécurité Sociale - 1, place de Fontenoy - 75007 Paris.





L'exclusion en question(s)

|| Sous la responsabilité de
|| Chantal Rogerat



introduction

par
Chantal Rogerat
sociologue
Gedisst - Cnrs

L'intitulé de ce séminaire soulève l'ambiguïté du thème choisi : quelle pertinence peut-on accorder à la notion d'exclusion, quelles corrélations y a-t-il lieu ou non d'établir entre pauvreté, précarisation, exclusion ? S'il est justifié, son usage s'applique-t-il aux femmes quand celles-ci sont prises dans l'engrenage du chômage et de la précarisation ? Y aurait-il alors une approche sexuée différentielle de l'exclusion ?

Lorsque nous avons abordé, à MAGE, le processus de sursélectivité qui gangrène la place de nombreuses femmes dans le marché du travail, nous n'avons pas évoqué cette notion d'exclusion sociale.

Pour autant, il y a "une féminisation de la pauvreté" (M. Maruani). Mais exclusion sociale et pauvreté se recouvrent-elles systématiquement ?

Les discours institutionnel, social et politique traitent abondamment de l'exclusion sociale, de la pauvreté sans forcément les lier à la précarité. Cependant, l'identification de l'exclusion au sein de notre société qui est manifestement en crise peut être très différente sous la pression des normes politiques et sociétales. Si nous voulons en faire progresser l'approche sociologique, il faut bien convenir qu'elle ne saurait se réduire à la seule dimension économique. Nous sommes donc en présence d'une notion imprécise, ambiguë, (S. Paugam), à situer dans l'histoire et le temps. Ainsi est évoqué le délitement de la société salariale, le processus d'exclusion et pas forcément les "exclus" (R. Castel).

D'autre part, pourquoi, dans la plupart des cas, quand on parle d'exclus, ne mentionne-t-on jamais (ou presque) les femmes ? Au mieux, on parle des jeunes sans spécifier leur sexe.

Cette invisibilité des femmes dans le discours sur l'exclusion signifie-t-elle que le droit à l'emploi des femmes, en

dépit de l'augmentation constante de leur activité, reste socialement contesté (T. Torns) ? Et/ou faut-il penser que la notion d'exclusion ne peut se préciser que si l'on met en jeu dans la réflexion engagée non seulement la sphère du travail salarié mais aussi les transformations contemporaines de "la double dimension structurelle de la société salariale (le travail salarié et le travail domestique)"¹ ?

Aujourd'hui, dans une première intervention, Marie-Annick Mattioli qui est angliciste, s'emploiera à nous montrer à travers l'étude des manifestes récents des Partis Conservateur et Travailleurs, la persistance du concept anglo-saxon traditionnel de pauvreté alors que la notion d'exclusion sociale semble davantage issue de l'Europe continentale (G. Graham Room). Ce mode d'approche révélera une conceptualisation politique individualisante et non-sexuée en dépit de travaux qui mettent l'accent sur la situation discriminée des femmes dans le monde du travail salarié.

Pour sa part, Alain Lipietz dont nous savons qu'il récuse le terme de fracture sociale entre "inclus" et "exclus" et propose une réflexion sur ce qu'il appelle la "déchirure sociale" qui conduit à la précarisation et finalement à l'exclusion insistera sur les bases économiques des mécanismes perçus sous le nom d'"exclusion" et traitera du "cas des femmes". Dans son dernier livre, *La Société en Sablier*, il nous dit en effet que l'exclusion des femmes recouvre une notion plus complexe que chez les hommes puisque, je cite, "il leur reste

assez souvent la ressource de vivre au foyer d'un homme non-exclu". Elles ne seraient pas alors exclues socialement, elles seraient "à l'écart du salariat". Il nous expliquera ce qu'il entend par là.

Claire Villiers, animatrice d'ACI Chômage et conseillère professionnelle à l'ANPE, évoquera une autre problématique, celle de l'exclusion des droits individuels et collectifs s'opposant à celle de la pauvreté, qui lui permettra de nous montrer qu'il peut y avoir des modes d'exclusion à décliner au féminin, elle nous parlera d'un processus "d'enfermement" des femmes dans la précarité. Elle soulèvera la question d'un statut difficile à acquérir en dépit des luttes

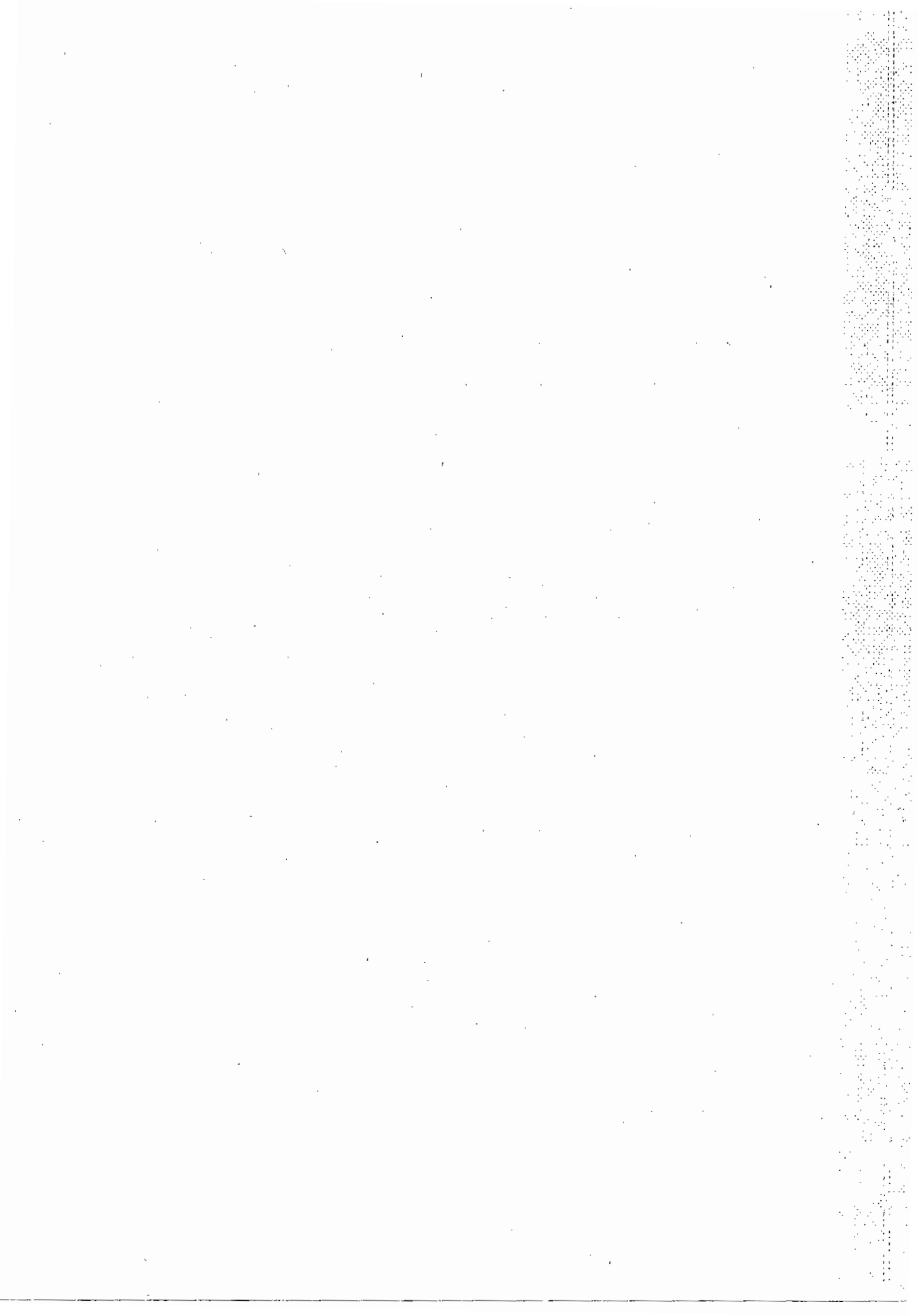
Enfin, Teresa Torns précisera ce qu'elle entend dire quand elle évoque la notion de "tolérance sociale du chômage". En s'appuyant sur les analyses statistiques espagnoles, elle avancera l'hypothèse que l'imaginaire collectif tolère le chômage féminin; la majorité des femmes sont ainsi exclues mais pas seulement du marché du travail; pour comprendre ce processus, il faut poser la question du travail domestique, "activité qui ne compte pas", dit-elle. La combinaison de ces deux situations les excluent du marché du travail mais cependant ne les transforment pas en "exclues sociales". Cela nous invitera sans doute à remettre sur le chantier non seulement ce qu'on entend par travail domestique mais aussi les frontières actuelles de l'emploi avec ce qu'on entend par activité quand on évoque par exemple les services à la personne.

Robert Castel qui sera notre discutant, nous convie à nous méfier de ce terme d'exclusion "qui fonctionne comme un piège". Dans *Les métamorphoses de la question sociale*, il rappelait que "l'exclusion n'est pas une absence du rapport social mais un ensemble de rapports sociaux particuliers à la société prise comme un tout". Pour reprendre

¹ cf D. Fougeyrollas-Schwebel, "De la réduction au cloisonnement, travail domestique et salariat", communication à la journée débat du 16 février 1996, "La précarité dans tous ses états" IRESCO, Paris

ses propres termes, il nous faut donc débattre de "l'invalidation de certains individus et de certains groupes "dans la société d'aujourd'hui.

Bref, ce thème de l'exclusion nous conduira-t-il alors à seulement relever combien la légitimité sociale du travail salarié des femmes demeure fragile et/ou nous invitera-t-il à poser en d'autres termes qu'il y a vingt ans la question du couple travail salarié-travail domestique et de son interférence dans les transformations actuelles de la société salariale ?



L'EXCLUSION VUE D'OUTRE MANCHE

par
Marie-Annick Mattioli
angliciste,
Université de Bourgogne

Sil, pendant la dernière campagne électorale britannique, pour les législatives du 1^{er} mai 1997, il a été beaucoup question des laissés-pour-compte du libéralisme thatchérien, les termes employés pour les décrire ou y faire référence ne s'apparentent pas à ceux qui ont pu être utilisés en France pendant la campagne des législatives de mai-juin derniers ou encore pendant la campagne présidentielle de 1995, où les thèmes de "fracture sociale", "d'exclusion" ont largement été développés sans que pour autant, en France même, on parvienne à en établir une définition claire. En Grande-Bretagne, on a plus volontiers parlé de "*haves / have nots*" (littéralement : ceux qui ont la richesse, ceux qui n'en ont pas), de "*divided Britain*" (Grande-Bretagne divisée) ou encore de "*poverty*" (pauvreté). Les chiffres officiels dénonçaient une situation de pauvreté pour 13,9 millions de Britanniques en 1995, soit un quart de la population, alors qu'ils n'étaient que 5 millions en 1979, soit 9% de la population...

Le propos de cette communication sera d'analyser la définition politique de l'exclusion en Grande-Bretagne interprétée d'après les pratiques politiques et sociales de notre voisin européen. Nous le ferons à partir d'une étude des manifestes de 1997 des deux principaux partis britanniques, le Parti travailliste et le Parti conservateur, en regardant en particulier les co-occurrences aux termes représentant l'exclusion, terme à propos duquel les autres intervenants de ce séminaire s'interrogeront pour la France.

L'INDIVIDU SEMBLE SEUL RESPONSABLE DE SA SITUATION SOCIALE EN GRANDE-BRETAGNE

Dans son introduction au manifeste conservateur, John Major parle "d'éten-

dre les chances de réussite à tous, quels qu'ils soient et quelle que soit leur origine, pourvu qu'ils soient prêts à travailler dur. De transformer ceux qui n'ont pas de richesse en ceux qui en ont"¹. De son côté, en introduction au manifeste du Parti travailliste, Tony Blair déclare : "Nos valeurs sont restées les mêmes : reconnaître la même valeur à chacun, sans laisser quiconque de côté. (...) Je veux un pays dans lequel les gens participent, y arrivent, réussissent leur vie. (...) Mais ces succès dans la vie doivent concerner tout le monde"². Le ton est donné d'emblée : il existe des personnes défavorisées, mais elles le sont de leur propre fait. Dans un pays où la politique néo-libérale sévit depuis dix-huit ans, où flexibilité de l'emploi rime avec précarité des statuts, la responsabilité de toute situation économique et sociale insupportable est rejetée sur l'individu. Si celui-ci ne saisit pas les opportunités qui lui sont offertes par la société, alors là, oui, il sera en position faible, mais il l'aura "cherché".

En analysant le contenu des manifestes travailliste et conservateur des élections de 1997, on s'aperçoit tout d'abord que le phénomène est pris en considération et apparaît à de nombreuses reprises dans les manifestes (presque 40 fois) ; ensuite on remarque que le Parti conservateur fait beaucoup moins référence à l'exclusion que ne le fait le Parti travailliste. On peut

avancer une explication à ce décalage : les travaillistes, n'ayant pas la charge du pouvoir, et cela depuis 1979, ne se sentent pas responsables de la situation économique et sociale du pays, et sont ainsi d'autant plus libres pour critiquer la politique des tories, notamment en matière de politique sociale.

"PAUVRETÉ" OU "PAUVRE" SONT LES TERMES LES PLUS UTILISÉS POUR FAIRE RÉFÉRENCE À L'EXCLUSION

Si les références sont nombreuses, elles ne sont néanmoins pas uniformes (voir la liste complète des termes employés en annexe) comme le montre le tableau page 23. Nous les avons regroupées en six sous-groupes, qui à eux seuls sont révélateurs de la conception de l'exclusion outre-Manché : les termes les plus utilisés sont "pauvreté" ou "pauvre" (*poverty, poor*) ; suivent les termes relatifs aux inégalités ou partition de la société en pourvus et dépourvus ; le concept de minorité (*the few*, en contraste avec *the many*) arrive après, mais n'apparaît que dans le manifeste travailliste ; la précarité ou même l'inexistence du lieu d'habitation est mentionnée ensuite ; l'erreur ou l'imprévu pour faire référence à l'exclusion, arrive en queue de liste (mentionné une fois, de part et d'autre), au même titre que la mention du milieu social défavorisé (cité une fois par les conservateurs).

¹ "Our aim is to spread opportunity for all to succeed, whoever they are and wherever they come from, provided they are prepared to work hard. To turn the "have nots" into the "haves". *The Conservative Manifesto 1997*, p. 2.

² "Our values are the same : the equal worth of all, with no one cast aside . (...) I want a country in which people get on, do well make a success of their lives. (...) But these life-chances should be for all the people". *The New Labour Manifesto 1997*, pp. 2-3.

Nombre et forme des occurrences du concept de l'exclusion dans les manifestes des Partis conservateur et travailliste de 1997*

Termes utilisés Parti politique ▼	pauvreté / misère	milieu social défavorisé	sans domicile ou lieu d'habitation en décrépitude	minorité	inégalité / division	erreur / imprévu	Total des références
conservateur	4	1	2	--	2	1	10
travailliste	10	--	3	5	9	1	28

* tableau établi à partir de la liste des co-occurrences, en annexe.

Dans les termes ou expressions faisant référence à une situation sociale et économique inacceptable, il n'est ainsi jamais fait mention de l'exclusion ou de fracture sociale ; le concept développé — que ce soit par le Parti conservateur ou par le Parti travailliste — est plutôt celui de pauvreté, la pauvreté qui est liée à une déficience individuelle, comme celle de ne pas être armé pour faire face à des événements imprévus, ce qui s'apparente à une situation de fait : on est du côté de ceux qui ont la richesse ou de l'autre côté. L'association du concept à un phénomène de société — qui dépasse donc la seule sphère de l'individu — n'est, on le voit, mentionnée qu'une fois. De plus, il est important de noter que la pauvreté n'apparaît pas sexuée dans le discours politique conservateur ou travailliste, même si, on va le voir plus loin, les femmes britanniques sont plus touchées par l'exclusion que les hommes.

Afin d'analyser plus en profondeur les manifestes des deux grands partis britanniques au regard de l'exclusion / pauvreté³, une étude des co-occurrences aux termes ou expressions

relevés qui y font référence s'imposait. En effet, la coexistence de certains termes à l'intérieur d'une même phrase ou syntagme peut colorer le message. Nous avons donc relevé, chaque fois qu'une expression relative à l'exclusion apparaissait, cinq termes "à sens" — c'est-à-dire que tous les adverbes ou prépositions non porteurs de sens ont été éliminés d'emblée — avant et après le terme ou l'expression clé (voir la liste des co-occurrences en annexe).

Nous avons distingué quatre catégories de termes bien distinctes : la première concerne les termes ayant trait à la sphère individuelle ; la deuxième, les termes à caractère social, dans le sens de reconnaissance de différents groupes de la société ; la troisième, les termes économiques et la dernière catégorie regroupe divers termes qui n'entrent dans aucune des trois catégories précitées. En opérant cette distinction dans les termes co-occurents, on remarque que les termes à caractère économique l'emportent sur les deux autres catégories déterminées, aussi bien chez les travaillistes que chez les conservateurs. Suivent chez les conservateurs les termes se référant à l'individu et chez les travaillistes, les termes à caractère social.

Aussi bien les conservateurs que les travaillistes accordent une priorité à l'économie : un quart des termes co-occurents font référence à l'emploi (*jobs, employment, unemployment*). De

³ Ici, nous tenons à souligner que chaque fois que nous utiliserons le terme "exclusion" ce sera dans une acception du terme en France - et ainsi notre acception du terme - et que celui de "pauvreté" fera référence au terme générique employé en Grande-Bretagne pour décrire la même situation.

part et d'autre, on considère que la pauvreté pourrait être éradiquée par des solutions économiques, et notamment par la création d'emplois : "des emplois et un esprit d'initiative sont les meilleurs moyens de s'attaquer à la pauvreté et au manque"⁴ (p.9, manifeste conservateur), ou encore "le meilleur moyen de s'attaquer à la pauvreté est d'aider les gens à décrocher des emplois, de vrais emplois"⁵ (p. 20, manifeste travailliste). La seule distinction ici réside dans la nature des emplois à créer : de "vrais" emplois pour les travaillistes. Ils renvoient à tous les emplois de forme précaire qui ont été créés au Royaume-Uni depuis le début des années 80, mais qui sont souvent sans protection sociale ou sous-payés.

Au-delà de cette idée économique commune, on peut noter des divergences importantes dans la considération de la pauvreté : les conservateurs privilégient les termes se référant à l'individu : son statut de pauvre, la pauvreté de ses aspirations, son talent... Les conservateurs pensent qu'"une société en bonne santé doit encourager les individus à assumer leurs propres responsabilités"⁶. Ils veulent "aider les gens à se dégager du système d'assistance et trouver un emploi"⁷. Pour cela, ils veulent "aider les familles à s'entraider", à retrouver une solidarité familiale⁸. Le dé-

⁴ "Jobs ans enterprise are the best ways of tackling poverty and deprivation", p. 9 du manifeste conservateur de 1997.

⁵ "The best way to tackle poverty is to help people into jobs — real jobs", p. 20 du manifeste travailliste de 1997.

⁶ "a healthy society encourages people to accept responsibility for their own lives", p. 17 du manifeste conservateur de 1997.

⁷ "to help people move off benefit into work", p. 10 du manifeste conservateur de 1997.

⁸ "to help families to help themselves", p. 17 du manifeste conservateur de 1997.

bat du système de l'Etat-providence, *the Welfare State*, qui a été mis en place en Grande-Bretagne après la Seconde Guerre mondiale, est ainsi relancé : les conservateurs sont persuadés que l'assistance de l'État multiplie les cas de pauvres, comme l'allocation chômage désinciterait les personnes sans emploi à trouver du travail. Sous Thatcher, on a vu l'allocation chômage baisser drastiquement : un statut de chômeur a ainsi été créé. Aujourd'hui, quand on est au chômage, on perçoit environ 45 livres par semaine, que l'on soit ingénieur ou balayeur. On peut se demander si les manipulations statistiques — les modes de recensement des chômeurs ont ainsi été modifiés 31 fois entre 1979 et 1991, dont 30 fois en faveur d'une baisse du nombre de chômeurs recensés — ou encore la multiplication des formes de travail précaire — télétravail, travail à temps partiel, travail sous contrat à durée déterminée — ne sont pas plus à même d'apporter une explication de la baisse du chômage en Grande-Bretagne (cf notamment les travaux du séminaire du Mage).

LA DÉFINITION POLITIQUE DE L'EXCLUSION SE MODIFIE-T-ELLE ?

Après le domaine économique, ce sont les références sociales qui sont associées à l'exclusion chez les travaillistes : la division de la société et les inégalités sociales, les conditions de vie, l'éducation, le logement, la police, les crimes... Même si les travaillistes s'accordent avec les conservateurs en faveur du retrait d'un système d'assistance étatique trop lourd — ils veulent "réduire la pauvreté et la dépendance au système d'assistance"⁹ — ils mettent plutôt l'accent sur l'éducation. To-

⁹ "reducing poverty and welfare dependency", p. 14 du manifeste travailliste de 1997.

ny Blair a en effet souvent répété pendant la campagne électorale que les trois priorités du Parti travailliste étaient "l'éducation, l'éducation et l'éducation". Il compte le faire en réduisant les effectifs de classes ainsi que les différences de niveaux entre l'enseignement public en Grande-Bretagne et les *public schools*,

Si le phénomène de l'exclusion, pour les travaillistes, n'est pas, comme il l'est pour les conservateurs, individuel mais social, il ne revêt pas non plus un caractère stable mais évolutif, et en évolution croissante. Ainsi, en parlant du Service national de Santé (*National Health Service*), ils constatent que la Grande-Bretagne s'est peu à peu acheminée vers un service à deux vitesses (*a two-tier service*)¹⁰. De plus, ils disent que, sous les conservateurs, les crimes ont vu leur nombre doubler¹¹. Enfin, le manque de stratégie en matière d'urbanisme des conservateurs a, toujours selon les travaillistes, mené à l'arrêt des créations de logements sociaux et à une augmentation du nombre des sans domicile fixe¹². On s'aperçoit aisément, en comptabilisant les termes y faisant référence, que les travaillistes imputent la responsabilité de cette dégradation de la situation sociale en Grande-Bretagne à la gestion conservatrice : "*Tory*" ou "*Conservatives*" apparaissent huit fois dans la liste des co-occurrences du manifeste travailliste (près d'un tiers des termes relevés).

Même si les thèses de la pauvreté volontaire semblent encore faire l'unanimité en Grande-Bretagne — on l'a vu, l'individu est sur les bancs de l'accu-

sation au premier chef —, on peut penser que la définition politique de l'exclusion est sur le point de changer, le manifeste travailliste en apportant une preuve sensible. En effet, les travaillistes se distinguent des conservateurs en remettant en question deux principes de base de la théorie de la pauvreté volontaire : d'une part, le caractère individuel de cette exclusion, en mettant plutôt l'accent sur les phénomènes sociaux, tel le type d'éducation reçu ; d'autre part, son caractère stable, en affirmant que la vie de beaucoup de citoyens britannique se dégrade à la vitesse grand V.

La définition de l'exclusion en Grande-Bretagne tendrait ainsi à se rapprocher de celle que l'on donne en France depuis la fin des années 80, qui prend en compte la sphère sociale et dénonce la dégradation des conditions de vie de nombreuses personnes et l'augmentation du nombre de personnes concernées, même si, rappelons-le, le terme générique le plus souvent utilisé reste celui de pauvreté¹³.

LA PRÉCARITÉ DU TRAVAIL FÉMININ : ON PARLE DE VULNÉRABILITÉ À LA PAUVRETÉ

Si l'on se penche maintenant sur les raisons avancées pour expliquer l'exclusion en Grande-Bretagne et de son renforcement au cours des dernières décennies, on s'aperçoit que les politiques gouvernementales des années 80-90 ont renforcé la vulnérabilité à la pauvreté, et notamment celle des femmes. Comme le disent Jane Millar et Caroline Glendinning dans leur article

¹⁰ Voir page 22 du manifeste travailliste de 1997.

¹¹ Voir page 23 du manifeste travailliste de 1997.

¹² Voir page 26 du manifeste travailliste de 1997.

¹³ A ce propos, nous tenons à signaler qu'un terme, directement traduit du français, est apparu en Grande-Bretagne, il y a deux ou trois ans: "the excluded" ; mais il ne semble pas franchir la frontière du grand public.

intitulé "It All Really Starts in the Family" : *Gender divisions and poverty*"¹⁴, si au début des années 90 près d'une personne sur cinq est soit pauvre, soit très proche de la pauvreté, les chances de rester hors de la pauvreté sont très variables : certaines catégories de personnes ne vont jamais connaître la pauvreté pendant que pour d'autres, il va être pratiquement impossible de l'éviter. Elles affirment que les divisions sociales principales telles que la classe sociale, la race ou le genre sont très clairement associées à des risques différents de pauvreté. Ainsi, si on est issu de la classe ouvrière on est plus susceptible d'être pauvre que si on est issu de la classe moyenne ; de même, les personnes de couleur plus que les Blancs et les femmes plus que les hommes. C'est principalement cette dernière distinction qui va nous intéresser ici. Aujourd'hui, en effet, 60% des personnes recevant des allocations d'aide au revenu (*Income Support*, dispensé à des personnes dont les revenus sont jugés insuffisants) sont des femmes. Quelles sont les thèses avancées pour expliquer le renforcement de la pauvreté et de sa féminisation en Grande-Bretagne ? En fait, les politiques économiques et sociales développées au cours des dernières décennies : la déréglementation du marché du travail, le passage progressif d'affaires publiques dans la sphère privée - ou le recul de l'Etat-providence - et les répercussions de ces deux types de mesures sur la vie de famille - ou l'accroissement des obligations et responsabilités familiales, troisième et dernier point que nous n'aborderons pas ici.

En ce qui concerne le marché du travail, s'il est vrai que bon nombre

¹⁴ Jane MILLAR & Caroline GLENDINNING, "It All Starts in the Family" : *Gender Divisions and Poverty*", *Women and Poverty in Britain - The 1990s*, Londres : Harvester Wheatsheaf, 1992, pp. 3-10.

d'emplois ont été créés, ils l'ont été généralement sous des "formes de travail atypiques" - télétravail, emplois temporaires, travail à temps partiel.

Si l'on observe, sur le tableau ci-dessous, l'évolution respective, en pourcentage, de l'emploi salarié à plein temps et à temps partiel de 1983 à 1988, au Royaume-Uni, on s'aperçoit que l'emploi à temps partiel a progressé beaucoup plus que l'emploi à plein temps (respectivement +26,1% et +3,8%). Aujourd'hui, sur trois emplois créés, deux le sont à temps partiel au Royaume-Uni.

Évolution en pourcentage de l'emploi salarié à plein temps et à temps partiel, 1983-1988

Pays	Temps plein	Temps partiel
Royaume-Uni	+3,8	+26,1

Source : *Conférence internationale du travail, 80^e session, 1993, B.I.T., p. 22*

En l'espace de vingt ans, la proportion des emplois à temps partiel a augmenté de plus de 10 points de pourcentage en Grande-Bretagne : en 1971, il y avait 15% d'emplois à temps partiel en Grande-Bretagne ; en 1991, il y en avait 26%¹⁵. Au printemps 1992, 23% de la population active travaillait à temps partiel (avec 45% de femmes et 6% d'hommes)¹⁶.

Depuis la création de l'enquête sur les salaires en Grande-Bretagne (*New Earning Survey*, créé en 1970), et malgré l'augmentation drastique des travailleurs à temps partiel, ce n'est qu'en

¹⁵ Cf. *Employment Gazette*, Historical supplement 3, table 1.1, juin 1992.

¹⁶ Si la proportion de travailleurs à temps partiel est moindre que celle des emplois à temps partiel, c'est parce que certains travailleurs ont un emploi à temps plein, mais ont également une seconde activité à temps partiel. Cf. *Employment Gazette*, mai 1993, p. 220.

1995 qu'apparaît une étude sur les salaires des travailleurs à temps partiel. Ainsi, en avril 1995, le salaire horaire moyen (sans tenir compte des heures complémentaires) des employés à temps partiel était de £ 5,56, représentant approximativement deux tiers du salaire moyen à plein temps. De plus, tous les employés à temps partiel ne sont pas égaux : les femmes gagnaient moins que les hommes, en moyenne, par heure (£ 5,35 et £ 6,89 respectivement, contre £ 7,14 et £ 8,97 à plein temps) ; les employés travaillant moins de huit heures par semaine avaient un salaire horaire plus élevé (£ 6,81) que ceux travaillant entre 26 et 28 heures par semaine¹⁷. De plus, les chiffres ne vont pas en s'améliorant : en 1977, les femmes employées à temps partiel dans des travaux non manuels gagnaient 83% du salaire de celles qui travaillaient à plein temps. En 1992, elles ne touchaient plus que 73%. Cela suggère que le nombre croissant de femmes travaillant à temps partiel a poussé les salaires vers le bas. Nous assistons ainsi, avec le développement du travail

à temps partiel, à une tendance à la précarisation du statut des femmes salariées qui s'ajoute à l'accès inégal au marché de l'emploi.

La deuxième grande transformation du marché du travail est l'expansion du secteur tertiaire, qui a fortement contribué au développement du travail à temps partiel et qui a majoritairement concerné les femmes, en favorisant la concentration de ces dernières dans certains types de métiers. La proportion d'emplois dans lesquels les femmes étaient largement sur-représentées (à 70% ou plus de la population active) a effectivement augmenté, passant de 9% en 1901 à 12% en 1971¹⁸.

Ainsi, Catherine Hakim¹⁹ parle de ségrégation professionnelle des femmes verticale et horizontale. Horizontale car les femmes occupent majoritairement un type d'emploi, dans un secteur - selon la *Labour Force Survey* de 1989, environ quatre femmes sur cinq travaillent aujourd'hui dans le secteur des services -, et verticale car les hommes sont plus représentés dans des catégories d'emplois plus qualifiés et les femmes dans des catégories d'emplois moins qualifiés. Les implications de ce "ghetto" de l'emploi féminin sont de trois ordres²⁰, on le sait : tout d'abord, il a permis qu'une différenciation des salaires entre hommes et femmes - les salaires des femmes étant plus bas - s'installe. Ensuite, il a rendu les lois sur l'égalité de salaire (*Equal Pay Act* de 1970, entrant en vigueur en 1975) et autres législations inaccessibles à la plupart des femmes. La troisième et der-

¹⁷ In "Earnings of Part-time workers : data from the 1995 New Earning Survey", *Labour Market Trends*, mai 1996, p. 228. Il faut rappeler que tous les travailleurs à temps partiel en Grande-Bretagne bénéficient de la législation en matière de discrimination sexuelle, raciale, de salaire ainsi qu'un certain nombre d'autres droits tels que la loi contre les licenciements pour raison syndicale ou le congé parental. Cependant, d'autres droits, tels que les indemnités de licenciement ou le droit d'années sabbatiques avec l'assurance de retrouver son emploi, sont dépendants du nombre d'heures travaillées (8 ou 16 heures de travail par semaine au minimum, selon les conventions collectives de chaque branche d'activité et selon l'ancienneté chez l'employeur). On comprend ainsi mieux que le salaire horaire des travailleurs de moins de 8 heures soit plus élevé que celui des autres travailleurs à temps partiel. (*Employment Gazette*, mai 1993, p. 220).

¹⁸ In Catherine HAKIM, "Sexual divisions within the labour force : occupational segregation", *Department of Employment Gazette*, novembre 1978, p. 1266.

¹⁹ In Catherine HAKIM, *op. cit.*, p. 1264.

²⁰ In Susan LONSDALE, "Patterns of Paid Work", *Women and Poverty in Great Britain*, p. 97.

nière implication de ce ghetto évoqué par Susan Lonsdale est la conséquence des deux premières, à savoir un regard différent des hommes et des femmes sur leurs propres possibilités d'embauche et de salaire.

En Grande-Bretagne, le Parti conservateur a justifié la précarisation du travail par l'idée qu'une trop grande protection sociale et des salaires élevés tuaient l'emploi, d'où l'opposition de ce même parti, dès 1992, à tout salaire minimum.

L'ÉTAT ET "LES ASSISTÉS"

Mais les modifications intervenues sur le marché du travail sont loin d'être les seules en cause dans l'aggravation de l'exclusion en Grande-Bretagne : le désengagement de l'État des affaires sociales est perçu comme ayant un rôle non négligeable dans l'accroissement de l'exclusion, tant sur le nombre de personnes concernées que par la dégradation des conditions de vie des "exclus".

Dans son article intitulé "Whatever happened to the social wage ?", Hilary Land²¹ en fait l'analyse suivante : elle montre que, parallèlement à l'action du premier gouvernement Thatcher, qui a consisté à réduire le rôle de l'État en matière de prestations sociales, ceux qui ont eu recours à une aide financière de l'État se voyaient relégués au statut d'"assistés" (*dépendant*), de "citoyens de seconde classe". Les aides de l'État-providence ne devaient intervenir qu'en cas de défaillance du marché privé ou de liens familiaux, et ne jamais être "trop élevés" pour ne pas inciter les employés à se situer en dehors du marché en matière de prix.

Grâce à une majorité confortable, les divers gouvernements conservateurs depuis 1979 ont ainsi pu réduire leurs dépenses sociales, sans rencontrer de trop fortes oppositions. Les critiques sont venues des autorités locales, pas forcément en accord politiquement avec le gouvernement central, qui étaient responsables de l'application des politiques en matière d'éducation, de logement et d'assistance sociale. Mais très vite le gouvernement a fait en sorte que leur pouvoir soit réduit, et cela de diverses manières : tout d'abord, les six plus grandes organisations locales des métropoles, dont celle de Londres, "*the Greater London Council*", vu leur forte opposition à l'action gouvernementale, ont purement et simplement été supprimées en 1986. Ensuite, la loi de 1988 sur les autorités locales et le financement ("*the 1988 Local Government and Finance Act*") réduisit leur contrôle sur le financement des actions menées et sur le type d'actions à mener elles-mêmes.

D'autre part, par diverses lois passées en 1980, 1982 et 1984, les conservateurs ont affaibli le pouvoir des syndicats et par là même une résistance possible à la réduction de l'État-providence. Le nombre de syndiqués en Grande-Bretagne est passé de 13,3 millions en 1979 (avec 456 syndicats), représentant plus de la moitié de la population active civile, à 10 millions en 1987 (avec 330 syndicats) et ne représentant plus que les deux cinquièmes de la population active.

Ainsi, les dépenses sociales ont non seulement vu les mécanismes permettant aux gens de les défendre être considérablement amoindris, mais aussi, on va le voir, leur qualité baisser.

²¹ In Hilary LAND, "Whatever happened to the social wage ?", *Women and Poverty in Britain - The 1990s*, pp. 46-61.

Certains postes des dépenses publiques au Royaume-Uni (en milliards de livres)

Postes	1981-1982	1988-1989
Logement	5,7	3,0
Transport	6,9	5,6
Éducation et sciences	19,5	21,2
Santé et services sociaux personnels	21,4	25,4
Sécurité sociale	39,7	46,3
Total	93,2	101,5

Source : *Social Trends 20, 1990, p. 106.*

Même si, comme on le voit sur le tableau ci-dessus, les dépenses de l'Etat en matière sociale ont globalement augmenté, elles ne prouvent pas une amélioration du système de protection en Grande-Bretagne. Les taux de chômage des années 80 étaient si élevés qu'ils ont augmenté le coût de la sécurité sociale. De même, les changements démographiques, telle l'augmentation de 20% des plus de 75ans pendant les années 80, expliquent en partie l'augmentation des dépenses, sans que pour autant il y ait une amélioration des prestations fournies.

L'évolution d'un poste du système social en Grande-Bretagne est particulièrement intéressante à regarder : celle du logement. En 1979, il y avait 6,8 millions d'habitations détenues par

les autorités locales. En 1990, leur nombre avait baissé d'un million et demi, soit de 20%. En effet, comme on peut le voir sur le tableau ci-dessous, le nombre des constructions publiques est en très nette diminution et elles ne sont nullement compensées par des constructions du secteur privé ou du réseau associatif de logements. De plus, un changement important s'est opéré pendant cette décennie : la part du secteur privé par rapport au public a fortement augmenté, en passant de près de 50% des constructions en 1976 à plus de 80% en 1988, ce qui a rendu impossible à certaines personnes d'obtenir un logement car les conditions d'acquisition et les prix dans le secteur privé ne sont pas les mêmes que dans le public.

Constructions de logements par secteur - Angleterre et Pays de Galles

	1976	1981	1986	1988
Entreprises privées	138 477	103 748	152 046	170 648
Associations de logements	14 618	17 378	10 828	9 927
Secteur public	124 152	58 148	20 033	16 470
Totaux	277 247	179 274	182 907	197 045

Source : d'après *Social Trends 20, 1990, p. 129.*

Dans un même temps, on a vu le nombre de sans-abri ou de personnes vivant dans des logements temporaires augmenter de manière spectaculaire, les premiers passant de plus de 50 000 enregistrés par les services des autorités locales en 1978 à plus de 120 000 en 1989, et les seconds de plus de 2 000 en 1978 à plus de 28 000 en 1989. Et les femmes sont, là encore, particulièrement concernées par ce problème : les femmes à Londres représentent les deux tiers des personnes sans abri enregistrées par les autorités locales²². Ainsi, les modifications des dernières décennies intervenues sur le marché du travail ou dans l'attribution des aides ou services sociaux — avec à leur base la pensée libérale qui poussait les individus à se prendre en charge eux-mêmes et à se mettre en quête d'un emploi, quel qu'il fût — ont accru les situations d'exclusion en Grande-Bretagne. Dans le même temps, les individus, qui se trouvaient acculés à des situations de pauvreté extrêmes étaient rendus pleinement responsables de leur état et considérés comme des "assistés", des personnes n'ayant plus de contrôle sur leur vie.

Cette conception de l'exclusion-pauvreté en Grande-Bretagne est principalement issue des milieux conservateurs, comme on l'a vu dans l'étude des manifestes. Mais dans le manifeste travailliste de 1997 sont pointés du doigt certains domaines sociaux considérés par ces derniers comme responsables de l'exclusion en Grande-Bretagne : le système éducatif défaillant pour certains élèves, le système de santé à deux vitesses, le manque criant de logements sociaux.

La prise en compte de cette dimension sociale de l'exclusion commence ainsi à apparaître en Grande-Bretagne. Cela changera-t-il le sens à accorder à ce qui est appelé communément en France exclusion ?

²² Cf. Hillary Land, *Op; cit.*, p. 57.

ANNEXES

Liste des termes co-occurents aux termes ou expressions représentant l'exclusion, dans les manifestes des Partis conservateur et travailliste de 1997

Pour une meilleure lisibilité de ce document, nous signalons que les termes de la sphère individuelle sont soulignés, ceux du domaine social sont en **caractère gras**, ceux relevant de l'économie sont en *italique*, et ceux de la quatrième catégorie apparaissent sans signe distinctif particulier.

<p align="center">Manifeste conservateur : 10 occurrences</p>	<p align="center">Manifeste travailliste : 28 occurrences</p>
<p>1 - have nots (p. 2) provided, prepared, <i>work</i>, hard, turn haves, support, family, providing, security</p> <p>2 - poverty (p. 9) <i>jobs, enterprise, best, ways, tackling</i> <u>deprivation, Britain, succeeding, 900,000, jobs</u></p> <p>3 - deprivation (p. 9) <i>enterprise, best, ways, tackling, poverty</i> Britain, succeeding, 900,000, jobs, created</p> <p>4 - unexpected contingencies (p. 16) <i>secure, future, protect, families, against</i> <i>continue, raise, threshold, inheritance, tax</i></p> <p>5 - less well-off backgrounds (p. 23) state, sector, give, talented, children <u>opportunity</u>, 90, fee-paying, schools, expanding</p> <p>6 - misery (p. 35) crime, disrupt, communities, spread, human police, rightly, vigorously, tackling, problems</p> <p>7 - decaying public housing states (p. 41) same, <u>approach</u>, transforming, <u>legacy, soul-</u> <u>less</u> places, suffer, worst, kind, poverty</p> <p>8 - poverty (p. 41) states, places, suffer, worst, kind <u>poverty, aspiration, already, made, start</u></p> <p>9 - poverty (p. 41) places, suffer, worst, kind, poverty <u>aspiration, already, made, start, spending</u></p> <p>10 - derelict sites (p. 42) <i>aim, 60%, new, homes, built</i> <i>reduce, pressure, build, countryside, expand</i></p>	<p>1 - the few (p. 2) <i>comes, before, privilege, run, many</i> <i>strong, sure, itself, home, abroad</i></p> <p>2 - the few (p. 2) <i>down, political, system, gives, breaks</i> elite, top, increasingly, out, touch</p> <p>3 - no one cast aside (p. 3) <u>values, same, equal, worth, all</u> <u>fairness, justice, strong, communities, libera-</u> <u>ted</u></p> <p>4 - inequality (p. 4) <i>employment, opportunities, future, tackle,</i> division society, care, enhance, environment, qua- lity</p> <p>5 - too many children are denied the oppor- tunity to succeed (p. 8) Britain's, state, education, system, far <i>task, raise, standards, school, put</i></p> <p>6 - divides children into successes and failu- res (p. 8) strengths, <u>individual, ethos, return, 11-plus</u> far, <u>early, age, modernise, comprehensive</u></p> <p>7 - failure (p. 10) Parliament, cut, costs, economic, social <i>raise, proportion, national, income, spent</i></p> <p>8 - the few (p. 12) <i>objective, improve, living, standards, many</i> <i>business, succeed, raising, productivity, re-</i> <i>quires</i></p> <p>9 - poverty (p. 12) <i>spending, brought, greater, fairness, less</i> <i>reverse, society, divided, generations, level</i></p> <p>10 - the few (p. 13)</p>

	<p>encourage, <i>employment, goal, benefit, many</i> sharp, contrast, Tory, <i>goal, abolishing</i> 11 - poverty (p. 14) <i>objectives, promoting, work, incentives, reducing</i> welfare, dependency, strengthening, community, family 12 - poor (p. 20) trapped, benefits, wider, gap, <u>rich</u> generations, determined, continue, <u>down, road</u> 13 - have-not class (p. 20) determined, continue, <u>down, road</u>, permanent <i>unemployed, disaffected, society, long-term, objective</i> 14 - poverty (p. 20) owes, <u>responsibilities</u>, best, <u>way, tackle</u> help, people, jobs, real, <i>jobs</i> 15 - a two-tier service (p. 22) <i>decision-making, fragmented, administrative, costs, grown</i> resulted, Labour, retain, lead, role 16 - poverty (p. 22) overall, health, nation, recognise, <u>impact</u> <u>poor, housing, unemployment, polluted, environment</u> 17 - poor (p. 22) health, nation, recognise, <u>impact, poverty</u> housing, unemployment, polluted, environment, health 18 - deprivation (p. 23) causes, crime, measures, relieve, social police, strong, <i>support, front, line</i> 19 - homelessness (p. 26) virtual, abandonment, social, housing, growth <u>failure</u>, address, fully, <u>lease holders, reform</u> 20 - homelessness (p. 27) <i>rules, restricting, purchase, freeholds, lease holders</i> <u>homelessness, doubled</u>, Conservatives, today, 40,000 21 - homelessness (p. 27) <i>restricting, purchase, freeholds, lease holders</i> <u>homelessness</u> <i>doubled, Conservatives, today, 40,000, families</i> <u>lies</u></p>
--	--

	<p>22 - poverty (p. 27) <i>pensioners, Conservative, policies, created, real</i> <i>growing, inequality, widespread, insecurity, Conservatives</i></p> <p>23 - inequality (p. 27) <i>policies, created, real, poverty, growing</i> <i>widespread, insecurity, Conservatives, abolish, state-financed</i></p> <p>24 - deprivation (p. 35) <i>local, government, sharp, end, fight</i> <i>ten, years, Conservatives, promised, improve</i></p> <p>25 - poverty (p. 35) <i>Conservatives, promised, improve, inner, cities</i> social, division, afflict, towns, states</p> <p>26 - division (p. 35) <i>improve, inner, cities, poverty, social</i> <i>afflict, towns, states, Labour, government</i></p> <p>27 - poverty (p. 40) <i>attach, higher, priority, combating, global</i> <i>under-development, world, Bank, 1,3, billion</i></p> <p>28 - poverty (p. 40) <i>moral, responsibility, help, combat, global</i> government, strengthen, restructure, British, aid</p>
<p>Termes co-occurents se référant à la sphère</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuelle : 24 - sociale : 17 - économique : 32 	<p>Termes co-occurents se référant à la sphère</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuelle : 40 - sociale : 65 - économique : 78



LA SOCIÉTÉ EN SABLIER ET L'IDÉE D'EXCLUSION LE CAS DES FEMMES

par

Alain Lipietz

économiste

CEPREMAP - Paris

Je présenterai d'abord rapidement les bases économiques des mécanismes perçus sous le nom "d'exclusion". Ensuite j'essaierai de voir les raisons plus psychologiques (au niveau des représentations) pour lesquelles on emploie ce terme. Je répondrai en cette occasion à la question posée par Chantal Rogeat : les femmes "au foyer" sont-elles des exclues en puissance ?

L'ÉROSION DE L'ACCORD SALARIAL FORDISTE

Les mécanismes à l'oeuvre, je les ai présentés dans mon livre *La Société en Sablier*¹. Les économistes ou les sociologues se rattachant à ce qu'on appelle "l'approche de la régulation" les ont longuement analysés. Il s'agit du remplacement d'un accord salarial "fordiste" par un type de salariat beaucoup plus flexible. Si l'on veut essayer de résumer à l'extrême : il y avait autrefois, c'est-à-dire entre 1945 et 1975, un certain modèle de salariat dans lequel, pratiquement, on entrait "à titre viager", suivant l'expression de Claude Meillassoux². Le système institutionnel faisait que le "salarié", même quand il n'était pas payé par un employeur particulier, recevait de l'argent par le biais d'un *pool*, l'Etat-providence, qui assurait la mutualisation d'une partie du salaire. Dans ce contrat salarial, des clauses de progression du pouvoir d'achat s'enclenchaient sur les gains de productivité. Et puis, dans le cas plus particulier de la France, il y avait une dynamique d'entrée dans le salariat. Certains pays sont entrés dans le fordisme alors qu'ils étaient déjà complètement salariés, comme la Grande Bretagne. D'autres, comme la France,

¹ Ed. La Découverte, 1996, Paris.

² *Femmes, greniers et capitaux*, Ed. EM Maspéro, 1971.

ont vu la salarisation s'effectuer comme une "fordisation" pour une majorité de la population. En 1945, la France était minoritairement salariée. Le salariat y est devenu majoritaire, et même hégémonique, à la fin des années soixante. Cet aspect dynamique de la question est important. On a tendance à toujours réfléchir "en régime", alors que les transitions d'un régime à l'autre sont tout aussi déterminantes, notamment quant à la perception qu'elles entraînent.

Du fordisme et de sa crise, qui a couru dans les années 1970-80, nous sommes passés du côté de la "flexibilité" du rapport salarial. Ce ne fut pas le cas pour tous les pays. Ce n'est pas vraiment le cas en Europe, à l'Est de la France, au Nord de Rome et à l'Ouest de l'ancien "Rideau de fer", ce n'est pas le cas au Japon. Mais c'est le cas du monde "atlantique". Par une flexibilisation massive, il y a eu retour, et j'emploie bien le mot *retour*, à une forme de rapport salarial où, tendanciellement, on embauchera et on débauchera pratiquement sans limite, un type de rapport salarial beaucoup plus "néo-classique" en quelque sorte. La dynamique macro-économique en est évidemment transformée. Dans le système fordiste, on avait un effet que j'appelle "de montgolfière". La montgolfière, c'est la distribution des revenus : il y avait un peu de riches, beaucoup de moyens, assez peu de pauvres, mais toute la hiérarchie sociale s'élevait à la même vitesse, corsetée par les "baleines" de la montgolfière (les institutions du fordisme), et c'était en fait l'air chaud dans le ventre de la montgolfière (traduisez : les revenus des "gens de la moyenne"³), qui tirait la

consommation et donc l'expansion. On peut dire que le revenu du gros du salariat servait de débouché à la production capitaliste, il fallait donc que ces revenus augmentent pour que toute la machine s'élève avec régularité et sans se déformer.

Aujourd'hui, la dynamique macro-économique est inverse. Pour l'illustrer, j'emploie l'image du "sablier". Ceux qui avaient un emploi stable, fordien en quelque sorte, tombent au fond du sablier, et l'argent, les revenus, se polarisent vers le haut. Dès lors, ce sont les dépenses de "ceux d'en haut" qui font vivre ceux d'en bas : en embauchant des domestiques, en consommant des biens. Quand ils achètent des voitures, par exemple, les hauts revenus font vivre les ouvriers de l'automobile. Aussi donne-t-on depuis quelques années des subventions aux plus riches pour qu'ils achètent une deuxième, une troisième voiture. Et on les dispense d'impôts quand ils embauchent du personnel de maison. Martine Aubry et Pierre Bérégovoy, en 1991, ont inauguré ce système : subventionner les riches pour qu'ils embauchent des pauvres.

Pour illustrer ce mécanisme, j'utilise deux modèles ("modèle" au sens de représentations concrétisées de ce quelque chose qui serait l'aboutissement de la société en sablier). Soit j'évoque ce qui était la situation du capitalisme français avant le fordisme, ou lors de sa transition fordiste, c'est-à-dire les années 1950, ou les années 1930, voire le 19^{ème} siècle. Soit j'évoque des pays qui ont toujours fonctionné ainsi, et je parle de "latino-américanisation", de "brésilianisation". Le Brésil est en effet un modèle de l'aboutissement de l'évolution française actuelle. Cette logique macro-économique du "il faut payer ou subventionner les riches pour qu'ils embauchent des pauvres" amène à considérer toute attaque contre les revenus des classes salariées supérieures comme une attaque contre l'em-

³ Il y a tout un débat actuellement sur l'expression "classes moyennes". Je préfère employer l'expression "gens de la moyenne" pour désigner ceux qui sont autour de la médiane.

ploi. C'est un discours que j'ai entendu par exemple après la chute de la dictature, en 1985-86-87, au début de la 2ème République, quand on a inclus un salaire minimum assez élevé dans la constitution brésilienne. Ce salaire minimum concernant les domestiques, la presse a menacé : "on va obliger les classes moyennes (en fait, les classes moyennes supérieures) à licencier leurs bonnes, celles-ci vont être obligées de retourner dans les bidonvilles". J'ai été stupéfait de voir, à TF1, cette semaine, une enquête sur ces "pauvres femmes des classes moyennes supérieures" françaises qui perdaient le bénéfice de l'AGED, des chèques emploi-service, etc. Elles allaient être obligées de licencier des domestiques... et dans le reportage présenté, la domestique était africaine! TF1 avait évidemment très bien choisi son modèle, de façon qu'il soit le plus significatif, le plus "brésilien" possible.

Un dernier point, un peu théorique, avant de passer à la représentation et au mot "exclusion". Le modèle du sablier est celui où la société passe, progressivement, vers de plus en plus de flexibilité. Donc on passe, *statistiquement*, et peut-être pas dans la trajectoire de chaque individu, mais au moins en coupes successives, et surtout par cohortes (promotions) successives vers de plus en plus de flexibilité. Les statisticiens apprécieront la nuance, qui implique des aspects psychologiques très importants, il y a de moins en moins de gens qui ont un emploi stable, et de plus en plus de gens qui ont un emploi flexible, c'est-à-dire qui passent par une succession d'emplois précaires et de chômage. Il y a de plus en plus de gens qui sont au chômage, et parmi ceux qui sont au chômage, de plus en plus de gens qui ne retrouvent plus jamais de travail ou qui perdent l'espoir d'en avoir un. L'analyse que j'en donne réfute une classification qui reviendrait à dire : il y a deux tiers de la société qui sont restés à l'ancien régime, et un tiers (les moins

qualifiées ?) qui s'est retrouvé exclu. Ça, ce serait la théorisation du discours : "Il existe une fracture sociale entre les inclus et les exclus". Représentation qu'a utilisée J. Chirac pendant sa campagne électorale, mais qui est également la représentation que Delors utilise quand il traduit mal l'expression anglo-saxonne "two-tiers society", la société en deux tiers. On s'imagine qu'il y a les 2/3 du haut et le 1/3 du bas, alors que, quand les anglo-saxons introduisent cette expression, ils veulent parler de la société en sablier, c'est-à-dire que c'est le tiers médian qui fuit vers le bas ! C'est pour cela que j'emploie plutôt l'expression "déchirure", pour insister au contraire sur la *continuité*, soit de destin individuel, soit de destin collectif, et peut-être surtout de destin *familial*, entre fordlens, précaires et exclus. Les "inclus", les gens "à statut", savent déjà que leurs enfants n'auront pas le même type d'emploi qu'eux-mêmes.

J'ai sans doute beaucoup insisté sur cet aspect là dans mon livre, qui date de 1996, car il est très marqué par l'expérience de la grève de Novembre 1995. Une grève "d'inclus", comme on disait, de "privilegiés" même, de "nantis", comme aurait dit Raymond Barre, de fonctionnaires ou de travailleurs de la fonction publique, mais qui avançaient des revendications sur la limitation du temps de travail (du côté de la retraite), et qui les présentaient comme une bataille pour toute la société. Le reste de la société l'a perçu de cette façon, et c'est cela qui était intéressant. Insister sur l'aspect "déchirure sociale", c'est insister sur une certaine continuité, y compris familiale, entre les stables, les précaires et les exclus.

Il y a des inclus qui ont des exclus dans leur famille, pour dire les choses brièvement... Ce qui est un peu oublier les recherches d'il n'y a pas si longtemps, en termes de "segmentation du marché du travail", de "reproduction sociale", etc. Le problème de la

"reproduction" à l'intérieur d'une société qui se flexibilise est effectivement compliqué. Il faut enquêter. Les cadres ont sans doute gagné de l'argent pendant les années où l'argent montait vers le haut (les "années-fric", les années 1980) mais leurs enfants eux-mêmes sont devenus précaires. C'est-à-dire que, même avec le même niveau d'études que leurs parents, ils ne vont pas trouver d'emploi. La flexibilisation et la précarisation remontent, de segment en segment, dans la hiérarchie sociale, et les théories de segmentation vont devoir être réétudiées de façon assez précise.

ALORS POURQUOI PARLER D'EXCLUSION ?

Ce qui frappe instantanément, c'est que, dans la *réalité* des modèles que j'utilise, ces modèles comme perspectives réalisées de l'évolution de la société en sablier, c'est-à-dire le tiers-monde ou la France d'avant-guerre, on n'emploie pas spontanément le mot *exclusion* ! Si vous parlez du tiers-monde, vous parlez de "marginalisation de masse". Dans la France d'avant la guerre, on parlait de "pauvreté", on ne parlait pas d'exclusion. Même un très pauvre n'était pas un "exclu". Pourquoi donc parle-t-on aujourd'hui d'exclusion, d'exclusion sociale ?

C'est sans doute d'abord à cause de l'effet de *transition*, de l'effet de mémoire. Le mot "exclusion", comme beaucoup de mots du même genre, a le grand défaut de représenter à la fois un résultat et un processus. Donc on peut ne pas être "exclu" et vivre un processus "d'exclusion". Il suffit de ne pas être encore arrivé au bout du processus, c'est bien évident. Même un cadre, qui se précarise et qui sent qu'il se précarise - les enquêtes de Karlin et Lainé sont significatives à cet égard -

ressent une angoisse qui remonte très haut dans la hiérarchie sociale.

Donc c'est le *processus d'exclusion*, c'est-à-dire le fait qu'on part du fordisme et qu'on va vers des situations plus précaires, pouvant aboutir à des situations de chômage durable où l'on ne pourra plus reconstituer son ancien mode de vie, c'est cela qui, je crois, est la plus puissante raison d'employer l'expression "exclusion".

Évidemment, on peut se dire que ça va se calmer au bout d'un certain temps, une fois que les gens se seront habitués à être précaires. Ils seront comme dans les années 1930. Quand on regarde les films du "réalisme poétique", on n'a pas l'impression que les prolétaires se percevaient comme "exclus", alors qu'ils étaient beaucoup plus précaires et pauvres que nos contemporains. Même constat quand on regarde le tiers monde. Quand j'explique à des amis syndicalistes brésiliens qu'en France il y a un RMI à 500 dollars par mois, ils me disent "c'est ce que gagne un ouvrier qualifié dans la banlieue de San Paulo, ou c'est le triple de ce que gagne une ouvrière du textile du Pernambouc". Tout est relatif, et l'on peut supposer qu'à un certain moment on ne parlera plus d'exclusion, c'est-à-dire que les gens auront trouvé normal d'être revenus "comme dans les années 30". A ce moment là, on parlera de pauvreté. Peut-être que c'est ce qui se passe actuellement en Angleterre : "ça y est, c'est fait, il n'y a plus d'exclusion, il y a des pauvres" !

Cependant il y a deux raisons qui me font dire qu'on ne va pas se retrouver "comme dans les années 1930", même si nous n'arrivons pas, par la politique ou par les luttes sociales, à empêcher cette évolution, à "renverser le sablier". Nous sommes dans un pays capitaliste développé, où pourtant, de façon durable, le salariat ne se superpose plus au prolétariat. Ceci est un phénomène que l'on connaît bien dans le tiers-

monde : les sociologues le désignent par "marginalisation", et les sociétés correspondantes sont dites à situation "lewissienne"⁴. Il y a plus de gens expulsés de l'agriculture et de toutes les formes précapitalistes, au Brésil, en Argentine ou au Mexique, que le capitalisme n'en n'aura jamais besoin sous la forme de salariat. Donc il y a des gens qui sont des "prolétaires", au sens étymologique qu'ils n'ont rien d'autre à offrir que leurs bras et leurs enfants, alors que le capital n'en a pas l'usage : ils peuvent proposer de vendre leurs bras pour zéro franc, on n'en veut pas !

C'est ce qui est en train d'apparaître en France. Sauf que ce n'est pas pour zéro franc mais pour un RMI. Même à 2 500 F par mois, on n'en voudrait pas. Pourquoi ? Même en envisageant le cas - atroce - où s'établirait une résignation à travailler comme dans le Tiers Monde, le capitalisme français n'en a pas besoin, parce que la nouvelle division sociale internationale du travail fait que, à n'importe quel prix, on peut trouver dans le tiers-monde des gens de qualification équivalente. Un tiers-monde qui ne commence pas très loin : en Tchéquie par exemple, qui n'est pas un véritable tiers-monde, on peut trouver des gens, aussi qualifiés qu'en France pour bien moins cher.

Donc, d'une certaine façon, la nouvelle division internationale du travail (que je ne puis détailler ici) fait que, durablement, en France, il y aura des populations qui ne seront plus "employables" et donc exclues du salariat.

Cependant, certains seraient "employables" sur le marché intérieur, abrité de la concurrence. Ce qui m'amène à

⁴ Du nom de W. Arthur Lewis qui, dans les années 1950, théorisa une offre infinie de main d'œuvre, venue du trop-plein rural, et confrontée à une salarisation industrielle restreinte.

une troisième raison de parler d'*exclusion*. Pourquoi n'y avait-il pas d'exclus dans les années 1930 ou dans les années 1910, ou en 1848, en France, pourquoi n'y parlait-on pas "d'exclusion" ? Parce que de multiples *rappports sociaux autres que le salariat* existaient encore, et n'existent plus maintenant. Et qu'il faudrait les reconstruire, ou plutôt les remplacer.

LE CAS DES FEMMES

Ici, je vais me concentrer uniquement sur le cas des femmes. Parmi les figures de femmes dans la société en sablier, j'insiste dans mon livre sur le cas des "nouvelles Fantine" (pour reprendre l'image de la mère de Cosette, dans *Les Misérables*). Chantal Rogerat me demande de parler de la femme mariée, qui selon moi n'est pas exclue socialement si elle est l'épouse d'un non-exclu, mais qui est "à l'écart" du salariat. Et je dis aussi qu'il faudrait la compter comme une "exclue potentielle", puisqu'il suffit qu'elle perde son compagnon pour se retrouver devoir chercher du travail. Donc, c'est une "Fantine" en puissance. Dans son cas, j'emploie l'expression "casement". C'est à la fois l'expression argotique (*se caser*) et le mot des langues romanes pour "se marier" (*casarse*). C'est enfin le phénomène par lequel la féodalité s'est instituée, soit par sédentarisation des couches basses de la société franque, soit par autonomisation des esclaves dans la transition de la villa à la féodalité, phénomène étudié par Georges Duby et quelques autres. Or ce phénomène de "casement" est très intéressant.

Je crois qu'au MAGE on parle de "rôles sociaux de genre". J'emploie plutôt l'expression de Colette Guillaumin⁵ : le

⁵ Voir Colette Guillaumin, "Pratique du pouvoir et idée de nature" dans *Sexe, race*

"sexage". Mais il est extrêmement important de bien comprendre que le rapport de sexes se concrétise institutionnellement de façon variable dans l'histoire et dans les trajectoires individuelles. De même qu'à l'intérieur du concept général du salariat, il y a un moment qui est *l'embauche*, il peut y avoir, à l'intérieur du processus général de sexage, un moment qui est le "casement". On commence à voir des jeunes filles qui renoncent à "tenter l'embauche"; on connaît les stratégies des "beurettes" de deuxième génération, celles qui ont vu leurs grandes sœurs échouer à trouver un emploi, bien qu'elles aient un BTS voire un Deug, et qui commencent à se dire qu'il n'y a plus qu'à reprendre la solution traditionnelle : accepter le mariage proposé par la communauté. Donc le casement comme stratégie alternative au salariat !

Revenons aux "Fantine". J'insiste beaucoup sur Fantine parce que c'est une salariée, une vraie salariée. Fantine, c'est la prolétaire salariée précaire de 1830, qui doit accepter n'importe quel "emploi", parce qu'elle est femme-seule et parce qu'elle a un enfant. Ce sont toutes les femmes dont on parle aujourd'hui à propos des lois sur le travail à mi-temps et de leur mise en oeuvre dans la restauration, la grande distribution, le nettoyage. En 1991, on a dispensé les employeurs de cotisations sociales quand ils embauchaient à mi-temps, ce qui les encouragea à casser en deux d'anciens pleins temps : c'est la solution du "partage du chômage". Et pour l'essentiel ce sont des "chefs de familles monoparentales" qui en furent victimes.

Cette situation des "nouvelles Fantines" du tertiaire est très révélatrice, mais il y en a d'autres. La production cinématographique actuelle nous réhabitue à la

domesticité, aux histoires à la Maupassant : *L'odeur de la papaye verte*, *Les silences du palais*, histoires coloniales des années 1950. Ce qui est très significatif, c'est qu'une femme, une cinéaste, a eu l'idée de faire voir les "filles de ferme" d'aujourd'hui, avec le film *Y aura-t-il de la neige à Noël ?*

Ce retour massif de certains rôles féminins des années d'avant le fordisme nous montre que, d'une certaine façon, "l'exclusion" peut frayer la voie, soit vers la clochardisation, soit peut-être aussi vers une transition, un retour de formes qui nous paraissent absolument scandaleuses, qui avaient complètement disparu, mais qui vont être aussi des "places" dans la société en sablier. On parlait jadis des "places couchées", quand les femmes venues de la campagne trouvaient un emploi d'employée de boulangerie, etc., où l'on avait une "place" pour dormir (et subir les assauts du patron). Tout ceci va réapparaître. En fait, derrière le mot *exclusion* se profile toute une série de très vieux rapports sociaux qui vont petit à petit être rétablis en France... si l'on ne renverse pas le sablier.

COMMENT S'INTERROGER SUR L'EXCLUSION ?

par

Claire Villiers

conseillère professionnelle
ANPE - Paris

Tout d'abord une précision : je n'interviens pas avec un statut de chercheuse mais avec celui de responsable syndicale et d'animatrice d'un réseau qui veut lutter contre le chômage, où se retrouvent des salariés, des chômeurs et des chômeuses, des précaires.

ÊTRE "EXCLU", C'EST...

L'exclusion n'est pas un concept neutre. Si l'on dit qu'il y a des exclus, c'est qu'il y a des inclus. Qui sont les inclus et qui sont les exclus ? Ce débat recouvre à mon sens le débat sur les exploités et ceux qui ne le sont pas. D'où la question : y aurait-il finalement une nouvelle frontière de classe entre ceux qui auraient un travail, un certain nombre de garanties sociales qui y sont attachées, du PDG à l'OS de Renault, etc. et ceux qui ne les auraient plus ? Ceci positionnerait différemment les rapports de force dans ce pays.

Autre point : quand on dit exclu, il faudrait préciser de quoi. Exclu du travail, du logement, du droit à la santé, à la citoyenneté ? Il y a bien évidemment des formes multiples d'exclusion.

Aujourd'hui, quand on parle d'exclusion, l'idée est très liée à celle de pauvreté. Je voudrais proposer autre chose. Exclu c'est, pour moi, être exclu des droits individuels et collectifs. Quand on dit être exclu de droits la réponse (ou la contre-offensive) se situe alors sur le terrain du droit et non pas sur celui de l'assistance. Il s'agit donc alors d'analyser pourquoi il y a exclusion de droits, exclusion de droits individuels et collectifs. Apparaît ainsi la question du statut de citoyen ou de citoyenne, lié aussi à la place dans la société, à la manière dont la société prend des mesures pour que des garanties collectives soient données à tous et à toutes. Quelle est alors la place de l'État providence, des services publics ? Nous sommes en présence de questions qui sont réellement des questions de société.

LES FEMMES COMME CATÉGORIE EXPÉRIMENTALE

Il me semble qu'on peut dire que si aujourd'hui l'exclusion qui déclenche les autres est celle du travail, pour les femmes se pose toujours une question de légitimité par rapport à cette exclusion. Je crois que la question du droit à occuper un emploi salarié est toujours objet d'un combat. Les discussions actuelles sur la centralité du travail ne devraient pas se résumer à la place du travail salarié actuel mais à une réflexion plus générale sur l'emploi ou le travail comme la manière de participer à la production de biens, de services, de richesses dans la société, dans un contexte qui pourrait être autre que l'emploi salarié d'aujourd'hui dans le système capitaliste tel que nous le connaissons. Cette question de la centralité du travail par rapport à la citoyenneté demande toujours à être re-fondée, re-légitimée. Ceci pèse de manière très importante dans la manière dont les femmes perçoivent ou non leur exclusion.

D'autre part, si l'on est d'accord sur le fait que l'exclusion est bien le résultat de mise en œuvre de stratégies, il y a donc des acteurs, des dynamiques qui traversent le marché du travail etc. Les femmes sont, dans ce contexte, la catégorie préférée de l'expérimentation. Quand on disait dans les luttes de 95 par exemple que se battre pour les droits des femmes, c'était se battre pour les droits de tous et toutes, c'était ce que cela voulait dire. Les femmes sont vraiment une catégorie expérimentale.

Enfin, ce qui n'est jamais totalement acquis non plus, c'est le fait que les femmes aient des droits individuels. Nous le voyons à travers les affaires d'indemnités du chômage, ou à travers, aujourd'hui, la discussion sur les allocations familiales. Il y a encore toute une réflexion à mener sur ce que peuvent être de réels droits individuels,

qui ne soient pas liés à un foyer, à des enfants, à avoir ou non un conjoint.

EXCLU/E PAR QUOI ?

Bien évidemment, on est exclu par le chômage. Là-dessus je n'en dirai pas plus, on voit que le chômage de longue durée augmente, particulièrement celui des femmes. Mais je m'arrêterai sur ce qu'on entend par précarité, parce que je crois que dans le sablier de Alain Lipietz, quand on passe dans le domaine de la précarité, on a peu de chance après d'en sortir. Finalement, aujourd'hui, le mode d'accès à l'emploi est pour beaucoup la précarité, même quasiment exclusivement, et on reste dans cette précarité. Quand je dis précarité, je pense aussi bien au type de contrat qu'au nombre d'heures. Pourquoi ? La précarité ne se résume pas au CDD (contrat à durée déterminée). Citons un chiffre, sur les offres d'emploi de plus de six mois enregistrées à l'ANPE : elles sont passées entre 1995 et 1996 de 53% à 46%. Plus de six mois, ça ne veut pas dire un CDI (contrat à durée indéterminée), ce peut être un CDD d'un an. Mais je voudrais insister sur le contenu du temps partiel contraint. Même si on a des CDI, ce peuvent être des contrats d'extrême précarité à plusieurs niveaux. Première précarité : celle des moyens d'existence, le temps partiel contraint c'est la misère. Quand on est caissière à Carrefour ou ailleurs, à 20 heures, 25 heures, 30 heures, ce qui veut dire la moitié, les 2/3 ou les 3/4 du Smic, c'est la misère. Donc, c'est une lourde précarité des moyens d'existence. C'est aussi une précarité en tant que mode d'exploitation et d'asservissement. On a aujourd'hui, et c'est sur les femmes que cela pèse principalement, des contrats à temps partiel contraint avec une amplitude qui ne fait qu'augmenter. On fera par exemple deux heures le matin, deux heures le soir. Et entre les deux, on est prié de rester près de son téléphone en attendant

que l'employeur vous appelle pour venir ... Cette espèce de temps payé réduit et de temps contraint qui s'allonge, fait que finalement, en particulier pour les femmes, on est face à un double phénomène d'asservissement. On est complètement liée, et soumise à un enfermement puisque on est enfermée à la maison près de son téléphone de manière à pouvoir répondre à tout moment.

Autre exclusion, l'exclusion dans le travail. Il y a de l'exclusion à travers les modes de recrutement, par les processus de surqualification à l'embauche, etc. Mais il y a aussi bien évidemment l'exclusion à travers tout ce qui est détérioration du travail, l'augmentation de l'intensité au travail. Les entreprises aujourd'hui, avec les modes de gestion du personnel, les modes de rémunérations individualisés, les objectifs de compétitivité, les choix de productivité, sursélectionnent. Là, de nouveau, les femmes en font les frais les premières sous prétexte qu'elles seraient davantage absentes, qu'elles attendent des enfants, etc. Ce n'est pas réservé aux entreprises gérées par des négriers mais aussi dans des entreprises du secteur public ; à l'ANPE elle-même, on voit des modes de gestion de personnel qui sont à nouveau plus défavorables aux femmes qu'ils ne l'étaient.

Je voudrais par ailleurs insister sur l'exclusion du revenu. On le sait, les femmes sont moins payées. Y compris en taux horaire, l'heure de contrat précaire est moins bien payée que l'heure de travail stable. Ce constat a été à l'origine de la lutte aux États-Unis de UPS. Il s'agissait non seulement de revendiquer du temps plein mais quand on avait du temps partiel de le faire payer au même prix que du temps plein. En France, on a exactement le même phénomène. Et quand on se retrouve au chômage, comme tous les systèmes d'indemnisation du chômage sont liés à la stabilité précédente de

l'emploi, au nombre d'heures qu'on a effectuées ou au nombre d'années, etc. quand on a été précaire ou quand on n'a pas eu de temps plein, on a évidemment moins d'indemnités de chômage. De ce fait, les femmes, en particulier les jeunes femmes puisque les jeunes touchent moins que les plus âgées, les femmes sont moins bien indemnisées quand elles sont au chômage. Cette situation s'est aggravée ces dernières années puisque les conditions d'accès aux indemnités du régime d'assurance chômage français, les Assedic, ont été particulièrement durcies par rapport au nombre d'heures requis. Mais c'est vrai aussi pour les régimes de solidarité, puisque le régime de l'Allocation Spécifique de Solidarité, ou du RMI sont des régimes qui ne donnent pas des droits individuels mais des droits qui tiennent compte des ressources du foyer. Là aussi, la situation s'est dégradée puisque pour ne prendre que l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité), début janvier 97, le plafond des ressources du foyer qui donnait droit à cette allocation était de 10 000 Francs, il est tombé à 8 000 Frs et, de plus, il faut avoir travaillé plus de temps. Ceci pèse davantage sur les femmes parce que comme les salaires des hommes sont plus importants, quand on prend les ressources du foyer, le plus souvent les femmes n'auront pas droit à une allocation alors que c'est bien leur situation individuelle qui les a conduites au chômage. Mais comme dans leur indemnisation on prendra en compte les ressources du foyer, elles seront moins indemnisées que ne le sont les hommes.

Autre remarque concernant la protection sociale des chômeurs et donc en particulier des chômeuses. Soulevons seulement deux secteurs : santé et retraites. Les régimes de base garantissent de moins en moins. Par le biais des remboursements et par le biais du recul sur les retraites avec le nombre supplémentaire d'années de travail, on

est de plus en plus obligé d'avoir recours aux régimes complémentaires que sont les mutuelles pour la santé ou les retraites complémentaires pour la retraite. Or, ces garanties quand on est au chômage ne sont absolument pas prises en compte, on garantit les régimes de base de sécurité sociale, retraite et maladie, mais pas les régimes complémentaires. Quand il va falloir aligner 40 années de cotisations à temps plein pour pouvoir avoir une retraite à taux plein, il n'est pas difficile d'imaginer ce que cela pourra donner quand on n'aura eu que des temps partiels et des contrats à durée déterminée.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXCLUSION

Dans les phénomènes d'exclusion, il y a donc tous ces déterminants à prendre en compte : le travail, le revenu, la protection sociale. N'oublions pas aussi qu'il y a eu une mise en œuvre d'une législation qui a renforcé l'exclusion du statut d'exclu. Je m'explique. Tout d'abord les lois sur les contrôles des chômeurs. Là je reprendrai ce qu'a dit Marie-Annick Mattioli quant au souci incessant qu'ont les gouvernements, quels qu'ils soient, d'individualiser, de vouloir rendre coupable individuellement, de façon à ce que les chômeurs ou les chômeuses ne se vivent pas comme des gens privés d'emploi mais comme des pauvres devant mendier une assistance. Tout ce qui a été fait pour que les gens soient individualisés, culpabilisés, sont des éléments à prendre en compte dans la réflexion sur le processus d'exclusion. Ce n'est pas légitime d'être chômeur quand on est une femme. Quand vous êtes par exemple au chômage, l'accès à la crèche ou à la cantine vous est rendu bien plus difficile.

En outre, nous venons d'assister à une réforme des fonds sociaux des Assedic en France. Elle est considérable, non seulement parce que le niveau des

fonds sociaux a baissé de 2/3 mais aussi parce que la manière dont ils vont être attribués fait que finalement nous n'aurons plus un système d'assurance où on a cotisé (on est privé d'emploi, on bénéficie de ce que son assurance a donné) mais un système caritatif d'assistance et donc le système "des pauvres".

C'est une véritable régression. Non seulement il y a régression, ce que décrit Alain Lipietz, mais celle-ci est tolérée, organisée. Le patronat n'est pas seul en cause, les grandes organisations syndicales aujourd'hui, qui normalement devraient porter la défense aussi bien sur ce qu'on a quand on n'a plus de travail, c'est-à-dire revenus, indemnités, protection sociale, ou au pire, sur le fonds social, des grandes organisations syndicales aujourd'hui, sauf une, la CGT, ont participé à toutes ces régressions. Cela veut dire que l'exclusion est vécue comme excluant y compris de ce que devraient être les instances qui ont pour vocation de les défendre. Ceci, en terme de ressenti collectif, donc de mise à l'écart, de désaffiliation pour reprendre les termes de Robert Castel, est tout à fait important.

POUVOIR MENER DES CONFLITS

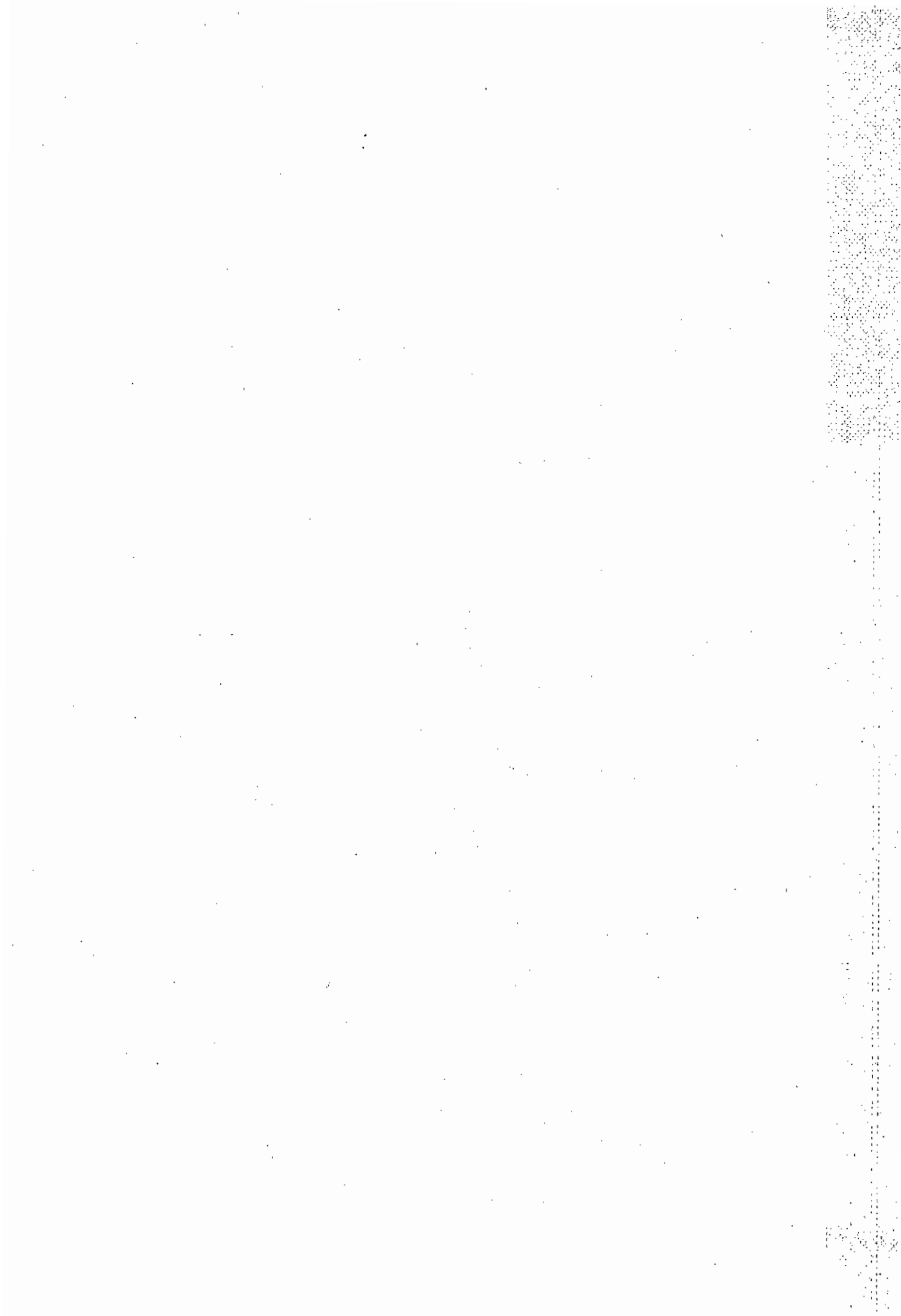
Mentionnons, pour conclure, quatre points sur lesquels des luttes sont menées.

La première lutte concerne tout ce qui est moyens de vivre, droit à avoir des droits individuels et collectifs à des revenus, une indemnité, etc.

La deuxième s'attache au droit à être un acteur social, y compris quand on est au chômage, etc. ce sont tous les combats qu'on peut mener pour par exemple pouvoir afficher, pouvoir avoir des lieux de réunion dans les ANPE, les ASSEDI, etc., parce que si il n'y a pas ça, il n'y a pas de statut, et si il n'y a pas de statut, surgit l'exclusion la plus totale.

Troisièmement, pour pouvoir se structurer collectivement, il faut pouvoir mener des conflits. Pouvoir identifier un adversaire est très important dans le brouillard idéologique contemporain. C'est pour ces raisons que nous avons commencé non seulement à construire des associations mais y compris à mener des actions et à choisir les lieux d'action. Quand on occupe les locaux du CNPF, ce n'est pas du tout un hasard ! On essaye de se projeter, de sortir de l'exclusion en réfléchissant sur une autre société qui serait porteuse d'alternatives.

Dernier point à souligner : y compris sur ce terrain de la lutte, c'est plus difficile pour les femmes. Parce que d'une part quand on est au chômage, il y a ce phénomène d'enfermement que j'ai déjà mentionné. Dès qu'on quitte le travail, quand on n'a plus de crèche et qu'on a charge d'enfants sans forcément être en couple, plus de cantine, c'est donc le retour à la maison. Le retour à la maison dans le cadre de la précarité. Mais c'est aussi parce qu'il faut toujours prouver la légitimité de la revendication au travail. Quand on est chômeur, on est prié de se taire. Pour parodier le général Custer, ce général américain qui disait qu'un bon indien est un indien mort, disons que dans l'inconscient collectif, un bon chômeur est un chômeur muet. Une chômeuse qui commence à revendiquer, c'est catastrophique. Lutter contre l'exclusion est donc complètement lié aux luttes des femmes sur ce droit à être des citoyennes, ce droit au travail, un travail qui devrait désaliéner.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DE L'ÉGALITÉ NÉGOCIÉE A LA FRAGILITÉ DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ

par
Jacqueline Laufer
sociologue
Groupe HEC - Paris

Je partirai ici de l'étude de l'égalité professionnelle. Il s'agira d'essayer de dire ce que cette étude nous apprend sur le fonctionnement des catégories d'égalité, de discrimination et d'équité.

Cette étude se situe nécessairement dans une perspective historique. Il peut s'agir d'une histoire longue, marquée par l'histoire de la revendication des femmes à laquelle succède la reconnaissance d'une égalité de principe.

Mais il s'agit aussi d'une histoire plus récente portant sur une période plus courte. Au fur et à mesure de cette étude, on est conduit à observer de près une profonde transformation sociale mais aussi une évolution dans la manière d'appréhender dans le champ du droit et de la connaissance, les catégories de l'égalité.

Je traiterai donc brièvement de trois points :

- Je commencerai par décrire rapidement l'évolution des catégories d'égalité dans le champ professionnel.
- J'évoquerai ensuite la manière dont cette évolution conduit à ce qu'on peut appeler un modèle d'égalité négociée.
- Ce qui m'amènera dans une dernière partie à considérer la fragilité ou les incertitudes qui caractérisent la notion d'égalité.

1 - DE LA RECONNAISSANCE D'UN PRINCIPE À LA DIFFICULTÉ DE SA MISE EN OEUVRE

En France, depuis la Constitution de 1946, « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes ... »

Mais ce principe d'égalité formelle fondé sur l'égalité des droits se heurte à la persistance de la réalité de l'inégalité. Ceci conduit à un constat

d'imperfection chronique du principe d'égalité et à une reconnaissance de la contradiction entre le droit et les faits.

Dans le champ professionnel, on a vu se succéder plusieurs formulations du principe d'égalité et plusieurs modèles de l'égalité professionnelle.

A un principe d'égalité formelle s'appuyant sur l'égalité des droits, succèdent un principe d'égalité de traitement, développé face au constat de la persistance de la réalité des discriminations, puis un principe d'égalité des chances qui, associé à des démarches d'actions positives, vise à produire l'égalité réelle en corrigeant les effets négatifs d'une réalité sociale inégalitaire (Laufer, 1984).

A chacune de ces définitions juridiques et de ces conceptions de l'égalité, correspond un modèle d'action quant à la mise en oeuvre de l'égalité et un modèle de connaissance de la réalité sociale.

- Le bilan de la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération a démontré l'inadéquation de la seule affirmation d'un principe égalitaire face à une réalité sociale et économique inégalitaire où le salaire n'est que l'expression d'inégalités construites par ailleurs.

- Pour ce qui concerne l'égalité de traitement, si elle implique la connaissance des dispositions juridiques interdisant les discriminations directes, elle implique aussi une connaissance plus détaillée et plus concrète des situations qui caractérisent l'insertion des femmes sur le marché du travail.

L'observation sociologique est ici nécessaire pour fonder l'analyse des discriminations indirectes produites par l'organisation de l'entreprise et de la société et par les rapports sociaux de sexe.

Toutefois cette approche comporte sa propre limite en ce qu'elle énonce que

le simple respect du principe de traitement égal suffit à établir l'égalité.

- Avec la notion d'égalité des chances, un pas supplémentaire est fait pour dépasser le stade des principes en matière d'égalité.

Les obstacles à l'égalité n'apparaissent plus ici de nature juridique mais essentiellement de nature sociale, culturelle et historique. Cette approche dont la finalité est de réaliser l'égalité réelle implique des actions de nature à transformer la réalité sociale et à corriger les effets de l'héritage historique sur la relation entre les sexes.

En dépassant le stade des seuls principes en matière d'égalité, l'égalité des chances et les actions positives conduisent à une double transformation, au niveau du droit et au niveau de la connaissance.

Le droit prend une forme résolument pragmatique qui se traduit par la problématique des actions positives, tandis que la connaissance ne vaut que par la façon dont les acteurs l'interprètent et s'en emparent au cours de la négociation sur l'égalité. C'est ainsi que les rapports de situation comparés sont conçus comme devant servir de base à l'élaboration négociée des actions positives.

2 - LE MODÈLE DE L'ÉGALITÉ NÉGOCIÉE

- En France, comme dans nombre d'autres pays, c'est à la négociation sociale qu'a été renvoyée la question de la mise en oeuvre de l'égalité des chances et des actions positives, mesurées d'exception au regard d'un principe général d'égalité de traitement.

Si la loi de Juillet 1983 donnait peu d'indications sur les actions à entreprendre, elle définissait par contre les

acteurs et les processus. Du côté des acteurs : les responsables patronaux et les syndicats. Du côté du processus : la négociation collective.

Parallèlement, l'obligation de négocier doit intégrer désormais la question de l'égalité professionnelle et notamment la question de l'égalité de rémunération (Jobert, 1994).

C'est donc à un modèle d'égalité négociée que conduit l'histoire du principe d'égalité dans le champ professionnel, illustrant la mutation d'un droit qui pour transformer la réalité sociale doit s'en remettre aux acteurs sociaux - les entreprises, les syndicats - et à leur capacité et leur volonté de négociation pour faire progresser l'objectif qu'il poursuit, à savoir la réalisation de l'égalité professionnelle (Laufer, 1992).

- A cette évolution du droit correspond une évolution dans le domaine de la connaissance sociologique.

Désormais, on peut penser que l'étude sociologique doit embrasser de nouvelles questions.

A l'analyse des inégalités et des effets des rapports sociaux de sexe, elle doit ajouter la *connaissance de tout ce qui détermine les conditions de la négociation sur l'égalité dans la société et la connaissance de ses présupposés* : connaissance du système d'acteurs qui participent à cette négociation, connaissance des lieux de la négociation, connaissance des arguments utilisés.

De ce point de vue, il n'est pas inutile de remarquer que cette négociation sociale peut porter sur des modèles de connaissance, ou sur les actions elles-mêmes. Ainsi, l'élaboration récente du guide sur la négociation en matière de rémunération participe-t-elle de la première catégorie de négociation (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1997).

- Comment évaluer ce *processus* de négociation et les *résultats concrets* de cette négociation ?

On peut distinguer deux niveaux dans l'évaluation de la négociation.

- Un premier niveau concerne *l'évaluation de la procédure*. Il s'agit ici de savoir si la question de l'égalité professionnelle est posée - ou non - comme un point central, une valeur centrale, un objectif central dans la procédure de négociation. C'est la question qui est posée par le "mainstreaming".

Rappelons ici que l'approche du *mainstreaming* prône l'intégration d'une préoccupation en terme d'égalité dans la formulation même des politiques et donc des objets de négociation. Ainsi, aucune politique ne saurait être conçue sans que ses effets en matière d'égalité ou d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ne soient pris en compte, compte tenu précisément de la spécificité de la situation des femmes. Ainsi, dans l'évaluation du processus de négociation, la question se pose de savoir si au niveau des questions posées, des arguments utilisés, des acteurs impliqués, se reflète une préoccupation en matière d'égalité professionnelle (Laufer, 1995).

A ce premier niveau, on peut donc considérer qu'il est possible d'obtenir une mesure objective, d'au moins une dimension de la procédure de négociation, à savoir la présence de la question de l'égalité professionnelle.

- Mais une telle évaluation ne saurait satisfaire notre intérêt en matière d'égalité professionnelle. Il est donc nécessaire de considérer un deuxième niveau d'évaluation, celui qui concerne le *résultat du processus de négociation* et la contribution de la négociation à un progrès concret en matière d'égalité professionnelle.

La négociation est-elle bonne ou mauvaise du point de vue de l'égalité professionnelle réelle, du point de vue par

exemple de l'égalité de rémunération, de la mixité des emplois ? On peut en juger librement mais on admettra toutefois qu'est difficile de le faire sans mettre en cause sa propre subjectivité.

Ainsi, il faudra s'attendre à ce que l'évaluation du résultat de la négociation renvoie aux modèles de référence des différents acteurs impliqués dans l'évaluation de ce processus.

Le modèle de l'égalité négociée nous renvoie donc aux difficultés propres à la notion d'égalité et à la fragilité du principe d'égalité face aux apories, aux contradictions et aux paradoxes qui jalonnent sa mise en oeuvre.

3 - L'ÉGALITÉ, UN PRINCIPE FRAGILE

Il n'est sans doute pas de meilleure illustration de la complexité de la notion d'égalité et de ses paradoxes que le fait que la réalisation de l'égalité ne puisse se faire qu'en dépassant l'application du simple principe d'égalité.

Ces paradoxes sont bien connus, on peut les décrire ici sous trois formes : en confrontant les notions d'égalité et d'équité, d'égalité et de liberté, d'égalité et de parité.

Ainsi on peut évaluer la fragilité du principe d'égalité, quand on constate, comme Antoine Lyon-Caen le rappelait, que le principe d'égalité n'est que l'une des formes que peuvent prendre les principes de justice (Lyon-Caen, 1995). Ainsi pourra-t-on justifier des différences de traitement et des discriminations indirectes à l'égard des femmes au nom des exigences de l'efficacité économique ou des exigences du marché. De ce point de vue, on peut aussi citer la façon dont Chaïm Perelman définit la notion de justice comme le fait de traiter des cas semblables de façon semblable, tout le problème étant de définir ce qu'on appelle des cas semblables. C. Perelman distingue six manières qui correspondent à six

principes de justice : à chacun la même chose, à chacun selon ses mérites, à chacun selon ses oeuvres, à chacun selon ses besoins, à chacun selon son rang, à chacun selon ce que la loi lui attribue. C. Perelman souligne le caractère souvent contradictoire et incompatible de ces différents principes de justice (Perelman, 1972).

C'est aussi la fragilité du principe d'égalité au regard du principe de liberté du chef d'entreprise que souligne Marie-Thérèse Lanquetin lorsqu'elle analyse les positions respectives du juge communautaire et du juge national au regard de la question des classifications professionnelles et du principe d'égalité de rémunération (Lanquetin, 1995).

On voit ici que du point de vue du droit, un principe d'égalité de traitement en matière d'égalité salariale doit se conjuguer dans certains cas avec la part de liberté reconnue au chef d'entreprise en matière de rémunération. Ceci n'est bien sûr qu'une illustration de la tension bien connue qui existe entre égalité et liberté dont la coexistence dans notre devise nationale fait l'objet de l'essentiel du débat politique et dans notre société.

Fragilité encore du principe d'égalité lorsque, comme dans le cadre des actions positives, on pourrait être tenté de l'interpréter comme une égalité de résultat plutôt que comme une égalité de chances. Ainsi, dans l'affaire Kalanke, on a pu mettre en avant l'argument d'une discrimination à rebours à l'égard des hommes dans le cas d'un quota contraignant assurant à une ou à des femmes également qualifiées, une automaticité de recrutement et de promotion dans les emplois où elles étaient sous-représentées (Lanquetin, 1996, Laufer, 1997).

Fragilité enfin du principe d'égalité quand on le confronte au principe de parité. La parité oppose à l'égalité des droits formelle, une exigence d'égalité réelle, en particulier dans l'accès à la représentation et au pouvoir politique (Gaspard, Le Gall, Servan-Schreiber, 1992).

Même dans le domaine du politique où la parité semble plus conforme à la logique profonde d'une certaine conception du fonctionnement de la démocratie, la parité se heurte à l'objection d'une remise en cause d'un principe de liberté de l'électeur face au vote et d'un principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi (Pisier, 1995).

De l'arrêt Kalanke, on peut déduire les difficultés qui seraient associées à la question de la parité dans la sphère économique.

Une logique de quotas contraignants et de parité peut se concevoir dans le cadre de statuts que se donneraient les syndicats ou d'autres associations. Cette logique peut sembler, par contre, plus difficile à concevoir dans l'entreprise privée où c'est la liberté et non l'égalité qui est le principe premier : liberté d'entreprendre, liberté d'adapter les moyens aux fins que l'on poursuit. C'est en tous les cas ce que tendrait à montrer l'arrêt Kalanke dans son objection formulée au niveau du droit communautaire (Laufer, 1997).

Fragilité enfin d'un principe d'égalité entre hommes et femmes quand, dans une conjoncture de crise et de mutations dans l'emploi, on constate la persistance et le renforcement des inégalités sociales, au sein desquelles l'inégalité spécifique des femmes demeure plus « invisible » (Maruani, 1997).

En conclusion, j'aimerais souligner deux points.

Du point de vue de l'action, l'étude de la question de l'égalité nous conduit à souligner la fragilité de la mise en oeuvre d'un principe d'égalité entre hommes et femmes. Cette fragilité ne doit pas surprendre car elle ne fait qu'exprimer la fragilité de l'égalité en général dans la société. Mais du fait même de son caractère irréductible, la différence des sexes est à même de rappeler sans cesse cette exigence d'égalité et sa fragilité.

Du point de vue de la connaissance, l'étude de l'égalité, par la façon dont elle met en évidence les puissants ressorts de l'inégalité entre hommes et femmes et la façon dont les tentatives pour construire l'égalité sont sans cesse remise en cause, est un moyen privilégié pour dévoiler et élucider les fondements et le fonctionnement des structures sociales.

BIBLIOGRAPHIE

FRAISSE G., *Entre égalité et liberté in La Place des femmes - les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Editions La Découverte, Paris, 1995

GASPARD F., LE GALL A., SERVAN-SCHREIBER C., *Au pouvoir citoyennes, liberté, égalité, parité*, Paris, Le Seuil, 1992.

JOBERT A., *L'égalité professionnelle dans la négociation collective en France, Travail et Emploi*, 1994.

LANQUETIN M.T., *Egalité professionnelle, quelle effectivité ? Les Cahiers du Mage*, 3.4.95. CNRS-IRESO.

LANQUETIN M.T., *De l'égalité des chances. A propos de l'arrêt Kalanke*, 17 octobre 1995, *Droit Social*, n° 5 - Mai 1996.

LAUFER J., Egalité professionnelle, principes et pratiques, *Droit Social*, Décembre 1984.

LAUFER J., *L'entreprise et l'égalité des chances. Enjeux et Démarches*, Collection Droits des Femmes - La Documentation Française, 1992.

LAUFER J., "L'égalité et la différence en débat" in *La Place des femmes - les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Editions La Découverte, Paris, 1995.

LAUFER J., "L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique" in F. Gaspard, *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Editions L'Harmattan, 1997.

LYON-CAEN A., "L'égalité et la différence dans l'ordre du droit" in *La Place des femmes - les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Editions La Découverte, Paris, 1995.

MARUANI M., Les temps modernes de l'emploi féminin, *Le Monde Diplomatique*, Septembre 1997.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Egalité de rémunération femmes-hommes - Enjeux et perspectives* (1997).

PERELMAN C., *Justice et raison*, Editions de l'Université de Bruxelles, 1972.

PISIER E., "Egalité ou Parité ?" in *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Editions La Découverte, Paris, 1995.

LE DROIT COMMUNAUTAIRE ET L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'approche
du juriste

par
Francis Kessler

juriste
Université de Strasbourg

Le juriste semble à première vue bien loti pour se saisir de cette question. A cela plusieurs explications : l'abondance de normes et l'importante Jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européenne constituent un champ d'étude important balisé. Les textes sur lesquels le juriste travaille sont pourtant d'intensité variable : l'objectif premier du droit communautaire est d'éviter des distorsions de concurrence entre entreprises qui trouverait sa source dans un coût du travail féminin inférieur à celui des hommes. L'article 119 du Traité de Rome véritable belle au bois dormant dans les années 1960 et 1970 joua un rôle décoratif avant que les lutte féministes vinsent le tirer de son sommeil (Coenen M. Th. La grève des femmes à la FN 1991).

Les notions d'égalité et de discriminations sont étroitement liées à cet objectif : il s'agit essentiellement de l'égalité de rémunérations. L'influence de ces normes et de l'abondante jurisprudence auxquels ces textes ont donné lieu est considérable ; d'abord essentiellement largement favorables aux femmes, ces textes ont donné lieu récemment à un contentieux important engagé par des hommes. Les affaires les plus spectaculaires de ces dernières années ont été menés par des hommes se plaignant à leur tour de discriminations ; du coup, des programmes d'action ou des législations favorisant les femmes ou leur donnant priorité semblent quelque peu menacés.

Autre tendance récente : il est de plus en plus tenu compte des implications financières globales des prohibitions de discriminations ; ainsi des limites dans le temps ont été introduites dans les décisions concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine des pensions complémentaires de vieillesse. En d'autres

termes, l'application de l'égalité de traitement semble liée à des considérations de santé financière des institutions censées l'appliquer.

Ces considérations soulignent les limites de l'action du juriste. Il n'en reste pas moins que l'œuvre accomplie par la Cour de Justice des Communautés Européennes est impressionnante. A partir d'une interprétation hardie des textes à sa disposition, cette juridiction a certainement bien davantage œuvrée que les juridictions nationales. Cette activité « d'en haut » a certainement influencé les législateurs nationaux tout comme le législateur communautaire.

I - UNE MULTIPLICITÉ DE NORMES

L'égalité de traitement entre hommes et femmes a fait l'objet de droit communautaire primaire et de droit dérivé qui, en principe, complètent et renforcent les nombreuses normes internationales édictées aussi bien par les Nations Unies (art. 2, 7, 2^e de la Résolution du 10 décembre 1948 ; article 2 du Pacte relatif aux droits économiques et sociaux et culturels de 1966, Convention des Nations-Unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes notamment), l'Organisation internationale du travail O.I.T. (Conventions n° 4 de 1919, n° 41 de 1934 et n° 89 de 1948 sur le travail de nuit des femmes ; Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951 ratifiée par la France le 10 mars 1953 ; Convention n° 111 du 25 juin 1958 sur la discrimination en matière d'emploi et de formation ; Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses de 1975 renouvelée en 1985) et du Conseil de l'Europe (article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme de

1950 ; article 4 de la Charte sociale européenne).

L'article 119 alinéa 1^{er} du Traité de Rome affirme que « chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ».

Le protocole sur la politique sociale annexé au Traité sur l'Union européenne reprend tel quel ce principe en son article 6 alinéa 1^{er}. Seule innovation : l'alinéa 3^{ème} de cet article souligne que « le présent article ne peut empêcher un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par des femmes ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle ».

De nombreuses décisions de la Cour de Justice des Communautés Européennes ont, à partir du début des années 1970, précisé la portée de l'article 119. On retiendra ici que l'élimination de discriminations fondées sur le sexe fait partie des droits fondamentaux de la personne humaine dont la CJCE est chargée d'assurer le respect (CJCE 15 juin 1978 aff. 149/77 Defrenne c./ Sabena dite « Defrenne III », rec. 1365 ; CJCE 20 mars 1984 aff. 75 et 117/82 Razzouk et Beydoun c./ Commission, rec. p. 1509 ; on remarquera toutefois que dans CJCE 8 avril 1976 aff. 43/75 Defrenne c./ Sabena dite « Defrenne II », rec. 455 ; RTD Eur 1976, 529 obs. Phillip ce même principe faisait encore partie des « fondements de la Communauté »). De plus, la Cour de Luxembourg a considéré que ce texte est d'application directe : « le principe d'égalité de traitement est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales et celles-ci ont le devoir d'assurer la protection des droits que

cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives nationales ou des conventions collectives de travail, ainsi que dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et masculins pour un même travail, lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public » (attendu 40 CJCE 8 avril 1976 op. cit. supra ; CJCE 31 mars 1981 Jenkins c./ Kinsgate aff. 96/80, rec. p. 911 ; CJCE 4 février 1988 aff. 157/86 Murphy, rec. p. 679 - hypothèses de discrimination indirecte - ; pour l'application de ces règles aux fonctionnaires publics cf. par ex. CJCE 28 septembre 1994 aff. C.7/93 Beune RJS 1994 n° 1449). A la jurisprudence communautaire s'ajoute par conséquent dans une relation complexe la jurisprudence nationale se référant expressément à l'article 119 du Traité (cf. par ex. Soc. 21 février 1991 Bull V n° 101 ; RJS 1991. 227). Il incombe, selon la Cour "aux juridictions nationales d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables de l'effet direct des dispositions du Traité". Il leur appartient de plus "à veiller à la mise en oeuvre correcte" de l'article 119 et "de donner aux dispositions internes applicables dans toute la mesure où une marge d'appréciation leur est accordée par le droit national, une interprétation et une application conforme aux exigences du droit communautaire, et de laisser, pour autant qu'une telle interprétation conforme n'est pas possible, inappliquée toute règle nationale contraire" (CJCE 4 février 1988 aff. 157/86 Murphy e.a., rec. p. 673 point 11 ; CJCE 28 septembre 1994 aff. 200/91 Coloroll, RJS 12/94 n°1447 cf. plus généralement CJCE 19 juin 1990 aff. C-213/89 Factortame e.a., rec. p. I-2433 point 19)

Les règles juridiques reposant sur l'article 119 sont complétées par un

ensemble de directives, fondées sur les articles 100 et 235 du Traité et adoptées à la suite du Conseil européen de 1974 (cf. Résolution du Conseil sur le programme d'action sociale JOCE C 13 du 12 février 1974 p. 1) et qui vont au-delà de l'égalité de rémunération retenue dans le texte de l'article 119. Il s'agit de :

- la directive relative au rapprochement des législations des États membres relative à l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (directive CEE n° 75-117 du 10 février 1975 JOCE n° L 45 du 19 février 1975 p. 19) ;

- la directive CEE n° 76-207 du 9 février 1976 (JOCE n° L 39 du 14 février 1976 p. 40) relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail ;

- la directive CEE n° 79-7 du 19 décembre 1978 (JOCE n° L 6 du 10 janvier 1979 p. 24) relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale ;

- la directive CEE n° 86-378 du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (JOCE n° L 225 du 12 Août 1986 p. 40 qui repose à la fois sur l'article 100 et l'article 235) ;

- et la directive CEE n° 86-613 du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante y compris une activité agricole ainsi que la protection de la maternité (JOCE n° L 353 du 19 décembre 1986 p. 56).

- d'autres directives rappellent également le principe de l'égalité de traitement et contiennent ponctuellement des normes le mettant en oeuvre. Ainsi la directive CEE n° 92/85 du 19 octobre 1992 (JOCE n° L 348 p. 1) relève « que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, allaitantes ou accouchées ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes » (considérant n° 8).

Ces directives, qui portent sur toute la relation de travail et le droit de la protection sociale, ont elles-mêmes donné lieu à un abondant contentieux largement commenté. On y remarquera tout particulièrement les arrêts qui reconnaissent l'application du principe général selon lequel les particuliers peuvent se prévaloir immédiatement devant les juridictions nationales des dispositions des directives sur l'égalité professionnelle dès lors que celles-ci sont suffisamment précises et inconditionnelles pour écarter les dispositions contraires du droit national. Ainsi en est-il de l'article 5 § 1 de la directive 76/207 qui prévoit l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe en matière de conditions de travail (CJCE 26 février 1986 aff. 152/84 Marshall rec. 1986 p. 723 DS 1986 IR 274; CJCE 7 février 1991 aff. C 188/89 Foster, rec. p. I-3313, RJS 1994 n° 98; CJCE 25 juillet 1991 aff. C345/89 Stoeckel Droit soc. 1992 p. 174 obs. M.A. Moreau). De même l'article 6 de la directive 76/207 concernant l'existence d'un recours juridictionnel effectif (CJCE 15 mai 1986 aff. 222/84 Johnson rec. p. 1651) et l'article 4 §1 de la directive 79/7 (CJCE aff. C 77/89 Cotter et Mac Dermott, rec. 1991 p. I-1155) sont invocables à l'encontre des États (ou aux autorités ou entités soumis à son autorité ou à son contrôle et qui disposent de pouvoirs exorbitants par rap-

ports à ceux qui résultent des règles applicables dans les services publics).

D'autres textes, à force juridique moindre, mais visant à compléter l'action législative sont régulièrement adoptés en ce domaine; ils sont accompagnés par un nombre certain d'initiatives des institutions communautaires. On signalera par exemple les programmes d'action communautaire pour l'égalité des chances (cf. Égalité des chances entre les femmes et les hommes. Troisième programme d'action communautaire à moyen terme 1991-1995 COM (90) 449 final du 6 novembre 1990 Europe sociale 3/90 p. 146) dont l'objectif est d'apporter un soutien financier par la Commission à des initiatives de promotion de l'égalité des chances pour les femmes (v. infra les actions de la Commission, un 4ème programme est en préparation cf. Europe sociale n° 2/1995; Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997 p. 23) ou la résolution du 2 juin 1994 du Conseil concernant la promotion de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes par l'action des fonds structurels européens (Rev. marché comm. Un. Eur. n° 382 1994 p. 618). Le Fonds social européen soutient depuis 1977 des formations spécifiques pour faciliter l'accès des femmes aux emplois dans lesquelles elles sont traditionnellement sous-représentées. Un « bureau pour les problèmes concernant l'emploi et l'égalité des femmes » a été créé auprès de la DG V de la Commission ainsi qu'un « comité consultatif pour l'égalité des chances entre hommes et femmes » (décision de la Commission du 9 décembre 1981 JOCE n° L 20 du 28 janvier 1982 p. 35). La Commission a de plus organisé un réseau d'experts choisis au sein des États membres chargés de suivre la mise en oeuvre des directives en matière d'égalité.

On retiendra enfin que la Charte communautaire des droits sociaux fonda-

mentaux des travailleurs du 9 décembre 1989 affirme en son préambule « considérant que, pour assurer l'égalité de traitement, il convient de lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe... » et en son article 16 que « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être assurée. L'égalité des chances entre les hommes et les femmes doit être développée. A cet effet il convient d'intensifier partout où cela est nécessaire les actions pour garantir la mise en oeuvre de l'égalité entre les hommes et femmes notamment pour l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la protection sociale, l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières. Il convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales » (article 16).

Plusieurs approches cohabitent par conséquent. L'égalité de rémunération et l'égalité de traitement en sont les deux éléments phares. Il y a pourtant clairement une gradation dans les textes.

Le corpus de textes disponibles est très important ; les difficultés d'interprétation, de lecture des textes se trouvent multipliées. La confusion des objectifs est parfois telle que l'on peut constater une certaine déception dans l'évaluation du traitement par la jurisprudence de ces textes.

II - UNE ILLUSTRATION DE L'APPROCHE DU JURISTE : L'EGALITE DES REMUNERATIONS (Art 119 du Traité et Directive CEE n°75-117)

La directive CEE n° 75/117 du 10 février 1975 oblige les États à purger leur droit

de toute discrimination (article 3 qui vise « les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ») mais également à prendre « les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans les conventions collectives, des barèmes ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées » (article 4) de façon plus générale l'article vise « l'ensemble des éléments et des conditions de rémunération ». Cette directive impose également aux États de mettre en oeuvre des améliorations à la protection juridictionnelle pour faire respecter ce principe (article 2 et article 6 in fine) et de prévoir des mesures de protection face au licenciement provoqué en réaction à une action anti-discrimination (article 5)².

L'application du principe de l'égalité des rémunérations suppose que soit explicité son champ d'application matériel. On examinera par conséquent la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes qui a été amenée, au vu de la multiplicité des situations de fait, à préciser les principaux concepts utilisés : celui de « travail » à comparer, celui de rémunération et enfin celui de « discrimination ».

1. La notion de travail comparable

L'article 119 du Traité se contente de parler « d'égalité de rémunération... pour un même travail » ; il a été complété par l'article 1 de la directive CEE n° 75/117 qui vise également « un travail auquel est attribué une valeur égale ». Pour la CJCE l'article 1 de la directive est en principe destiné à faciliter l'application pratique du principe d'égalité de rémunération défini à l'article 119 du Traité (attendu 22 CJCE 31 mars 1981 aff. 96/80 Jenkins c./

Kingsgate Clothings productions Ltd, rec p. 911). De plus pour la CJCE « si ce principe (d'égalité de rémunération) s'oppose à ce qu'en raison du sexe une rémunération inférieure soit payée au travailleur d'un sexe déterminé accomplissant un travail de valeur égale à celle du travail effectué par les travailleurs de sexe opposé, il interdit à plus forte raison une telle différence de rémunération lorsque la catégorie de travailleurs la moins payée exécute un travail de valeur supérieure. L'interprétation contraire reviendrait à priver le principe de l'égalité de traitement de son effet utile et de le vider de sa substance ». (v. également CJCE 28 septembre 1994 *Coloroll Pension Trustees Ltd c./ J.R. Russel e. a.*, RJS 1994 n° 1447)

Au-delà de l'interprétation selon « le principe de l'effet utile » la CJCE a laissé une certaine marge d'appréciation aux juges nationaux tout en encadrant quelque peu leur liberté d'interprétation de la notion de travail de valeur égale. En d'autres termes, la Cour de Luxembourg a posé un cadre général de la comparaison au fil de sa jurisprudence : dans les arrêts *Defrenne II* (op. cit. supra) et *Macarthys* (CJCE 27 mars 1980 aff. 129/79 rec. p. 1275 RTD Eur. 1986 231 obs. Imbrechts) la Cour « dit pour droit » que « les comparaisons dans le cas de discriminations de fait relevant du domaine de l'application directe de l'article 119, sont restreintes à des rapprochements qui s'établissent au plan des appréciations concrètes, concernant des prestations de travail accomplies effectivement, dans le cadre d'un même établissement ou service, par des travailleurs de sexe différent » (att. 15). Pour la doctrine cependant cet attendu ne doit pas être trop strictement interprété. En effet dans l'arrêt *Macarthys* lui-même il est parfois fait référence à la branche d'industrie. De plus, dans l'arrêt *Commission contre Royaume-Uni* du 6 juillet 1982 (aff. 61/81, rec. p. 2601 att. 4) la

CJCE a élargi le champ de comparaison d'un pays à l'autre ; la question a enfin été abordée, dans une affaire concernant des dispositions législatives danoises, par l'avocat général Verloren van Themaat qui a toutefois estimé qu'en limitant la comparaison des travaux à un seul établissement, le gouvernement danois avait ajouté une condition à celle figurant dans l'article 119 du Traité et l'article 1 de la directive, mais la Cour n'a pas eu à trancher ce problème dans l'arrêt *Commission contre Danemark* de 1985 (CJCE 30 janvier 1985 aff. 143/83, rec. p. 427). Les arrêts les plus récents de la Cour peuvent indiquer une tendance à limiter la comparaison à l'entreprise. Dans la décision du 28 septembre 1994 (CJCE aff. C-200/91 *Coloroll*, RJS 12/94 n°1447 p. 870) il est exclusivement fait référence à l'entreprise comme cadre de référence à la comparaison des rémunérations tout comme dans la décision du 3^e mai 1995 (5^e CJCE plén. 31 mai 1995 aff. C-400/93 *specialarbejderforbundet i Danmark c./ Dansk Industri JCP ed. E. pan. n°753*).

La Cour de Justice s'est de plus prononcée sur le fait de savoir si l'égalité de rémunération, visée à l'article 119 et dans la directive de 1975 était limitée à des situations dans lesquelles les hommes et les femmes exerçaient simultanément le même travail ou un travail de valeur égale. Selon la CJCE (arrêt *Macarthys* op. cit. supra) « le principe de l'égalité des rémunérations de l'article 119 s'applique dans le cas où il est établi qu'un travailleur féminin, eu égard à la nature de ses prestations, a perçu une rémunération moindre que celle que percevait un travailleur masculin, employé antérieurement à la période d'engagement de l'agent féminin et qui effectuait le même travail pour son employeur » (att. 16) et « ...on ne saurait restreindre, par l'introduction d'une exigence de simultanéité, la portée de cette notion (de même travail) qui est de caractère purement qualita-

tif en ce qu'elle s'attache exclusivement à la nature des prestations de travail en cause » (att. 11).

La Cour a également condamné en vertu de l'application directe de l'article 119 « le fait d'accorder pour le travail à temps partiel une rémunération par heure de travail inférieure à celle accordée à temps plein » (CJCE 31 mars 1981 aff. 96/80 Jenkins c./ Kingsgate op. cit. supra) : la comparaison porte par conséquent sur tous les types de relations de travail et il ne peut y avoir une comparaison restreinte par catégorie de contrats.

L'article 1 § 2 de la directive n° 75/117 de 1975 dispose que « lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe ». Dans l'arrêt Rummler du 1er juillet 1986 (aff. 237/85 rec. p. 2101) la Cour a été amenée à préciser que « les critères conditionnant le classement dans différents niveaux de rémunération doivent assurer la même rémunération pour un même travail objectivement donné qu'il soit accompli par un travailleur masculin ou un travailleur féminin » et d'en déduire « que le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe interdite par la directive » (att. 25). L'investigation peut par conséquent dépasser le seul salaire nominal pour s'attacher aux éléments de calcul de la rémunération.

La Cour présente sa méthode de comparaison dans les arrêts Commission c./ République française (CJCE 30 juillet 1988 rec. p. 3559) et Barber contre

Guardian Royal Exchange Assurance Group (CJCE 17 mai 1990 aff. C 262/88 rec. p. I-1889) ; en effet, « ...le principe d'égalité des rémunérations doit être assuré pour chaque élément de la rémunération et non pas seulement en fonction d'une appréciation globale des avantages consentis aux travailleurs ». Il en résulte qu'une discrimination sur un élément de la rémunération ne saurait s'autoriser d'une égalité d'ensemble.

2. La définition de la rémunération

L'article 119 du Traité définit la rémunération de la façon suivante : « par rémunération il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique : a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure. b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ». Ces éléments de définition sont complétés par les prescriptions de la directive 117/75 (v. supra).

Dans une jurisprudence inaugurée par les arrêts Defrenne, mais considérablement étoffée depuis lors, la Cour de Justice a été amenée à préciser la notion de rémunération. La tendance de la Cour de Luxembourg est d'interpréter largement celle-ci. Pour la Cour (CJCE 9 février 1982 aff. 12/81 Garland c./ British Rail Engineering, rec. p. 359) est une rémunération « tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs pourvu qu'ils soient payés, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce

dernier ». En précisant quels éléments tombaient sous cette définition la Cour a dressé les limites de la notion.

a. Interprétation large de la notion de rémunération

L'arrêt Garland est significatif de l'interprétation large du concept de rémunération. En effet pour la Cour : « lorsqu'un employeur, sans y être tenu par contrat, accorde des avantages spéciaux en matière de transport à ses anciens employés de sexe masculin admis à la retraite, ces circonstances constituent au sens de l'article 119 une discrimination à l'égard d'anciens employés de sexe féminins auxquels ne sont pas octroyés les mêmes avantages » (CJCE 9 février 1982 aff. 12/81 Garland c./ British Rail Engineering op. cit. supra). Dans le même sens « les prestations versées par un employeur à un travailleur à l'occasion de son licenciement pour cause économique entrent dans le champ d'application de l'article 119 al. 2 du Traité CEE, que celles-ci soient versées en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire » (CJCE 17 mai 1990 aff. C 222/61 Barber rec. p. 1889 attendu 11). Est également une rémunération au sens de l'article 119 « une indemnité complémentaire pour licenciement même rendue obligatoire par voie législative, dès lors qu'elle est due en raison de la relation de travail et est à la charge du dernier employeur du travailleur licencié » (CJCE aff. C 173/91 Commission c./ Belgique rec. 1993 p. I-693) ou encore « l'indemnisation sous forme de congés payés ou de rémunération d'heures supplémentaires, de stages de formation dispensant de connaissances nécessaires à l'activité d'un comité d'entreprise dès lors qu'elle est payée par l'employeur en vertu de dispositions législatives et en raison de l'existence de rapports de travail salariés » (CJCE 4 juin 1992 aff. 360/90 Bötzel, rec. 1992 p. I-3607) et

enfin l'allocation de chef de famille octroyée à des fonctionnaires (CJCE 9 juin 1982 aff. 58/81 Commission C./ Grand-Duché du Luxembourg, rec. p. 2175). Il en est de même d'une pension de survie (CJCE 6 octobre 1993 aff. C-173/91, Ten Oever, rec. I-4939). La conception large de la rémunération conduit la Cour à admettre que l'article 119 « s'oppose à une législation nationale qui permet aux employeurs d'exclure du maintien de la rémunération en cas de maladie les travailleurs dont la durée normale n'excède pas 10 heures par semaine et 45 heures par mois, lorsque cette mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes » (CJCE 13 juillet 1989 aff. 171/88 Ingrid Rinner-Kühn, rec. p. 2743) ; il en est de même d'« une cotisation à un régime de retraite payée par l'employeur au nom des employés au moyen d'un montant complémentaire au salaire brut et qui concourt, de ce fait, à déterminer le montant de ce salaire » (CJCE 11 mars 1981 aff. 69/80 Worringham et Humphreys c./ Lloyds Bank Ltd, rec. 1981 p. 767). Ces règles s'appliquent également, sous conditions, dès lors que les avantages en cause font partie des prestations versées par une administration nationale à ses fonctionnaires, en effet « les sommes que les autorités publiques sont tenues de verser à titre de cotisations dues par des personnes travaillant dans l'administration et qui sont englobées dans le calcul du salaire brut dû aux fonctionnaires sont à considérer comme rémunération à sens de l'article 119 du Traité pour autant qu'ils déterminent directement le calcul d'autres avantages liés au salaires » (CJCE 18 septembre 1984 aff. 23/83 Lieffing c./ Directie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam rec. p. 3225).

L'interdiction de toute discrimination s'applique enfin « aux modalités suivant lesquelles une convention collective organise le passage quasi-automati-

que, sur la base de l'ancienneté d'un niveau de rémunération à un autre » (CJCE 7 février 1991 aff. C184/89 Helga Nlmz c./ Frele und Hansestadt Hamburg, rec p. I-297; D. 1992 som. note M.T. Lanquetin) hypothèse où la période probatoire prévue pour le passage à une rémunération supérieure était plus long pour les travailleurs à temps partiel, en l'occurrence des femmes).

Deux critères peuvent être dégagés de cette jurisprudence : d'abord il est nécessaire que le paiement soit effectué directement ou indirectement (cf. CJCE 28 septembre 1994 aff. C-128/93 Fisscher rec. p. I- 4583 et aff. C-200/91 Coloroll rec. I-4435) par l'employeur au travailleur, peu importe le mode de paiement ; il faut de plus que le paiement soit effectué en raison de son emploi. Cette règle est encore vraie même si la prestation n'est pas versée au salarié mais à ses survivants et par le versement d'un capital unique (aff. Fisscher et Coloroll cit. supra).

Cette lecture extensive des textes communautaires a conduit à inclure des prestations versées par des systèmes professionnels de protection sociale dès lors que l'avantage est alloué par l'employeur ou est d'origine conventionnelle. Dans l'arrêt Razzouk et Beydoun c/ Commission (CJCE 20 mars 1984 aff. 75 et 117/82 rec. p. 1509) les juges de Luxembourg, traitant des pensions de survie issues du statut des fonctionnaires de la CEE, s'est contentée de répondre à l'Avocat général Slynn, qui souhaitait voire inclus ces prestations dans le concept de rémunération, que « ces dispositions sont contraires à un droit fondamental et donc inapplicables pour autant qu'elles traitent les conjoints survivants des fonctionnaires de manière inégale selon le sexe de ces personnes ». L'assimilation d'un avantage de vieillesse conventionnel (issu d'un accord entre l'employeur et la représentation élue dans l'entreprise) à une rémunération va être prononcée

dans l'arrêt Bilka- Kaufhaus GmbH (CJCE 13 mai 1986 aff. 170/84, rec. p. 1607) car " ne constitue pas un régime de sécurité sociale directement réglé par la loi et soustrait de ce fait au champ d'application de l'article 119 du Traité et relève au contraire de cette disposition un régime de pensions d'entreprise qui, bien qu'adopté en conformité avec les dispositions arrêtées par le législateur, trouve sa source dans un accord entre l'employeur et une instance représentative des salariés, fait partie intégrante du contrat de travail et a pour effet de compléter les prestations sociales dues en vertu de la législation nationale d'application générale par des prestations dont le financement est supporté uniquement par l'employeur".

De par l'arrêt Barber (CJCE 17 mai 1990 aff. C 262/88 op. cit. supra) "les pensions versées par un régime privé conventionnellement exclu entrent dans le champ d'application de l'article 119 du Traité", peu importe qu'elles soient versées après la cessation du contrat de travail. Cette décision traite également pour la première fois, la question relative à l'appréciation de l'inégalité de traitement résultant de la fixation d'âge de la retraite différents au regard de l'article 119 : celui-ci « s'oppose à ce qu'un homme licencié pour cause économique ne puisse prétendre qu'à une pension avec paiement différé à l'âge normal de la retraite, alors qu'une femme se trouvant dans les mêmes conditions a droit à une pension de retraite immédiate, du fait d'une condition variable selon le sexe... ». Solution identique pour un régime de pension de la fonction publique qui est fonction pour l'essentiel de l'emploi qu'occupe le pensionné, se rattache à la rémunération dont bénéficiait ce dernier" (CJCE 28 septembre 1994 aff. C 7/93 Bestuur van het Algemein Burgelijk pensioenfond c./ Beune RJS 1994.887).

b. Les limites à la notion de rémunération

Selon l'arrêt Defrenne I (CJCE 25 mai 1971 aff. 80/70 op. cit. supra) "ne sont pas inclus dans la notion de rémunération, les régimes ou prestations de sécurité sociale directement réglés par la loi, à l'exclusion de tout élément de concertation au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle intéressée, qui sont obligatoirement applicables à des catégories générales de travailleurs ou qui, dans le cadre d'un tel système légal et général, concernent tout particulièrement certaines catégories de travailleurs". De même, une cotisation de 1,5% pour la constitution d'un fonds d'assurance veuvage versé par les seuls travailleurs masculins ne constitue ni une prestation versée aux travailleurs, ni une cotisation versée par l'employeur lui-même au nom de l'employé à un régime de retraite. L'article 117 et la directive 75/117 se trouvent écartés car la contribution en cause « n'entraînait pas une rémunération brute des travailleurs féminins supérieure à celle des travailleurs masculins, ayant pour effet le calcul d'autres avantages liés au salaire » (CJCE aff. 192/85 Newstead C/ H.M. Treasury and Department of transport, rec p. 4753 cf. aussi l'arrêt CJCE 11 mars 1981 aff. 69/80 Worringham et Humphreys c./ Lloyds Bank Ltd, rec. 1981 p. 767 supra). Ainsi, le caractère professionnel du régime s'efface au profit de deux éléments qui excluent l'application des règles sur l'égalité des rémunérations : la cotisation au régime imposée aux seuls hommes est issue de la loi (britannique) et l'absence de discrimination en matière de rémunération brute (comp. l'absence de discrimination en matière de calcul d'une pension britannique dite de transition CJCE 9 novembre 1993 aff. C 132/92 Birds Eyes Walls Ltd C./ Friedel M. Roberts, rec. I p. 5599).

L'arrêt Defrenne III (CJCE 15 juin 1978 aff. 149/77 op. cit. supra) pose comme autre limite que l'article 119 ne peut être interprété "comme prescrivant, en plus de l'égalité des rémunérations, aussi l'égalité des autres conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et féminins" et le "fait que la détermination des conditions d'emploi - comme la fixation d'une limite d'âge particulière - peut avoir des conséquences pécuniaires n'est pas une raison suffisante pour faire entrer de telles conditions dans le champ d'application de l'article 119...". Ainsi, la fixation d'un âge minimum pour la retraite dans le cadre de la sécurité sociale différent en ce qui concerne les hommes et les femmes, ne constitue pas une discrimination interdite par le droit communautaire (CJCE 16 février 1982 Burton c./ British Railroad Board, rec. p. 555) tout comme "ne relève pas du champ d'application de l'article 119 du Traité de Rome, la prise en compte de facteurs actuariels différents selon le sexe pour la détermination du financement par capitalisation d'un régime professionnel de pension à prestations définies même s'il en résulte dans les hypothèses de transferts de droit acquis et de conversion de la pension en capital, l'octroi pour les travailleurs masculins de sommes inférieures à celles perçues par les travailleurs féminins" (CJCE 22 décembre 1993 aff. C 152/93 Neath C./ Hugh Steeper Ltd, rec. p. I- 6935 ; voir également CJCE arrêt Coloroll op. cit. supra aff. 10). Il en est de même des cotisations salariales ou patronales "lorsqu'un régime de pensions professionnel se limite à mettre à la disposition des affiliés le cadre de gestion nécessaire pour qu'ils puissent, par des cotisations versées à titre purement volontaire, s'assurer des prestations supplémentaires, ces dernières ne relèvent pas du champ d'application de l'article 119" (arrêt Coloroll op. cit. point 6).

Une inégalité dans le montant de la rémunération n'est pas prohibée dès lors

"qu'elle s'explique par l'intervention de facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (arrêts Jenkins et Danfoss op. cit. supra). Ainsi, il est pour une juridiction nationale possible de déterminer "...en appliquant si nécessaire le principe de proportionnalité, si et dans quelle mesure la pénurie de candidats à une fonction et la nécessité de les attirer par des salaires plus élevés constituent une raison économique objectivement justifiés de la différence de rémunération entre les fonctions en cause" (CJCE 27 octobre 1993 aff. C-127/92 Dr. Pamela Mary Enderby c./ Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health, rec. p. I-5566). De même « un travailleur ne peut invoquer l'article 119 du Traité pour réclamer une rémunération à laquelle il pouvait avoir droit s'il appartenait à l'autre sexe accomplissant ou ayant accompli un travail comparable dans un tel cas, en effet, le critère essentiel pour vérifier l'égalité de traitement en matière de rémunération pour un même travail ne saurait s'appliquer » (arrêt Coloroll op.cit. supra) Plus récemment la CJCE a dans une affaire concernant la majoration pour heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel (essentiellement des femmes) décidé que "l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, ne s'oppose pas à ce qu'une convention collective ne prévoit le paiement de majorations pour heures supplémentaires aussi bien pour les travailleurs à temps partiels que pour les travailleurs à temps plein, uniquement en cas de dépassement de la durée maximale de travail qu'elle fixe et non pas en cas de dépassement de la durée prévue dans le contrat individuel de travail" (CJCE 15 décembre 1994 aff. jointes C.999/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93 Helmig Europe février 1995 p. 12 n° 56).

Enfin, « l'article 119 du Traité n'a pas pour effet d'obliger un employeur à organiser le régime de pension d'entreprise qu'il prévoit pour ses employés de manière à tenir compte des difficultés particulières pour remplir les conditions donnant droit à une telle pension que rencontrent les employées qui ont des charges de famille (arrêt Bilka op. cit. supra).

Les limites sont fixées dans le temps, en matière de pension de retraite professionnelle. Essentiellement pour ne pas porter trop gravement atteinte à santé financière des régimes professionnels de retraite mais aussi pour des considérations de sécurité juridique, l'arrêt Barber (CJCE 17 mai 1990 a fixé une limite à son application rétroactive « ..l'effet direct de l'article 119 du Traité ne peut être invoqué pour demander l'ouverture, avec effet à une date antérieure à celle du présent arrêt ». Solution confirmée en des termes identiques par les arrêts Ten Oever (CJCE 6 octobre 1993 aff. C 125/16 RJS 12/93 n° 1252) et Neath C/ Hugh (CJCE 22 décembre 1993 aff. C 152/93, RJS 1994 n° 629). Le souci de l'équilibre financier des régimes de pension a conduit les États membres à annexer au Traité sur l'Union européenne de 1992 un protocole limitant et expliquant la limitation dans le temps de l'arrêt Barber. Ce protocole dit « protocole Barber » nous apprend que les prestations en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne seront pas considérées comme rémunération si et dans la mesure où elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990... ». Les arrêts du 28 septembre 1994 (CJCE 28 septembre 1994 aff. C-408/92 Smith c./ Ardel Systems Ltd, RJS 1994 n° 1448 ; aff. C-7/93 Beune op. cit. supra ; aff. C-28/93 van der Akker ; aff. C-57/93 Vroege ; aff. C-128/93 Fisscher, revue Europe nov. 1994 p. 9 n° 422) s'efforcent de clarifier les limites temporelles de l'application de l'arrêt Barber et leurs conséquences. Il

ressort de ces décisions que si les employeurs et/ou les régimes de pension professionnels ne sont pas tenus d'assurer l'égalité de traitement prévu par l'article 119 du Traité pour les prestations antérieures au 17 mai 1990 (date de l'arrêt Barber), ils doivent en revanche prendre toutes les mesures nécessaires en vue de rétablir cette égalité. Dans cette hypothèse, l'égalité de traitement pour le futur peut se traduire par une réduction des avantages consentis à des personnes antérieurement mieux traitées. Ainsi, il peut y avoir relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes, l'article 119 exige seulement que les salariés masculins et féminins perçoivent une même rémunération sans imposer un niveau déterminé.

3. La discrimination

La CJCE a dans l'arrêt Defrenne II (CJCE 8 avril 1976 aff. 43/75 rec. p. 455) distingué deux types de discriminations prohibées celles « susceptibles d'être constatées à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération » de l'article 119 (v. supra) « et d'autre part les discriminations indirectes et déguisées qui ne peuvent être identifiées qu'en fonction de dispositions d'application plus explicites, de caractère communautaire ou national.. » (att. 18 v. aussi CJCE 11 mars 1981 aff. 69/80 Worringham et Humphreys c./ Lloyds Bank Ltd, rec. 1981 p. 767.). Le contentieux de la discrimination directe est celui de la notion de rémunération (v. supra...). Plus difficile à démontrer est la discrimination indirecte : à la définition jurisprudentielle du caractère indirect de la discrimination inspirée de l'application du principe d'égalité de traitement des travailleurs migrants, s'ajoutent par conséquent des précisions sur la charge de la preuve.

a.- La discrimination indirecte

Présentée par l'arrêt Jenkins (CJCE 31 mars 1981 aff. 96/80, rec. p. 911) cette notion a été, au fil des arrêts, précisée et illustrée par les juges de la Cour de Luxembourg. Ainsi, « une différence de rémunération entre travail à temps plein et travail à temps partiel est une discrimination prohibée indirecte en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs à temps partiel « se compose de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin » ; l'arrêt Jenkins laissait pourtant penser qu'il fallait démontrer une intention discriminatoire de la part de l'employeur. L'arrêt Bilka (CJCE 13 mai 1986 aff. 170/84 op. cit. supra) se contente du constat de la discrimination indirecte : « l'article 119 du Traité est violé par une entreprise qui exclut les employés à temps partiel du régime des pensions d'entreprise lorsque cette mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes.. ». L'accent est par conséquent mis sur les effets de la mesure patronale plus que sur les motivations de celui-ci.

Pour connaître la situation, la Cour s'appuie sur des données statistiques ; ainsi, notamment dans l'arrêt Nimz (CJCE 7 février 1991 aff. C-188/89, CSBP n° 29 1988 A24 p. 95) la Cour a estimé que « constitue une discrimination indirecte l'augmentation, pour les travailleurs à temps partiel, de la période probatoire prévue pour le passage à une catégorie de rémunération supérieure dès lors qu'il s'avère que ce groupe de travailleurs comprend un pourcentage considérablement plus faible d'hommes que de femmes ». Enfin, « des emplois sont tenus presque exclusivement par des femmes et sont moins bien payés que d'autres de nature égale mais principalement occupés par les hommes révèle une apparence de discrimination » (CJCE 27 oc-

tobre 1993 aff. C-127/92 Dr. Pamela Enderby c./ Frenchay Health Authority et Secretary of State of Health, rec. I - 9535).

Les juges de Luxembourg ont tenu à préciser l'attitude que doit adopter le juge national en présence d'une telle discrimination : il "est tenu d'écarter cette disposition, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par la négociation collective ou par tout autre procédé, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé par cette discrimination le même régime que celui dont bénéficient les autres travailleurs, régime qui, à défaut de l'exécution correcte de cet article 119 du Traité en droit national reste le seul système de référence valable" (CJCE 7 février 1991 aff. C-184/89 Helga Nimz op. cit. supra)

b. La charge de la preuve

Normalement, la charge de la preuve appartient à la personne qui allègue des faits au soutien d'une demande. Dans sa décision Enderby (CJCE 27 octobre 1993 aff. C-127/92 op. cit. supra) la Cour a estimé que la charge de la preuve "peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes d'une discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité de rémunération", cette solution conforte les décisions antérieures qui avaient fait peser sur l'employeur un certain nombre de justifications et qui conduisaient déjà à ce que celui-ci supporte le risque de la preuve. Ainsi, dans l'arrêt Jenkins l'employeur devait justifier la mesure prise pour des "raisons économiques objectivement justifiables" (art. 12) et dans l'arrêt Bilka il appartient à l'employeur "d'établir que ladite mesure (apparemment discriminatoire) s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe" (art. 31) : dès lors que l'em-

ployeur ne parvient pas à convaincre le juge du caractère objectif et proportionné de la mesure adoptée celle-ci est considérée comme discriminatoire (cf. aussi CJCE plén. 31 mai 1995 op.cit. supra).

La complexité des normes applicables et la multiplicité des décisions d'interprétation montrent – si besoin en était – les difficultés que peuvent poser les « batailles juridiques », les « procès tests » ou « procès-vitrines ». L'égalité de rémunération mais également l'égalité de traitement deviennent une question de (quelques rares) spécialistes qui maîtrisent les raisonnements complexes. S'il est clair que la valeur « pédagogique » du traitement contentieux de ces problèmes est indéniable, les quelques illustrations présentées ici, qui ne constituent qu'une partie du contentieux existant en la matière, montrent les limites de l'action du juriste.

Plutôt que vous dire où j'en suis, vous dire, m'ont suggéré les invitantes, d'où j'y suis venu...
A vrai dire, du cœur de la question déjà...

Car, d'où je viens ? Tout bête, et comme tout le monde, de père et mère - jeté sexué (ici garçon : *veinard*, me dira ma sœur) dans un monde bisexué, indéfiniment retrouvé de parenté en alliance, chez les ascendants comme chez les collatéraux et les descendants...

Où se vivaient, bien avant d'être pensées, mais la pensée n'en annulera en rien le vécu, la dualité des sexes, leur conjugabilité dans la génération, en celle-ci au moins leur insubstituabilité, ou, pour dire plus simple, leur altérité. Car ce deux par quoi j'étais un, ce n'était pas l'un répété, mais l'un et l'autre en leurs différences...

Découverte continuée tout au long de l'enfance en curiosités infantiles, de l'adolescence en découvertes charmées et tout au long de la vie dans les économies pulsionnelles et les sublimations tendres, où l'Éros sans fin voyage... Pas la même chose père et mère, et besoin des deux et des deux amours. Et l'épouse n'est pas le double, ni même le miroir de l'époux, ni la fille du fils. Et pas seulement pour leur insubstituable individualité, qui est des deux sexes, mais pour leur insubstituable sexualité en celle-ci. Et que chacun de nous, par ses identifications et introjections, porte un peu des deux sexes, ne change rien au fait que chacun-chacune n'en a qu'un...

Où la question pourtant ne s'épuisait pas. Car très tôt aussi en cette altérité indépassable, j'ai senti la disparité. Disparité est bien le mot puisque le sexe divisait bien l'espèce, en deux parts à peu près égales. Mais en ordre hiérarchique : "sexe fort" - "sexe faible". La femme toujours inférieure en propriété,

D'UN GENRE A L'AUTRE

par

Michel Verret

sociologue

Université de Nantes

entreprise, ressources, droit civil et civique, droit à la parole, au savoir et à l'autorité - ses supériorités éventuelles, sur les gammes du cœur, renvoyées aux non-dits de l'intimité ou aux cris - ou silences, encore - de la tragédie... Antigone ? oui, mais elle en meurt...

Première voie d'entrée. La seconde serait, dès mes seize ans, la militance. La militance contre l'inégalité, car j'étais contre, pas le lieu d'en donner ici les chemins, ni les raisons. Où je découvre, militance communiste, réflexion marxiste :

1. la distinction (plans et matrices) des inégalités : exploitation économique, domination politique, oppression idéologique, dévalorisation symbolique, indéfiniment conjugables, elles aussi...
2. la traversée de toutes ces inégalités par l'inégalité sexuelle - celle-ci se démultipliant en chacune d'elle et l'aggravant. La femme, en toute inégalité, plus inégale encore en bas, encore inégale en haut...
3. au cours de mon expérience enfin, l'irréductibilité de cette inégalité aux autres - la réduction ou abolition de celles-ci la laissant survivre. Si même elle ne la renouvelait pas, de Révolution en Révolution, et jusqu'en ces militances, où j'y travaillais. "Fraternellement à toi", mais jamais si "sororalement".

La troisième voie, parallèle, serait celle des champs professionnels traversés (études, enseignements) :

1. la philosophie, qui fut le premier, traversant avec moi (ou moi avec elle) la question sans la voir, voire en la déniait métaphoriquement (Geneviève Fraisse) : ce socratisme, qui me plaisait tant, tout occupé de ses grossesses et accouchements imaginaires...
2. la sociologie, qui fut le second, déplaçant la question, en cures de mineur objectivantes, et déniaisements

théoriques, m'apprend (c'est l'éthologie...) :

... la dimension trans-spécifique de la différence sexuée. Déjà chez le ver et l'escargot : l'altérité sexuelle partage un très grand nombre d'espèces...

... inversement, la dimension trans-sexuée des caractères spécifiques : en toute espèce sexuée, les deux sexes partagent l'identité de l'espèce. Le sexe est une différence dans l'espèce, non une différence d'espèce...

... dans l'espèce humaine comme dans les autres (voilà l'*anthropologie*...). Car si l'espèce humaine a cette particularité d'être une espèce-à-Histoire, les deux sexes n'y partagent pas moins les caractères biologiques de l'*hominisation* (station debout, libération du champ antérieur : main, regard, bouche, articulation pharyngée, cérébralisations afférentes) que les capacités historiques d'*humanisation* portées, dans les combinaisons du travail, de la règle, du langage, de la pensée symbolique, par la *culturisation* de l'espèce...

Et cela ferait, du masculin au féminin, noms historiquement mutants du couple biologique mâle-femelle, l'identité historique continuée du partage paritaire d'espèce, si (voici l'*ethnologie*) :

... la variabilité culturelle de l'espèce, en affectant exclusivement la femme au travail domestique et à la vie du foyer (dont la prime éducation), l'homme au travail social et à la vie publique (dont la guerre), sur les monopoles par lui cumulés et conjugués des moyens d'avoir, de pouvoir, de savoir, de valoir et faire-valoir, n'avait dissymétrisé si généralement les "genres" (dits comme sexes sociaux) — masculin-supérieur, féminin-inférieur —, que "coutume faisait nature", leur identité spécifique pouvait s'en trouver interrogée. La femme "sans âme", "sans raison", "sans volonté", "sans liberté" - la femme, entre esclave et barbare,

comme une sorte de sous-espèce dans l'espèce ?...

Où la question est longtemps restée en notre Occident - à l'égalité sacramentelle près et au partage du service mystique (prêtrise exclue pourtant...)... Sans que l'équité tout aussi longtemps y contredit... Qui voulait balance égale, pas forcément plateaux égaux. "Autant d'injustice, disait Aristote, à tenir pour égales les choses inégales qu'à tenir pour inégales les choses égales". A supposer même que la problématique de l'égalité eût sens hors des grilles de commensurabilité, qui rendraient pensables des relations d'équivalence. Quand l'altérité fait telle disparité, l'horizon même d'égalité s'annule.

Ces champs de commensurabilité manquants, l'Histoire, il est vrai, les fait justement advenir sous nos yeux : entre hommes d'abord plus qu'entre femmes, mais bientôt aussi entre hommes et femmes et entre femmes... Sous trois pratiques matricielles d'égalisation, que je rencontre en mes recherches ouvrières cette fois... :

... la première, le *marché*, pour autant qu'il met en peréquation de valeur-argent les produits échangés du travail privé, et bientôt par le salariat, les forces de travail qui les produisent. Où les femmes, par la séparation du ménage et de l'entreprise et la paupérisation du ménage, seront précocement jetées dès la proto-industrialisation capitaliste jusqu'aux développements contemporains du salariat employé...

... la seconde, *l'école*, pour autant qu'elle met en peréquation de performances des apprentissages sociaux homogénéisés en âges d'accès, cursus, programmes, dispositifs d'évaluation. Où les femmes entreront plus tard que les hommes, à parité pourtant, au moins en bas, avec l'obligation scolaire...

... la troisième, le *suffrage politique*, pour autant qu'il met en peréquation les opinions et choix de représentation de citoyens tenus conventionnellement pour égaux. Où les femmes accéderont plus tard que les hommes, en quasi-parité de nombre pourtant dans le corps électoral, dès que le suffrage y deviendra effectivement universel...

Trois processus, dont le caractère commun est d'égaliser abstraitement les individus : abstraitement, puisqu'en ce champ là, abstraction faite des autres ; abstraitement, puisqu'en chacun d'eux l'individu quantifiable est abstrait de son individualité concrète, pour se trouver ordonné sur des logiques quantitatives indifférentes à sa qualité. Trois processus où les femmes pourtant administreront, à rythmes accélérés, la *preuve historique de fait* de leur égale capacité générique à produire socialement, à s'instruire, à se citoyenniser, s'autorisant par là aussi à se penser et revendiquer comme historiquement égales aux hommes...

Où la question s'annulerait cette fois, si ne se rencontraient dans le même temps, outre la résistance du genre masculin à renoncer à ses rentes d'avantages sexués en tous monopoles acquis de supériorité, l'infériorisation féminine persistante, jusque dans les champs susdits d'égalisation, du fait de la disparité sexuée maintenue dans la sphère des occupations domestiques et éducatives...

... Où s'ancre (Colette Pétonnet, Margaret Maruani, Anni Borzeix, Danièle Kergoat) cette insuperposabilité de l'ouvrière à l'ouvrier, de la militante au militant, de la chômeuse au chômeur, de la pauvre au pauvre - car il ne suffit pas là d'ajouter un (-e) au masculin pour avoir le féminin...

... Où se fonde aussi, par le cumul féminin des désavantages acquis, toute la gamme des discriminations dans l'em-

ploi, le travail, la scolarisation, la carrière professionnelle, les représentations électives, les responsabilités économiques et politiques, dont le Mage - car me voilà pour finir au Mage - fait le patient inventaire...

... Discriminations dont, ses analyses le montrent aussi cas par cas, l'abolition concrète ne saurait être espérée, outre l'impact des luttes féminines protestataires, que de l'achèvement de la socialisation du travail domestique (d'entretien, de soin, d'éducation) et du partage égal entre genres de ce qui en resterait dans la sphère privative...

Où l'équité trouverait dès lors à se redéfinir : en cet esprit de justesse concrète qui, corrigeant la loi de justice abstraite, demanderait la compensation de l'inégalité de fait maintenue dans l'égalité de droit proclamée..

1. par le partage intergénérique du travail domestique comme condition du partage véritablement égal du travail social ;

2. par l'obligation légale et la surveillance sociale d'une parité de représentation des genres en toute sphère de responsabilité, où le monopole masculin établi se donnerait, sur ses avantages de fait, les moyens d'éviter son désétablissement de droit...

Ce qui n'exclurait pas, sauf réduction à l'abstraction, la découverte paritaire concrète des avantages et joies de l'altérité sexuelle dans l'identité historique de l'espèce. Où tout ou presque de la "douce égalité" stendhalienne serait à redécouvrir ou découvrir. Y compris dans les luttes communes contre les autres inégalités - car pourquoi celles-ci seraient-elles meilleures que celle-là ?...

COMMENT PENSER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ?

par
Geneviève Fraisse

philosophe
Cnrs

et
Margaret Maruani

sociologue
CSU - Iresco - Cnrs

Qu'entendons-nous par bilan épistémologique ? Une réflexion aux deux bornes du champ de la recherche sur l'égalité des sexes : une interrogation renouvelée sur les conditions de la connaissance de l'objet *différence des sexes* ; une prise de distance critique face à la difficulté de penser l'égalité.

D'aucuns, d'aucunes introduiraient ici le terme de parité. Si nous l'avons laissé de côté, c'est parce que ce terme redouble le concept d'égalité en en donnant une image - image forte et opératoire dans le combat politique, au niveau du pouvoir, qui est bien l'ultime affaire de l'égalité. Deux adjectifs, qui sont des objectifs, l'accompagnent désormais : la parité doit être politique autant que domestique. Mais serait-il pertinent dans le champ économique ? Tel est le sens de la discussion proposée.

L'égalité demeure le principe fondamental et les deux autres termes proposés - équité, discrimination - ne se situent pas sur le même plan. L'égalité est le terme déterminant, car il est le support de la définition d'un projet démocratique. Il reste l'ultime référent. Équité et discrimination figurent comme des termes qui introduisent une dimension critique à partir de deux directions opposées. L'équité est toujours une traduction, entre relativisme d'une réalité et justice idéale. La notion de discrimination indique le réel même de la pratique d'inégalité.

Lorsqu'il s'agit de regarder, de décrypter, d'analyser les différences de sexe sur le marché du travail, quelle est la pertinence du concept d'égalité ? Lorsque l'on parle du travail, lorsque l'on traite de l'emploi, ne s'agit-il pas aussi fondamentalement, de liberté ? De liberté, d'autonomie économique qui ne

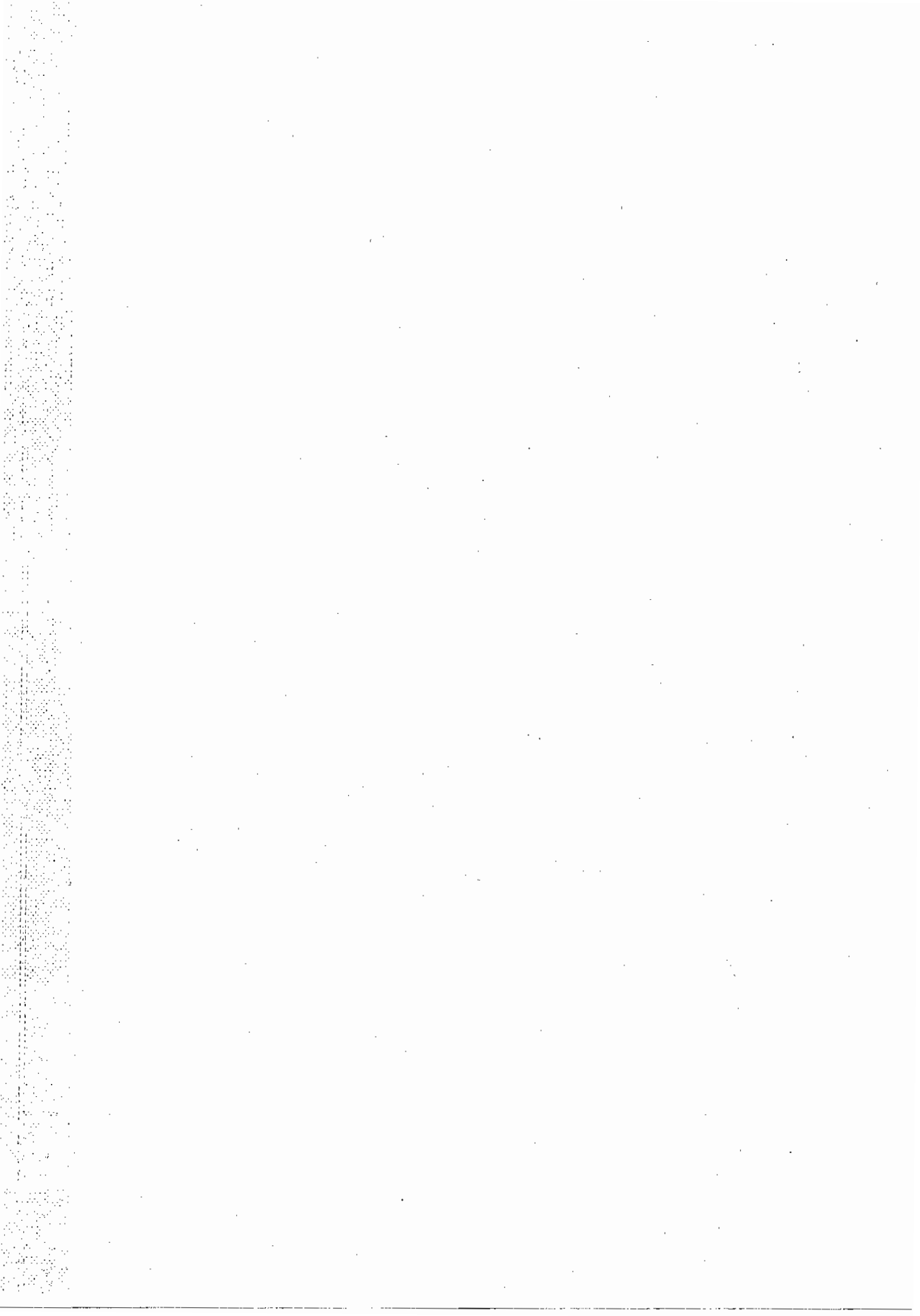
se construisent pas aujourd'hui sur un fond d'égalité mais sur le socle des inégalités en tous genres.

Si le principe d'égalité demeure évidemment central, c'est généralement sur son contraire et son pluriel que l'on travaille, les inégalités.

C'est précisément là que nous voulons situer le débat : à la croisée du principe d'égalité et de la réalité d'inégalités.

5

Publications,
bibliographies
et résumés



Ouvrages reçus

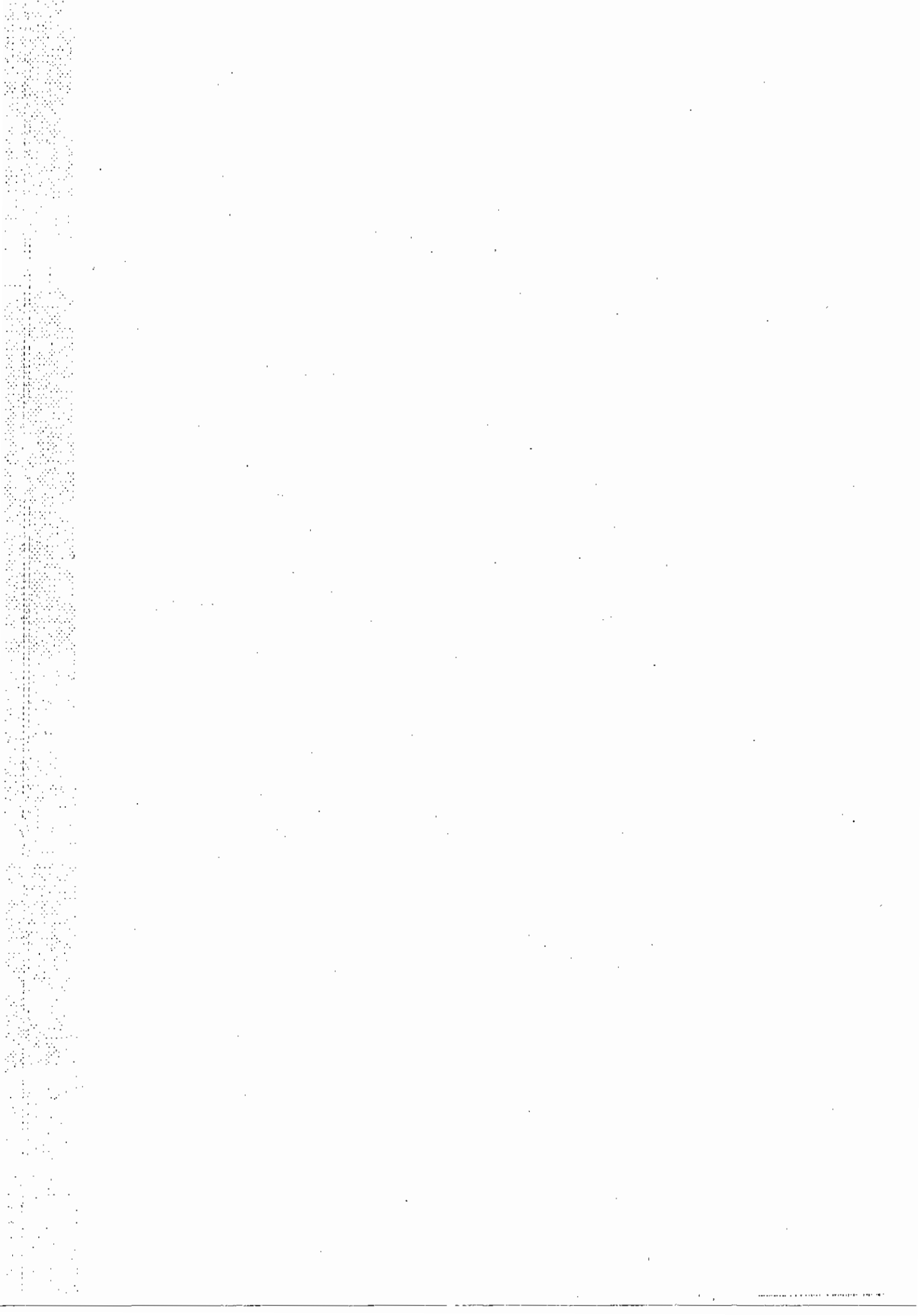
- BERNER B.,(ED.) 1997, *Gendered Practices. Feminist Studies of Technology and Society*, Linköping University, AWI, Suède, 283 p.
- BUÉ J., ROUX-ROSSI D., 1997, *Le travail de nuit des femmes*, La Documentation Française, Paris, 211 p.
- (LES) CAHIERS DU GEDISST, 1997, *Travail, espaces et professions*, L'Harmattan, n°19 - Paris.
- EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE FEMMES-MÉDITERRANÉE, 1997, *Le forum et le harem*, Publications de l'Université de Provence - Aix-en-Provence - 241 p.
- FAURÉ C. (sous la direction de) *Encyclopédie politique et historique des femmes*, Paris, PUF, 904 p.
- FAVENNEC-HERY F., 1997, *Le travail à temps partiel*, Ed. Litec, coll. Pratique sociale, 269 p.
- FRADER L., O.ROSE S. (Eds), 1996, *Gender and class in modern Europe*, Cornell University Press, Ithaca and London, 357 p.
- HIRATA H., 1997, *Stratégies de résistance. Travail des femmes*, ouvrage organisé par SOARES A., L'Harmattan, Paris.
- HOLDEN-RONNING A., KEARNEY M.L., (Eds),1997, *L'université au féminin*, Editions Unesco, Coll. Femmes Plus, Paris, 325 p.
- JACQUES-JOUVENOT D., 1997, *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales, 239 p.
- JENSON J., SINEAU M. (Eds), 1998, *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, L.G.D.J., Collection "Droit et société", Paris, 303 p.
- LOISEAU D., 1997, *Femmes et militantismes*, L'Harmattan, Coll. Logiques Sociales.

- OMNÈS C., 1997, *Ouvrières parisiennes - Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^è siècle*. Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 367 p.
- PASSARO J., 1997, *The unequal homeless : men on the streets, women in their place*, Routledge, New York.
- VEAUVY C. et PISANO L., 1997, *Paroles oubliées : les femmes et la construction de l'état-nation en France et en Italie (1789-1860)*, Armand Colin, "Références" Histoire - 352 p.

Thèses

PAILHÉ A., *Inégalités selon le sexe sur le marché du travail en Europe Centrale, au cours de la transformation systémique*. Thèse d'économie préparée sous la direction de Dominique Redor et soutenue le 5 janvier 1998 à l'Université Paris I Panthéon-La Sorbonne, 552 p.

FORTINO S., *Mixité sociale au travail et rapports sociaux de sexe. Essai de transformation d'une notion en concept à partir d'une enquête menée dans deux organisations du secteur public français*". Thèse de sociologie nouveau régime, préparée sous la direction de Danièle Kergoat. Soutenance à l'Université de Paris VII le 17 février 1998.



Bibliographies internationales

Amérique du Sud

par Laís Abramo
sociologue (ILPES)
et Irma Arriagada
sociologue (CEPAL)

AMÉRIQUE LATINE

- ABRAMO, Laís, 1997, *Imágenes de género y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva*, ILPES, Santiago de Chile, 1997.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva, 1995, "Globalización, género y trabajo" en *ISIS, Ediciones de las Mujeres N.22*, Santiago de Chile, noviembre.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva y ABRAMO, Laís. *Gênero e trabalho na sociologia latinoamericana*, ALAST/Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo, São Paulo (en imprenta).
- AGUIRRE, Rosario, 1995, "Relaciones de género y trabajo femenino: enfoques teóricos y evidencias empíricas" (mimeo) Depto. Sociología, facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República de Uruguay.
- ARRIAGADA, Irma, 1997, "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina", *CEPAL Serie Mujer y Desarrollo N. 21*, Santiago de Chile.
- ARRIAGADA, Irma, 1997, *Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo* CEPAL, *Serie Políticas Sociales N.21*, Santiago de Chile.
- BENERÍA y FELDMAN S. (eds) 1992, *Unequal burden: economic crisis, persistent poverty, and women's work*, Westview Press, Oxford.
- CEPAL, 1995, *Panorama Social de América Latina*, Edición 1995, CEPAL, Santiago de Chile.
- CEPAL, 1997, *Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuesta*, *Serie Mujer y Desarrollo N. 18*, Santiago de Chile.
- CHANEY, Elsa y CASTRO, Mary Garcia (eds), 1993, *Muchacha, cachifa, empleada, empregadinha sirvienta y...más nada*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

- ESPINOSA, Cristina, 1993, "Sistemas de producción, género y desarrollo" en Patricia Portocarrero (ed), *Estrategias de desarrollo: intentando cambiar al vida*, Flora Tristán Ediciones, Lima.
- GÁLVEZ, Thelma, 1994, "Igualdad de oportunidades: indicadores estadísticos", *Revista de Estadística y Economía*, N.8, junio, Santiago de Chile.
- GONZÁLEZ, Pablo, 1992, "El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencias e implicaciones de política" en *Colección Estudios CIEPLAN*, N°34, Santiago de Chile, junio.
- GUZMÁN, Virginia y TODARO, Rosalba, 1995 "La discriminación laboral ingresa en la agenda pública" en *ISIS, Ediciones de las Mujeres* N.22, Santiago de Chile, noviembre.
- GUZMÁN, V. PORTOCARRERO, P. y VARGAS, V. (comp.), 1991, *Una nueva lectura: Género en el desarrollo*, Ediciones entre Mujeres, Lima, Perú.
- HIRATA, Helena, HUSSON, Michel, y ROLDÁN, Martha, 1995, "Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo (Argentina, Brasil y México)", en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, núm. 24, primavera de 1995, Madrid, Siglo XXI.
- LARA, Sara (ed.), 1995, *El rostro femenino del mercado de trabajo rural em América Latina*, UNRISD/Nueva Sociedad, Caracas.
- LEÓN, Magdalena (ed.), 1982, *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe. Discusión acerca de la unidad producción-reproducción* Vols. I, II y III, ACEP, Bogotá, Colombia.
- POLLACK, Molly, 1997, "Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género" en CEPAL, *Serie Mujer y Desarrollo* N. 19, Santiago de Chile.
- POLLACK, Molly, 1993, "Feminización del sector informal en América latina y el Caribe?", en CEPAL, *Serie Mujer y Desarrollo*, n 11, Santiago de Chile.
- PSACHAROPOULOS, George y Zafiris TZANNATOS, 1992, "Latin American women's earnings and participation in the labour force", *The World Bank, Working Paper* N. 856, February.
- PSACHAROPOULOS, George y TZANNATOS, Zafiris, 1992, *Women's employment and pay in Latin America. Overview and Methodology*, World Bank, Regional and Sectoral Studies, Washington D.C.
- PSACHAROPOULOS, George y TZANNATOS, Zafirs, 1992, *Case Studies on women's employment and pay in Latin America*, World Bank, Regional and Sectoral Studies, Washington D.C.

- RICO, Nieves, 1996, "Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y la equidad" en CEPAL, *Serie Mujer y Desarrollo* N.15 Santiago de Chile.
- ROLDÁN, Martha, 1995, "Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los 90" en ISIS, *Ediciones de las Mujeres* N.22, Santiago de Chile, noviembre.
- VALDÉS, Teresa y GOMÁRIZ, Enrique, 1992, *Mujeres Latinoamericanas en cifras*. FLACSO, Instituto de la Mujer España, Santiago.
- VALENZUELA, María Elena, 1997 "Equidad de género y trabajo de la mujer en América Latina", Documento presentado a la *Septima Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe*, CEPAL, Santiago de Chile, noviembre.
- VEGA RUIZ, Luz, 1992, "El trabajo a domicilio: Hacia una nueva regulación?" en *Revista Internacional del Trabajo*, vol.III, 1992, Número 1.

ARGENTINE

- GALLART, María Antonia, 1992, *Las trabajadoras de villas: Familia, educación y trabajo*. Centro de Estudios de Población (CENEP) Cuadernos del CENEP N° 46, Buenos Aires.
- GELDSTEIN, Rosa y DELPINO, Nena, 1994, *Mujeres como principal sostén económico del hogar*. Boletín Informativo TechInt N.277, Buenos Aires, enero-marzo.
- WAINERMAN, Catalina y LATES, Zulma, 1980, El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina, Terra Nova/ The Population Council, Ciudad de México.

BRÉSIL

- Voir la Bibliographie Internationale faite par Helena Hirata et publiée dans le *Cahier du Mage* n°2/97.

COLOMBIE

- ARANGO, Luz Gabriela, 1991, *Mujer, religión e industria (Fabricato 1923-1982)* Universidad de Antioquia, Universidad Externado de Colombia, Medellín.
- ARANGO, Luz Gabriela, VIVEROS, M. y BERNAL, R., 1995, *Mujeres Ejecutivas. Dilemas comunes, alternativas individuales*, Ediciones Uniandes - Ecoe Ediciones,
- BONILLA, Elssy, 1992, "La mujer colombiana en la universidad y en el mundo del trabajo" UNESCO/OREALC Proyecto principal de educación *Boletín 29*, diciembre.

CHILI

- ABRAMO, Laís y ARMIJO, Marianela, 1995, "¿Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de oportunidades para la mujer?", en Agacino, R. y Echeverría, M. (org.), *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Santiago, PET. (cf. traducción en portugués *Estudios feministas*, vol. 5, n° 1/97.
- ARRIAGADA, Irma, 1995, "La equidad en la educación y el trabajo: algunas especificidades de género" en DURSTON, J., LARRANAGA, O. y ARRIAGADA, I. *Educación secundaria y oportunidades de empleo e ingreso en Chile*, CEPAL, *Serie Políticas Sociales* n 10, Santiago.
- DÍAZ, Ximena, MEDEL, Julla e SCHLAEN, Nora, 1996, *Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile*, Santiago, CEM.
- CEM, 1988, *Mundo de mujer : continuidad y cambio*, Santiago, CEM.
- HENRÍQUEZ, Helia, 1996, en "Las diferencias en el ingreso de mujeres y hombres", E. Valenzuela *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* SERNAM, Santiago de Chile.
- HOLA, Eugenia y TODARO, Rosalba, 1992, *Los mecanismos del poder: Hombres y mujeres en la empresa moderna*, CEM, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
- LERDA, Sandra y TODARO, Rosalba, 1997, "Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo", *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n 30, Siglo XXI Editores, Madrid.
- SELAMÉ, Teresita e HENRÍQUEZ, Helia, 1995, *Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio*, SERNAM, Santiago.

- RECA, Inés, 1996, "Familia y trabajo : una tensión no resuelta" en E. Valenzuela (ed. 1996) *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* SERNAM, Santiago de Chile.
- VALENZUELA, María Elena, 1996, *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo*, SERNAM, Santiago de Chile.
- YAÑEZ, Sonia e TODARO, Rosalba, 1997, *Sobre mujeres y globalización*, CEM, Santiago de Chile.

MEXIQUE

- BENERÍA, Lourdes y ROLDÁN, Martha, 1992, *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica/Economía Latinoamericana, Ciudad de México.
- GARCÍA, Brígida y DE OLIVEIRA, Orlandina, 1993, *Trabajo femenino y vida familiar en México*. El Colegio de México.
- GONZÁLEZ, Soledad, RUIZ, Olivia, VELASCO, Laura y Woo, Ofelia, 1995, *Mujeres, migración y maquila en la Frontera Norte*, El Colegio de la Frontera Norte/El Colegio de México, Tijuana.
- POLLACK, Molly y JUSIDMAN, Clara, 1997, "El sector informal urbano desde la perspectiva de género: el caso de México" CEPAL *Serie Mujer y Desarrollo* N. 20, Santiago de Chile.
- RODRÍGUEZ, Beatriz y WELTI, Carlos, 1993, "La investigación en México sobre la participación de la mujer en la actividad económica en áreas urbanas y los efectos en su condición social" México, Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP), El Colegio de México, mimeo.

PEROU

- GUZMÁN, Virginia y PORTOCARRERO, Patricia, 1992, *Construyendo diferencias*, Flora Tristán Ediciones, Lima.



CHÔMAGE ET TOLÉRANCE SOCIALE À L'EXCLUSION¹

par

Teresa Torns

Sociologue

Universitat Autònoma
Barcelona

¹ Texte traduit de l'espagnol par Tania Angeloff

Dans les médias, rares sont ceux qui s'étonnent des caractéristiques structurelles du chômage en Espagne. Les chiffres ne laissent pas de place au doute. Si l'on prend en compte les statistiques, l'on observe que sur les 16 millions d'actifs, près de 3,5 millions sont au chômage. Et selon les dernières données de l'EPA², les foyers dans lesquels tous les membres sont au chômage, avoisinent un million, soit 908 000 foyers. Un tel chiffre est spectaculaire ; il a cependant diminué l'année dernière : aujourd'hui 7% des foyers sont dans cette situation.

Même si ces données sur le chômage sont surfaites, on sait que l'Espagne est un pays où l'État providence est pauvre ou faible, si l'on compare le niveau des prestations et des dépenses sociales à ceux des autres pays de l'Union européenne. Cependant, l'inquiétude concernant l'exclusion sociale que ce chômage pourrait occasionner ne semble pas être un thème d'intérêt prioritaire ni pour les spécialistes du chômage, ni pour les acteurs sociaux du marché du travail ou l'opinion publique espagnole.

Les raisons d'un tel paradoxe sont multiples et complexes. Si l'on tente de rationaliser quelque peu ce paradoxe, l'on remarque que chez les experts espagnols, rares sont ceux qui font un lien entre les préoccupations liées au chômage et les inquiétudes pour savoir à quel degré d'exclusion correspond l'état de chômage. Peut-être est-ce dû au fait qu'en Espagne, la relation entre "être au chômage" et "s'exposer aux risques d'exclusion" n'est pas évidente, selon la manière qu'on a d'aborder l'analyse du couple

² qui correspondent au premier trimestre de 1997 de l'enquête de la population active (EPA).

chômage-exclusion³. Ou peut-être est-ce parce que l'exclusion sociale est un phénomène d'apparition récente en Espagne ? Non qu'auparavant les acteurs aient été absents mais parce qu'on les envisageait exclusivement du point de vue de la marginalisation et non de celui de l'exclusion.

COMMENT SE CONSTRUIT LA TOLÉRANCE SOCIALE

De toute évidence, l'on doit reconnaître que la manière d'appréhender la marginalisation et l'exclusion a un rapport avec la conceptualisation de ce qui est "normal" dans nos sociétés et pour ceux dont nous jugeons bon qu'ils restent à l'intérieur ou à l'extérieur de cette "normalité". Cela suppose de réviser des concepts existants, d'accepter de nouvelles conceptions, d'interroger les points de vue théoriques et d'en élaborer de nouveaux. En d'autres termes, il s'agit d'une démarche élémentaire, mais souvent ardue du fait que les normes, les concepts et les points de vue dominants existent dans la société comme sur le terrain des sciences sociales.

Cette notion de "tolérance sociale" a servi à qualifier (Torns, 1995) le paradoxe relatif au chômage en Espagne, bien que l'on soupçonne que ce ne soit pas un phénomène uniquement espagnol. Ici, l'idée de "tolérance sociale" est assimilée à une vision négative du concept, à l'idée d'hypocrisie sociale. Rien à voir, donc, avec une

³ Sur ce point, voir mes commentaires dans *Second Gender and Citizenship Thematic Network Seminar*, sous la direction de Birte Slim : Teresa Torns, "Comments about 'Labor market inclusion and exclusion : political-institutional features and gender and class outcomes' by Anne Lise Ellingsaeter", séminaire organisé à l'Université de Turin, avril 1997.

défense du pluralisme démocratique, utilisé dans une vision positive ou compréhensive du mot. Plus concrètement, il s'agit de mettre en relief le contenu de pouvoir que l'idée de tolérance sociale contient implicitement. Ceux qui tolèrent savent qu'ils n'ont pas besoin d'être d'accord avec les objets ou les sujets tolérés. Parce que, finalement, ils ont le pouvoir et la connaissance nécessaire pour savoir jusqu'où aller... et pas plus loin ! Les raisons expliquant le sens de ce paradoxe doivent être cherchées dans l'existence d'un imaginaire collectif qui tolère l'existence réelle d'une grande quantité de chômage parce qu'il n'est pas totalement conscient du risque d'exclusion que ce chômage implique ou qui tout du moins le conçoit. Même si, en Espagne, l'on parle d'un chômage qui exclut de toute évidence, mais ne marginalise pas.

S'il en est ainsi, la question est la suivante : de quoi ou de qui parle-t-on quand nous faisons référence au chômage et à l'exclusion ? Une clarification absolument nécessaire et semblable à celle qu'en leur temps, les quelques spécialistes que nous sommes avons soulevée en reconceptualisant l'idée de travail, afin d'être capables de montrer tout le travail tel qu'il est présent dans notre société et tous ses acteurs et actrices. Ici, il convient de rappeler que les réponses d'autrefois, à l'instar de celles que nous cherchons aujourd'hui, prennent du poids quand nous soulignons l'incidence de l'inégalité entre les sexes ou les rapports sociaux de sexe, dans les perspectives théoriques que nous adoptons et les analyses que nous menons.

Nous nous proposons donc, pour entreprendre l'étude de la tolérance sociale face au chômage, de tenir compte de la présence de ces inégalités ou de ces relations de genre comme d'un facteur clé dans l'expli-

cation du chômage espagnol. Cette problématique élargira ensuite ces mêmes réflexions à cette part de réalité qui de plus en plus est classée sous le concept d'exclusion. A cette fin, il paraît indispensable :

1/ en premier lieu, de se pencher sur les analyses du chômage uniquement fondées sur la recherche du détail des chiffres du marché du travail. C'est le sujet auquel s'intéresse principalement cet exposé.

2/ en second lieu, de montrer l'absence d'analyse en termes de genre dans les études sur la crise de l'État providence et sur la révision et la pertinence des politiques sociales. Ce thème est abordé mais non développé dans cet exposé.

Dans le premier cas, l'analyse des caractéristiques du chômage omet de dire que l'absence d'emploi ne signifie pas l'absence de travail, comme les recherches portant sur le travail du point de vue des relations entre les sexes l'ont montré. Je ne me réfère pas ici à l'économie souterraine, qui représente une partie non négligeable de l'économie espagnole, en particulier quand elle est féminine. Je fais allusion au travail domestique ou reproductif, dont personne ne songe à remettre en cause le caractère féminin.

Dans le second cas, la relation figée, comme la base dominante de l'État providence, entre l'État, le marché et la famille, place les femmes dans une situation d'évidente inégalité, comme Lewis (1993) (1994) et d'autres spécialistes l'ont mis en évidence dans des analyses récentes.

Dans les deux cas, l'on est conscient qu'en privilégiant la présence des inégalités de genre ou des rapports sociaux de sexe, l'on fait abstraction d'autres inégalités telles les inégalités de classe ou les inégalités ethniques, également présentes chez les femmes et dans toute la société. Cette hiéran-

chie doit seulement se comprendre comme une mise de côté nécessaire de quelques axes d'analyse, en accord avec les objectifs prévus.

LE CHÔMAGE ESPAGNOL EST UN CHÔMAGE FÉMININ

Les fondements matériels de l'imaginaire collectif qui tolère l'énorme chômage espagnol se reflètent parfaitement dans le détail des chiffres, quelle que soit la source d'information choisie ou l'analyse réalisée. Dans tous les cas, ces chiffres reflètent une situation structurelle, vieille de plus de dix ans, dans laquelle les femmes⁴ et les jeunes sont les plus touchés, avec un taux de chômage féminin proche de 30% et un taux de chômage des jeunes qui atteint 42%.

Néanmoins, en dépit de la gravité de cette situation, quand on croise les deux chiffres, un groupe avec un taux de chômage plus important se dessine : il s'agit des femmes de 16 à 24 ans dont le taux de chômage est de 49%, comme on peut le voir dans le tableau 1 (voir en Annexe).

García de Cortazar (1996) a montré dans une récente analyse sur la structure professionnelle féminine espagnole comment, depuis 1985, près de 50% de l'incorporation des femmes au marché du travail a débouché directement sur le chômage. Cela suppose que, dans la réalité, la moitié de toute la population au chômage est féminine. Cette tendance ne semble pas diminuer bien que l'on doive reconnaître que, depuis 1990, le taux de chômage masculin augmente lui-même lentement.

⁴ Le taux d'activité féminin espagnol croît résolument depuis 1985, date qui marque un changement de tendance du comportement d'emploi des femmes espagnoles

Mais le chômage féminin présente des caractéristiques propres qui n'affectent pas l'ensemble des hommes, et qui sont à l'origine de ce qu'on nomme la tolérance sociale. Autrement dit, la présence dans le groupe des femmes du travail domestique ou du travail de reproduction est un facteur clé/crucial quand on veut expliquer le chômage féminin et son hétérogénéité, comme Torns, Carrasquer et Romero l'ont montré (1995).

Dans cette analyse, l'on doit prendre en compte ces facteurs-clés. Bien que, selon la typologie "des opportunités du marché", (construite en combinant les données professionnelles et les données sur le travail domestique et la structure familiale, par rapport aux chômeuses désireuses d'avoir un emploi), ces facteurs expliquent le chômage féminin de manière significative et les différences à l'oeuvre dans ce groupe.

En effet, bien que les jeunes femmes aient les plus forts taux de chômage, ce sont les seules à avoir les meilleures chances pour entrer sur le marché du travail. Ainsi, sur les six groupes des chômeuses de la typologie, seules 14% de ce total ont de fortes ou de très fortes chances de trouver un emploi. Et cela, parce qu'elles sont jeunes (moins de 25 ans), célibataires, qu'elles ont un bon niveau d'étude et que, par dessus tout, elles n'ont pas charge d'âmes⁵.

Les autres groupes de chômeuses voient toujours leurs "chances sur le marché du travail" diminuer à mesure que s'accroissent leurs "charges familiales". Cette situation devient un élé-

ment central de l'imaginaire symbolique qui sous-tend la tolérance sociale à laquelle l'on a fait référence plus haut. En effet, la majorité des chômeurs sont des femmes et cela, apparemment, est toléré par la société espagnole sans trop d'encombre.

Telle est probablement la raison pour laquelle il apparaît inopportun de mettre au jour l'importance des "charges/contraintes familiales" dans l'étude du chômage féminin. En revanche, on préfère des sujets plus asexués, pour mener à bien les analyses du chômage, voire les politiques d'emploi qui prétendent y remédier.

L'analyse centrale est fondée sur la relation entre le chômage et l'âge, étant donné que personne ne peut faire fi de l'importance du chômage des jeunes. Bien que dans cette relation, on passe systématiquement sous silence l'évidente inégalité entre les hommes et les femmes parmi les jeunes. Comme on peut le voir dans le tableau n°1, si le taux de chômage des moins de 25 ans est proche de 42%, les hommes ne sont touchés qu'à 35,31% alors que les femmes le sont à 48,96%.

On retrouve la même démarche dans l'analyse des données relatives à l'état civil. Dans ce domaine, l'on étudie systématiquement l'existence de facteurs liés au travail domestique et familial comme clé explicative du chômage féminin. Même si, dans ce cas, on affirme l'existence d'un lien entre le chômage féminin et la relation de dépendance familiale, il ne paraît cependant pas fiable de l'expliquer au moyen de chiffres détaillés, mais qui, à la surprise prévisible de l'analyste (Toharia, 1991), concerne la majorité des femmes, qu'elles soient épouses ou filles du chef de famille.

Dans les faits, le taux de chômage des hommes mariés n'est que de 11,33%. Un taux correspondant au 11,11% de chômeurs et chômeuses chefs de famille (qui sont des hommes la plupart

⁵ Les charges familiales sont construites, étant donné les caractéristiques de l'échantillon utilisé (données relatives à la structure sociale espagnole) à travers des variables tels que le nombre d'enfants de moins de 16 ans et la réalisation effective et/ou salariée du travail domestique.

du temps). Tandis que les femmes mariées connaissent des taux de chômage de 23,91%, taux qui correspondent là encore au 21% de chômage chez le conjoint ou concubin (en général une femme) du chef de famille.

Une fois de plus, la gravité de la situation est à son acmé avec un taux de chômage de 34,8% pour les enfants du chef de famille qui sont, comme le laisse supposer l'analyse, dans leur majorité des filles. Cette dernière donnée peut se lire dans le tableau n°2, où l'on observe que le taux de chômage féminin et masculin des célibataires est d'environ 31%, dans les deux cas. Pourtant, la correspondance entre l'état de fils ou de fille du chef de famille et le fait d'être marié ou non est une hypothèse faible dans les analyses sur l'âge et l'état civil.

Le thème de l'éducation est, quoi qu'il en soit, un facteur explicatif de plus de poids concernant le chômage et probablement un mythe qui, dans la réalité, propose plus de données et de littérature aux spécialistes du couple emploi et formation. D'autre part, le thème de l'éducation constitue le principal lieu commun des remèdes contre le chômage, dans l'imaginaire de la société espagnole, qui montre ainsi sa foi profonde dans le succès de cette croyance.

L'inégalité entre les sexes souligne ici aussi, une fois de plus, la force du paradoxe qui pèse sur la réalité du chômage en Espagne. Ainsi, les jeunes femmes espagnoles, depuis deux décennies, ont un meilleur niveau d'étude que leurs homologues masculins. Et cette situation, depuis 1986-1987, se reflète jusqu'au niveau des études supérieures, où l'on rencontre une plus grande proportion d'étudiantes à l'université.

Mais les taux de chômage, comme on peut le voir dans le tableau n°3, rendent tout juste compte de l'incidence sur l'emploi de ce meilleur niveau

d'étude des jeunes femmes, pour ne pas dire qu'ils montrent l'inverse. Une fois de plus, les taux de chômage féminin sont toujours plus élevés que les taux de chômage masculins, quels que soit l'âge et le niveau d'études. Les plus forts pourcentages de chômage se rencontrent tout particulièrement chez les moins de trente ans et atteignent des niveaux plus importants chez les jeunes femmes, qui sont celles qui ont pourtant le plus grand "bagage scolaire". En approfondissant l'analyse, on se rend compte que les femmes diplômées de l'enseignement secondaire, en particulier issues des filières scientifiques et techniques, sont celles qui rencontrent les plus forts taux de chômage, même comparées aux non diplômées.

Les inégalités de sexe affichent leur importance, de nouveau, si l'on met en regard, les taux de chômage de la population illettrée et sans diplôme et ceux des diplômés de l'université. Ainsi, on peut voir combien les écarts entre les taux de chômage masculin des illettrés et des diplômés de l'enseignement supérieur sont importants : 22,78% chez les premiers et 10,80% chez les seconds. Mais cette différence n'est pas si grande si l'on compare les taux de chômage de leurs homologues féminines : 27,69% pour les non-diplômées et 21,94% pour les diplômées de l'enseignement supérieur. Étant donné les chiffres, on pourrait formuler cela de la manière suivante : le taux de chômage des femmes diplômées est approximativement le même que celui des hommes analphabètes.

Cependant, il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'un phénomène beaucoup plus complexe. En effet, les données de ce tableau illustrent l'échec d'un marché du travail incapable de profiter des ressources humaines plus jeunes, et en particulier, mieux préparées. Mais en même temps, l'on peut dire que ces

données mettent en évidence le fait que le niveau d'étude n'est pas indépendant des relations de genre. De sorte que, si l'on prend un exemple concret, l'on peut observer que les jeunes diplômées de l'enseignement primaire et celles diplômées de l'enseignement supérieur, entre 16 et 24 ans, ont presque le même taux de chômage (53,63% contre 52,68%). Cela montre aussi, de cette manière, l'échec de la croyance accréditée précédemment évoquée.

Cependant, le caractère spectaculaire de cette dernière donnée ne doit pas détourner notre attention d'autres considérations. Ce plus grand nombre d'étudiantes de l'enseignement supérieur signifie seulement, en Espagne, une présence plus importante de jeunes femmes dans des carrières où auparavant, déjà, elles étaient plus nombreuses. On rencontre le même phénomène dans le monde du travail, où la plus grande participation des femmes sur le marché du travail ne fait que renforcer la ségrégation professionnelle qui existait auparavant⁶.

L'échec du slogan "à formation plus importante, plus grandes possibilités d'emploi" se reflète également, et de manière plus dangereuse, dans les taux de chômage des moins de 30 ans, ayant fait des études secondaires à orientation technico-professionnelle. Dans ces groupes, l'on observe les plus grands écarts entre les taux de chômage féminin et masculin, si l'on fait abstraction de la catégorie des

illettrés et des non-diplômés. Concrètement, pour la catégorie des plus jeunes (16-24 ans), le taux de chômage féminin est de 48,14% et le taux de chômage masculin de 32,27%. Et de nouveau, il appert que la formation et/ou le niveau d'études ne sont pas quelque chose qui se construit de manière neutre ou asexuée.

En Espagne, quelques voix mettent en avant l'échec de la formation professionnelle pour expliquer la cause, du grand nombre d'étudiantes et, en conséquence, d'un si fort taux de chômage parmi elles. Les motifs invoqués pour étayer cet argument tournent autour de l'idée selon laquelle l'imaginaire scientifique et technique reste éloigné de la socialisation des femmes. Mais les taux de chômage des jeunes femmes ayant opté pour des études secondaires techniques ou scientifiques semblent confirmer que cet imaginaire a, une fois de plus, un référent matériel inéluctable. Cette réalité voue les filles de formation scientifique et technique à un plus fort taux de chômage, parce que cet imaginaire collectif, fortement accrédité, fait en sorte que ces jeunes femmes sont appréhendées avant tout comme des femmes et non comme des individus dotés de compétences scientifiques et techniques.

LA CONSTRUCTION SOCIALE DE LA TOLÉRANCE SOCIALE

Cependant, toutes ces statistiques ne sont que le reflet d'un chômage féminin, face à la gravité duquel il s'avère nécessaire d'élargir et de renouveler les arguments formulés jusqu'à aujourd'hui. Les réflexions qui suivent servent à orienter et clarifier cette notion de tolérance sociale face à ce même chômage. Ou, si l'on préfère, à essayer de trouver des réponses rationnelles face à la surprise paradoxale produite par un chômage d'une telle ampleur, face auquel aucun véritable

⁶ Cf. l'étude réalisée récemment sur le harcèlement sexuel dans le monde du travail catalan, étude qui, en plus de cette discrimination professionnelle, donne le détail sous-estimé de l'actuelle ségrégation professionnelle du marché du travail féminin en Espagne : Torns T., Borrás V.; Romero A., Palleja L. *L'assetjament sexual en el món del treball Catalunya*, Bellaterra, Grup QUIT-Dpt. Sociologia-UAB, 1996.

soupçon de conflit social ne se dessine. Tout au moins risquerons-nous quelques premières réflexions visant à réduire la distance actuelle entre les analyses et les discours autour du chômage et de l'exclusion sociale.

Les questions suivantes nous serviront de guide : les jeunes femmes, qui représentent déjà plus de 50% des chômeurs et des jeunes, sont-elles, dans leur grande majorité, exclues ? Ou bien, sont-elles les principales protagonistes de l'exclusion, en Espagne ? La réponse, dans les deux cas, est de toute évidence négative, si l'exclusion sociale suppose de rester en dehors du système et par conséquent de vivre ou de faire partie du groupe des marginaux.

On a dit que l'exclusion sociale était la rupture entre la participation de l'individu à la société et les rétributions de la société à l'individu⁷. Cette rupture s'articule autour de trois axes : le marché du travail (exclusion générée par le chômage) ; les relations sociales de base (exclusion provoquée par la rupture de liens familiaux, institutionnels ou sociaux) et des représentations symboliques ou de l'inconscient collectif (exclusion liée à la stigmatisation, la négation ou l'absence d'attributs qui manquent de déterminants collectifs).

En Espagne, personne ne remet en question la croissance d'un groupe toujours plus important d'exclus ; mais, dans ses rangs, les femmes au chômage auxquelles il est fait allusion ne représentent pas la majorité. Personne ne nie que les femmes sont aussi les actrices de premier choix de la nouvelle pauvreté, mais uniquement

quand elle sont mères célibataires. Autrement dit, quand le soutien de famille (l'homme) a disparu et qu'elles se transforment en soutien unique de la famille. Le risque d'exclusion est donc un fait indubitable qui, de surcroît, augmente si ces femmes ont un faible niveau de qualification professionnelle et/ou si elles se sont retirées du marché du travail depuis longtemps.

Mais ces femmes ne sont pas les mêmes que ces jeunes chômeuses avec un niveau d'études plus élevé que leurs homologues masculins, auxquelles l'on a fait référence. En Espagne, comme dans d'autres pays de l'Union Européenne, il faut probablement chercher les exclus, parmi les groupes de marginaux classiques : minorités ethniques comme les gitans, les toxicomanes, les ex-détenus, les prostituées, etc.

Il conviendrait de chercher les nouvelles sources de l'exclusion parmi la communauté de la "nouvelle pauvreté" ainsi qu'on la nomme, qui exclut ceux qui, il y a peu de temps encore étaient "normaux", par exemple : ceux qui font partie des 908 000 foyers, dont tous les membres, selon la dernière enquête sur la population active, sont au chômage. Mais je me risquerai à dire que, dans ce dernier cas de figure, les hommes au chômage ont plus de chances de demeurer des exclus en particulier dans les grandes zones urbaines, notamment s'ils ont plus de 45 ans, un faible niveau de qualification professionnelle et s'ils sont plus jeunes, même munis de diplômes universitaires.

Ces hommes sont la contrepartie réelle de l'imaginaire collectif qui sous-tend la tolérance sociale face au chômage féminin. C'est un paradoxe qui prend racine dans le contrat social dont est issue l'idée de citoyenneté dans nos sociétés. Ou, si l'on préfère, dans la distance qui existe entre être

⁷ Les quelques idées sur l'exclusion sociale sont tirées de la monographie sur le thème de la revue *Temas para el Debate* n°17, 1996, et aux propositions de Eli Tejero et Laura Torradella de l'équipe de recherche SOSTRIS du département de sociologie de l'université de UAB.

un citoyen de plein droit et celui qui a un travail sur le marché.

Pateman (1995) rappelle qu'un tel contrat a un caractère sexué puisque seul est citoyen de plein droit le chef de famille. Ce qui suppose, en Espagne, d'être un individu de sexe masculin, professionnellement actif et qui rencontre précisément dans cette activité professionnelle la base du lien social par excellence. Les femmes, aussi bien épouses que futures épouses accèdent à cette citoyenneté de manière médiatisée. Ce qui veut dire qu'il ne leur est pas nécessaire d'avoir une activité professionnelle. Cela va plus loin : l'emploi sera seulement reconnu comme un droit social à leur égard, et non comme un droit civique.

Partant de là, il est possible de dire qu'un imaginaire collectif tolère le grand volume de chômage actuel et le considère comme un problème mineur dès lors qu'il ne s'agit que d'un chômage féminin. Ainsi, la majorité des femmes sont exclues, mais seulement du marché du travail. Cette exclusion se produit effectivement parce qu'elles sont au chômage, et telle est l'exclusion logique, effectivement parce qu'elles sont considérées comme inactives ; or, être des femmes au foyer ou se dédier au travail domestique sont des activités qui ne comptent pas. Les deux situations les excluent du marché du travail, mais ne les transforment pas en exclues sociales.

Si elles sont des femmes au foyer, cette situation les stigmatise probablement, mais non seulement ne les exclut pas socialement mais au contraire et paradoxalement les transforme en lien fondamental au sein de la famille. Ou, en d'autres termes, l'état d'épouses et de mères les conduit à être le frein pour éviter l'exclusion de tous les hommes qui partagent leur vie dans la cellule familiale. La famille est une institution qui, comme le montrent

les analystes de l'État providence et de ses relations avec les femmes (Carrasco et al. 1996) est le rempart le plus sûr contre l'exclusion sociale en Espagne.

C'est pourquoi la gravité du chômage, en Espagne, apparaît uniquement dans l'imaginaire collectif, si le chômeur est un homme, chef de famille présent ou à venir. Ainsi, en étant au chômage, ce sujet masculin non seulement perd son emploi mais aussi le fondement du lien social qui le convertit en citoyen de plein droit. Et cela est effectivement perçu par la société espagnole comme quelque chose de très grave. Mais je poserai la question : ce processus est-il seulement caractéristique de l'Espagne ?

Robert Castel propose de penser à de nouvelles formes de citoyenneté qui ne passent pas par le marché. Les femmes espagnoles, et elles ne sont pas les seules, peuvent fournir pléthore d'exemples à cet égard. Elles peuvent même offrir leurs tâches domestiques quotidiennes, employées à assurer le bien-être du foyer et de la famille, comme un bon exemple de ces travaux d'utilité sociale, dont on dit que les chômeurs et les exclus indemnisés ne veulent pas.

Que deviennent les jeunes chômeuses espagnoles chaque jour mieux et plus diplômées dont le nombre a prospéré sous le mot d'ordre des "politiques d'égalité des chances" ? Que faire d'elles à l'avenir, face à la crise de l'emploi et à la crise de l'État providence ? Cette question fait partie intégrante du défi de l'avenir.

Robert Castel, dans le même entretien, se montre préoccupé par une focalisation excessive sur les marges du système qui ferait courir à l'exclusion le risque de cesser de regarder au centre. C'est une préoccupation que je partage, et sans m'attacher superficiellement à la véritable réalité de ces marges, je continue à préférer d'inter-

roger les racines du noyau. Mais ce travail requiert bien plus que cet exposé ne le prétend.

BIBLIOGRAPHIE

CARRASCO C., BORDERIAS C., ALEMANY C. (1994) *El trabajo de las mujeres*; Madrid, Fuhem-licaria.

CARRASCO C., ALABART A., MAYARDOMO M. MONTAGUT T. (1996) *Las mujeres y el Estado del Bienestar: una aproximación al caso español*, Universidad de Borcelona (informe de investigación).

CARRASQUER P., TORNIS T. (1993) *Las mujeres en paro de larga duración en el Vallés Occidental*, Working Paper/4, Grup QUIT-UAB, Bellaterra.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) (1993) *El paro de larga duración en España*, Madrid (informe de trabajo).

Eurostat : (1993) *Les femmes au chômage dans la CE. Faits et chiffres*, Bruselas, CECA-CEE, CEEA.

GARCIA DE CORTAZAR M., (1996), *Estructura laboral de las mujeres españolas en M.A.*

GARCIA de LEÓN, *La sociología de las mujeres españolas*, Barcelona, Barcanova.

LEWIS J., (1993) *Women and Social Policies in Europe*, Reino Unido, E. Elgar.

LEWIS J., (1994) *Género y estudio de los sistemas de asistencia en "Arenal. Revista de historia de las mujeres"*, nº 1.

PATEMAN C. (1995) *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.

RECIO A., OFFE C., GORZ A. (1997) *Enfoques alternativos*, Valencia, Germania.

ROGERAT CH., SENOTIER D, (1994) *Le chômage en héritage. Parole de femmes*, Vincennes, GREC.

TOHARIA L. (1991) *El paro femenino en España: algunas cuestiones para el análisis en "Revista de Economía y Sociología del Trabajo" /13-14*, Madrid.

TORNIS T. (1995) *Chômage en Ephesia, La Place des Femmes*, Paris, La Découverte.

TORNIS T., CARRASQUER P., ROMERO A., (1995) *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.

ANNEXES

Tableau n°1 : taux de chômage par sexe et classe d'âge

	femmes	hommes	hommes et femmes
Taux de chômage	29,56	17,12	21,91
Taux de chômage 16-24 ans	48,96	35,31	41,47
Taux de chômage 25-44 ans	28,49	15,67	20,89
Taux de chômage 45-64 ans	16,08	11,24	12,77
Taux de chômage 65 ans et plus	2,06	1,56	1,73

Source : EPA, troisième trimestre 1996

Tableau n°2 : Taux de chômage par état civil et sexe

Sexe	individus mariés	célibataires	taux de chômage total
hommes et femmes	15,65	33,98	22,91
hommes	11,33	31,30	18,43
femmes	23,91	37,31	30,08

Source : EPA, premier trimestre 1996

Tableau n°3 : Taux de chômage par diplôme et sexe

sexe et âge	chômage total	diplômes				
		illettrés (1)	diplômés enseignement primaire	diplômés enseignement secondaire(2)	diplômés du technique (3)	diplômés du supérieur (4)
total	21,91	24,55	19,31	25,01	23,78	16,32
hommes	17,12	22,78	16,18	19,19	16,52	10,80
16-24 ans	35,31	42,69	40,17	34,30	32,27	47,42
25-29 ans	23,28	38,92	33,16	21,80	16,88	26,89
30-54 ans	12,28	25,53	14,02	11,76	9,35	5,30
55 ans et plus	11,07	16,73	9,76	11,28	7,25	5,97
femmes	29,56	27,69	26,28	34,06	34,18	21,94
16-24 ans	48,96	68,93	53,63	47,61	48,14	52,68
25-29 ans	34,99	42,41	47,93	35,20	31,76	33,76
30-54 ans	23,48	32,92	25,46	26,28	25,31	12,76
55 ans et plus	11,85	13,37	10,06	12,18	5,03	7,83

Source : EPA, troisième trimestre 1996

(1) Cela inclut aussi les non diplômés

(2) Cela inclut ceux qui ont un niveau d'études secondaires ou moyen, à l'exception des filières professionnelles et techniques

(3) Cela comprend les individus ayant suivi les diverses modalités de formation professionnelle d'un niveau élémentaire ou supérieur.

(4) Cela inclut les individus ayant un diplôme de premier cycle universitaire mais pas les diplômes équivalents aux diplômes universitaires, notamment les cycles supérieurs post secondaires.

USAGES ET MÉSUSAGES DU TERME D'EXCLUSION

par

Robert Castel

sociologue

École des Hautes Études
en Sciences Sociales

Ce qui a été dit ce matin était riche, divers, et pour l'essentiel je me sens tout à fait d'accord. Je ne vais donc pas reprendre les thèmes évoqués un à un mais essayer de traverser le type de questions abordées, et ceci dans une perspective très critique à l'égard de cette notion d'exclusion. Il y a beaucoup de problèmes en Espagne mais on nous a dit que l'Espagne n'était pas une société d'exclus. Il y a beaucoup de problèmes en Grande-Bretagne mais Annick Mattioli nous a montré que les Anglais ne parlaient pas d'exclusion, et si elle s'est efforcée de recoder un certain nombre de phénomènes sous ce terme ce n'est pas évident que ce soit celui qui convienne le mieux. Quant à Alain Lipietz et Claire Villiers, ils ont parlé pour l'essentiel de tout autre chose que de l'exclusion, de processus de précarisation et de dénis de droit, ce qui ne veut pas dire que ce qu'ils disaient n'était pas important, tout au contraire.

Alors pourquoi employer cette notion dont tout le monde, à peu près, use et abuse ? Est-il certain, comme le dit le petit chapeau qui cadrerait notre séance de ce matin, que, je cite : « La réalité du problème de l'exclusion sociale est connue et même reconnue y compris au plan européen depuis notamment le traité de Maastricht » ? En ce qui me concerne, je pense que notre souci principal s'agissant de cette notion devrait être de l'exclure le plus souvent possible de notre vocabulaire. L'exclusion est non seulement dans la plupart de ses usages une notion inutile, mais le plus souvent une notion néfaste, parce qu'elle prend la place d'un problème réel qu'elle dissimule en prétendant le nommer. Je m'exprime d'une manière un peu brutale, et évidemment vous n'êtes pas obligés d'être d'accord avec moi, mais très rapidement je voudrais quand même argumenter cette position. D'abord, en disant pourquoi à mon avis cette notion d'exclusion fonc-

tionne le plus souvent comme un piège, mais aussi, pour ne pas être complètement négatif, en essayant de caractériser à quelles conditions on est ou on serait en droit de parler d'exclusion.

TRAVAILLONS SUR LES MOTS, SINON ILS NOUS ENTRAÎNENT

Essayer d'introduire un minimum de déontologie dans l'emploi de cette notion, ce n'est pas seulement faire du nominalisme, pinailler sur les mots. Une bonne part de la sociologie devrait être un travail sur les mots parce que les mots nous entraînent quand on ne les contrôle pas. Or il me semble que le plus souvent le mot d'exclusion nous entraîne sur une très mauvaise pente. Pourquoi ? D'abord, parce que c'est un mot qui est complètement indigent d'un point de vue théorique. Il couvre des situations tellement hétérogènes qu'il ne permet d'en analyser aucune. On pourrait prendre des exemples, on dira qu'un chômeur de longue durée est un exclu ou qu'un jeune de banlieue est un exclu, qu'est ce que ça veut dire ? Ils n'ont ni la même trajectoire, ni le même vécu, ni sans doute d'ailleurs le même avenir et au fond ils n'ont rien de commun si ce n'est cette détermination purement négative, ils seraient « out », ils seraient « exclus », repoussés dans une sorte de hors-social. Mais il n'y a jamais de hors-social, il existe toujours dans toute situation un certain rapport à la société, et en dernière analyse un certain rapport au centre. Se focaliser sur l'exclusion conduit à autonomiser des situations-limite, et comme il s'agit de situations malheureuses, de naturaliser en quelque sorte le malheur social. On ne naît pas exclu, on n'a pas toujours été exclu, en général on le devient. Je dis en général par précaution, parce que on pourrait discuter de quelques cas, par exemple ceux qu'on appelle, d'ailleurs le mot est suspect dans son exotisme, « le quart monde ». A en croire en tout cas la description

qu'en donnent certains, il s'agirait de gens qui auraient toujours vécu à la marge de la société, n'auraient jamais été intégrés dans les circuits de production et auraient été ainsi toujours laissés en dehors. Peut-être, mais l'essentiel de ce que recouvre de réalité ce que l'on appelle aujourd'hui l'exclusion renvoie à autre chose. A ce qu'on a appelé vers 1984 des « nouveaux pauvres » qui étaient en fait les premiers naufragés de la société salariale, et dont la situation ne correspondait plus à un type de pauvreté qu'on pourrait dire résiduelle, en quelque sorte intemporelle, mais à une pauvreté produite par une nouvelle conjoncture sociale qui a commencé à produire ses effets il y a une vingtaine d'années, et qui se traduit par une dégradation par rapport à des positions stables ou intégrées, ou en tout cas plus stables et mieux intégrés.

Il en résulte qu'une question essentielle qu'il faut poser, c'est la question des trajectoires qui ont mené les gens où ils sont en regardant ce qui se passe avant ce qu'on appelle l'exclusion. Bien avant les « exclus » il y a par exemple des vulnérables, c'est-à-dire par exemple des gens qui travaillent encore mais dans des conditions tellement précaires qu'ils risquent de basculer, ou qui sont encore logés, mais qui risquent des malheurs s'ils n'arrivent pas par exemple à payer leurs traites s'ils deviennent surendettés, etc. En amont de ces situations, il y a des gens qui paraissent parfaitement intégrés, comme des ouvriers d'une entreprise prospère et qui vont perdre leur emploi si par exemple leur entreprise décide de se délocaliser et de faire sous-traiter en Thaïlande ou ailleurs ce qu'eux faisaient et croyaient devoir continuer à faire où ils étaient.

Autrement dit, il me semble que parler d'exclusion c'est risquer de tomber dans une sorte de piège pour la réflexion, pour le travail un peu théorique

que nous avons à faire en tant que sociologues. Si on se focalise sur l'exclusion, on économise la nécessité de s'interroger sur ces dynamiques sociales globales qui sont à l'origine des déséquilibres actuels. Au mieux, on nomme des états de dépossession mais en faisant l'impasse sur les processus qui les génèrent. Peut-être y a-t-il comme dit Alain Touraine, des in et des out, mais il me semble que notre travail, c'est de comprendre les relations qui unissent les in et les out, si tant est que cette opposition tienne complètement, et aussi comment ce sont souvent les in qui font les out. On voit bien que si on s'en tient à l'exclusion, on dédouane un certain nombre de responsabilités, à commencer pas celles des entreprises qui fonctionnent aussi, pas exclusivement, mais aussi comme l'a dit Xavier Gaullier, comme des « machines à l'exclure » : elles expulsent des gens qu'elles avaient intégré. Mais on n'explique pas le chômage par l'exclusion, c'est dans l'ordre inverse qu'il faut réfléchir. Ainsi commencer à parler d'exclusion pour poser ces questions là, c'est être conduit à « oublier » les facteurs qui, en amont de ces situations, les produisent.

C'est aussi un piège pour l'action, que ce soit pour l'action sociale ou pour l'action politique, de se focaliser sur l'exclusion. Certes, « lutter contre l'exclusion » est essentiel, et je ne dis évidemment pas qu'il ne faut pas s'occuper des personnes ou des groupes qui sont « sur les bords ». Mais si lutter contre l'exclusion consistait seulement à s'occuper des exclus, ça voudrait dire faire par exemple de l'assistance, ou mieux de l'insertion, c'est-à-dire se focaliser sur un certain nombre de pratiques encore une fois indispensables, mais sans aller en amont, en essayant de contrôler ces processus de sorte que l'on puisse prévenir ce que l'on appelle l'exclusion. Ne pas faire ce que, par exemple, pour être un peu polémique peut-être, ont fait les socia-

listes lorsqu'ils ont découvert les vertus de l'entreprise vers 1984 : coupler une apologie de l'entreprise et lui laisser le champ libre d'une part, et de l'autre côté développer une certaine mansuétude à l'égard de ceux qui sont invalidés par ce nouveau cours des choses et sont devenus de « nouveaux pauvres » en mettant en place des politiques d'insertion et de « lutte contre l'exclusion ». C'est à partir de là que la notion d'exclusion a conquis son audience actuelle : lorsque l'on a constaté qu'un nombre croissant de gens étaient laissés pour compte par la nouvelle conjoncture économique. Mais il faut s'efforcer de dépasser ces constats, c'est à dire s'efforcer de faire autre chose que de s'attaquer aux effets des processus économiques. Je sais bien que c'est plus facile à dire qu'à faire. Mais c'est aussi ce qui caractérise une volonté politique différente d'une gestion de l'existant.

LES TROIS FIGURES DE L'EXCLUSION

Alors est-ce que ces remarques signifient que l'exclusion soit une notion complètement à proscrire ? Je ne le crois pas nécessairement, mais il me semble que si on emploie cette notion, il faut savoir de quoi on parle. De quoi parle-t-on quand on parle d'exclusion ? On peut caractériser cette notion d'exclusion en faisant un recours à l'histoire parce que il y a eu des sociétés d'exclusion qui peuvent nous proposer un modèle de ce qu'a été réellement l'exclusion. Par exemple l'Espagne de ce que l'on a appelé « le Siècle d'or », le XVI^e siècle en comptant large, qui commence en 1492 avec l'expulsion des juifs et qui se termine dans les premières années du XVII^e siècle avec l'expulsion des morisques, c'est à dire des arabes convertis de gré ou de force au catholicisme. Entre les deux (et encore après) il y a le règne de l'Inquisition avec ses autodafés, ses procès et ses bûchers. On peut voir

alors ce qu'est vraiment l'exclusion dans une société d'exclusion. Il y a trois figures possibles, en simplifiant un peu, de l'exclusion.

Il y a d'abord le retranchement complet de la communauté, l'éradication de groupes ou d'individus indésirables. Je viens d'évoquer le « Siècle d'or espagnol » sous la double férule d'une Inquisition féroce et d'une monarchie catholique assez impitoyable. Mais Philippe Le Bel a aussi expulsé les juifs, et sur toute l'Europe chrétienne du Moyen-Age au XVIIIe siècle se sont allumés des bûchers, furent pendus et suppliciés une foule d'indésirables, hérétiques, criminels, vagabonds, déviants sexuels et ennemis de l'ordre public. L'exclusion a ici un sens clair : être exclu par la force de la communauté, par bannissement ou par suppression physique.

Il existe un deuxième cas de figure, un deuxième type d'exclusion, c'est l'enfermement dans des espaces clos coupés de la communauté, mais à l'intérieur de la communauté, comme les maladreries pour les lépreux, les galères, les maisons de force, les asiles, les prisons. C'est la figure de l'exclusion que l'oeuvre de Michel Foucault a particulièrement bien explicitée, le « grand renfermement », mais qui n'est pas cantonné au XVIIe siècle.

On pourrait ajouter une troisième figure d'exclusion qui est l'imposition d'un statut spécial à des individus ou à des groupes, qui leur permet de vivre dans la communauté. Ils ne sont pas enfermés comme dans le cas précédent, mais ils sont privés de certaines prérogatives et de certains droits communs. Ainsi, par exemple, les juifs avant la révolution française ne pouvaient pas exercer certaines professions. On pourrait dire aussi que les femmes ont été exclues de la représentation politique jusqu'à une date récente en France. Mais exclues par la loi, d'une manière tout à fait officielle.

Ce sur quoi je voudrais insister, c'est sur le caractère réglementé de toutes ces pratiques d'exclusion. Elles ont un caractère officiel tout à fait reconnu et en fait, une légitimité en fonction des valeurs morales, religieuses, juridiques dominantes de l'époque. L'hérétique qui est brûlé n'est pas brûlé arbitrairement, il y a un procès. Il faut fournir entre guillemets des « preuves », et on le brûle s'il est reconnu coupable parce qu'il met en danger les valeurs religieuses de l'époque (il peut évidemment y avoir « des erreurs judiciaires » ou des « bavures » mais pas plus qu'aujourd'hui elles ne mettent en cause le fondement de cette justice). Le comportement de la société médiévale à l'égard des lépreux illustre parfaitement ce que je veux dire. Celui qui était soupçonné d'être lépreux subissait d'abord un examen, dans un premier temps d'ailleurs c'était un prêtre, après ça a été un médecin, qui procédait à cet examen. S'il était reconnu atteint de la lèpre on faisait en sa faveur, si je puis dire, une cérémonie religieuse qui s'appelait « la séparation ». Elle était très bien nommée parce qu'on lui donnait officiellement, solennellement, son congé de la société, et ensuite on le menait en procession et on l'enfermait dans la maladrerie. Il n'y a rien d'arbitraire là-dedans. Certes, ces pratiques peuvent aujourd'hui nous choquer, mais si on se replace dans le contexte de l'époque on voit qu'elles n'ont rien d'illégal ni même d'implicite ou de clandestin, mais qu'elles sont l'application des règles juridiques, religieuses et morales qui dominent la société.

Revenons à aujourd'hui pour se demander : est-ce qu'on ne pourrait pas essayer de se servir de ces repères pour contrôler les usages sauvages que nous faisons de l'exclusion ? D'abord, on ne pend pas les chômeurs de longue durée ou les RMIstes. Ce n'est pas une plaisanterie de mauvais goût : on a pendu des vagabonds simplement parce qu'ils étaient vaga-

bonds, « inutiles au monde ». Il n'y a pas, dans une société comme la nôtre, aujourd'hui en tous cas et espérons-le pour toujours, ce type d'expulsion complète, d'éradication totale de membres de la communauté sous une forme explicite et solennelle. Autrement dit, la première forme, radicale, d'exclusion n'est pas représentée en France aujourd'hui.

On n'y observe pas non plus, me semble-t-il, à proprement parler la deuxième forme d'exclusion, c'est-à-dire de véritables relégations spatiales, officielles, des assignations dans certains espaces clos, sauf pour les prisonniers et certains malades mentaux, mais ce n'est plus à eux que l'on pense lorsque l'on parle aujourd'hui de l'exclusion. Je sais qu'il y a des quartiers de banlieue qui font problème, où certaines catégories de la population sont reléguées de fait. Mais je ne pense pas, on pourrait en discuter, que ce soit encore, si ça peut le devenir, véritablement des ghettos, des ghettos institués comme tels. Il y a un risque de ce côté-là sans doute et il faut être vigilant. Mais parler d'exclusion introduit plus d'obscurité que de lumière comme par exemple faire l'assimilation totale entre la Courneuve et une prison ou une institution totalitaire.

Y a-t-il alors, et c'est là qu'est, à mon avis, le principal risque, cette troisième forme d'exclusion, que je caractérisais comme l'imposition d'un statut spécial à certaines populations ? Il y a effectivement imposition ou octroi de certains statuts spéciaux. C'est ce qu'on appelle la discrimination positive c'est-à-dire, au niveau du moins des intentions, le fait de déployer des efforts particuliers, d'accorder des moyens supplémentaires, un plus à ceux qui sont dans le moins. Ça peut être les ZEP, le RMI, certaines dispositions prises pour le « traitement social du chômage », etc., le recours à ce type de mesures est de plus en plus fréquent.

C'est ici qu'il faut être prudent et vigilant à la fois, et ne pas tout confondre. L'expérience prouve que souvent la discrimination positive se renverse en discrimination négative. C'est ce qu'on commence à observer par exemple pour le RMI. Le RMI date de huit ans à peine, il était animé d'intentions relativement généreuses, et je pense d'ailleurs qu'il faut continuer à le défendre. Et pourtant l'étiquette « RMIste » aujourd'hui commence à devenir un terme un peu infamant, désignant un paumé, si ce n'est même parfois un faînéant. Même un ministre de l'ancienne majorité se permettait de stigmatiser « la culture du RMI ». C'est évidemment injuste. Mais c'est en même temps un risque que des catégories sociales identifiées sur la base d'un manque parce qu'on veut les aider se retrouvent étiquetées comme des sous-citoyens.

Pour conclure, je crois qu'il y a dans notre société des potentialités d'exclusion. Mais il me semble que ce n'est pas en criant au loup à tout venant, en nommant exclusion tout phénomène de privation et de malheur que l'on peut le mieux conjurer ces risques. C'est plutôt en essayant d'analyser en quoi ils consistent précisément, en les déployant plutôt qu'en les rabattant sous une forme unique, et aussi en essayant d'ajuster à ce type d'analyse, des pratiques qui peuvent contrer cette menace d'exclusion, en s'attaquant en amont aux déséquilibres structurants qui la déclenchent. Pour résumer d'une manière un peu schématique mon propos, je crois qu'il faut distinguer clairement deux choses. Il y a un processus de précarisation qui traverse de larges secteurs de notre société et là je crois que nous sommes tout à fait d'accord tous à cette table, et même peut-être si j'ajoute que c'est sans doute là la grande transformation qui depuis vingt ans affecte notre formation sociale, ce que j'appelle l'effritement de la société salariale. C'est là le noyau de la

question sociale aujourd'hui, le phénomène sociologiquement et politiquement majeur. Ce n'est donc pas l'exclusion. Mais il faut voir aussi le rapport possible entre précarisation et exclusion, sans les confondre, ce que cette dynamique de dérégulation en n'étant pas contrôlée risque de produire.

D'autant plus que, si le contexte d'ensemble continuait à se dégrader, le problème de gérer politiquement les effets des transformations économiques et technologiques se poserait d'une manière de plus en plus aiguë et qu'il serait très difficile de les gérer d'une manière démocratique ou par-démocratique comme nous continuons, je crois, à essayer de le faire aujourd'hui à travers les mesures de discrimination positive. C'est peut-être une question de seuil. On peut traiter avec une certaine mansuétude les naufragés de la société salariale « jusqu'à un certain seuil » (lequel ?). Au-delà, on risque de changer de régime et on a vu que les véritables sociétés d'exclusion pouvaient être impitoyables pour leurs indésirables, ceux qu'elles jugeaient « inutiles au monde ».

Ces remarques vous sont peut-être apparues exagérément critiques à l'égard des usages contemporains de la notion d'exclusion. Je ne pense pas toutefois quelles soient contradictoires avec ce qui a été dit par l'ensemble des intervenants qui m'ont précédés. Elles peuvent ainsi être versées dans le débat général.

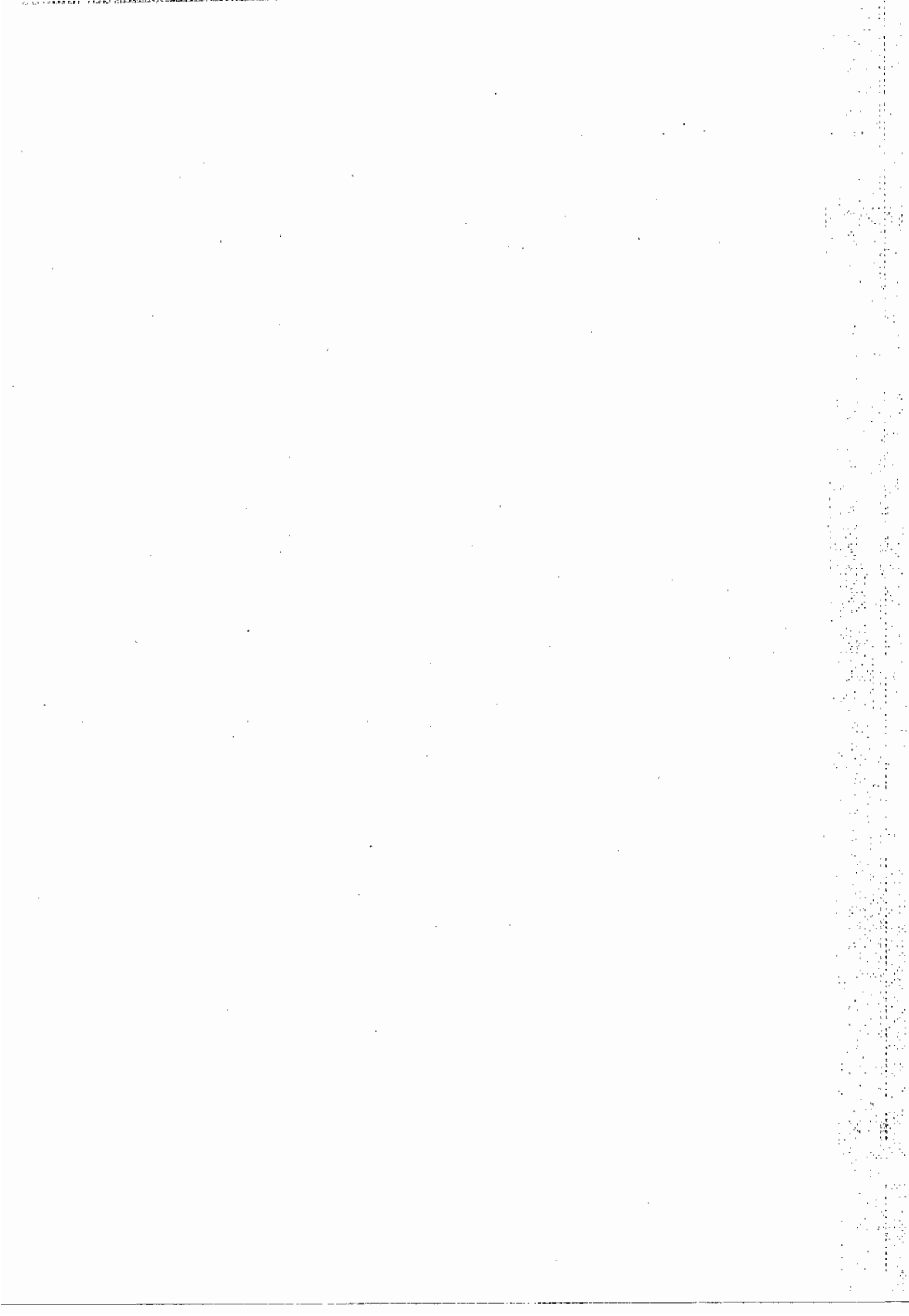
Repères bibliographiques

L'exclusion en question(s)

par Chantal Rogerat

sociologue
Gedisst - Cnrs

- B. APPAY, A. THEBAUD-MONY (dir.) *Précarisation sociale, travail et santé*, en particulier ch. 4 Précarités et rapports sociaux de sexe, Iresco, Paris.
- R. CASTEL, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- N. ELIAS, J.L. SCOTSON, 1997, *Logiques de l'exclusion*, Fayard, Paris.
- D. FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, 1998, "De la réclusion au cloisonnement. Travail domestique et salariat", à paraître in *Le partage du travail : bilan et perspectives* sous la direction de H. DEFALVARD, V. NGUEN, ed. Desclée-Brouwer.
- HIRATA H. et SENOTIER D. (dir.), 1996, *Femmes et partage du travail*, Syros, Paris.
- A. LIPIETZ, 1996, *La société en sablier*, La Découverte, Paris.
- M. MARUANI, 1996, "L'emploi féminin à l'ombre du chômage" in *Actes de la recherche en sciences sociales* 115, déc. 1996.
- S. PAUGAM, 1996, *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- ROGERAT CH., SENOTIER D., 1994, *Le chômage en héritage, paroles de femmes*, ed. Grec, Paris.



2

Protection sociale et genre

|| Sous la responsabilité de
|| Jacqueline Laufer



introduction

Dans cette séance, notre objectif a été de poursuivre notre investigation sur le fondement et sur l'impact sexué des politiques sociales que nous avons abordé lors d'une précédente séance à partir de la question des politiques familiales. Nous avons alors été conduites à nous interroger, à partir des politiques familiales, sur ces configurations institutionnelles qui, dans les différents pays, définissent la place des femmes au regard de la famille et du travail salarié. En effet, les politiques familiales peuvent tour à tour favoriser le maintien ou l'entrée des femmes sur le marché du travail ou tendre à les marginaliser professionnellement en leur assignant la prise en charge de la vie familiale.

Nous nous étions aussi interrogées sur les convergences qui pouvaient caractériser l'évolution conjointe des formes familiales, des politiques sociales et des formes d'emploi, la plus ou moins grande fragilité du statut des femmes sur le marché du travail pouvant être mise en relation avec la dimension plus ou moins égalitaire des politiques familiales destinées ou non à pallier la répartition inégale du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

Si j'évoque certains des thèmes qui étaient au centre de cette précédente séance, c'est pour souligner la continuité de nos interrogations et aussi le fait qu'en analysant la question de l'égalité hommes-femmes en matière de protection sociale, nous allons bien sûr retrouver des questions et des enjeux semblables et notamment ceux de l'inégalité de statut entre hommes et femmes, à la fois dans la famille et sur le marché du travail.

Les quatre interventions qui suivent, et la discussion qu'en fait Catherine Zaidman, traitent du statut des femmes au regard de la protection sociale, en

par
Jacqueline Laufer
sociologue
Groupe HEC - Paris

France, en Angleterre et plus largement dans l'Europe des Quinze.

Si la question des réformes structurelles en matière de protection sociale est largement débattue, leurs effets sur la situation des femmes n'ont pas été suffisamment traités et sont très largement sous-évalués. Le débat est ici à construire. De même, la question des inégalités entre les femmes dans le domaine de la protection sociale n'a été que peu analysée.

Les questions essentielles qui sont au coeur de ces interventions sont de plusieurs ordres.

- La question des modèles de sécurité sociale et notamment du modèle français, fondé sur un modèle contributif et familial où le père est actif professionnellement et où la mère et les enfants sont ayants-droits. Dans ce modèle, la femme a des droits dérivés de ceux de son mari tant pour la couverture des soins que pour ses ressources en cas de décès du conjoint.

En premier lieu, il s'agira de souligner que plusieurs conceptions du fondement des droits sociaux dans le domaine de la maladie, de la retraite, du chômage, etc, peuvent être identifiées, qui n'ont pas les mêmes incidences sur la situation des femmes.

On distinguera ainsi deux types de droits : les *droits propres ou droits directs* et les *droits dérivés*.

- Pour ce qui concerne les *droits propres ou droits directs*, ils peuvent être acquis par un travailleur ou une travailleuse sur la base de cotisations versées à la Sécurité Sociale ou sur la base d'un *droit d'accès universel* à la Sécurité Sociale en tant que résident dans un pays.

- Pour ce qui concerne les *droits dérivés*, ils sont liés, comme le dit Maria Jepsen, à la relation entre un *bénéficiaire de droits directs* et diverses per-

sonnes à charge : conjoint, enfants, etc.

De fait, ainsi que le soulignent plusieurs des interventions, dans de nombreux pays d'Europe, en France et en Angleterre notamment, les *droits sociaux* se sont développés sur la base d'un modèle familial articulé originellement un père actif professionnellement et cotisant et une mère considérée comme "ayant-droit" tout comme ses enfants d'ailleurs.

Même si, comme le soulignent Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin, la représentation de la femme mariée au foyer, à charge de son mari, a beaucoup évolué, en se généralisant à toute personne dépendant financièrement de l'assuré (homme ou femme), par exemple, le veuf comme la veuve pouvant toucher une pension de réversion, il n'en reste pas moins que, compte tenu des inégalités qui existent sur le marché du travail et de l'asymétrie des rôles dans la famille, comme le souligne aussi Maria Jepsen, un système de *droits dérivés* peut affecter négativement l'offre de travail des femmes en les incitant à quitter le marché du travail ou à ne jamais y rentrer. De plus, les droits dérivés sont sources d'insécurité pour la personne dépendante. Les droits dérivés posent donc question notamment du point de vue de la liberté des femmes et de l'égalité des hommes et des femmes.

A l'opposé d'un modèle de protection sociale, fondé sur l'articulation entre droits propres et droits dérivés, les *droits dérivés* étant alors la seule manière de *généraliser* une protection sociale à tous ceux qui ne cotisent pas, on trouve un modèle fondé sur *l'individualisation des droits* pour tous et toutes. Comme nous l'indiquions plus haut, cette individualisation peut être fondée sur *deux principes différents*.

- une individualisation fondée sur des *droits directs* issus du statut de travailleur et financée par les cotisations des travailleurs,

- une individualisation fondée sur un *droit d'accès universel* à la Sécurité Sociale en tant que résident d'un pays, indépendamment de son statut sur le marché du travail - cette individualisation étant financée par l'impôt.

• Une deuxième orientation et vertu de ces interventions est, à mon avis, de décrire et d'analyser comment dans différents pays et pour différents types de droits sociaux (santé - retraite - chômage), ces logiques et ces principes évoqués précédemment s'affrontent ou se superposent avec des incidences variables pour la situation des femmes.

Ainsi, différents systèmes nationaux vont donner la priorité à *un principe* ou au contraire pratiquer de subtils dosages entre *différentes logiques*, entre droits propres et droits dérivés, entre systèmes professionnels, fondés sur l'assurance et financés par des cotisations et systèmes universels financés par l'impôt, le tout s'articulant de manière également variable avec des logiques d'assistance sociale pour les plus démunis.

Ainsi, pour prendre l'exemple de l'Angleterre, Ruth Lister décrit comment s'affrontent des tendances contradictoires.

Alors que le plan Beveridge voulait, après la guerre, placer les prestations par cotisations au centre du système, ce sont plutôt les prestations fondées sur les cotisations qui ont été réduites au profit du développement d'allocations sous conditions de ressources.

Une autre grande tendance de la politique de protection sociale anglaise a été de développer l'autonomie et l'indépendance des individus en encourageant le travail rémunéré, par exemple en réduisant les prestations

pour les chômeurs mais, de fait, de nombreuses femmes étant exclues du système de protection sociale par cotisations parce qu'elles ne travaillent pas assez d'heures ou pas assez régulièrement, il ne leur reste plus qu'à compter sur l'assistance sociale, c'est-à-dire sur les prestations sous conditions de ressources.

• Une troisième ligne de force de ces interventions est de poser la question des *modalités* et des enjeux de *l'individualisation des droits sociaux* pour les femmes.

La non-individualisation des droits sociaux combinée à la persistance des inégalités sexuelles sur le marché du travail, aboutit à une situation où la femme sera plus souvent que l'homme dans un état de dépendance pour sa protection sociale. Souvent les droits dérivés s'éteignent avec la rupture de la cellule familiale - divorce, séparation, décès - laissant le bénéficiaire des droits dérivés sans protection sociale. De plus, la non-individualisation des droits peut inciter les femmes à se retirer du marché du travail ou à ne jamais y entrer. Mais l'individualisation peut avoir également des effets négatifs quant aux ressources de certaines catégories de femmes et accentuer des phénomènes de pauvreté.

Comme le montrent Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin, l'individualisation des droits à partir d'un principe d'accès universel à la Sécurité Sociale correspond à une exigence d'égalité de traitement entre hommes et femmes puisqu'il s'agit d'assurer la continuité de la couverture sociale indépendamment, non seulement de la situation familiale, mais aussi de la situation professionnelle, souvent plus fragile pour ce qui concerne les femmes.

Pourtant, comme le souligne Catherine Zaidman, c'est dans le domaine de l'assurance maladie que cette revendication est la plus fondée. La fragilité de

leur statut sur le marché du travail et/ou la situation de rupture conjugale se combinent pour rendre difficile à certaines catégories de femmes de faire valoir leurs droits à l'assurance maladie, comme le montrent Marie-Thérèse Lanquetin et Nicole Kerschen.

Dans le domaine des retraites, comme le souligne Catherine Zaidman, la question de l'individualisation des droits apparaît davantage liée à l'articulation entre des droits issus d'un régime universel et des droits issus d'un régime professionnel liant le montant de la retraite versée aux cotisations versées. En effet, les femmes ayant un niveau plus faible d'activité et travaillant plus souvent à temps partiel, étant moins bien rémunérées, elles ont plus de difficultés à s'inscrire dans un système professionnel. C'est ce que soulignent notamment Maria Jepsen et Ruth Lister : ce sont en effet les seules femmes qui se conforment aux normes de l'emploi standard qui peuvent connaître un traitement égal à celui des hommes. Comme le montre aussi Annie Gauvin, qui aborde ici plus spécifiquement la question des retraites dans le cadre français, les écarts de retraite des hommes et des femmes sont liés à la question des inégalités de salaires et des inégalités de carrière entre les hommes et les femmes, les dispositions prises en vue de corriger les aléas de carrière n'ayant pas supprimé les inégalités entre les femmes et les hommes dans ce domaine. Par conséquent, comme le souligne également Catherine Zaidman, le problème est ici d'évaluer les conséquences respectives des différentes combinaisons entre régimes (droits dérivés, droits propres "professionnels", droits propres "universels", mécanismes correctifs pour corriger les aléas de carrière), l'individualisation des droits des femmes en matière de retraite, que celle-ci repose sur un système "professionnel" ou sur un système "universel" ne semblant pas, comme le soulignent plusieurs intervenantes, tou-

jours avantager les femmes et notamment les plus défavorisées d'entre elles.

L'ensemble de ces questions est aussi abordé dans une perspective comparative et européenne. Une comparaison pourra notamment être établie avec l'Angleterre où certains développements récents en matière de sécurité sociale apparaissent défavoriser les femmes, tandis que les débats sur l'avenir des systèmes de sécurité sociale conduisent certains à s'interroger sur les implications qu'auraient pour les femmes des solutions alternatives fondées notamment sur l'individualisation des droits. Les regards se portent souvent en France sur les pays scandinaves, caractérisés par un modèle d'individualisation des droits mais que donnerait ce modèle appliqué à la France ? Comment la France se positionne-t-elle par rapport aux autres pays européens dans ce domaine de l'individualisation des droits. Quelles seraient les implications pour les femmes de modèles alternatifs ?

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE CHAMP DE LA PROTECTION SOCIALE

par
Nicole Kerschen
et Marie-Thérèse
Lanquetin

juristes
IRERP - Cnrs

Qu'en est-il de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de protection sociale ? Cette exigence a été posée par le droit communautaire, mais sa portée est peu connue des non spécialistes.

Rappelons d'abord que l'Union européenne n'a pas de pouvoir normatif général en matière sociale. L'essentiel des prérogatives en ce domaine relève des États membres. Et c'est le refus des États d'abandonner une partie de leurs pouvoirs qui constitue l'un des obstacles à la construction de l'Europe sociale. Des prérogatives spécifiques existent néanmoins surtout dans le champ du travail. Il faut citer ici l'article 119 du Traité de Rome et les directives relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et surtout la jurisprudence de la CJCE qui a permis toute une élaboration conceptuelle qui n'avait pas lieu dans les États membres.

En matière de protection sociale, les prérogatives de l'Union sont encore plus limitées. Cette matière relève d'abord des États membres même si les politiques économiques, la constitution d'un marché unique, influent sur les politiques sociales à moyen terme dans le sens d'une certaine harmonisation (par la recherche par exemple d'une égalisation des coûts de main d'œuvre) car les problèmes se posent dans tous les États membres. Dans deux domaines cependant, l'Union européenne a en matière de sécurité sociale des prérogatives. Elle coordonne par exemple, les régimes de sécurité sociale des différents États membres pour que les travailleurs migrants puissent exercer leur droit à la libre circulation.

L'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes de sécurité sociale (légaux et professionnels) relève également de sa compétence. Et le principe d'égalité de traitement

qui est mis en œuvre progressivement (essentiellement depuis le 22/12/1984) heurte de plein fouet la plupart des conceptions nationales qui ont été à la base de la protection sociale lors de sa mise en place (I).

La protection sociale (mais aussi la fiscalité) repose le plus souvent, en effet, sur une conception familialiste des droits, autour du chef de famille qui exerce une activité professionnelle (qui cotise) confinant le conjoint au statut dérivé d'ayant-droit. Or cette situation est source d'inégalités et de discriminations (II).

A cette conception familialiste s'oppose l'idée d'individualisation des droits qui consisterait à faire reposer la protection, non plus sur le ménage, mais sur l'individu (III).

Cette solution qui serait plus conforme à l'exigence d'égalité entre hommes et femmes suscite néanmoins des interrogations sur les conditions et les conséquences du passage d'un modèle à un autre pour assurer à chacun la garantie de ses droits fondamentaux à la protection sociale sans faire échec à l'exercice de solidarités tant nationales que familiales.

I - UNE LENTE CONSTRUCTION

A - Les sources communautaires

1) *Les directives : la problématique générale d'égalité*

L'égalité de traitement entre hommes et femmes a fait l'objet d'une directive-cadre, la directive 76/207 du 9 février 1976. Outre son champ d'application propre, le travail¹, elle annonce la nécessité de définir et de mettre en œuvre le principe d'égalité

¹ "l'accès à l'emploi, la formation et la proportion professionnelles et les conditions de travail"

entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale².

Une première directive spécifique sera adoptée le 19 décembre 1978 (Directive 79/7). Elle porte sur les régimes légaux de sécurité sociale c'est-à-dire les régimes qui correspondent à un objectif de politique sociale pour les pouvoirs publics. Un délai de 6 ans était donné aux États membres pour sa transposition (soit décembre 1984).

Il a fallu attendre 1986 pour qu'une deuxième directive soit adoptée en ce qui concerne les régimes professionnels de sécurité sociale (ce que l'on peut appeler les régimes complémentaires qui sont financés par les entreprises)³. Et l'on attend toujours une directive "balai" qui doit régler tous les problèmes laissés en suspens par les deux premières.

Pour s'en tenir à la première directive qui seule nous retiendra ici, elle garantit l'égalité de traitement à la population active y compris les travailleurs indépendants face à un certain nombre de risques, la maladie, l'invalidité, la vieillesse, l'accident ou la maladie professionnelle et le chômage. Sont exclues les prestations familiales ainsi que les pensions de survivants.

Même si la directive s'applique à plusieurs catégories de personnes, celles ayant la qualité de travailleur, celles qui désirent accéder au marché du travail et sont demandeurs d'emploi, celles qui ne sont plus disponibles sur le marché du travail en raison de la réalisation d'un risque énuméré, un

² 4ème considérant et article 1 par. 2. Cette directive a été adoptée sur le fondement de l'article 235 du Traité qui autorise des actions spécifiques qui n'auraient pas été prévues par le traité et parce que l'égalité entre hommes et femmes constitue un des objectifs de la Communauté.

³ Directive 86/378 du 24 juillet 1986.

certain nombre de problèmes se posent déjà à ce stade puisque deux catégories de personnes ne pourront se prévaloir de la directive : celles qui n'ont jamais occupé un emploi et celles qui ont quitté cet emploi pour d'autres raisons que la survenance de l'un des risques mentionnés. Plus ambiguës apparaissent les dispositions de la directive qui autorisent des dérogations au principe d'égalité de traitement. Celles-ci font implicitement références aux conceptions familialistes qui ont prévalu lors de la mise en place des régimes de protection sociale.

2) Les dérogations ou les discriminations "légales"

L'article 7 § 1 de la directive 79/7 énumère un certain nombre de matières que les États peuvent exclure du champ d'application de la directive, c'est-à-dire des matières dans lesquelles les États conservent leur liberté d'action même si les dispositions en cause heurtent le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Les États ont ainsi la possibilité de déclarer que le principe d'égalité ne s'applique pas notamment :

- à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et aux conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations ;
- aux avantages accordés en matière d'assurance vieillesse aux personnes qui ont élevé des enfants ainsi qu'à l'acquisition de droits aux prestations à la suite des périodes d'interruption d'emploi dues à l'éducation des enfants ;
- à l'octroi des droits à prestations de vieillesse ou d'invalidité au titre des droits dérivés de l'épouse ;
- à l'octroi de majorations de prestations à long terme d'invalidité, de

vieillesse, d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour l'épouse à charge.

Ce sont des questions qui touchent directement à des dispositions des régimes légaux inspirés d'un modèle familial traditionnel.

Il faut souligner, à ce stade, que certaines de ces discriminations légales apparaissent, au moins à court terme, comme favorables aux femmes. Ainsi de l'âge plus favorable pour l'ouverture du droit à pension, ainsi des bonifications pour avoir élevé des enfants (2 ans par enfant dans le régime général, un dans le régime des fonctionnaires...). Ainsi, également, de l'octroi de la pension de réversion dans des conditions plus favorables que pour les hommes... Dans la fonction publique, par exemple, la veuve a droit à une pension de réversion sans condition d'âge et sans condition de ressources alors que ce n'est pas le cas pour le veuf.

La nature de ces mesures explique l'existence de courants d'opinions très favorables à leur maintien. Elles constituent en même temps autant de difficultés dans une perspective de plus grande individualisation des droits.

Représentent-elles des actions positives prises au titre de l'égalité des chances destinées "à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle ?" La question mérite discussion. Les actions positives sont par définition provisoires. C'est pourquoi les dispositions de la directive autorisant ces dérogations demandent aux États membres de procéder périodiquement à leur réexamen afin de vérifier, compte tenu de l'évolution sociale en la matière, s'il est justifié de les maintenir (article 7 par 2). Ce qu'ils n'ont pas fait depuis 1984.

Mais il faut également souligner que certaines de ces mesures jouent en sens inverse. Ainsi en matière d'indemnisation du chômage ou pour l'attribution de certaines prestations sous conditions de ressources... du ménage et non de l'individu. Une personne peut avoir cotisé et ne rien percevoir⁴.

Il convient, à ce stade, d'analyser plus finement le modèle familial sous-jacent aux régimes légaux de sécurité sociale dans la plupart des États membres. Nous nous en tiendrons au modèle français.

II - LE MODÈLE FAMILIAL SOUS-JACENT DU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE

La situation française relève du paradoxe. Alors que les femmes participent pleinement à l'activité professionnelle, avec des taux élevés sur toute la vie et sous forme d'emplois à temps plein (le travail à temps partiel étant de développement récent), la protection sociale demeure fondée sur le modèle traditionnel de la famille, du partage des rôles entre l'homme qui exerce une activité professionnelle lui permettant d'assurer la survie matérielle du foyer, et la femme, qui assume les tâches domestiques, l'éducation des enfants et les soins aux personnes dépendantes.

Comment peut-on expliquer ce paradoxe ? Les raisons doivent notamment

⁴ Ainsi dans le régime général de Sécurité sociale la pension de réversion est servie au même âge au veuf ou à la veuve mais sous conditions de ressources. Il y a là pénalisation de la double activité professionnelle. Et le bénéfice de la pension de réversion est reconnu au conjoint survivant qui n'a jamais cotisé.

être recherchées dans le modèle culturel qui fonde la régulation sociale et dans la nature de l'intervention de l'État. Le modèle historique de la protection sociale nous fournit quelques clés.

A - Le modèle historique

— Jusqu'en 1945, l'assistance constituait la technique dominante de la protection sociale française. L'État-providence reposait presque exclusivement sur les secours, sur l'"aide aux citoyens malheureux". Dans une première étape, en 1793, les secours étaient considérés comme une "dette sacrée" de l'individu sur l'État ("la société doit sa subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'existence à ceux qui sont hors d'état de travailler"). Dans une seconde étape, entre l'État et l'individu s'est glissé une sorte d'écran, un groupe, la famille. En effet, en 1848, le droit au secours est garanti par l'État, "à défaut de famille". Entre les deux dates, 1793 et 1848, le Code civil a introduit, dans le droit français, la solidarité familiale contrainte à travers l'obligation alimentaire. Le Code civil oblige les époux entre eux, les parents envers les enfants, même majeurs, les enfants envers les parents et les grands-parents, les belles-filles et les gendres envers les beaux-parents dans le besoin⁵. Cette conception large de la famille demeure très présente en France, comme le récent débat sur la couverture sociale de la dépendance des personnes âgées l'a démontré.

⁵ Cette question se pose très différemment dans les pays où l'obligation alimentaire n'existe qu'entre époux, au sein du mariage et des parents vers les enfants mineurs (obligation d'éducation), exemples : Pays scandinaves, Royaume-Uni, Pays-Bas.

Par ailleurs, la technique de l'assistance, devenue l'aide sociale, continue d'occuper une place particulière dans la protection sociale française. L'aide sociale est utilisée encore aujourd'hui pour faire face à des risques sociaux, c'est-à-dire à des risques qui peuvent toucher tout un chacun et dont les effets compromettent la survie matérielle des individus, voire du groupe, et qui devraient relever de ce fait de la solidarité. Or, pour des raisons financières, l'État réduit son intervention en ciblant sur les populations dans le besoin, rejetant vers la solidarité familiale contrainte du Code civil une part importante de la population. C'est la nature de l'intervention de l'État dans le social qui est en jeu : s'agit-il d'un État minimal, subsidiaire, qui n'intervient qu'à défaut de famille ? La question a rebondi pendant l'été 1997 au sujet du revenu minimum d'insertion. Ou s'agit-il d'un État social qui reconnaît l'individu et ses besoins propres ? Les deux conceptions coexistent en France et se combattent.

— Le plan français de sécurité sociale de 1945 a été fondé sur la technique de l'assurance sociale. Tous les assurés actifs s'ouvrent, par leurs contributions, des droits en matière de protection sociale. Le plan français s'est inspiré de la doctrine du britannique BEVERIDGE qui préconisait dans son fameux rapport intitulé "Assurance sociale et services annexes" de novembre 1942, l'extension de l'assurance sociale à tous les citoyens et à tous les risques sociaux (principe de l'universalité).

Dans cette optique, chaque individu devait acquérir des droits propres sous une double condition de résidence et de contribution (principe de l'individualisation).

Universalité et individualisation vont de pair : ainsi la femme mariée, au foyer, qui n'exerce pas d'activité professionnelle a des droits propres, la contribu-

tion étant à charge du mari. Par contre, les enfants disposent de droits propres sans contrepartie en terme de contribution.

Tout en recherchant le même résultat que BEVERIDGE, c'est-à-dire la couverture de l'ensemble de la population, les réformateurs français ont adopté une autre démarche. Ayant perçu les difficultés de réalisation d'un plan couvrant l'ensemble de la population contre l'ensemble des facteurs d'insécurité dès l'élaboration des principes initiaux du plan français, ils entendaient mettre en place le plan progressivement.

Ainsi l'article 1er de l'Ordonnance du 4 octobre 1945, portant sur l'organisation de la sécurité sociale, prévoyait "une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent". "Des ordonnances ultérieures ... pourront étendre le champ d'application à des catégories nouvelles de bénéficiaires et à des risques ou prestations non prévus par les textes en vigueur" (al. 3). Cette démarche, qui prévoit l'extension par étapes de la sécurité sociale aux différentes catégories, est connue en France sous le nom de "généralisation". Le modèle familial sous-jacent au système de sécurité sociale doit être interprété comme un élément de la "généralisation".

B - Le travailleur et sa famille

— Ayants-droit et droits dérivés

En 1945-46, Pierre LAROQUE, le "père de la sécurité sociale française" affirmait qu'il fallait mettre fin au "complexe d'infériorité" des travailleurs en

développant leur participation à la vie économique, à la gestion des entreprises, comme des grandes branches d'activité et en réalisant la sécurité sociale.

Le plan de sécurité sociale devait ainsi constituer un des deux outils d'un "ordre social nouveau". Par ailleurs, Pierre LAROQUE privilégiait une conception large de la sécurité sociale fondée sur l'activité professionnelle. Il partait du constat suivant : chacun tire normalement ses ressources de l'exercice d'une activité professionnelle, aussi faut-il pour assurer la sécurité économique individuelle, garantir à la fois :

- une sécurité de l'emploi par une politique de plein emploi,
- une sécurité de gain par une politique des salaires et la compensation des charges familiales,
- une sécurité de la capacité de travail par l'amélioration de l'hygiène et de la prévention des accidents du travail, mais aussi par une politique d'équipements sanitaires et médicaux,
- et enfin, l'attribution d'un revenu de remplacement en cas d'interruption du travail pour cause de maladie, vieillesse...⁶

En 1945, la dimension démographique demeurait également importante. Un des buts de la sécurité sociale était de redresser le taux de natalité. Aussi, le plan de sécurité sociale fut-il fondé sur le modèle familial traditionnel, du mariage et de la famille, à savoir l'homme exerçant une activité professionnelle lui permettant d'assurer les ressources du foyer et la femme assumant les tâches domestiques et l'éducation des

enfants (le modèle de M. GAGNEPAIN)⁷

— *L'évolution de la famille en matière d'assurance-maladie : mariage, concubinage, couple homosexuel*

Dans le cadre de la généralisation, le modèle familial traditionnel a évolué tout en se maintenant. Ainsi, l'assurance-maladie garde depuis 50 ans un caractère familial, même si la "famille" se modifie, se libéralise. La loi de 1978, portant généralisation de la sécurité sociale a assimilé la "personne qui vit maritalement" avec l'assuré social, au conjoint, à condition qu'elle habite sous son toit et qu'elle se trouve à la charge effective, totale et permanente de l'assuré. Depuis 1993, "toute autre personne" vivant avec un assuré et qui est totalement à sa charge est considérée comme un "ayant-droit". Cette extension reconnaît de fait les couples homosexuels. Le droit de l'accès aux soins s'est ainsi adapté aux nouvelles formes de vie : du conjoint au concubin, du concubin de l'autre sexe au concubin du même sexe... La représentation de la femme au foyer, qui faute de ressources propres est à la charge de son conjoint "de façon effective, totale et permanente" a été étendue aux autres personnes dépendant financièrement de l'assuré.

— *La pension de réversion : Monsieur ou madame GAGNEPAIN ?*

Dans le cadre de la généralisation, le droit à pension de réversion repose sur le rôle exercé par la femme au foyer au sein du mariage, c'est-à-dire sur l'accomplissement des tâches domestiques et de l'éducation des enfants dans l'intérêt de la famille. C'est le par-

⁶ LAROQUE Pierre, "De l'assurance sociale à la sécurité sociale : l'expérience française", *Revue internationale du travail*, (6), 1948, p.621.

⁷ STROBEL Pierre "Les mésaventures de Monsieur Gagnepain" *Démographie et Politique*, ed. Université de Dijon, p.175.

tage des rôles qui a empêché la femme au foyer d'acquérir des droits propres à pension.

En accordant une pension de réversion de veuve, l'État s'immisce dans les arrangements privés au sein du mariage et de la famille et favorise un type d'arrangement - M. Gagnepain - au détriment d'un autre type d'arrangement, à savoir les couples à deux revenus. Ce qui fait dire à une auteure "est-il normal que l'assurance maladie et/ou l'assurance-vieillesse (réversion) des inactives soit supportée par la collectivité des cotisants, donc par celles qui travaillent ?"

Dans le régime général de sécurité sociale, le veuf comme la veuve peut bénéficier d'une pension de réversion, sous conditions de ressources, néanmoins. Mais dans d'autres régimes spéciaux la situation est encore discriminatoire.

La France offre un exemple de non-adaptation de la protection sociale à l'évolution du marché du travail. La position de plus en plus forte des femmes sur le marché du travail n'affecte guère le modèle social. L'unité de référence est et demeure la famille et non pas l'individu. La régulation sociale reste fondée sur la famille. Par contre, la protection sociale apparaît relativement neutre par rapport aux formes de vie en commun, contrairement à d'autres pays, comme par exemple l'Allemagne, où le mariage bénéficie d'une protection spéciale comme valeur, en tant qu'institution.

La communication de la Commission européenne de 1997 "Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne" entend, notamment, adapter la protection sociale au nouvel équilibre entre les sexes. Ce qui implique à ses yeux de trouver de nouvelles dispositions permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale et de réaliser progressivement une individualisation des droits, met-

tant fin aux droits dérivés qui instituent une dépendance à l'égard du titulaire des droits aux prestations.

Cette solution serait plus conforme à l'exigence d'égalité, mais quels en sont les enjeux ?

III - L'INDIVIDUALISATION DES DROITS

Par individualisation des droits, que faut-il entendre ?

La définition donnée dans le rapport Meulders peut être retenue ici. Il s'agit des droits propres que chaque personne détient en tant qu'individu en matière de protection sociale, indépendamment de ses relations de famille, de mariage ou de cohabitation. L'individualisation va à l'encontre des systèmes basés sur la notion d'ayant-droit et sur les droits dérivés qui en découlent.

Un exemple de cette conception absolue peut être donné en matière de prestations en nature de l'assurance maladie.

A - Les prestations en nature de l'Assurance maladie : l'accès aux soins, droit fondamental

La réforme proposée d'un régime universel d'assurance maladie ouvrant droit aux mêmes prestations en nature pour tous à la seule condition d'une résidence régulière en France, se présente comme un aboutissement logique de l'objectif d'universalité affirmé dans le plan français de sécurité sociale en 1945 mais qui n'avait pas été réalisé.

Le contexte est cependant différent. Il est possible d'affirmer que la reconnaissance d'un droit constitutionnel à

la santé⁸ a modifié la situation, même si en 1945 il s'agissait déjà de principes juridiques forts. Un tel droit fondamental mais aussi celui de l'égalité entre hommes et femmes sont de nature à renouveler le débat.

Deux axes de réflexion étroitement complémentaires doivent être menés : l'individualisation des droits et le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes.

1) Le lien entre régime universel et individualisation des droits

L'idée de régime universel en matière d'assurance maladie repose sur un objectif simple : ouvrir le droit aux mêmes prestations en nature à tous sous la seule condition de résidence. Il y aurait ainsi généralisation de la couverture maladie sous la seule condition de résidence en France. Il y aurait également couverture sociale, sinon identique du moins équivalente, qui ressort d'une problématique égalitaire.

Une telle conception présente un progrès incontestable par rapport à la situation actuelle sous trois angles :

— couverture automatique d'une population résiduelle souvent en situation d'exclusion qui échappe à cette protection malgré les mesures extensives de rattachement aux régimes existants fondés sur l'activité professionnelle (essentiellement des mesures de rattachement au régime général) ;

— recherche d'un niveau commun et optimum de protection tendant à faire

disparaître les écarts de protection qui subsistent notamment entre régimes de salariés et de non-salariés ;

— continuité de la couverture sociale indépendamment des événements qui affectent la vie professionnelle ou l'évolution de la situation matrimoniale. Il s'agit donc de garantir à tous un droit conçu comme un droit fondamental et de l'assurer dans des conditions égales ou équivalentes pour tous.

Poursuivant la réflexion dans cette perspective c'est-à-dire d'un droit fondamental aux soins et d'une égalité de traitement entre résidents, une telle réforme postule une individualisation des droits et notamment de remplacer les droits dérivés par des droits à couverture sociale propre.

En effet, dans le système français (actuel) de sécurité sociale, l'assurance maladie a été conçue pour protéger "le travailleur et sa famille". Le travailleur, en contrepartie de son activité professionnelle, a des droits propres et les membres professionnellement inactifs de sa famille sont couverts par des droits dérivés : ce sont des ayants-droit. Cette situation concerne aussi bien le conjoint ou le concubin inactif que les enfants "à charge" jusqu'à un certain âge. Si la qualité d'ayant-droit des enfants mineurs peut se justifier au regard de leur statut civil, la situation des ayants-droit adultes est infiniment plus discutable. Elle heurte de front un autre droit constitutionnel, le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

2 - Le principe d'égalité de traitement Hommes/Femmes et l'individualisation des droits

Notre système de sécurité sociale s'est construit, et pas seulement dans le domaine de l'assurance maladie, sur un modèle de répartition des rôles. La situation d'ayant-droit de l'épouse inactive en matière d'assurance ma-

⁸ Trois décisions du Conseil constitutionnel ont donné une portée nouvelle au 11^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : "La nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère, et aux vieux travailleurs, la protection de la santé". Décisions 89.269 du 22 janvier 1990, 90.283 du 8 janvier 1991 et 90.287 du 16 Janvier 1991.

ladie est à coup sûr un archétype ou point fort de ce modèle ancien même si la législation est apparemment neutre dans la mesure où elle permet également au conjoint ou au concubin de sexe masculin d'être ayant-droit de son épouse ou concubine.

Cette situation est critiquable d'un point de vue juridique, social et économique.

D'un point de vue juridique, il maintient un certain nombre de femmes dans une situation d'inégalité au regard des droits sociaux fondamentaux comme celui du droit aux soins. Ainsi des travailleurs à temps partiel qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits à l'assurance maladie mais dont on suppose par ailleurs qu'ils (elles) sont ayants-droit. Or les familles monoparentales sont nombreuses et si la personne de référence est une femme, la situation de précarité et de pauvreté est beaucoup plus forte⁹.

D'un point de vue social et économique, l'absence de droit crée une véritable insécurité. En tout état de cause, une telle situation constitue une atteinte à l'autonomie de la personne et à sa dignité. Par exemple, le Code de la sécurité sociale a prévu depuis 1988 un droit aux prestations en nature pour le conjoint veuf ou divorcé de plus de 45 ans ayant ou ayant eu trois enfants à charge. Mais tel n'était pas le cas pour les ayants-droit de l'assuré décédé ou divorcé pour lesquels la couverture était d'un an voire jusqu'à ce que le dernier enfant ait trois ans. Au-delà, la reprise d'une activité professionnelle était nécessaire sauf à bénéficier de l'aide sociale. L'inspiration de ces dispositions était d'abord nataliste

⁹ Étude CREDES - Juin 1996 p.17. Précarité sociale = cumul des risques sociaux et médicaux. Enquête sur la santé et les soins médicaux par Thérèse LECOMTE, Andrée MIZRAHI et Arié MIZRAHI.

et prolongeait un droit dérivé alors qu'un droit propre aurait pu être créé. La loi du 27 janvier 1993 a supprimé cette condition d'âge et a créé un droit propre à la couverture des prestations en nature de l'assurance maladie et maternité tout en maintenant l'exigence au regard du nombre d'enfants.

C'est dire que la mise en place d'un régime universel ne peut faire l'impasse sur l'égalité entre hommes et femmes en reconnaissant à toute personne majeure quelle que soit sa situation matrimoniale un droit personnel aux soins.

L'individualisation des droits est ici la garantie du droit fondamental à la santé. Cette problématique n'a de pertinence que par rapport aux prestations en nature de l'assurance maladie c'est-à-dire l'accès aux soins. S'agissant de prestations en espèces, c'est-à-dire de façon plus générale des revenus de remplacement, ce sont d'autres droits fondamentaux qui doivent être affirmés : pour un véritable droit à la Sécurité sociale.

B - Pour un véritable droit à la Sécurité sociale

La Sécurité sociale doit assurer également des revenus de remplacement quand surviennent un certain nombre de risques. Jusque-là, ces revenus de remplacement étaient assis soit sur l'activité professionnelle (droits propres) soit sur la situation matrimoniale (droits dérivés).

Comment fonder des revenus de remplacement qui soient respectueux de l'autonomie et de la dignité de la personne et qui ne maintiennent pas dans une situation de dépendance économique ? C'est le problème qui se pose aujourd'hui quand l'emploi fait défaut et que l'évolution de la composition des ménages et des types de familles appelle des réponses nouvelles.

Il s'agit de s'appuyer sur une problématique des droits de l'homme ou de droits de la personne c'est-à-dire de libertés et de droits fondamentaux qui sont reconnus dans les Constitutions des États membres de l'Union européenne¹⁰.

Telle est la perspective qui reste largement à développer en France en lien avec l'exigence d'égalité qui est nécessairement aujourd'hui au cœur de la réflexion sur les systèmes de protection sociale.

Cette perspective est la seule, nous semble-t-il, qui permette d'opposer, aux tenants de la reconnaissance du travail informel et du "salaire maternel", une vision cohérente de l'avenir.

¹⁰ quelles que soient par ailleurs les formes et les modalités de cette reconnaissance constitutionnelle : Constitution écrite ou non.

PROTECTION SOCIALE : LE RÔLE DES DROITS DÉRIVÉS

par
Maria Jepsen,
Danièle Meulders,
Olivier Plasman
économistes,
Université Libre de Bruxelles

Certains systèmes de protection sociale des États membres de l'Union Européenne font référence à un modèle patriarcal dépassé: un seul pourvoyeur principal de revenu par ménage. Cette référence engendre des pratiques discriminatoires qui peuvent affecter négativement l'offre de travail des femmes et qui les maintiennent dans une situation de dépendance. L'existence de mesures discriminatoires, l'évolution des structures familiales et les contradictions entre le marché du travail et les systèmes de sécurité sociale sont trois éléments qui sous-tendent la question de l'individualisation des droits à la sécurité sociale.

Cette étude a pour but d'identifier les dispositions non-individualisées qui existent dans les systèmes de protection sociale (pour les branches retraite, soins de santé et chômage) des 15 États membres de l'Union Européenne et d'en déterminer l'impact potentiel sur l'offre de travail des femmes.

Dans le premier point, les concepts liés à la problématique de l'individualisation sont définis. La deuxième partie est consacrée à l'identification des dispositions non-individualisées contenues dans les systèmes de protection sociale des États membres de l'Union européenne. Nous décrivons ensuite les effets potentiels de la non-individualisation sur la participation des femmes au marché du travail. Le dernier point s'attache à l'évaluation du coût des droits dérivés. En conclusion, nous proposerons une série de pistes pour l'individualisation des droits sociaux.

DÉFINITIONS

Avant d'entamer l'analyse des droits dérivés existant dans les 15 États membres, il convient de définir trois concepts clés utilisés dans cette étude.

Nous envisagerons successivement les concepts d'individualisation, de droits directs et de droits dérivés.

1. Individualisation

Dans pratiquement tous les États membres, les systèmes de sécurité sociale prennent en compte la composition du ménage¹ auquel appartient l'individu pour déterminer le niveau des prestations sociales qui lui sont ou seront octroyées. Cette prise en compte peut affecter le montant des prestations et des allocations auxquelles un individu a droit, soit positivement (ex: une prime selon le nombre de personnes à charge dans le cas des retraites) soit négativement (ex.: une réduction de l'allocation de chômage en cas de cohabitation en Belgique). L'individualisation des droits requiert la suppression de toute référence à la composition du ménage dans l'attribution des prestations de sécurité sociale: chaque adulte est titulaire de droit sociaux indépendamment de ses relations avec un tiers. "L'individualisation des droits à la sécurité sociale vise à supprimer les droits dérivés et le remplacement de ceux-ci, le cas échéant, par des droits fondés sur des cotisations propres"².

L'individualisation permettrait d'établir une symétrie entre d'une part, la législation régissant les contrats de travail et les cotisations payées dans les systèmes basés sur l'assurance qui considèrent les travailleurs individuellement, indépendamment de leur situation fami-

¹ Il convient d'entendre par ménage toute forme de vie en commun de deux ou plusieurs adultes (avec ou sans enfants) cohabitants qu'il existe ou qu'il n'existe pas de lien de parenté ou d'alliance.

² Hedwige Peemans-Pouillet: "The individualisation of social protection", rapport préliminaire sur la question de l'individualisation des droits et l'égalité des chances, avril-juillet 95, p.6.

liale, et d'autre part, les droits aux prestations sociales.

2. Droits dérivés et droits directs

L'individualisation des droits à la sécurité sociale implique l'élimination des droits dérivés et la création de droits directs.

Dans la plupart des États membres, les droits directs sont acquis par un individu sur la base de cotisations versées à la sécurité sociale. C'est le travailleur qui acquiert ses droits du fait des cotisations qu'il paie dans le cadre de ses activités professionnelles. Il s'agit du principe de l'assurance: un individu s'assure lui-même contre certains risques, toutefois, contrairement aux systèmes d'assurance privés, le coût de l'assurance pour l'individu n'est pas lié à l'importance du risque mais à son salaire. Dans d'autres pays, les droits directs sont acquis sur la base d'un droit d'accès universel à la sécurité sociale: il suffit d'être résident du pays pour bénéficier de prestations de sécurité sociale. Dès lors, tous les résidents sont couverts par le système de sécurité sociale quel que soit leur statut sur le marché du travail.

Dans la majorité des États membres, un certain nombre de prestations sont liées à la composition du ménage et à la relation existant entre un individu et un bénéficiaire de droits directs: il s'agit des droits dérivés. Par exemple, une personne bénéficiaire de droits directs peut percevoir des prestations supplémentaires pour personnes à charge, ou encore, des membres de son ménage peuvent percevoir des prestations du simple fait de l'existence d'un lien familial entre eux et le détenteur de droits directs. Ces prestations, qui sont liées à la composition du ménage et ne dépendent pas de cotisations versées, sont qualifiées de droits dérivés.

Ces droits dérivés ont pour but d'étendre la protection sociale aux

personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle, ils sont basés sur une relation existant avec un détenteur de droits directs: cette relation peut être de parenté, d'alliance ou de cohabitation.

Les liens de parenté : il s'agit des liens unissant parents et enfants, on parle alors de liens de descendance ou d'ascendance et des liens unissant frères et soeurs, on parle alors de liens collatéraux.

Les liens d'alliance : il s'agit ici des droits dérivés ouverts sur base du mariage.

Les liens de cohabitation : il s'agit de liens basés sur l'appartenance à un ménage sans qu'il y ait de liens.

L'influence des droits dérivés sur le niveau des prestations touche, en principe, indifféremment les hommes et les femmes, les législations des États membres de l'Union européenne étant en principe exemptes de discriminations. Les droits dérivés ne sont donc pas source de discriminations directes, mais bien de discriminations indirectes engendrées par les inégalités existant sur le marché du travail et par l'asymétrie des rôles distribués au sein de la famille, qui sont relayées, voire amplifiées, par les systèmes de sécurité sociale.

Toutefois, les droits dérivés engendrent cependant d'autres inégalités :

1. Si les droits dérivés sont toujours accordés aux époux, les concubins en bénéficient rarement. Ignorer les cohabitants revient à nier le fait que de plus en plus de couples vivent ensemble sans être mariés.
2. Une inégalité apparaît aussi entre les familles à deux revenus et à un revenu. Une famille à un revenu paiera les mêmes cotisations sociales que chaque apporteur de revenu d'une famille à deux revenus, mais les prestations dont bénéficiera la famille seront identiques

si la composition du ménage est semblable. Les familles à deux revenus financent donc une partie des prestations dont bénéficient les familles à un revenu. En favorisant les familles à un seul revenu, les systèmes de protection sociale assurent un transfert des familles à deux revenus vers les familles à un seul revenu, ils encouragent le maintien de la femme au foyer.

Si les droits dérivés sont source de discriminations et d'inégalités, ils sont également la cause d'insécurité pour la personne dépendante:

1. Si le détenteur des droits directs perd ses droits, toutes les personnes bénéficiant des droits dérivés perdent également leurs droits.
2. En cas de rupture ou de décès, certains détenteurs de droits dérivés perdent le droit aux soins de santé et à la retraite.

IDENTIFICATION DES DROITS DÉRIVÉS DANS LES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Methodologie

Pour identifier les sources d'inégalité liées à la non-individualisation et les pratiques dans les différents systèmes de sécurité sociale, nous avons procédé en deux étapes.

- Dans un premier temps, nous avons recueilli auprès d'experts nationaux des informations nous permettant de décrire et d'interpréter le cadre réglementaire des systèmes de sécurité sociale.
- Dans un second temps, le calcul de cas types nous a permis de déterminer l'impact des droits dérivés sur le niveau des prestations. Pour calculer l'effet de la composition du ménage sur les prestations, nous avons comparé les prestations perçues par une personne seule sans enfants aux prestations perçues

par des personnes appartenant à des ménages de compositions différentes.

Le niveau des prestations est exprimé en taux de remplacement brut, c'est à dire par le rapport entre la prestation et le salaire brut antérieur³. La variation du taux de remplacement brut dû aux changements de composition de ménage est indiquée sous forme d'indice. L'indice 100 représente le taux de remplacement d'une personne célibataire sans enfant. Un indice inférieur à 100 signifie donc que les prestations perçues sont inférieures à celles dont bénéficie une personne célibataire sans enfant et un indice supérieur à 100, que les prestations perçues sont plus élevées.

● Retraite

Les régimes de retraite des 15 États membres de l'Union européenne peuvent être regroupés en trois grandes catégories: les systèmes basés sur l'"assurance"⁴, les systèmes "universels"⁵ et les systèmes "résiduels"⁶.

Les systèmes basés sur "l'assurance" sont essentiellement financés par des cotisations et lient le droit à la retraite ainsi que le montant des prestations aux caractéristiques de la vie professionnelle. Le montant et les droits sont basés sur le niveau de revenu antérieur et, dans la plupart des cas, sur la durée de la carrière.

³ Nous n'avons pas pris en compte le taux de remplacement net car nous nous intéressons à l'impact du droit dérivé sur le régime de pension et non à l'impact conjoint des systèmes de retraites et des systèmes fiscaux.

⁴ Belgique, France, Luxembourg, Allemagne, Portugal, Espagne, Grèce, Italie et Autriche.

⁵ Danemark, Suède, Pays-Bas et Finlande.

⁶ Irlande et Royaume-Uni.

Les systèmes "universels" garantissent quant à eux une retraite à tous les citoyens quelle que soit leur carrière professionnelle et leurs revenus antérieurs. Ce type de régime de retraite est généralement financé par des taxes.

Le troisième système appliqué dans l'Union européenne est le système dit "résiduel". Ce système se distingue du système "universel" car il fait dépendre l'accès aux prestations des caractéristiques liées à la carrière professionnelle mais il se distingue du système "assurance" car le montant des prestations est forfaitaire. Ce système est appelé "résiduel" car le niveau des prestations est faible et qu'il est souvent complété soit par une pension professionnelle, soit par une pension privée, soit par des prestations liées aux revenus qui dépendent du système d'assistance sociale⁷.

Aucun des États membres de l'Union européenne n'applique un système "pur", la protection des personnes âgées est assurée par la combinaison de plusieurs systèmes dont la superposition garantit la couverture d'un plus grand nombre.

En dépit des profondes différences existant entre les régimes de retraite des États membres, tant en ce qui concerne leur conception qu'en ce qui concerne leur mode de fonctionnement, tous contiennent des droits dérivés dont l'ampleur et l'origine diffèrent.

A) Les droits dérivés issus de *liens de parenté* sont principalement attribués sur base des liens de descendance: existence d'enfants dépendants ou qui ont été dépendants. Ces droits dérivés peuvent se traduire par :

⁷ Rubery, J., Smith, M., Fagan, C. *Trends and Employment Prospects for Women's Employment in the 1990s*, UMIST, 1996, p.257.

1. Une majoration de la retraite: Autriche, Finlande, Grèce, Irlande et Royaume-Uni.

2. Une majoration des pensions de survie ou l'attribution d'une pension d'orphelin: dans tous les pays à l'exclusion de la Belgique

3. Un allègement des conditions d'accès si il y a ou si il y a eu des enfants dépendants.

- assimilation des périodes de congés parentaux à des périodes de cotisations: Autriche, Allemagne, France, Luxembourg et Royaume-Uni.

- abaissement de l'âge minimum pour bénéficier d'une prestation de retraite (Grèce) ou de survie (Autriche, Belgique, Allemagne, Finlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suède).

Tous les États membres prennent en compte la présence d'enfants dépendants. Cependant, les montants et modalités des droits dérivés varient fortement entre les différents pays, et sont parfois soumis à des conditions de revenus.

B) Les droits dérivés issus des liens d'alliance ont un impact important sur le niveau des prestations, il donnent lieu à :

1. Des modifications positives ou négatives des prestations suite à la présence d'un conjoint: ces modifications peuvent prendre la forme d'une majoration de la prestation de retraite ou de l'application d'un taux particulier dans le calcul des prestations⁸. Ces modifications n'existent pas en Allemagne, en Finlande, en Italie et au Luxembourg.

2. L'attribution de pensions de survie accordées à l'époux de l'assuré décédé. Ces pensions existent dans tous les États membres. Dans les systèmes

de type "universel", ce droit est souvent limité dans le temps et soumis à des conditions strictes.

3. L'octroi de pension au conjoint divorcé. Le montant est calculé selon les années de mariage, de telles dispositions existent en Belgique, en Allemagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

L'attribution d'une majoration pour conjoint à charge ne dépend pas du type de système de retraite. Les régimes de type " universel", les régimes basés sur l'"assurance" et les régimes "résiduels" contiennent cette forme de droit dérivé, toutefois dans les régimes de type "universel", les conditions d'octroi des majorations sont très stricts (Suède et Pays-Bas).

L'attribution d'une pension au conjoint survivant est un droit dérivé important qui permet à une personne n'ayant jamais payé de cotisations de bénéficier de prestations de retraite uniquement sur base des cotisations versées par l'époux décédé. La plupart des États membres accordent une pension de conjoint survivant, mais l'ampleur et les modalités varient sensiblement. Il existe une nette différence entre les régimes de retraite basés sur le principe universel et les systèmes basés sur le principe de l'assurance. Dans les régimes de type "assurance", les droits dérivés ouvrent une pension pour les conjoints survivants dont l'activité professionnelle ne permet pas d'obtenir une pension de retraite (où dans certains cas une retraite professionnelle inférieure à leur pension de survie) cet octroi se fait sans aucune limite temporelle (Belgique, Luxembourg, Espagne). Dans les pays où il existe un système basé sur le principe universel, les prestations de retraite du conjoint survivant sont soumises à des limites de temps: elles sont versées tant que le conjoint survivant n'a pas de retraite propre, c'est-à-dire avant qu'il n'atteigne l'âge de la retraite (Danemark, Suède, Pays-Bas).

⁸ Belgique, Allemagne, Grèce, Irlande, Pays-Bas, Autriche.

Un droit dérivé particulier est celui qui ouvre la pension au conjoint divorcé: la prestation est accordée sur base d'une relation qui n'existe plus. Seuls la Belgique, l'Allemagne, le Luxembourg et les Pays-Bas prévoient ce type de droit dérivé.

C) Seuls quatre pays tiennent compte du *lien de cohabitation* et ce, uniquement dans le cas des pensions de survie. Aux Pays-Bas, les couples non mariés ont les mêmes droits que les couples mariés. Au Portugal, au Luxembourg et en Suède, les cohabitants peuvent bénéficier d'une pension de survie sous certaines conditions.

Au départ de cas types, nous avons calculé l'impact des droits dérivés sur les prestations de retraite en comparant les taux de remplacement selon la composition du ménage.

La figure 1 (en annexe) représente le taux de remplacement brut selon les liens d'alliance (célibataire, marié, divorcé) et la carrière professionnelle de l'époux(se).

Dans sept des États membres de l'Union européenne, les taux de remplacement sont identiques quelle que soit la situation envisagée, le système est neutre par rapport aux liens d'alliance. Ce constat doit cependant être nuancé dans le cas de la Finlande, de l'Espagne et de la France: dans ces pays, les majorations pour conjoints dépendants ne sont octroyées que si les prestations sont inférieures à un plafond. Ces majorations n'apparaissent pas dans nos graphiques car les prestations calculées pour un niveau de salaire moyen dépassent le plafond.

Trois pays accordent, sur base d'un lien d'alliance existant ou passé, des droits dérivés qui exercent un effet positif sur le taux de remplacement brut (Belgique, Allemagne et Irlande). Cet effet est dû aux majorations pour conjoint à

charge et aux pensions des conjoints divorcés.

Au Danemark, en Suède et aux Pays-Bas, la retraite est moins élevée pour les personnes mariées que pour les personnes célibataires. Cette variation est justifiée par l'idée "d'économies d'échelle" réalisées par un couple.⁹

Le principal droit dérivé, tant en termes du nombre de bénéficiaires qu'en termes de coût, est la pension octroyée au conjoint survivant. La figure 2 (en annexe) compare le taux de remplacement brut pour un individu célibataire bénéficiant d'une retraite professionnelle (niveau de salaire moyen) et le taux de remplacement brut dont bénéficie une personne veuve qui a exercé une activité professionnelle équivalente et dont le conjoint décédé a exercé une activité professionnelle pour un niveau de salaire élevé.

A l'exception de l'Irlande et du Danemark, tous les États membres allouent une majoration au veuf/à la veuve. Cette majoration est basée sur l'activité professionnelle du conjoint décédé. Comme le révèle la figure 2, un veuf/une veuve bénéficiant d'une retraite basée sur un niveau de revenu moyen et d'une pension de conjoint survivant (en supposant que le conjoint décédé percevait un revenu de niveau supérieur) perçoit une prestation supérieure à celle dont bénéficie une personne célibataire qui a exercé une activité professionnelle équivalente.

En ce qui concerne le niveau des prestations, c'est aux Pays-Bas, au Luxembourg et au Portugal que l'avantage octroyé à la personne veuve est le plus élevé (200-300%). Dans les huit autres pays, le taux de remplacement brut est également plus élevé pour la personne

⁹ Pour ces trois pays, ce sont les pensions de bases universelles qui varient négativement pour les couples et non les pensions professionnelles.

veuve (les taux de remplacement sont de 40 à 100% supérieurs). La figure 2 indique l'importance de la pension du conjoint survivant et l'avantage qu'il y a à cumuler une pension de retraite avec une pension de conjoint survivant.

Si on examine les niveaux de prestations dont bénéficie la personne veuve qui n'a pas exercé d'activité professionnelle et dont l'époux décédé a exercé une activité pour un salaire élevé, le graphique présente sensiblement le même profil. Dans huit pays¹⁰ parmi les treize analysés, le veuf/la veuve perçoit une pension plus élevée que le célibataire ayant une carrière complète (au niveau de salaire moyen). Dans les cinq pays¹¹ restant, la pension de conjoint survivant est moins élevée que la pension de retraite perçue par la personne célibataire.

Il apparaît donc, qu'en général, une personne veuve bénéficie de prestations plus élevées qu'une personne célibataire. Ce résultat est, bien entendu, déterminé par l'hypothèse selon laquelle l'époux décédé a eu une carrière complète et un niveau de salaire élevé.

Sur la base des cas types, il apparaît qu'au Danemark et en Suède les prestations varient très peu selon la situation familiale, dans ces pays, la pension de base universelle représente une partie importante de la pension de retraite.

● Allocations de chômage

L'organisation des régimes de chômage¹² dans l'Union européenne est

très variable. Dix pays¹³ sur quinze ont des régimes contributifs ou des régimes d'assurance-chômage dont le financement provient principalement des cotisations prélevées sur les salaires. Seuls deux pays¹⁴ financent leur régime de chômage par les impôts, tandis que trois pays¹⁵ utilisent un système mixte financé à la fois par les contributions et les impôts. Le montant des prestations et la période de couverture varient également d'un pays à l'autre, la période la plus courte est de 4 mois (Espagne, France) et la période la plus longue est illimitée (Belgique). Dans dix pays¹⁶ sur quinze, l'admissibilité aux allocations de chômage et la durée d'indemnisation dépend de l'âge, du nombre de jours de travail, de la situation familiale et, dans certains cas, de la situation économique de la région.

Dans les pays de l'Union européenne, à l'exception du Portugal et de la Grèce, les systèmes de protection contre le chômage reposent sur un "double filet". Une personne qui arrive au terme de la période de couverture par le système d'assurance peut bénéficier d'une couverture au titre de l'assistance sociale : l'allocation de chômage est remplacée par l'assistance sociale. Ces deux types de revenus de remplacement reposent sur des principes de base différents : les allocations de chômage basées sur le principe de l'assurance ont pour but de protéger le travailleur contre les risques du chômage, l'objectif du régime d'assistance est de garantir des moyens

¹⁰ Belgique, Allemagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Finlande, Royaume-Uni.

¹¹ Danemark, Irlande, Espagne, Portugal, Suède.

¹² Nous nous attachons uniquement à l'assurance chômage, en excluant de l'analyse l'assistance-chômage.

¹³ Portugal, Espagne, Irlande, Belgique, Allemagne, Suède, Autriche, France, Grèce, Italie.

¹⁴ Luxembourg, Danemark.

¹⁵ Pays-Bas, Royaume-Uni, Finlande.

¹⁶ Belgique, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Portugal.

d'existence minima aux plus défavorisés.

Bien qu'elles soient basées sur les antécédents professionnels d'un individu, les allocations de chômage ne sont pas complètement individualisées: dans de nombreux pays, le système prend en compte la composition du ménage de la personne concernée. Le tableau 1 indique pour chaque pays le mode de prise en compte de la composition du ménage.

Tableau 1: Droits dérivés dans les régimes de chômage.

PAYS	Prise en compte du ménage	
	Adultes ou enfants à charge	Cohabitation avec une personne qui bénéficie de revenus professionnels
Belgique		X
Danemark		
Allemagne	X	
Grèce	X	
Espagne	X	
France		
Irlande	X	X
Italie	X	
Luxembourg	X	X
Pays-Bas	X	
Autriche	X	X
Portugal		
Suomi (Finlande)	X	
Suède		
Royaume-Uni	X	X

Dans onze des quinze pays étudiés, l'existence de personnes à charge affecte le niveau des prestations de

chômage. En outre, en Belgique, en Irlande, au Luxembourg, en Autriche et au Royaume Uni, le taux de remplacement est affecté par les revenus professionnels éventuels d'une personne cohabitante avec le bénéficiaire de l'allocation de chômage.

Les pays peuvent être regroupés en quatre catégories selon l'influence qu'exerce la composition du ménage sur le niveau des prestations :

1. Au Danemark, en France, au Portugal et en Suède, aucune majoration n'est accordée pour les personnes à charge et les allocations sont indépendantes des revenus des cohabitants: il s'agit de systèmes individualisés.

2. L'Espagne, et dans une moindre mesure les Pays-Bas, ont un système quasi individualisé. Les revenus des cohabitants n'influencent pas le calcul des allocations. En ce qui concerne la prise en compte des personnes à charge: en Espagne, le calcul de l'allocation minimale fait référence à la composition du ménage, les prestations s'élèvent à 100% du revenu minimum lorsqu'il y a des enfants à charge et à 75% en l'absence d'enfants à charge, aux Pays-Bas, la non-individualisation ne se manifeste que par l'octroi de l'allocation complémentaire (CW) lorsque l'allocation de chômage est inférieure au minimum social cette allocation s'élève à 30% du salaire minimum pour un couple, à 27% pour des parents isolés et à 21% pour une personne célibataire.

3. Dans un troisième groupe on pourrait ranger les pays qui accordent systématiquement des majorations pour personnes à charge sans toutefois prendre en compte les revenus des cohabitants: il s'agit de l'Allemagne, de la Grèce, de l'Italie et de la Finlande. En Allemagne et en Finlande, seule l'existence d'enfants à charge ouvre le droit à une majoration. En Grèce, toutes les personnes à charge (adultes et enfants) donnent droit à une majoration

proportionnelle au salaire. En Italie, l'allocation de chômage est complétée par une "indemnité de logement"

4. Au Luxembourg, en Autriche, en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni, les allocations de chômage varient selon la situation du conjoint cohabitant. En Belgique, trois statuts sont définis: le chef de famille, la personne isolée et le cohabitant qui bénéficient de taux de remplacement différents, de plus, l'attribution de l'allocation est limitée dans le temps pour les cohabitants, dans ce pays, il n'existe pas de majoration pour personnes à charge. Au Luxembourg, le revenu de l'époux est pris en considération pour la détermination du montant d'allocation de chômage et la majoration pour enfant à charge n'est accordée qu'au parent isolé. En Irlande et au Royaume Uni, si les deux époux sont au chômage, la somme des allocations de chômage est égale au montant accordé à un chômeur avec un adulte à charge. En Irlande toutes les personnes à charge donnent droit à une majoration forfaitaire alors qu'au Royaume Uni seuls les adultes à charge sont pris en compte. En Autriche, en Irlande et au Royaume-Uni, la majoration pour enfant à charge dépend de la situation financière du chef de famille.

Pour illustrer l'influence des droits dérivés dans la branche chômage, au départ des cas type, la figure 4 indique les variations des taux de remplacement bruts selon la situation du conjoint et la présence d'enfants. L'individu de référence dont le taux de remplacement brut est posé égal à 100 est une personne au chômage mariée avec une personne travaillant à temps plein, sans enfants. La personne au chômage bénéficiait d'un salaire de niveau moyen dans son emploi précédent, l'époux jouit d'un salaire faible. Des écarts entre les taux de remplacement sont observés dans 9 des 15 pays étudiés.

Il convient de noter en particulier la forte hausse du taux de remplacement brut en Irlande et au Royaume-Uni lorsque le conjoint est inactif. Dans ces pays, le fait d'avoir un conjoint à charge multiplie pratiquement le taux de remplacement par deux. Une telle disposition n'incite donc pas le conjoint qui ne pourrait prétendre qu'à un salaire faible à offrir son travail.

Par ailleurs, dans les autres pays où l'existence d'enfants et la situation de l'époux influencent le taux de remplacement brut, les variations sont généralement relativement faibles, il n'en reste pas moins que l'existence d'une majoration pour adulte à charge, n'incite pas le conjoint à rechercher du travail, particulièrement si ces espérances salariales sont faibles.

● Soins de santé

L'intervention sociale dans le domaine des soins de santé (hospitalisation, honoraires médicaux, médicaments) s'organise en Europe selon deux modèles: le modèle "universel"¹⁷ financé par les taxes, où l'accès à l'intervention sociale est assurée sans conditions de cotisation à tous les habitants d'un pays, et le modèle de type "assurance"¹⁸ dans lequel l'accès à l'intervention est basée sur le paiement de cotisations liées à l'exercice d'une activité professionnelle. Si le problème de la non individualisation ne se pose pas dans les systèmes de type "universel", par contre dans les systèmes de type "assurance", les droits dérivés concernent un nombre très important de bénéficiaires car dans ces pays aussi il y a la volonté de couvrir la plus grande partie de la population et c'est par le biais

¹⁷ Danemark, Finlande, Irlande, Italie, Portugal, Suède et Royaume-Uni.

¹⁸ Belgique, Allemagne, Grèce, France, Espagne, Luxembourg, Pays-Bas et Autriche.

des droits dérivés que cette couverture étendue est réalisée. Dans ces pays, un nombre important de personnes a accès aux interventions en matière de soins de santé sans avoir jamais contribué: ils en bénéficient grâce aux droits dérivés ouverts par d'autres cotisants, ou en raison de dispositions légales appliquées à certains groupes de la population tels que les personnes à très faible revenu. En 1987, en France, 57.862.000 personnes étaient couvertes par l'assurance nationale soins de santé, 23.598.000 étaient des personnes à charge (droits dérivés) et 10.661.000 étaient des retraités (cotisation moins élevée). Restent donc 23.603.000 personnes bénéficiant de droits directs et contribuant pleinement. En Allemagne en 1989, 54.732.000 personnes étaient assurées, dont 17.346.000 étaient des personnes à charge (droits dérivés) et 11.175.000 des retraités (cotisation moins élevée), soit 26.211.000 personnes payant la cotisation intégrale et ayant des droits directs.¹⁹

Dans les 8 pays où l'intervention sociale est basée sur l'assurance: Belgique, Allemagne, Grèce, France, Espagne, Luxembourg, Pays-Bas et Autriche, le droit direct au système des soins de santé est lié à la carrière professionnelle. Une partie seulement de la population possède un droit direct, l'autre partie de la population a accès aux soins de santé par le biais des droits dérivés ou par des dispositions légales.

Comme le révèle le tableau 2, dans ces huit pays des droits dérivés sont octroyés sur base de liens d'alliance et sur base de liens de parenté descendants et ascendants, des conditions imposent qu'il existe un état de dépendance. Seule l'Allemagne n'octroie pas de droits dérivés aux ascendants, mais le

système de sécurité sociale permet les cotisations volontaires et assure donc un accès à la majeure partie de la population.

Tableau 2 : Droits dérivés en soins de santé

Pays	Droits dérivés			
	époux	descendants	ascendants	autres
Belgique	x	x	x	x
Allemagne	x	x		
Grèce	x	x	x	x
Espagne	x	x	x	x
France	x	x	x	x
Luxembourg	x	x	x	x
Pays-Bas	x	x	x	x
Autriche	x	x	x	x

A l'opposé, l'Espagne et les Pays-Bas accordent des droits dérivés à toute personne dépendante du détenteur du droit direct. La France et la Grèce octroient également des droits dérivés à tout membre de la famille (lien d'alliance et de parenté) dépendant du détenteur du droit direct. Bien qu'ils accordent des droits dérivés à plus ou moins tous les membres de la famille, l'Autriche, le Luxembourg et la Belgique sont plus restrictifs quant aux conditions d'octroi.

Seuls quatre pays prévoient des droits dérivés pour les cohabitants dépendants: les Pays-Bas, l'Espagne, la France et la Belgique où l'octroi de ces droits est conditionné par la durée de la cohabitation.

En cas de rupture du lien entre le détenteur du droit dérivé et le détenteur du droit direct (décès, divorce, séparation), les dispositions suivantes sont prévues: en cas de décès, le détenteur du droit dérivé a généralement droit à une pension de conjoint survivant qui lui confère un droit direct d'accès aux interventions sociales de soins de santé: le droit dérivé est remplacé par un droit direct. Si les détenteurs de droits déri-

¹⁹ Schneider, M., Demerlein, R., Köse, A., Scholtes, L. "Health Policy Monographs, Health care in the EC Member States", *Health Policy*, vol. 20/1+2, 1992, p.134.

vés n'ont pas accès à une forme quelconque de pension liée au détenteur du droit direct, ils perdent leur droit aux soins de santé. En cas de séparation, le détenteur du droit dérivé reste généralement considéré comme étant à charge du détenteur du droit direct et peut conserver le droit dérivé. La situation est quelque peu différente en cas de divorce : seules l'Espagne et l'Autriche permettent au conjoint divorcé de conserver le droit dérivé et, en Autriche, uniquement si l'on ne peut imputer la cause du divorce au conjoint qui devrait bénéficier de droits dérivés.

Toutefois, dans les cas où les droits dérivés sont éteints et ne peuvent pas être remplacés par un droit direct ou un autre droit dérivé, la plupart des Etats membres prévoient d'autres solutions afin de couvrir les citoyens qui se retrouvent sans accès aux prestations de soins de santé.

LA NON-INDIVIDUALISATION DES DROITS SOCIAUX ET LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

La non-individualisation des systèmes de protection sociale affecte le travail féminin de deux façons: premièrement elle amplifie les inégalités existantes sur le marché de l'emploi en pénalisant les profils de carrière spécifiquement féminins (temps partiel, carrières courtes, interruptions de carrière, etc.), deuxièmement, elle crée un effet dissuasif sur l'offre de travail féminine par l'octroi aux couples à un seul revenu d'avantages importants en matière de sécurité sociale et d'imposition. Lorsque le conjoint inactif entre sur le marché du travail (apport d'un deuxième revenu), ces avantages sont perdus et le revenu qu'apporte ce conjoint est frappé d'un taux marginal particulièrement élevé. Les femmes constituant toujours la majorité des conjoints inactifs en Europe, sont donc dissuadées ou pénalisées

lorsqu'elles réintègrent le marché du travail.

Cinq caractéristiques liées à l'offre de travail féminine entravent l'accès à certaines prestations sociales, il s'agit du niveau plus faible des taux d'activité féminins, de l'importance du travail à temps partiel et des interruptions de carrière, du niveau inférieur des salaires féminins et de l'importance du secteur informel dans l'emploi féminin.

Les femmes inactives ne jouissent pas dans les systèmes d'assurance de droits sociaux propres, leur protection sociale dépend des droits dérivés qui leur sont ouverts par l'activité de leur mari, ceci implique une situation de dépendance qui pose problème particulièrement en cas de divorce.

L'importance du travail à temps partiel dans l'emploi féminin exercera des effets négatifs liés à la difficulté de satisfaire aux conditions de revenu ou de cotisation nécessaires pour bénéficier des prestations complètes de sécurité sociale qui sont calculées sur base du niveau des revenus, plus particulièrement les prestations de retraite et les allocations de chômage. D'autre part, le travail à temps partiel n'ouvre pas toujours les droits à la protection sociale: en ce qui concerne les pensions, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les conditions liées au niveau de revenu empêchent l'accès aux prestations de retraite pour les personnes occupant un travail à temps partiel de courte durée, de même, l'existence d'un minimum d'heure de travail hebdomadaire pour avoir accès au chômage ne permet pas aux travailleurs ayant occupé un emploi à temps partiel de courte durée de percevoir une allocation de chômage en Belgique, en Allemagne, en Irlande et au Royaume-Uni. Cette absence de protection contre le chômage peut affecter ultérieurement le niveau des retraites ou empêcher l'accès à une retraite, en raison de conditions portant

sur un nombre minimum d'années de contribution. Les interruptions de carrière obèrent la protection sociale des femmes par les mêmes mécanismes liés aux difficultés à satisfaire les conditions de revenu, et d'années de cotisations nécessaires pour ouvrir des droits pleins.

Les écarts persistants entre rémunérations féminines et masculines expliquent le fait que les allocations de chômage dont bénéficient les femmes sont en moyenne inférieures à celles des hommes, il en va de même pour les prestations de retraite. Le niveau plus faible des allocations qui en résulte, a généralement pour effet de présenter le partenaire féminin comme la personne à charge dans le ménage et d'attribuer au partenaire masculin les majorations pour personnes à charge. Dans certains cas, la retraite sera calculée pour le ménage et accordée au mari, privant ainsi la femme de sa propre retraite. La même situation est générée par le non-accès aux allocations de chômage et aux prestations de retraite pour les emplois à temps partiel de courte durée; la femme devient personne à charge au regard de la sécurité sociale.

Enfin, pour des raisons évidentes, la participation des femmes à l'économie informelle les rend dépendantes de leur mari en matière de protection sociale.

Ces caractéristiques propres à la situation des femmes sur le marché du travail, confrontées aux systèmes de sécurité sociale construits sur un modèle familial comportant un seul revenu correspondant à une carrière complète, à temps plein, entraînent des situations de dépendance vis-à-vis du conjoint en matière de sécurité sociale. Le partenaire masculin est au sein du ménage le détenteur des droits à la sécurité sociale et la femme est considérée comme conjoint à sa charge. Cette inégalité entre hommes et femmes est à l'origine des majorations pour con-

joint à charge accordées, le plus souvent, aux hommes. Les régimes de sécurité sociale, plutôt que de corriger les inégalités observées sur le marché du travail, ont tendance à les prolonger et à les amplifier.

Toutes les dispositions accordant des majorations pour adulte à charge peuvent favoriser le retrait de la femme du marché du travail. La participation du conjoint non-titulaire de droits directs - souvent la femme - au marché du travail peut en effet entraîner la perte de certaines majorations et donner une perte de revenu pour le ménage. Le taux marginal effectif d'imposition²⁰ est particulièrement élevé pour les allocations de chômage lorsqu'il existe des majorations pour les épouses à charge. Les majorations accordées à la condition que le conjoint soit dépendant incitent la femme à ne pas rechercher d'emploi : le revenu supplémentaire résultant de son activité ne compensant pas toujours la perte de la majoration, la participation au marché du travail engendrant des frais supplémentaires liés entre autres aux gardes d'enfants, aux transports et à l'habillement. Les majorations susceptibles d'inciter la femme à quitter le marché du travail sont présentes en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni. Les effets de la non-individualisation des prestations de chômage sur l'offre de travail des femmes sont renforcés dans les systèmes d'assistance chômage quand les prestations sont octroyées sous conditions de revenu, les revenus pris en considération étant ceux du ménage; dans ce cas, le mari recevra, en général,

²⁰ L'OCDE définit le taux marginal effectif d'imposition de la façon suivante : "Le taux de réduction des prestations et d'augmentation des impôts et des cotisations de sécurité sociale en fonction de l'élévation des salaires constitue le taux marginal d'imposition effectif" in OCDE, *Perspective de l'Emploi*, Juillet 1996, p.48.

l'assistance-chômage et la femme sera considérée comme la personne à charge. La perte de l'assistance-chômage ou d'autres d'allocations (allocations de logement, prestations de santé, allocations d'éducation, etc.) peut exercer un effet dissuasif important sur l'offre de travail féminine. Ce type de mécanisme s'exerce en Irlande, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Allemagne.

La pension de survie pose un problème similaire lorsqu'elle est attribuée à des femmes qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite: dans la plupart des cas, l'octroi de ces pensions est subordonné à l'absence d'activité professionnelle ou au non-dépassement d'un plafond de revenus professionnels. La pension de survie, elle-même, ne joue pas un rôle d'incitant à la participation au marché du travail. Une pension de survie attribuée sur base d'un salaire supérieur (celui du mari) pouvant être plus élevé que la pension professionnelle attribuée sur base d'un salaire moyen (celui de la femme).

Lorsque le niveau d'intervention des patients dans le coût des soins de santé dépend du niveau du revenu et du nombre de personnes à charge²¹ le système peut également décourager l'offre de travail féminine. La perte de la gratuité des soins de santé ou de l'exonération fiscale peut annihiler le gain résultant d'un emploi. Cet effet est renforcé si on étend l'analyse à d'autres allocations et exonérations accordées lorsque les revenus sont faibles.

Les conséquences négatives de la sécurité sociale sur la participation des femmes au marché du travail résultent de la non-individualisation des prestations. Tant que l'unité de référence demeure le ménage, que les inégalités existant sur le marché du travail condui-

ront à considérer le revenu de la femme comme un "second revenu" et que la division des rôles au sein du ménage sera inégalitaire, les prestations de sécurité sociale non-individualisées seront un frein à la participation des femmes au marché du travail.

LE COÛT DES DROITS DÉRIVÉS

Le coût des droits dérivés dans le domaine des retraites et du chômage a été estimé pour quatre pays: la Belgique, la France, le Royaume-Uni et la Finlande.

En Belgique, le coût des droits dérivés, dans le système de retraite a été estimé en sommant la charge constituée par les pensions de survie et la différence entre le total des prestations de retraite versées au "taux ménage" (octroyées aux bénéficiaires de retraite dont le conjoint ne dispose pas de revenus) et le total des retraites calculées au "taux isolé". Ce coût s'élève en 1995 à 138 milliards FB, soit 35.2% du total des dépenses de la branche retraite.²²

En France, en ne considérant que le régime général, le coût des principaux droits dérivés s'élève à 57.5 milliards FF en 1994²³: la majoration de 10% de la retraite octroyée au retraité s'il a eu trois enfants ou plus représente 10.6 milliards FF, le coût de la majoration de deux années d'assurance par enfant qui ne concerne que les femmes à la retraite est estimé à 13 milliards FF, la majoration pour conjoint à charge et la pension de veuvage (attribuée au conjoint survivant de moins de 55 ans) sont estimées à 1 milliard FF, enfin, comme dans la plupart des Etats membres, la charge des pensions de survie

²¹ Irlande, Portugal, Belgique, Allemagne.

²² Calculs propres.

²³ Nous remercions Madame Michèle Tourne de la CNAV pour son aide.

représente la part la plus importante, elle est estimée à 33 milliards FF, soit 57% du coût total des droits dérivés.

Le troisième pays étudié est la Finlande, les retraites versées dans le système finlandais sont d'une part la retraite nationale forfaitaire et d'autre part la retraite professionnelle qui est proportionnelle aux revenus antérieurs. L'estimation du coût des droits dérivés a été réalisée grâce à un modèle de micro-simulation²⁴. Le coût brut est estimé à 5.7 milliards FIM, soit 8.5% du total des dépenses. La diminution importante des prestations de retraites est toutefois compensée par un relèvement des compléments d'aide et par une baisse des recettes fiscales. En d'autres termes, le modèle de micro-simulation a permis d'estimer le coût net de la non-individualisation qui s'élève à 2.7 milliards FIM, soit 4% du total des dépenses de retraite.

La charge des droits dérivés dans les systèmes de retraite est donc considérable particulièrement pour les pays où les systèmes sont basés sur le principe de l'assurance.

L'estimation de la charge des droits dérivés dans la branche chômage a été réalisée pour la Belgique, le Royaume-Uni et la Finlande. Les droits dérivés dans le secteur chômage sont de trois sortes, les suppléments octroyés selon le statut du chômeur (Belgique), les suppléments pour adulte à charge (Royaume-Uni) et les suppléments pour enfants à charge (Finlande).

En Belgique, nous avons vu que les droits dérivés entraînent une différence entre les prestations versées aux chefs de ménage, aux isolés et aux cohabitants. La suppression des droits dérivés en Belgique (ou l'uniformisation des statuts des chômeurs) entraîne une baisse

des allocations versées aux chefs de ménage de 22% et un relèvement des prestations pour les cohabitants de 29%. Le régime de chômage belge présente la caractéristique de fournir un droit dérivé aux chefs de ménage, majoritairement des hommes, et de retirer une partie du droit propre aux cohabitants, en majorité des femmes. L'individualisation des droits aux allocations de chômage équivaldrait donc à une ré-allocation des prestations dont le coût est estimé à 2.9 milliards FB, soit 2.2% du total des dépenses actuelles²⁵.

Au Royaume Uni²⁶ et en Finlande²⁷, le coût des majorations pour personnes à charge représente respectivement 5.5% et de 5.9% des prestations. Toutefois, la suppression des suppléments pour charge de famille serait compensée par une hausse des aides diverses, à travers le canal de l'assistance, destinées aux revenus modestes. La prise en compte d'un accroissement des dépenses d'assistance conduit à une estimation du coût net des droits dérivés en Finlande et au Royaume-Uni qui s'élève respectivement à 2.9% et 2% du total des dépenses.

CONCLUSION

Dans les pays de l'Union européenne les régimes de sécurité sociale sont loin d'être individualisés. Les systèmes scandinaves comprennent moins de droits dérivés et basent la plupart des prestations sur l'individu, alors que des

²⁴ Calculé avec le modèle SOMA, nous remercions Madame Anita Haataja pour son aide.

²⁵ Calculs propres.

²⁶ Calculé avec le modèle POLIMOD, nous remercions Madame Holly Sutherland (Microsimulation Unit, Cambridge) pour son aide.

²⁷ Calculé avec le modèle SOMA, nous remercions Madame Anita Haataja pour son aide.

pays tels que le Luxembourg et la Belgique font un usage intensif des droits dérivés et ont des régimes très peu individualisés.

La non-individualisation des droits sociaux combinée à la persistance des inégalités liées au genre sur le marché du travail rend la femme dépendante pour sa protection sociale et peut l'inciter à quitter le marché du travail ou à ne jamais y entrer.

Tant que subsisteront les inégalités sur le marché du travail, les femmes seront mieux protégées dans les systèmes où l'octroi des prestations est basé sur la citoyenneté plutôt que sur la carrière professionnelle. Un système où les cotisations ne dépendraient plus de la carrière professionnelle assurerait aussi une meilleure protection aux personnes ne possédant pas un profil de carrière "typique". Toute personne bénéficierait de droits directs et de la sorte on briserait, au sein des couples, le lien de dépendance créé par les régimes de sécurité sociale et d'imposition fiscale. Lorsque chaque personne bénéficie d'un droit direct, les droits dérivés disparaissent et les discriminations qu'ils engendrent prennent fin, on élimine ainsi l'insécurité liée aux situations de dépendance. Il n'y a plus de distinction entre les différents types de ménages (mariés, cohabitant, familles à un seul revenu ou à deux revenus) et la participation au marché du travail est encouragée du fait de l'obligation de participation au financement.

L'individualisation dans le domaine des soins de santé devrait se faire par l'instauration de régimes universels financés par l'impôt plutôt que par les cotisations sociales, tous les pays tentent en effet de couvrir l'entièreté de leurs populations et cet objectif ne peut être efficacement atteint que par les systèmes de type "universel".

L'individualisation des allocations de chômage entraînerait la suppression des variations des prestations selon la

composition du ménage et donc la disparition des majorations pour personnes à charge. Le coût de l'individualisation n'est pas très élevé et l'individualisation permettrait une mise en parallèle entre le contrat de travail qui est individuel et la protection contre le risque de chômage. Les majorations pour enfant à charge ne sont pas très importantes et devraient être incluses dans le système traditionnel des allocations familiales. L'individualisation ne résout cependant pas le problème de l'accès aux régimes de chômage qui, dans la plupart des Etats membres, se pose aux personnes occupant de emplois à temps partiel de courte durée.

La branche la plus difficile à individualiser est celle des retraites où les montants en jeu sont très importants. L'individualisation de cette branche se traduirait non seulement par la suppression des majorations pour personnes à charge (adultes et enfants), mais elle conduirait également à remplacer la pension du conjoint survivant par un autre revenu de remplacement. L'idée d'une "allocation de vieillesse de base" complétée par une pension liée à l'activité professionnelle mériterait d'être étudiée; l'"allocation de base" permettrait de garantir à chaque personne ayant dépassé l'âge de la retraite une somme forfaitaire financée par la fiscalité. Cette somme serait suffisante pour permettre à la personne de subvenir à ses besoins. La pension de retraite professionnelle serait liée au revenu et à la carrière et compléterait l'"allocation de base". La retraite professionnelle pourrait être financée par des cotisations sur les salaires. Cette combinaison de pension de vieillesse et de pension de retraite devrait pouvoir assurer un niveau de prestation suffisant au risque de voir les systèmes publics remplacés par des régimes privés susceptibles d'exclure les plus démunis. L'utilisation de modèles de micro-simulation devrait permettre d'étudier

les impacts redistributifs qu'engendrerait une telle réforme.

BIBLIOGRAPHIE

OCDE (1996): "Perspective de l'Emploi", OCDE, Paris.

PEEMANS-POULLET, H. (1994): "L'individualisation des droits dans l'assurance maladie-invalidité des travailleurs salariés", Etude révisée pour le Ministère de la Prévoyance sociale, Université des Femmes, Bruxelles.

PEEMANS-POULLET, H. (1995): "The individualisation of social protection", rapport introductif sur la problématique de l'individualisation des droits et l'égalité des chances, document interne, Commission Européenne, Bruxelles.

RUBERY, J., SMITH, N., FAGAN, C. (1996): "Trends and Prospects for Women's Employment in the 90's", University of Manchester. Institute of Science and Technology (UMIST). School of Management, European Network of Experts of the Situation of Women in the Labour Market, Report for the Equal Opportunities Unit, DGV, European Commission.

SCHNEIDER, M., DEMERLEIN, R., KÖSE, A., SCHOLTES, L. (1992): "Health Policy Monographs. Health Care in the EC Member States", Health Policy vol. 20/1+2

ANNEXES

Figure 1 : Taux de remplacement brut des retraites selon les liens d'alliance et l'activité professionnelle du conjoint en 1995 (niveau de salaire moyen).

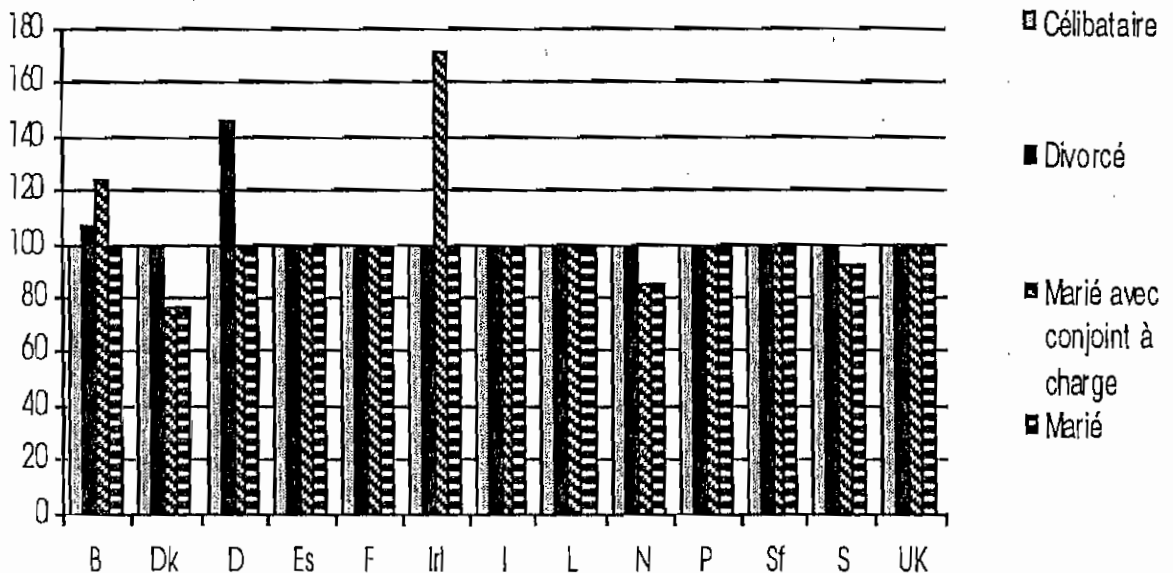


Figure 2 : Taux de remplacement brut des retraites pour les célibataires et les veufs/veuves en 1995 (niveau de salaire moyen)

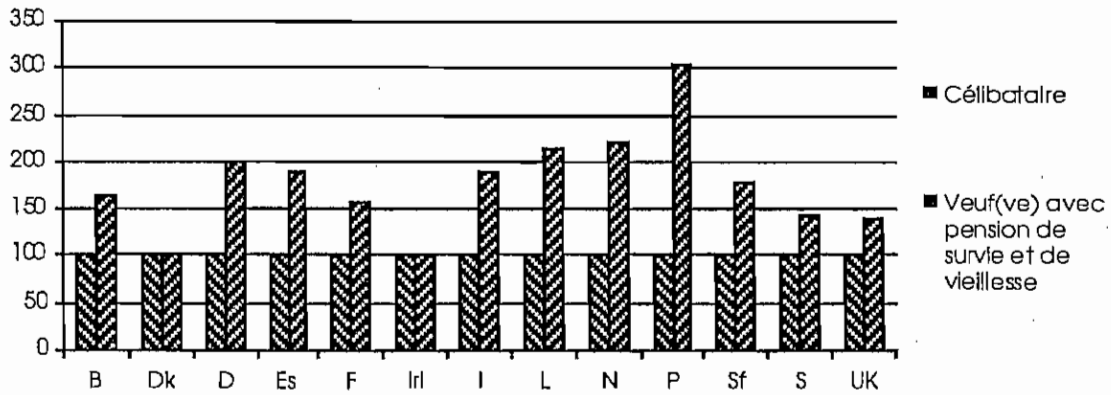


Figure 3 : Comparaison des niveaux des prestations de retraite pour les célibataires (niveau de salaire moyen) et les veufs/veuves (n'ayant pas exercé d'activité professionnelle), en 1995 (prestations de retraite des célibataires = 100).

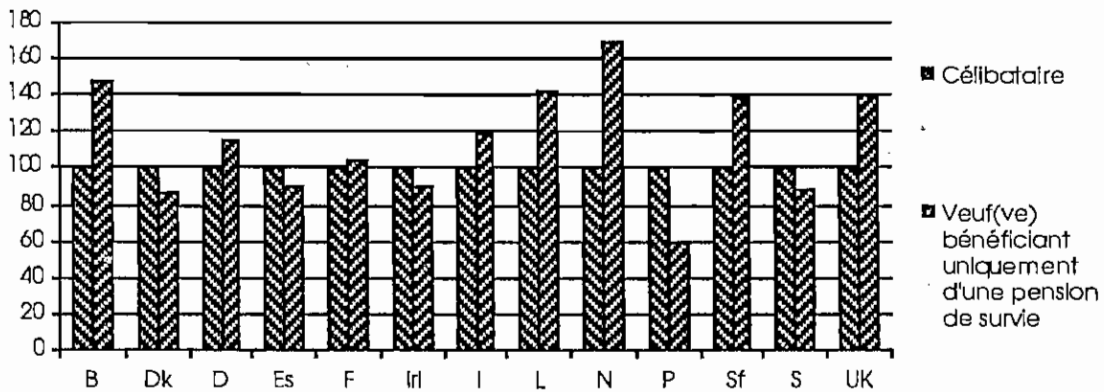
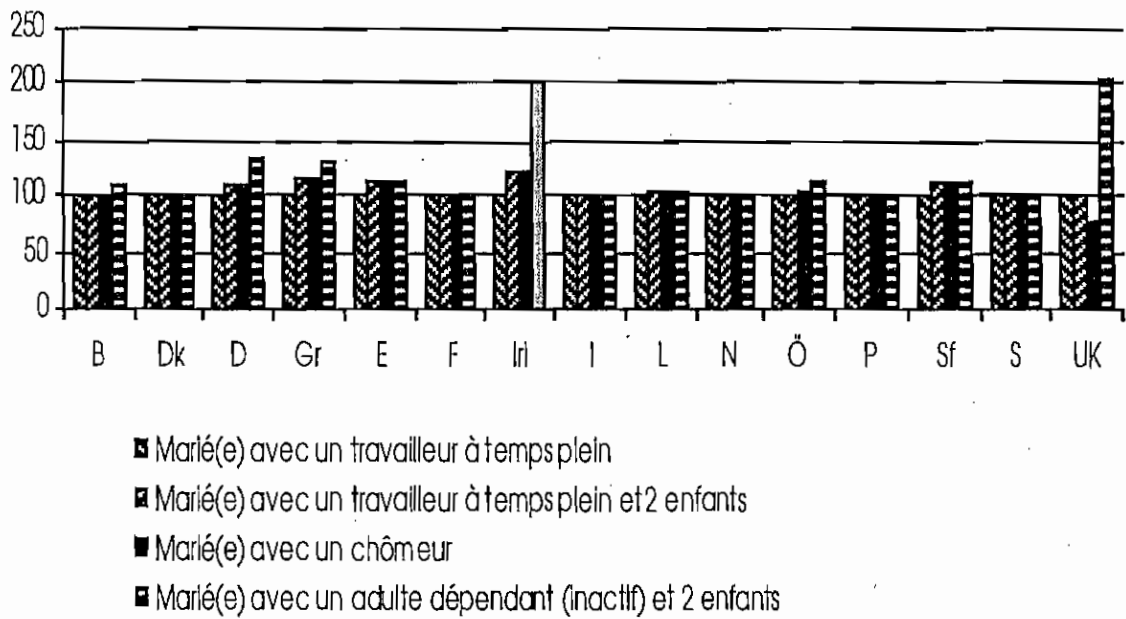


Figure 4 : Taux de remplacement brut pour une personne sans emploi selon la situation du conjoint et le nombre d'enfants en 1995



LE SYSTÈME DE RETRAITE EN FRANCE ET LA SITUATION DES FEMMES

par
Annie Gauvin
économiste
Commissariat Général
au Plan - Paris

Cette contribution aborde modestement quelques unes des questions que soulève inévitablement l'analyse du lien entre le système de retraite en France et la situation singulière des femmes dans ce système.

Ce sujet n'est a priori pas directement dans ma compétence. Il est habituellement traité, le cas échéant, par des spécialistes de la protection sociale et particulièrement des retraites, beaucoup plus que par ceux qui s'intéressent à la position des femmes sur le marché du travail. Et, sauf à ignorer l'existence de travaux de recherches dans ce domaine, il semble que l'on puisse affirmer que les économistes et/ou les sociologues de l'emploi ont assez peu abordé de front en France cette question du lien entre *système de retraites et genre*. Pour modérer cette affirmation un peu abrupte, disons tout de même que bien sûr des travaux ont été menés sur la question des retraites, sur les logiques qui sous-tendent le système français, en terme d'égalité, d'équité, d'assurance, de solidarité mais que les droits et le traitement des femmes, les liens avec leur situation dans l'emploi y sont abordés de façon plus indirecte¹.

¹ Quelques exceptions notables : un numéro spécial de *Retraite et société*, la revue de la CNAV a rassemblé plusieurs contributions autour de ce thème « la retraite et les femmes », l'an passé (n° 13 avril 1996), et en particulier un article de D. BLANCHET « Activité féminine et retraite : aspects macro-démographiques » ; un dossier préparé dans le cadre du Séminaire de Questions sociales de l'ENA l'an passé « Le système de retraite et les droits des femmes », groupe animé par A.M. BROCAS, Promotion « Marc BLOCH », 1996 ; ainsi que des travaux récents menés à l'INSEE, Cf L. CAUSSAT, « Retraite et correction des aléas de carrière », *Economie et statistiques* n°292-292, 1996

C'est donc une entrée plus directe partant du lien entre système d'emploi et système de retraite pour les femmes qui fait l'objet de cette contribution.

Ce qui m'intéresse ici est d'approfondir et de démêler les analyses souvent brièvement énoncées, relatives au fait que, dès lors que la situation des femmes sur le marché du travail leur confère une position « inégale » par rapport aux hommes, les revenus différés qu'elles obtiennent reproduisent ces inégalités, voire les renforcent. On le sait, la position inégale sur le marché du travail et dans l'emploi, source de distribution du revenu direct du travail, se décline ici au regard des emplois et professions que les femmes occupent, des niveaux de salaires qu'elles perçoivent, de la nature des contrats qui leurs sont offerts, de la carrière professionnelle qu'elles déroulent, des risques de précarité et de chômage auxquels elles sont exposées, des modalités d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle qu'elles choisissent ou auxquelles bien souvent elles sont soumises.

Cette appréciation, celle de revenus différés résultant des inégalités liées à l'emploi, « répliquant », « cristallisant » ces inégalités, est souvent celle que l'on trouve pour qualifier la position des femmes face à l'indemnisation du chômage, et face aux droits à la retraite. L'observation d'une inégalité des niveaux de pensions en défaveur des femmes ou d'une inégalité des droits à l'indemnisation du chômage et du niveau de cette indemnisation en défaveur des femmes ne peut être contestée. Les questions sont : quelles en sont les causes ? Sont-elles fondées sur une inégalité des salaires et carrières de référence ou sur une logique de construction des droits, qui bien que ne pouvant être différents pour les femmes et pour les hommes, de fait, défavoriseraient les femmes ? Des mécanismes correcteurs des inégalités de revenus

de remplacement fondés sur les salaires de référence existent. Quels en sont les fondements ? Quels en sont les effets ?

Quelques chiffres pour illustrer ce qui peut fonder ce propos :

- Christel Collin, lors d'une des dernières séances du MAGE rappelait que le salaire net moyen des femmes travaillant à temps complet s'établissait à 76,6 % du salaire masculin en 1994². Ceci peut constituer une référence, à laquelle on devrait ajouter des données intégrant les effets d'inégalités salariales liées à la pratique du travail à temps partiel³.

- En 1993⁴ la pension moyenne perçue par un retraité s'élève à 5 940 F par mois (dont 15 % au titre des avantages accessoires)⁵. De fortes disparités résultent des parcours professionnels antérieurs (durées de carrière, niveaux de rémunération, législation en vigueur,

² Cf. C. Collin, « La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes », les *Cahiers du Mage* n° 2, 1997.

³ Une étude récente de l'INSEE montrait que le salaire brut des salariés à temps partiel restait inférieur en moyenne à celui des salariés à temps complet, et ce pour un même nombre d'heures, C. Collin, « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *INSEE premières*, n° 549, octobre 1997.

⁴ Données de l'échantillon inter-régimes des retraités qui portent sur les personnes âgées de 65 ans et plus et concerne un public représentatif de retraités, au titre de droits directs perçus dans le champ des régimes obligatoires, de base et complémentaire. Cf « Suivi annuel des retraites » - *Synthèses n° 9 - Insee, statistique publique*, mars 1997.

⁵ Bonification pour enfants, majoration pour conjoint à charge, majoration pour tierce personne, allocation supplémentaire du fonds national de solidarité.

place des régimes complémentaires). Ainsi cette même année 1993, les hommes avec 7 950 F de retraite mensuelle disposent d'une retraite moyenne globale presque 2 fois supérieure à celle des femmes qui perçoivent à ce titre 4 330 F par mois en moyenne (dont 19% au titre de la réversion). Les pensions moyennes des femmes représentent donc 54,5% de celles des hommes.

- Autre perception d'un « renforcement » des inégalités entre les hommes et les femmes au titre d'un revenu de remplacement fondé principalement (mais pas exclusivement) sur une logique contributive, celle qui résulte de l'observation des caractéristiques de l'indemnisation du chômage : au 31 décembre 1996, les femmes représentaient 58% des chômeurs non indemnisés par le régime d'assurance chômage, alors qu'elles représentent environ 51% des personnes au chômage, et 44% de la population active occupée. Fin 1996, on pouvait établir que le montant moyen des allocations d'indemnisation du chômage (pour les chômeurs indemnisés) s'établissait pour les femmes à un niveau égal à 76% de celui des hommes⁶.

Pour ce qui concerne la retraite, cette appréciation des moindres revenus différés strictement liés aux moindres revenus directs, serait totalement exacte si les revenus différés en question résultait d'une seule logique contributive, assurancielle : les prestations, correspondant aux droits propres, sont perçues dès lors que des cotisations ont été versées à l'occasion d'une activité professionnelle. Mais les revenus différés en réalité résultent également d'une logique de solidarité, qui pour la

retraite met en oeuvre les critères « verticaux » de la solidarité (liés aux minima sociaux : le minimum vieillesse) et ainsi que les critères « horizontaux » (liés à des considérations familiales, au nombre d'enfants, et aux droits dérivés du conjoints⁷). En réalité pour ce qui concerne le système de retraite en France, on le verra, les logiques contributives et non contributives sont étroitement mêlées. Dès lors, quel en est l'effet sur la situation des femmes ? Cette question n'appelle pas une réponse simple. Celle qui vient assez vite à l'esprit est que, d'un côté, les femmes lors de leur activité professionnelle ne se seraient pas « ouvert » les mêmes droits que les hommes en matière d'assurance vieillesse, et les prestations qu'elles touchent à ce titre seraient inférieures. En revanche, elles seraient les « premières » bénéficiaires de la solidarité, puisqu'elles perçoivent plus d'avantages à ce titre que les hommes, mais évidemment sous forme de prestations de plus faible niveau. Mais il existe également des différences de calendrier entre hommes et femmes liées au fait que d'une part les carrières professionnelles des hommes et des femmes sont inégales et que d'autre part, il existe des écarts d'espérance de vie en faveur des femmes (et ainsi, la période pendant laquelle elles perçoivent les pensions est plus longue).

Il convient, bien entendu, d'aller au-delà de ces propositions plutôt simplistes. Nous le ferons dans cette contribution à partir de trois points de vue.

En premier lieu, pour clarifier la situation des femmes, il est utile de se référer à la construction du système de retraite en France, à ses transformations successives, et à la situation établie au-

⁶ source UNEDIC ; on peut en outre formuler le commentaire suivant, l'existence d'un plancher d'indemnisation « favorise les femmes » ; alors que l'existence d'un plafond d'indemnisation « défavorise les hommes ».

⁷ Les droits dérivés combinent d'ailleurs probablement une logique de solidarité horizontale et une logique de solidarité verticale

jourd'hui, en particulier suite à la réforme de 1993, dont le motif principal énoncé était d'assurer un équilibre financier à long terme du régime général. Cette élaboration par phases successives reflète, on le verra, l'évolution de la position des femmes dans la sphère socio-économique et de la perception de cette position.

En second lieu, il convient évidemment de rappeler ce qu'est *la situation effective des femmes dans les régimes de retraite*, ce qui pose la question des différences de niveaux de retraite entre hommes et femmes et donc de la situation relative des femmes, par rapport aux hommes, entre générations de femmes, et entre catégories de femmes d'une même génération. C'est une question d'équité, plus que d'égalité qui est posée ici, dès lors que les positions des groupes examinés sont de fait « initialement » inégales, mais il n'est évidemment pas interdit de se poser la question de l'égalité : hommes à carrière permanente ascendante, versus femmes à carrière plate et discontinue ; femmes ayant acquis des droits propres, versus femmes bénéficiant de droits dérivés ; femmes à taux d'activité faibles et à carrières courtes, versus femmes à forts taux d'activité et à carrière ascendante ; femmes à insertion « excluante » sur le marché du travail et à régime d'emplois précaires, versus femmes à carrière stable et ascendante. Ces exemples et formulations pourraient être énoncés autour d'une multitude de cas types.

En troisième lieu, il est assez banal d'indiquer que *la montée massive de l'activité professionnelle des femmes a sans doute modifié au cours des 30 dernières années les données du problème*, en produisant de forts effets de génération. Mais en même temps, il est trivial de rappeler que d'une part lorsque les taux d'activité des femmes adultes convergent vers ceux des hommes adultes, ce ne sont pas les mêmes

carrières professionnelles et salariales qui s'élaborent ; et que d'autre part cette élévation des taux d'activité féminins s'est déroulée de façon concomitante avec la dégradation du marché du travail et de la situation de l'emploi, en période de croissance ralentie (risques accrus et permanence du chômage, sous-emploi et précarité croissants, modération salariale) qui a pénalisé particulièrement les femmes, et plus précisément certaines catégories d'entre elles.

L'idée ici est donc d'éclairer le débat salaires inégaux, et inégalités de traitement en défaveur des femmes / effets sur les retraites perçues ou escomptées, et d'analyser les logiques du système de retraite au regard des caractéristiques de leur activité professionnelle et de leurs responsabilités familiales propres. Ce sont plus des questions qui vont être posées dans ce domaine qui est très technique, moins des réponses qui seront apportées. Le sujet, évidemment essentiel, de la situation financière du système de retraite ne sera pas abordée.

I - Quelques rappels de la construction et de l'évolution des systèmes de retraite en France et de la situation des femmes : les transformations complexes du « modèle familial » initial

Le système de retraites a connu depuis sa fondation en 1945 une évolution qui reflète notamment l'évolution du statut socio-économique des femmes. Le système de retraite, organisé en régimes professionnels, selon une logique contributive⁸, n'ouvre à l'origine que peu

⁸ Le prélèvement de cotisations, assis sur une fraction du salaire, ouvre des droits à prestations, valorisées selon la durée d'activité et le niveau de rémunération du salarié

de droits à la majorité des femmes, qui se situent pour la plupart dans un statut de « femme au foyer », et dont l'insertion professionnelle est alors fragile. Certains principes fondateurs défavorisent de fait les femmes : par exemple, lorsque le salaire de référence, qui ouvre droit à pension dans le régime général est défini comme le salaire moyen des 10 dernières années⁹ ; cela bénéficie aux salariés dont la carrière a été ascendante ; ou encore, les régimes complémentaires qui répercutent directement le profil de carrière et désavantagent relativement ainsi les carrières moins longues et plus accidentées.

Le système de retraite compense en partie les pertes de revenus liés à la famille : compensation des charges familiales par des majorations de prestations, et pension de réversion assurant aux veuves inactives un revenu de base équivalent environ à la moitié des pensions de leur conjoint décédé, et versé sous conditions de ressources. Ces systèmes de fait concernent en grande majorité les femmes¹⁰ : elles représentent environ 96% des bénéficiaires des droits dérivés aujourd'hui.

Ainsi, les premières générations de femmes assurées perçoivent bien souvent des pensions proches des minima. Encore aujourd'hui, 70% des 910 000

bénéficiaires du minimum vieillesse sont des femmes¹¹.

Ce modèle « familial » du système de retraite pour les femmes a été progressivement aménagé, dans la lignée de la reconnaissance de la capacité à exercer une activité professionnelle, sans autorisation de leur mari en 1965¹², et bien sûr à cette période, sous l'effet de la poussée de massive l'activité professionnelle salariée, permettant aux femmes l'acquisition beaucoup plus fréquente de droits propres.

Progressivement, un certain nombre de dispositions, spécifiques ou non aux femmes sont venues corriger les interruptions de carrière (notamment pour des périodes consacrées à l'éducation des enfants) et plus généralement certaines différences de calendriers professionnels, les inégalités de rémunérations, les écarts d'espérance de vie. Celles-ci visent essentiellement des mécanismes de redistribution entre hommes et femmes, entre fortes et faibles pensions, et donc à la fois horizontaux et verticaux.

Ainsi, persistent encore des « avantages » liés à la famille dans le système de retraite en France aujourd'hui. Deux d'entre eux concernent spécifiquement les femmes :

- une majoration de la durée d'assurance de deux années supplémentaires par enfant pour les femmes ayant élevé un ou plusieurs enfants (au moins neuf ans avant leur 16ème anniversaire). Cette majoration est de un an pour le régime des fonctionnaires. Les

⁹ transformées en 10 meilleures années en 1972

¹⁰ Ce système est présenté ici brièvement, de façon simplificatrice. Les droits dérivés peuvent être versés sans cumul avec un droit propre du pensionné ; mais ils peuvent également être servis en cumul avec un droit propre du régime général, depuis 1975, sous conditions de ressources, dans les deux cas. Le principe de la réversion se transforme ainsi progressivement en un système de garantie des niveaux de vie des veuves.

¹¹ CSERC, « Minima sociaux, entre protection et insertion », La Documentation française, 1997. Il s'agit d'une population particulièrement âgée au sein de la population des retraités, ceux des générations du début du siècle, qui n'ont pas bénéficié des améliorations de rémunérations, ni du développement de l'activité des femmes.

¹² cf le rapport de l'ENA

périodes d'interruption de travail au moment de la maternité sont considérées comme des périodes de cotisations :

- une assurance vieillesse pour la mère au foyer (créée en 1972) qui permet sous conditions de ressources, aux bénéficiaires de complément familial, de l'allocation pour jeune enfant, de l'allocation parentale éducation, de faire valider gratuitement leur affiliation à l'assurance vieillesse du régime général (prise en charge à hauteur du smic des cotisations d'assurance vieillesse) ¹³.

Un autre avantage concerne les hommes comme les femmes :

- une majoration du montant des pensions vieillesse normales accordée pour tout assuré (aux mères et aux pères) ayant eu au moins trois enfants. Cette majoration est de 10% pour trois enfants élevés, dans le régime des fonctionnaires. Elle est de 10% + 5% par enfant au delà du 3ème dans le régime général.

En 1994, ces avantages familiaux concernaient respectivement 1,5 millions de femmes (majoration de pension de 10%), 3 millions de femmes (majoration de la durée d'assurance), 1,7 millions de femmes (assurance vieillesse des parents au foyer).

D'autres systèmes non contributifs ont été instaurés et vont faciliter, progressivement, du fait de la situation actuelle

¹³ En réalité, les bénéficiaires du congé parental d'éducation, hommes ou femmes, peuvent bénéficier de la majoration d'assurance pour congé parental, équivalent à la durée du congé, de 3 ans au maximum par enfant. Mais elle ne se cumule pas avec la majoration de 2 ans d'assurance par enfant prévue pour les femmes. De fait 99 % des bénéficiaires de congés parentaux sont aujourd'hui des femmes.

de l'emploi, l'accès pour les femmes à des droits propres liés à l'exercice de leur activité professionnelle. C'est le cas de la règle des 200 heures rémunérées au Smic pour valider un trimestre, permettant ainsi à un salarié à temps partiel de valider une année entière d'assurance. C'est la cas également de l'assimilation à des périodes d'assurance, des périodes de chômage indemnisé ¹⁴. C'est le cas enfin du passage de la référence des rémunérations des 10 dernières années, aux 10 meilleures années, puis aux 25 meilleures années, système avantageant relativement les femmes ¹⁵.

Mais aujourd'hui, l'égalité professionnelle étant loin d'être réalisée, les systèmes non-contributifs évoqués, qu'ils soient liés aux charges de famille, mais aussi aux situations de précarité ou de non-emploi, ne peuvent corriger les inégalités salariales et professionnelles de fait, observées entre hommes et femmes. En outre, si l'on interprète la réforme du régime général intervenue en 1993 comme renforçant la contributivité du système ¹⁶, la probabilité pour que les femmes soient de ce fait globalement défavorisées est assez forte ¹⁷.

¹⁴ ou non indemnisé, dans certains cas.

¹⁵ cette question sera étudiée plus bas

¹⁶ voir ci-dessous

¹⁷ Ces commentaires intègrent assez peu le « second étage » du système de retraite, le régime complémentaire, qui par sa logique contributive pure, est moins favorable aux femmes du fait de leurs emplois, de leurs salaires, de leurs carrières.

II - Quelques éléments sur la situation des femmes retraitées : des effets de générations sensibles et une grande diversité des situations féminines

Même si les dynamiques d'évolutions sont importantes aujourd'hui, la situation des femmes au moment, et au cours de la retraite reste bien moins favorable que celle des hommes.

- En décembre 1996, on comptabilisait 9,1 millions de retraités du régime général ; 4,5 hommes et un peu plus de 5 millions de femmes. La partition entre droits directs et droits dérivés était la suivante : 8,2 millions en droits directs, 4 millions d'hommes et 4,2 millions de femmes). Et 800 000 personnes ne reçoivent qu'une pension de réversion : 14 000 hommes exclusivement en droits dérivés et 792 000 femmes. Ainsi 83% de la population féminine du régime général perçoit une retraite de droit propre ; 17% touche une pension de réversion. Mais au total, compte tenu des situations de cumul de droits dérivés et de droits propres, la réversion du régime général bénéficie aujourd'hui à 1,9 millions de veuves (les femmes soit 97% du total des bénéficiaires des pensions de réversion) et de veufs pour un coût de 33 milliards de francs. La bonification pour enfants bénéficie à 3,4 millions de retraités du régime général et des régimes alignés et représente 10,6 milliards de francs.

Les femmes sont plus nombreuses depuis 10 ans environ. Leur part relative parmi les retraités, percevant une retraite de la CNAV, est ainsi passée de 42% à 55%, entre 1984 à 1994.

- Les montants moyens de retraites globales sont inégaux entre hommes et femmes, puisque se situant en moyenne à 2 900 francs, elles sont de 3 478 francs pour les hommes, et de 2 600 francs pour les femmes, et de 3 120 francs pour les droits directs, et de 1 712 francs pour les droits dérivés.

- Parmi les femmes de 60 ans et plus, 2 sur 3 ont un droit ouvert au régime général. Les différences entre hommes et femmes sont liées au fait que les hommes sont fréquemment affiliés à plusieurs régimes dont le régime général (dans 4 cas sur 10 ; c'est le cas de 2 femmes sur 10).

- La situation des retraitées s'est améliorée lentement : la pension moyenne versée par le régime général est ainsi passée de 2 500 francs à 3 400 francs pour les générations de 1906 et de 1926.

- Lorsque l'on prend pour référence l'échantillon interrégime des retraités en 1993, pour les salariés du privé, on constate que la majorité des retraites des femmes sont concentrées dans des tranches comprises entre 3 000 francs et 6 000 francs (médiane : 5 410 francs et moyenne : 6 030 francs), alors que la distribution est beaucoup plus étalée dans l'échelle des revenus pour les hommes (médiane : 8 460 francs, et moyenne : 10 320 francs).

- Au moment de la liquidation des droits à la retraite, les situations de chômage et de préretraites sont plus importantes pour les hommes (un sur trois) que pour les femmes, les situations d'inactivité ou d'invalidité sont plus importantes pour les femmes (une sur deux) que pour les hommes : 29% des hommes sont au chômage ou en préretraite ; 44 % sont en emploi, et 27% sont inactifs ou en invalidité. Pour les femmes, les situations sont respectivement de 17%, 33%, 50%.

Trois femmes sur dix cessent leur activité avant 51 ans. Les plus fortes sorties d'activité pour les femmes se situent de 55 ans à 58 ans. Pourtant, les femmes partent à la retraite à 60 ou 65 ans, plus tard que les hommes, mais les femmes actives partent plus tôt que les femmes inactives.

- Pour une femme née en 1935 qui a travaillé jusqu'à sa retraite, 1 franc de cotisation pendant sa vie active lui

rapporte 4,17 francs de retraite. Pour un homme de la même génération, 1 franc lui rapporte 2,92 francs. Cet écart significatif est lié à l'inégalité d'espérance de vie entre hommes et femmes, et aussi aux divers mécanismes de « mises à niveau », tels le minimum de pensions, les trimestres de majoration, évoqués plus haut. Cet écart théorique relève en outre d'une situation peu représentative, puisque le chiffrage est réalisé en prenant pour base une carrière fictive complète, cas qui n'a pas la même réalité pour les hommes et les femmes. En 1994, par exemple, 32% des femmes pouvaient faire état de 160 trimestres cotisés, 59% des hommes.

- Pour la génération des femmes nées en 1955, 95% sont retraitables, contre 70% de la génération des femmes nées en 1925. On prévoit ainsi qu'en 2015, 52% des retraités seront des femmes.

Toutes ces données éparses sont insuffisantes pour cadrer l'ensemble des situations inégalitaires qui concernent la position des femmes retraitées. Les différences de niveaux de retraites entre hommes et femmes, les différences de composition des retraites selon la nature des droits, les situations relatives entre générations de femmes, les situations relatives entre catégories de femmes d'une même génération, sont néanmoins approchées en partie et visibilisées à partir des données facilement disponibles sur le sujet.

III - Les effets de la montée massive de l'activité professionnelle des femmes et des transformations des régimes de retraites

Nous mobilisons ici trois points de vue économiques permettant d'établir des liens entre les dynamiques globales observées dans l'activité professionnelle des femmes, et les dynamiques impulsées par les évolutions des régimes de retraites. Ces analyses nous autorise-

ront à énoncer quelques conclusions concernant le sort relatif des femmes, et la présentation habituelle qui en est faite.

• L'augmentation de l'activité professionnelle des femmes a constitué un avantage transitoire pour le système de retraite français.

On connaît les causes « structurelles » et conjoncturelles de la dégradation financière observée aujourd'hui. C'est en premier lieu le vieillissement absolu et relatif de la population dans ses trois dimensions : l'allongement de l'espérance de vie qui prolonge les périodes de pension, la plus faible natalité et la modification sensible de la structure par âge qui en découle puisqu'à partir de 2005 on verra coïncider l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby boom et l'arrivée sur le marché du travail de générations moins nombreuses nées dans les années 80. Mais les seuls arguments socio-démographiques ne suffisent pas pour expliquer les difficultés connues et sans doute à venir des régimes de retraites.

Les évolutions négatives de taux d'emploi y contribuent aussi pleinement. Elles sont liées à la fois aux restrictions d'activité aux âges extrêmes de la vie active, que l'on observe par l'allongement de la scolarité, par les difficultés que connaissent les jeunes pour entrer sur le marché du travail et par des sorties de plus en plus précoces de l'activité. Elles sont liées à l'impact du chômage massif et durable, qui accroît l'écart entre le nombre d'actifs et de cotisants. Ces facteurs pèsent sensiblement sur les ressources et l'assurance vieillesse par le déficit de cotisants (salariés et employeurs) qu'ils induisent. L'évolution relative de l'assiette des cotisations, c'est-à-dire de la masse salariale, dans les périodes de modérations salariales, ne joue pas non plus en faveur des recettes du système de retraite.

Dans ce contexte, la montée de l'activité féminine a constitué un avantage « technique » conjoncturel, momentané, qui a joué favorablement pour l'équilibre du système de retraite français. L'augmentation de l'activité professionnelle des femmes a conduit progressivement à un allongement des carrières des femmes ouvrant droit à pension. Aujourd'hui les femmes âgées n'ont été salariées que pendant un assez faible nombre d'années (12 ans en moyenne) et coûtent donc peu aux caisses de retraite. Les femmes en âge d'activité cotisent par contre davantage (19 ans en moyenne) et rapportent donc davantage ¹⁸. La situation selon ce point de vue « comptable » entre générations de femmes est donc favorable. Mais ceci ne sera que transitoire puisque les droits acquis par les classes plus âgées, vont avoir tendance à s'élever fortement. Cette analyse isole l'effet de génération entre catégories de femmes sans commenter l'effet potentiel de carrières professionnelles réduites liées à la nature des emplois occupés.

Ces propos appellent néanmoins deux commentaires. En premier lieu, ce qui importe pour l'équilibre financier du régime est l'évolution positive de l'emploi, que ces emplois soient à la limite occupés par des hommes ou des femmes. Une part de l'augmentation de l'emploi féminin se substitue à l'emploi masculin, une autre connaît sa propre dynamique structurelle, probablement liée à la croissance. En outre, en terme « démographique », l'élévation des taux d'activité féminins ont peu ou prou « compensé » la baisse des taux d'activité aux âges extrêmes. En second lieu, pour ce qui concerne les projections relatives au système de retraite et à son équilibre financier, les hypothèses

relatives aux taux d'activité des femmes sont très discriminantes.

De façon plus générale, si les travaux prospectifs insistent souvent sur le poids « prédictif » des projections démographiques, il est important de rappeler que les comportements d'activité, la situation du marché du travail, l'environnement macro-économique, conditionnent la progression de la population occupée, la dynamique de l'emploi, et celle des ressources affectées aux régimes de retraite ¹⁹. L'articulation dynamique entre offre et demande de travail dépend du régime de croissance.

• **Dire que la réforme du régime de retraite avantage relativement la situation des femmes est une affirmation ambiguë.**

Rappelons que cette réforme introduite en 1993 a eu pour effet de modifier les règles de calcul des pensions servies aux retraités, concernant la détermination du salaire de référence et la durée de l'assurance. Le calcul du salaire de référence, qui s'effectuait sur les dix meilleures années, s'effectuera progressivement sur les vingt cinq meilleures années de salaires annuels plafonnés et revalorisés d'ici à 2008. La durée d'assurance exigée pour avoir droit à une retraite à taux plein est également progressivement allongée, passant de 150 à 160 trimestres.

La même loi du 22 juillet 1993 induit d'autres modifications. Elle modifie le mode de revalorisation des pensions (en substituant une indexation sur les prix à l'indexation sur les salaires pour une période de 5 ans). Elle crée un

¹⁸ Chiffres provenant de M.T. JOIN-LAMBERT et alii, *Les politiques sociales*, Dalloz (chapitre 11 : la politique de la vieillesse)

¹⁹ Cf « Perspectives à long terme des retraites », Groupe de travail du CGP présidé par R. BRIET, La Documentation française, 1995 ; cf aussi « Le débat sur les retraites : l'alibi de la démographie », P. CONCIALDI, *La revue de l'IREC* n° 23, hiver 1997

Fonds de solidarité vieillesse, alimenté par des ressources fiscales (fraction supplémentaire de la CSG et droits sur les alcools et boissons non alcoolisées) devant prendre en charge certains des avantages non contributifs relevant de la solidarité nationale, liés à la prise en charges du financement du minimum vieillesse, à la validation de périodes non cotisées, et à la majoration des pensions pour enfants à charge. Cet aspect de la réforme touche singulièrement les dispositifs dont bénéficient les femmes.

Une étude menée par la CNAV sur les effets de la réforme (la modification du salaire de référence et la prolongation de la durée de l'assurance) a observé ce qui se passait dans le cas de 6 carrières de référence, entièrement contributives, c'est-à-dire avec des activités salariales d'une durée de 40 ans. Les conclusions en étaient les suivantes: pour un homme né en 1955, le taux de remplacement serait inférieur de 5 à 8 points à celui d'un homme né en 1934, non concerné par la réforme. Pour les femmes des mêmes âges, dont les carrières croissent plus faiblement, le passage au nouveau mode de calcul (prise en compte de 25 années) serait en revanche avantageux, puisque le taux de remplacement progresse de 1 à 3 points. La CNAV conclut en une évolution qui serait favorable aux femmes.

Cette conclusion, contre intuitive, résulte des cas types choisis, et du fait que les situations de référence pour les hommes et pour les femmes ne sont pas de même nature: si pour les hommes, avec des carrières ascendantes, un calcul sur 25 ans est moins avantageux qu'un calcul sur 10 ans; pour les femmes, dont la situation de référence retient des carrières plates, un calcul sur 25 ans est, on le comprend bien, relativement équivalent à un calcul sur 10 ans, et donc moins désavantageux que le calcul effectué pour les hommes.

Trois raisons donc pour discuter le commentaire trop optimiste de la CNAV:

- de méthode, la situation de référence est celle existant avant la réforme, or les carrières des femmes (longueur, continuité, niveaux) continuent à se modifier de façon structurelle; celle des hommes potentiellement. En tout cas, les incertitudes sur les niveaux de croissance et l'état structurel du marché du travail pèsent fortement dans cet exercice;

- de moindres carrières salariales pour les femmes constituent un moindre désavantage lorsque l'on étend la période de référence;

- il semble fort délicat de tenter un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » pour comparer les situations des hommes et des femmes (carrières complètes et ascendantes/ versus carrières plus courtes, discontinues, précaires, imprégnées d'incidences familiales).

• Les avantages non-contributifs permettent-ils de corriger les aléas de carrières ?

C'est le propos d'une étude réalisée par l'INSEE pour observer les effets des dimensions contributives et non-contributives du système de retraite en France²⁰. Dans cet article, la notion de contributivité est appréciée selon la définition simple suivante: « un barème est dit contributif s'il garantit à l'assuré au moment de la liquidation le même montant de pension pour un même effort de cotisation calculé sur l'ensemble de la carrière professionnelle ». Des régimes par points (comme les régimes complémentaires) seront alors plus proches de la contributivité que

²⁰ Cf L. CAUSSAT, « Retraite et correction des aléas de carrière », *Economie et statistiques* n°291-292, 1996

des régimes d'annuité (comme le régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale).

La mesure du rendement de la retraite habituellement retenue, du type pension/revenu perçu pendant toute la carrière (taux d'annuité), est « contaminée » par plusieurs phénomènes : choix individuels de l'âge de départ à la retraite ; différences d'espérance de vie, qui peuvent dépendre des statuts et parcours professionnels et qui dépendent à coup sûr du sexe. Il n'y a en outre pas de proportionnalité entre prestations et cotisations du fait des avantages non contributifs déjà signalés : validation de périodes gratuites non cotisées, bonifications de pensions pour parents de familles nombreuses, règle des 200 heures rémunérées au SMIC pour valider un trimestre, qui permet à un salarié à temps partiel de valider une année entière d'assurance.

Une simulation de ce taux de rendement et des effets sur les diverses catégories est effectuée pour la génération de 1950 (dont on connaît la carrière salariale entre 1967 et 1991, de 17 à 41 ans ²¹). Cette simulation retient quelques hypothèses fortes : départ à 65 ans, carrières complètes, non-prise en compte d'éventuels avantages non-contributifs (liés au chômage, à la maladie, à l'éducation des enfants). Les premiers résultats sont les suivants : le montant moyen de la pension s'élève à environ 3/4 du salaire moyen de la carrière. Lorsque l'influence différentielle de certains autres des mécanismes non contributifs, liés eux directement à l'emploi, (règle des 200 heures au SMIC pour valider un trimestre, règle du salaire moyen sur les 25 meilleures années, minimum « contributif ») est simulée, on constate que « l'incidence de ces règles non contributives sur le niveau moyen des pensions par catégo-

ries professionnelles et par sexe, tend à diminuer au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle sociale ». Ce résultat, qui est net à la moyenne, l'est aussi pour les carrières féminines, qui bénéficient, on le sait plus sensiblement des mécanismes du minimum contributif, mais il est plus ambigu pour les carrières masculines moyennes. L'auteur de l'étude conclut ainsi que les mécanismes redistributifs à l'oeuvre sont complexes et transitent probablement par plusieurs canaux : le salaire moyen de carrière, le profil et la longueur de carrière.

Ainsi, la redistribution, et donc les effets de la part « non-contributive » du régime de retraite n'est pas seulement verticale entre catégories professionnelles. Elle est aussi présente par l'effet de transferts au sein de chaque groupe social, et entre groupes sociaux, entre carrières longues et carrières courtes. Une étude est également menée sur l'évolution de la contributivité et de la redistributivité, à l'occasion du passage aux 25 meilleures années. Il semble que cette évolution soit positive : meilleure contributivité et meilleure redistribution qui joue de façon favorable pour les catégories connaissant de plus forts « aléas de carrière », ainsi en est-il pour les carrières féminines et ouvrières qui bénéficieraient de ce mécanisme de correction des handicaps (faible rémunération, faible durée, occurrence d'interruption,...). L'interprétation de ces résultats doit être prudente : une fois de plus les situations de référence pour les hommes et les femmes ne sont pas de même ordre ; les raisonnements « toutes choses égales par ailleurs » sont ici fort ambigus.

Au terme de ces examens, de nombreuses questions restent en suspens, notamment celle du poids relatif des mécanismes contributifs et des mécanismes redistributifs face à une réalité en forte évolution, celle de l'emploi des femmes et des transformations des

²¹ données DADS, INSEE traitées selon un certain nombre d'hypothèses

trajectoires d'emploi apportées par les nouvelles générations. On peut aussi énoncer une intuition, celle selon laquelle, au cours de la période récente, et pour le moyen terme, pour les générations successives de femmes, se sont élaborées de multiples trajectoires sociales et économiques et s'est ainsi développée l'hétérogénéité des situations féminines.

Cette plus grande diversité se renforce sans doute au moment où intervient le passage à la retraite. Ces situations sont relatives à l'éclatement des situations d'activité et d'emploi, à l'éclatement des modèles familiaux, à la diversité des modes de prise en charge des enfants.

Mais, ce qui était le cœur de notre propos concernait les inégalités de situations entre hommes et femmes. Le système mixte, contributif et non-contributif, corrige probablement partiellement les aléas des trajectoires sur le marché du travail ; en réalité par le bas, c'est-à-dire par des systèmes de minima de contributions, ou de minima de prestations, et selon des mécanismes qui sont difficiles à isoler, dès lors que les situations féminines et masculines sont initialement très inégales.

Pour l'avenir, on pourrait considérer qu'il appartient au seul marché du travail de corriger les écarts de rémunérations entre hommes et femmes, et penser ainsi que l'évolution spontanée des droits propres, liés à l'amélioration quantitative et qualitative de l'activité féminine et de son déroulement, assurera une réduction plus significative des écarts de situation entre hommes et femmes. Cette position résolument optimiste ne semble guère réaliste si l'on attend des corrections de situation dans un horizon assez proche. La seconde voie consisterait à corriger le régime de retraite, afin de moduler de façon plus significative les situations inégalitaires, en en renforçant la dimension non contributive, par des méca-

nismes redistributifs plus puissants, ce qui vraisemblablement rend plus facile la prise en compte de la diversité des situations féminines et familiales (meilleure prise en compte des divers choix de prise en charge de l'éducation des enfants, pour les hommes et pour les femmes²²). La solution raisonnable est évidemment médiane, celle d'un compromis entre l'affirmation de la nécessité de corriger les inégalités de situations et de trajectoires sur le marché du travail, et celles du renforcement des processus redistributifs, non contributifs. L'avenir de la situation des femmes en retraite se construira donc autant dans le cadre des politiques d'égalité professionnelle, que dans le cadre des politiques de la vieillesse.

BIBLIOGRAPHIE

D. BLANCHET, « Activité féminine et retraite : aspects macro-démographiques » - *Retraite et Société* n° 13, avril 1996.

L. CAUSSAT, « Retraite et correction des aléas de carrière », *Economie et Statistique*, n° 291-292, 1996.

C. COLIN, « La valorisation de l'éducation et l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes », *les Cahiers du MAGE* n° 2, 1997.

C. COUN, « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *INSEE premières*, n° 549, octobre 1997.

COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN, « Perspectives à long terme des retraites », groupe de travail présidé par R. BRIET, La Documentation française 1995.

P. CANCELDI, « Le débat sur les retraites : l'alibi de la démographie », *La revue de l'IREs*, n° 23 hiver 1997.

²² pouvant encourager par exemple les hommes à choisir de contribuer effectivement à cette prise en charge

B. COUPÉ, « La situation des femmes avant la retraite : active ou inactive », *Retraite et Société* n° 13, avril 1996.

CSERC, « Minima sociaux, entre protection et insertion », *La Documentation française*, 1997

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION « Le système de retraite et les droits des femmes », Séminaire de questions sociales, groupe animé par A.M. BROCAS, promotion « Marc Bloch », 1996.

J.M. FLAMBEAU, « Le poids de la réversion », *Retraite et Société* n° 13, avril 1996.

INSEE, Statistique Publique, « Suivi annuel des retraites » (résultats 1995), synthèses n° 9 -Mars 1997.

M.T. JOIN-LAMBERT et ALII, *Les politiques sociales*, Dalloz, 2^e édition, 1997.

C. PLESSIS, « Les femmes retraitées du régime général », *Retraite et Société* n° 13, avril 1996.

M. TOURNE, « L'évolution des droits de retraite des femmes au régime général », *Retraite et Société*, n° 13, avril 1996.



LA PROTECTION SOCIALE INDIVIDUALISÉE : L'EXEMPLE BRITANNIQUE¹

par
Ruth Lister

professeur de politique
sociale
Loughborough University
Royaume-Uni

¹ Texte traduit de l'anglais par Tania Ange-
loff. Nous remercions Marie-Thérèse Letab-
lier (Centre d'Études de l'Emploi) qui nous
a apporté son aide pour la finalisation de
cette traduction.

Ces vingt dernières années, le système de protection sociale britannique a connu une "révolution permanente". Les bilans ont succédé aux bilans et, sous le nouveau gouvernement, le système est en train d'être réexaminé, une fois de plus. Comme bon nombre de commentateurs ont pu le constater, les effets du système de protection sociale sont profondément sexués ; et nombreuses ont été les analyses féministes conduites sur le sujet (voir en particulier Lister 1987, 1992 ; Millar, 1996). La question du genre, néanmoins, n'a jamais été explicitement à l'ordre du jour des réformes, en dépit de fortes tendances récentes dans le statut d'emploi des femmes.

Dans cet exposé, on commencera par donner un bref aperçu du système de protection sociale britannique et de ses récents changements. Dans un second temps, on s'interrogera sur l'effet de ces changements pour les femmes. Après s'être intéressé aux débats actuels concernant l'avenir de la protection sociale, on exposera les options susceptibles de conduire à une individualisation des droits sociaux, à la fois dans le cadre du système actuel et dans celui de modèles de rechange, à savoir un impôt négatif sur les revenus et un "revenu citoyen". La conclusion consistera en un bref commentaire plus général concernant l'individualisation en relation avec l'indépendance économique des femmes.

1- Le système de protection sociale britannique

Il existe trois sortes de prestations dans le système britannique de protection sociale : les prestations par cotisations, les prestations sous conditions de ressources familiales ou personnelles et les prestations catégorielles ou limitées, qui ne correspondent à aucune

des deux autres. Les prestations dérivées du système national d'assurance fondé sur les cotisations couvrent la majeure partie des risques sociaux tels que la retraite, la maladie, le chômage ponctuel, la maternité et le veuvage². Elles sont essentiellement forfaitaires bien qu'il existe une seconde prestation liée aux revenus (SERPS).

Les prestations catégorielles sont de deux sortes. Les unes sont destinées à couvrir les coûts sociaux de catégories particulières comme les enfants ("allocations familiales") et les personnes dépendantes (allocation pour personne dépendante). Les autres sont des prestations de substitution au salaire peu à peu introduites pour combler les lacunes du système public d'assurance maladie. Ainsi, par exemple, des individus inaptes au travail parce qu'en longue maladie ou en invalidité, non couverts par l'assurance publique, peuvent bénéficier d'allocations d'invalidité grave. Le montant de ces prestations est inférieur à celui qu'ils toucheraient dans le système public. Un autre exemple est celui de "invalid care allowance", prestation versée à la personne qui prend soin d'un invalide adulte qui n'entre pas dans le système public de cotisation.

La Grande-Bretagne se caractérise par un éventail étendu d'allocations versées sous conditions de ressources, notamment pour les personnes travaillant à temps plein. La plus importante est "l'income support", qui procure un complément de revenu, à ceux qui ne travaillent pas à plein temps. Principales autres allocations, citons le "family credit" pour des familles à bas revenus, avec enfants, ainsi que les allocations logement et les prestations octroyées

par les collectivités locales (councils). Ces allocations aident les personnes à bas revenus, qu'elles aient ou non du travail, à payer leur loyer et leurs impôts locaux.

L'intention de départ, telle qu'exprimée dans le plan Beveridge, qui fixait le schéma directeur du système de protection sociale de l'après-guerre, consistait à placer les prestations par cotisation au centre du système, avec un système d'assistance sociale pour la minorité qui était exclue du système de cotisation. Mais il en est allé autrement, car l'assistance sociale a pris de l'importance par rapport au système de cotisation. Jusque dans les années 1980, cette évolution s'est produite moins intentionnellement que par défaut. Sous le gouvernement Thatcher, "diriger l'aide vers les plus démunis", par le biais de l'examen des ressources est devenue l'une des principales doctrines de la politique sociale. La restructuration du système de prestations impliquait des réductions dans bon nombre de prestations par cotisation et d'allocations familiales, avec parallèlement une importance accrue donnée aux prestations sous conditions de ressources. L'exemple le plus récent, et peut-être le plus significatif, a été le remplacement de l'allocation chômage, versée pendant douze mois, par une allocation de demandeur d'emploi payée sur six mois seulement, sur une base générale et octroyée ensuite sous conditions de ressources. Au milieu des années 1990, on estimait officiellement que dans près d'un tiers des foyers britanniques, au moins l'un des membres percevait au moins l'une des allocations sous conditions de ressources. Entre 1978-79 et 1995-96, les dépenses des prestations sous conditions de ressources par rapport au total des dépenses sociales sont passées de 17% à 30% (Piachaud, 1997). Le contraste avec la France est mis en évidence par Martin Evans (1997) qui a calculé que, en dehors de l'allocation logement

² Les congés de maternité et l'assurance maladie à court terme sont généralement pris en charge par les employeurs dont les employés ont des revenus supérieurs au seuil au-dessus duquel on entre dans le système public de sécurité sociale.

qu'on laisse de côté pour mieux comparer, 19% de la population en Grande-Bretagne bénéficient des prestations sous conditions de ressources, contre 10% en France (et 4% en Allemagne).

L'autre grande évolution concernant la politique de protection sociale reflète la volonté de développer l'autonomie et l'indépendance des individus par l'incitation au travail rémunéré ou par des sources de revenus privés. On a ainsi restreint progressivement les droits à prestations pour les chômeurs. Bien que ces conditions ne s'appliquent pas aux parents isolés, ces derniers ont été encouragés à chercher un emploi rémunéré en raison de divers changements concernant leurs droits ; le "child support Act" est une loi conçue pour responsabiliser financièrement le parent absent vis-à-vis de ses enfants. Les ressources privées ont été stimulées, en particulier en ce qui concerne les retraites pour lesquelles les cotisants ont été incités à transférer en poste de cotisations leur retraite complémentaire gérée par des organismes privés.

2- La position des femmes dans le système de protection sociale britannique

Les femmes représentent la majorité des bénéficiaires de la plupart des prestations importantes, en dehors des prestations issues du système général et versées aux personnes non encore retraitées. Les femmes sont ainsi plus dépendantes des allocations sous conditions de ressources et de prestations catégorielles de faible valeur que des prestations du système général censées représenter le coeur du système de protection sociale d'après-guerre. De plus, on estimait au début de cette décennie que des prestations sociales de toutes sortes étaient versées à 3,7 millions d'hommes mariés (un quart de la totalité des hommes mariés)

pour couvrir les besoins de leurs femmes (Esam et Berthoud, 1991). La protection sociale est donc une question qui concerne les femmes en premier lieu.

Le Plan Beveridge traitait explicitement de la position des femmes. Les droits des femmes mariées à la protection sociale devaient passer par leurs maris avec qui elles étaient en "partenariat". Le résultat, quoi qu'il en soit, a été de fonder les relations des femmes à la protection sociale dans le moule de la dépendance économique. La critique féministe actuelle vis-à-vis de ce plan s'exprime ainsi :

"C'est avec le déni d'un statut indépendant des femmes, puisqu'elles sont mariées, le déni de leur personnalité indépendante à l'intérieur du mariage ; c'est ainsi que la situation va de travers, devient injuste et mesquine. La valeur des femmes est reconnue dans les textes, mais, dans la pratique, ne s'accompagne d'aucune reconnaissance des besoins de cette figure centrale dans notre économie sociale. Aucun statut d'indépendance ne leur est accordé en tant que citoyennes ni en tant que travailleuses." (Abbott et Bompas, 1943, pp.3-4)

Le déni d'un statut indépendant pour les femmes s'est traduit par une discrimination ouverte contre elles. Cette situation a évolué depuis l'adoption de la directive européenne 79/7 sur *L'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière de protection sociale*, bien que dans quelques cas, le traitement d'égalité soit obtenu par un nivellement des droits par le bas plutôt que par le haut. En dépit de l'importance de cette Directive, il apparaît de plus en plus clairement que l'égalité de traitement, définie en termes d'abolition des discriminations explicites fondées sur le sexe, n'a pas eu le résultat escompté dans les faits. Comme le Bureau International du Travail (BIT) l'a fait remarquer :

"Les secteurs d'activité dans lesquels les femmes sont employées, les structures de l'emploi féminin et les termes de leurs contrats de travail mettent les femmes dans une situation qui empêche la mise en œuvre de l'égalité de traitement en matière de protection sociale" (Brocas et al., 1990, p.22)

Une norme masculine

Le système de cotisation, qui représente le cœur du programme Beveridge, est fondé sur "une norme d'emploi" (Mückenberger in Hinrichs, 1991). Cette norme est une norme masculine, en désaccord croissant avec les modalités réelles d'emploi. En 1996, les femmes représentaient 44% de la population en âge de travailler. Entre 1986 et 1996, l'activité économique des mères d'enfants de moins de cinq ans est passée de 40% à 54%. 40% des femmes en activité travaillent à temps partiel (8% des hommes). Les femmes représentent 33% des employés à plein-temps et 82% des employés à temps partiel (Sly et al., 1997). Alors que le taux d'emploi des mères mariées a augmenté, le taux d'emploi des mères célibataires a diminué de façon importante pendant la même période. Parmi les mères ayant des enfants d'âge scolaire, 74% des mères mariées occupent un emploi rémunéré contre 53% pour les mères célibataires.

Seules les femmes qui se conforment aux normes de l'emploi standard bénéficient de droits égaux à ceux des hommes en matière de protection sociale. Mais la croissance de formes "atypiques" d'emplois "fait violemment ressortir les limites du système d'aide sociale fondé sur les concepts de travail et d'emploi en tant qu'activité à temps plein" (Luckhaus et Dickens, 1991, p.43). Cette norme masculine valorise la production à l'encontre de la reproduction. Le travail de soins ("caring") non rémunéré, qui empêche

beaucoup de femmes de se conformer à la norme, à certains moments de leur vie, n'est reconnu et valorisé que de façon marginale par le système. Il ne procure pas les mêmes droits sociaux que le travail rémunéré, dès lors que le travail de surproduction par l'intermédiaire de l'emploi rémunéré est plus valorisé que le travail de reproduction. (Leira, 1992).

Le système de protection sociale privilégie les normes masculines d'emploi dans bon nombre de cas; le cas le plus important reste celui des personnes qui ne travaillent pas à plein temps, sur des bases régulières ou irrégulières. Ces personnes ont des difficultés à atteindre le niveau de revenu requis pour être ayant-droit et satisfaire aux conditions qui prévalent dans la plupart des systèmes par cotisation. Au dernier recensement, jusqu'à deux millions de femmes occupant un emploi rémunéré ont été exclues du système général de protection sociale parce que leur salaire se situait en-dessous du seuil d'accès au système.

La protection sociale et le modèle masculin du soutien de famille

Bien que la participation des femmes au marché du travail ait significativement augmenté, pour elles, un accès plus large aux droits sociaux leur procurant des ressources indépendantes, elles sont cependant moins susceptibles que les hommes d'y avoir accès. Elles sont plutôt bénéficiaires de prestations catégorielles, non fondées sur le système de cotisation et d'un montant inférieur. Pour celles qui ne peuvent bénéficier ni du système de prestations par cotisation, ni du système de prestations catégorielles, il ne reste que les prestations sous conditions de ressources ou le soutien économique d'un conjoint. Mary Daly (1994, cf. bibliographie pp.789-90) différencie les systèmes d'assurance sociale dans lesquels les droits sont individuels et fondés sur le statut de salarié, et les

programmes sociaux d'assistance qui "familialisent les demandeurs, interagissent sur la base de leur statut domestique et fondent l'accès aux prestations sur une évaluation administrative des besoins plus que sur un droit" (même si, une fois les besoins établis, l'attribution d'un revenu hebdomadaire fonctionne comme un droit).

Le système de revenu minimum ("income support system") perpétue encore un modèle fondé sur la relation soutien de famille / dépendance bien que, depuis 1980 et plus précisément depuis 1988, ce système soit théoriquement neutre et non sexué. En dépit de ce caractère asexué, dans la grande majorité des couples, l'homme réclame toujours et reçoit toujours l'allocation au nom de toute la famille. Même si l'allocation est payée directement à la femme, l'évaluation de l'accès au droit dans les couples hétérosexuels (non mariés et mariés) est fondée sur le couple en tant qu'unité. Le droit est calculé selon les ressources globales du couple. Il est, à cet égard, implicitement admis que ces ressources sont partagées équitablement entre les conjoints. Il y a cependant un courant de recherche de plus en plus important au Royaume-Uni qui indique que cette supposition est souvent erronée (Pahl 1989 ; Vogler, 1994). Quand c'est le cas, cela peut signifier que les revenus d'un couple sont supérieurs à la limite d'accès aux prestations mais que la somme d'argent perçue par la femme elle-même est en deçà de cette limite. Plus l'écart est grand, dans l'examen des ressources, entre les hypothèses concernant la distribution implicite des revenus à l'intérieur de la famille et la réalité, plus grande est l'imprécision des allocations sous conditions de ressources dans leur objectif d'apporter une aide ciblée aux individus dans le besoin. En dernier ressort, ce sont pourtant les individus qui font l'expérience de la pauvreté et de ses effets. Les allocations sous conditions

de ressources peuvent aussi s'avérer moins efficaces pour procurer un revenu minimum dans une période où l'instabilité des modèles familiaux et des modèles d'emploi est croissante. Les femmes font particulièrement les frais de ces conséquences.

En d'autres termes, l'évolution du système britannique de protection sociale vers une logique de prestations sous conditions de ressources, en particulier depuis 1980, s'est faite au détriment des femmes. Pour donner un exemple, on peut citer le remplacement de l'allocation chômage par l'allocation de demandeur d'emploi. Le droit des femmes au chômage à une allocation individuelle a été réduit de 12 à 6 mois, au-delà desquels quelques femmes mariées (ou en couple) seront en mesure de réclamer une indemnité de demandeuse d'emploi sous conditions de ressources. L'accent mis de plus en plus sur les prestations privées a aussi miné la position des femmes. Une étude conduite pour la Commission de l'Égalité des Droits conclut que, sur une série de critères, les prestations privées rapportent moins que le programme social de l'État, pour les femmes (Davies et Ward, 1992). En revanche, l'introduction d'une série d'allocations catégorielles, depuis les années 1970, a profité aux femmes. Ces prestations leur ont apporté un revenu indépendant, mais cette tendance a été compromise par des niveaux d'allocation inadéquats ; quelquefois, l'interaction avec d'autres allocations et des critères restrictifs d'accès ont compromis leur statut d'allocation indépendante. Bien que quelques réformes spécifiques aient été à l'avantage des femmes, ces dernières années, le bilan d'ensemble reste négatif, et révèle une érosion de l'indépendance financière des femmes.

L'objectif des conservateurs d'accroître l'indépendance et l'autonomie de ceux qui dépendent des prestations

sociales a été mis en œuvre de façon à réduire la dépendance vis-à-vis des prestations versées par l'État, mais non la dépendance privée, au sein de la famille. Le nouveau gouvernement travailliste s'est donné le même objectif et s'est engagé à s'attaquer à la "culture de la dépendance" en réduisant les dépenses de protection sociale et en modernisant l'État providence. La principale orientation de la politique sociale du nouveau gouvernement est l'avènement d'une politique qui pousse les gens à passer d'un système d'assistance à une logique de travail salarié, politique dirigée avant tout vers les demandeurs d'emplois inscrits au chômage de longue durée, et, dans une moindre mesure, vers les parents isolés. Les signes avant-coureurs sur ces intentions à plus long terme devant conduire à une réforme structurelle radicale seront évoqués dans la partie suivante qui a trait aux différentes options relatives à l'individualisation des prestations.

3. Les options pour l'individualisation des droits sociaux

Linda Luckaus a proposé une définition concernant l'individualisation de la protection sociale. Cette définition :

"prend la dépendance comme élément de référence et est vue comme entraînant deux propositions négatives qui sont liées : premièrement, une personne ne peut pas faire bénéficier une autre personne d'un soutien financier sans tenir compte de l'âge, du sexe, de la situation de famille (matrimoniale) de la personne concernée ; deuxièmement, les enfants ne peuvent être considérés comme dépendants des adultes, les jeunes adultes ne doivent pas être considérés comme dépendants de leurs enfants (adultes) et une partie dans une relation matrimoniale ou son équivalent ne peut pas être considérée indépendante de l'autre partie. Mais,

en termes positifs, cela implique la reconnaissance qu'un individu (homme ou femme) s'occupe ou doit s'occuper de ses propres ressources financières." (1994, p. 148)

Comme le reconnaît Linda Luckhaus, c'est une définition relativement stricte qui est rarement mise en pratique. Une définition plus restreinte et mieux ajustée concevrait l'individualisation comme :

"la situation où deux adultes mariés ou en concubinage, qui habituellement sont considérés comme dépendants financièrement l'un de l'autre (le modèle classique d'accès aux droits sociaux, soutien de famille/dépendant) devront à la place être traités comme des individus indépendants comptant sur leurs propres ressources financières" (ibid.)

L'individualisation du système de protection sociale a, en d'autres temps, été un sujet de revendication des féministes britanniques. Néanmoins, elle n'a jamais été sérieusement ni officiellement mise à l'ordre du jour par les gouvernements. Le bilan le plus important sur la protection sociale, qui a eu lieu au milieu des années 1980, n'a même pas soulevé la question de savoir quel type de prestation était approprié, autrement dit si les prestations destinées aux adultes devaient être versées à des individus ou à des couples. Cette omission est la plus frappante, compte tenu des débats contemporains sur la prise en compte des femmes dans le système d'imposition qui a conduit à l'introduction de l'imposition individuelle en 1990. Bien que ce geste n'ait pas conduit à un impôt totalement indépendant (en raison du maintien d'une déduction d'impôt supplémentaire pour les couples mariés), cela a été considéré comme "un symbole important de l'indépendance des femmes" (Esam et Berthoud, 1991, p.1). En tant que telle, cette mesure a contribué à inspirer un nombre important de re-

cherches, financées par la fondation Joseph Rowntree, une institution de recherche de pointe, soucieuse d'une prestation sociale unitaire et de la possibilité de droits individuels pour en bénéficier. Les travaux de recherche se sont poursuivis dans les années 1990, financés par la Commission sur l'Égalité des Chances, un organisme financé par l'État et quasi indépendant.

Un rapport du BIT, dressant le bilan des progrès faits en matière d'égalité de traitement dans le domaine de la protection sociale, remarque que :

"depuis 1975, l'accent a été mis, progressivement, sur la nécessité pour toutes les femmes d'accéder, pour elles-mêmes, aux droits sociaux. De tels droits individuels sont considérés comme un facteur décisif pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans le domaine de la protection sociale (Brocas et al., 1990, p.79).

Cette position est défendue par la Commission européenne. A la fin des années 1980, une proposition de directive municipale destinée à mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes dans les programmes sociaux statutaires et professionnels (Com (87) 494). Elle soulignait trois principaux objectifs, notamment celui de "promouvoir les droits individualisés comme alternative à l'extension des droits dérivés". L'article premier justifiait l'adoption de cet objectif sur la base que, bien que l'objectif d'application pleine et entière du principe d'égalité en matière de protection sociale :

"n'implique pas nécessairement un droit individuel, ... l'octroi de droits personnels à l'épouse est considéré comme une solution avantageuse, particulièrement à long terme, pour autant que la protection qu'elle donne n'est pas affectée par les vicissitudes de la vie matrimoniale (notamment en cas de divorce)".

Dans un mémorandum au Comité Sélectif sur les Communautés européennes de la Chambre des Lords, la Commission a ajouté que "selon elle, la promotion des droits individuels est le meilleur moyen pour garantir l'élimination, dans les programmes de protection sociale, de toutes les discriminations fondées sur le genre, en particulier les discriminations indirectes." (Chambre des Lords, 1989, témoignage p.32)

Plus récemment, dans une communication sur *Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne* (Com (97) 102, mars 1997), une liste de questions clés pour la modernisation inclut celle d'"adapter la protection sociale au changement dans l'équilibre des genres : en vue d'une individualisation des droits". Le rapport établit que :

"L'individualisation des droits aurait pour but d'arrêter la pratique qui tend à prendre en compte les liens personnels dans le cadre de la garantie de protection sociale d'un individu. Cela contribuera à promouvoir une protection sociale qui soit en phase avec la législation gouvernant les contrats de travail, législation qui considère les travailleurs en tant qu'individus. En ce sens, cela va au-delà des questions de genre et concerne aussi les relations entre parents et enfants à la lumière des nouveaux modèles familiaux."

Les droits dérivés

Dans ces deux documents, la Commission s'intéresse avant tout aux droits dérivés, aux allocations-dépendance et aux pensions de survivants. Elle affirme que ces droits dérivés contribuent à la dépendance, créent un effet dissuasif sur le marché du travail et peuvent privilégier une personne ne gagnant pas sa vie et dont le conjoint possède un haut revenu par rapport à une personne seule dont le revenu est faible et qui a travaillé toute sa vie. Malgré tout,

la Commission reconnaît que l'individualisation peut faire du mal. Cette préoccupation se retrouve dans le rapport du comité de la Chambre des Lords qui concernait le précédent rapport de la Commission Directive. Bien qu'il concède que les droits individuels soient préférables aux droits dérivés de l'assurance du conjoint, le Comité craignait que l'individualisation ne prive les femmes des droits à la protection sociale dont elles ont encore besoin. Cela pose un problème particulier dans le contexte britannique, compte tenu des implications éventuelles pour les pensions de retraite des femmes mariées qui leur étaient directement payées, sur la base des cotisations de leurs maris, avec des droits individuels quasi inexistants. Le Comité envisageait que ces ressources continueraient d'être nécessaires au vingt et unième siècle. En conséquence, il recommandait que tout changement vers l'individualisation soit graduel.

En fait, un tel changement a déjà commencé dans le système d'assurance sociale britannique. Mais le changement a été davantage motivé par une nécessité de réduire les dépenses que par la promotion de l'individualisation des droits. Ainsi, deux réformes récentes importantes portant sur les prestations sociales ont conduit à des réductions d'allocations-dépendance. Premièrement, l'allocation invalidité pour les personnes en longue maladie a été remplacée par une allocation d'incapacité, ce qui implique une limitation des allocations dépendance aux ménages de plus de 60 ans et aux ménages avec des enfants dépendants. Désormais, les allocations ont également été réduites pour les personnes dont l'incapacité de travailler est inférieure à 52 semaines. Deuxièmement, l'allocation demandeur d'emploi, qui a remplacé l'allocation chômage, ne prévoit pas de majoration pour les adultes dépendants. Les employeurs ne financent ni les congés de maladie légaux, ni les

congés légaux de maternité qui ont été introduits dans les années 1980 à la place des prestations sociales payées par l'État.

Une autre préoccupation importante concernant les droits dérivés risque de faire perdre de vue la question sous-jacente, à savoir quelle sorte de système social peut le mieux garantir aux femmes l'accès à une source de revenu les prémunissant contre la dépendance ? C'est la question qu'il convient maintenant d'aborder. On se penchera tout d'abord sur les possibilités de réformes à l'intérieur de l'actuelle structure de la protection sociale et ensuite sur les deux modèles de rechange proposés.

L'individualisation des prestations sous conditions de ressources

L'individualisation est plus difficile à réaliser dans le cas des prestations sous conditions de ressources. Le principe d'agrégation, qui sous-tend le calcul et le paiement de prestations sous conditions de ressources déjà existantes pour les couples hétérosexuels (et non pour les couples homosexuels) est incompatible avec une réelle individualisation. Comme le fait remarquer L. Luckhaus sur la base d'un panorama des différents financements sociaux dans les États de l'Union Européenne, "la notion de soutien de famille/dépendance dans un couple, marié ou non, recouvre plusieurs aspects dans les différents systèmes, même quand ils fonctionnent, comme au Danemark. Elle semble principalement implantée dans les programmes sociaux britanniques et hollandais" où l'un des conjoints doit demander l'allocation au nom de l'autre conjoint (1994, p.153). Le principe d'agrégation a été l'objet de campagnes féministes au Royaume Uni, en faveur d'un revenu indépendant pour les femmes. La seule fois où la question a été évoquée au gouvernement, dans une revue de la

fonction publique en 1978, la désagrégation a été déclarée irrecevable "pour des raisons de coût et d'inégalités injustifiées qui découleraient du versement d'allocation à des personnes, hommes ou femmes, dont le conjoint est aisé" (DHSS, 1978, para 11.7).

Plus récemment, une étude menée par l'Institut d'Études Politiques (un Institut de recherche indépendant) a modélisé trois situations à partir d'une analyse des prestations sous conditions de ressources, qui vont d'une faible à une totale indépendance (Esam et Berthoud 1991). Cette étude a infirmé les hypothèses antérieures selon lesquelles une telle politique bénéficierait d'abord aux couples les plus aisés; ses conséquences distributives d'ensemble (qui incluent l'augmentation d'impôts requis pour la financer) seraient relativement progressives. Néanmoins, l'étude a mis en lumière un certain nombre de problèmes réels qui apparaissent dans leur forme la plus crue dans un système totalement indépendant et qui s'appliqueraient dans une certaine mesure à tous les programmes de protection sociale fondés sur l'indépendance des ressources. Ces problèmes sont les suivants :

- de forts coûts,
- une extension massive des prestations sous conditions de ressources,
- une incitation à l'emploi pour les femmes mariées.

Ce dernier point met l'accent sur un dilemme important : l'accès à un revenu indépendant pour les femmes par le truchement du système de prestations sociales pourrait miner l'accès des femmes à un revenu indépendant par le biais de l'emploi. Le dilemme se pose dans tous les cas de prestations, mais il est plus aigu dans un système fondé sur l'examen des ressources. Quoi qu'il en soit, le présent système d'examen des ressources crée lui-même un certain nombre de démotivations dans l'emploi

des femmes mariées, la plupart du temps dans le cas de demandeuses dont le mari est lui-même au chômage. Le problème a été souligné dans un document de travail du parti travailliste portant sur sa "stratégie d'incitation au travail" :

"Nous craignons particulièrement que l'actuel système de prestations sociales ne génère le "piège du chômage pour les femmes mariées" : quand le bénéficiaire principal perd son emploi dans une famille, sa femme le suit peu de temps après. Pour beaucoup de couples, compter sur les allocations sous conditions de ressources signifie qu'il devient moins rentable pour la femme de garder son emploi à temps partiel puisque le salaire est déduit des allocations familiales livre après livre, ou est sévèrement réduit par des coupes franches d'allocations. En ce sens, le système de protection sociale a généré une division grandissante entre les familles "richement employées" et les familles "chichement employées", entre les couples à l'aise dans lesquels les deux conjoints travaillent et les familles sans aucun salaire perçu par les adultes.... Résoudre le "piège du chômage des femmes mariées" est une question importante que les Travaillistes doivent soumettre au gouvernement (Parti Travailliste, 1996 a, p.7).

La question des familles "richement ou chichement employées" est devenue marquante dans les débats politiques. La solution politique lancée par les travaillistes était de permettre au conjoint en activité de conserver plus de revenu en ignorant un plus grand nombre d'éléments qu'aujourd'hui, quand on calcule le droit des couples aux prestations sociales. Une approche plus radicale a été mise en place en Australie concernant les prestations sous conditions de ressources et les allocations liées au chômage qui ont été réformées de façon à procurer un soutien financier plus individualisé. Cela s'est fait au niveau

de l'établissement de l'accès aux droits, dans l'estimation des revenus, des économies et des facilités de paiement. L'accès aux droits a dorénavant été établi à l'échelle individuelle plutôt qu'à celle du couple dans l'un des trois cas de figure suivants : quand quelqu'un est au chômage et à la recherche d'un emploi ; quand la personne a un enfant à charge ; ou quand la personne a plus de 40 ans, n'a aucune expérience professionnelle récente et qu'elle peut prétendre à une allocation de conjoint. Dans le calcul du montant de l'allocation, les revenus du conjoint ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence de l'allocation minimale ; au-delà de cette somme, le bénéficiaire de l'allocation voit cette dernière réduite de 70% par dollar. Le versement s'effectue sur une base individuelle, et les allocations réservées aux enfants reviennent normalement à la mère.³

Actuellement, il n'y a pas de place pour un tel débat au Royaume-Uni, en dépit de la tendance des travaillistes à regarder du côté de l'Australie pour s'inspirer de certaines idées dans leur politique ; le sujet pourrait cependant passer à l'ordre du jour. Dans la presse, on a laissé entendre qu'Harriet Harman, la nouvelle secrétaire d'État des Affaires sociales, qui est aussi Ministre des femmes, considérerait le problème avec l'idée éventuelle d'individualiser le paiement d'un soutien de revenu sous conditions de ressources, en donnant aux femmes l'autorisation de retirer leur part et celle de leurs enfants indépendamment (*The Independent*, 16/06/97). C'est une suggestion qui fait régulièrement surface. Plus récemment, un rapport pour la Commission de l'Égalité des chances, qui examinait différentes manières de développer un revenu in-

³ Les informations suivantes sont tirées d'un rapport non publié de Jane Millar, "Combining Work and Welfare in Australia", 1996.

dépendant pour les femmes, affirmait que cette réforme "augmenterait significativement les revenus propres des femmes situées dans les très bas revenus" (Duncan et al., 1994, p.22).

Bien qu'en apparence cette suggestion présente un certain nombre d'avantages en donnant plus d'argent directement aux femmes à faibles revenus, une recherche sur la répartition, la gestion et le contrôle des revenus à l'intérieur des foyers à faibles revenus indique que cette solution présente toutefois des risques. Cette étude montre que les bénéficiaires de la protection sociale tendent à constituer les revenus familiaux en un système de "revenu global" dans lequel il revient à la femme de gérer la totalité du versement de l'allocation (en dehors le plus souvent de quelques dépenses personnelles pour les hommes) (Pahl, 1989 ; Morris, 1990). Dans ces conditions, alors qu'un système d'allocations séparées signifierait que la femme recevrait de l'argent en son nom, cela pourrait aggraver sa situation si son conjoint se mettait alors à considérer sa part comme de l'argent à dépenser personnellement, en laissant à sa femme les mêmes dépenses mais moins d'argent pour les régler. Les résultats provisoires d'une recherche que je mène actuellement avec d'autres collègues semble confirmer la nécessité de rester prudent⁴. Les bénéficiaires des prestations étaient eux-mêmes peu favorables à une répartition de ces prestations. Cette solution est perçue comme un risque qu'un des conjoints (le plus souvent, mais pas systématiquement, l'homme) s'approprie la moitié de l'al-

⁴ Cette recherche, financée par la Fondation Joseph Rowntree, a permis de rencontrer séparément des conjoints d'une trentaine de couples avec enfants qui percevaient une prestation sociale ou une allocation familiale, allocations fondées sur l'examen des ressources des familles à bas revenus.

location et laisse l'autre subvenir aux besoins de la famille sur un revenu plus faible qu'auparavant. Les personnes interrogées sentaient aussi que le fait de considérer l'argent comme appartenant à des individus et non plus à la famille dans sa totalité pourrait conduire à des divisions et à des disputes.

L'extension d'une véritable individualisation, dans les programmes sociaux sous conditions de ressources, apparaît toujours à même d'être limitée. D'une part, les recherches mettent l'accent sur le fossé existant entre les présupposés relatifs à la partition du revenu dans les familles à faibles revenus et la réalité de quelques familles. D'autre part, un système sous conditions de ressources fondé sur l'hypothèse alternative d'absence de partage des ressources reposant sur l'autre hypothèse, au sein des familles, semble tout aussi irréaliste. Même le programme social australien, qui est allé le plus loin dans cette direction, prône une individualisation partielle.

Promouvoir l'indépendance financière des femmes par des prestations indépendantes des ressources

Cette solution suppose qu'une stratégie d'individualisation des prestations peut mieux aboutir si elle est déconnectée de la question des ressources. Comme on l'a souligné plus haut, le système de protection sociale britannique a évolué vers une plus grande individualisation en réduisant un certain nombre d'allocations de dépendance. Il n'y a guère d'impulsions, cependant, pour faire avancer les choses plus rapidement, puisqu'il est reconnu qu'une telle évolution pourrait être dommageable pour les femmes qui n'ont aucune autre source de revenu. Une question plus fondamentale est la suivante : comment réformer le système de façon à ce que les femmes accèdent à une allocation qui ne soit pas sous conditions de ressources et qu'elles la per-

çoivent personnellement. Tel qu'il est actuellement, et bien qu'il soit compatible structurellement avec l'individualisation, le système de prestation par cotisation peut procurer une possibilité de prestation indépendante uniquement aux femmes qui se conforment aux normes de "l'emploi standard" évoquées précédemment. Cela met l'accent sur trois principales options dans les limites du système de protection sociale :

- une réforme du système de cotisation pour faciliter l'accès des femmes.
- l'abandon, ou tout du moins l'aménagement du principe qui lie l'accès aux droits aux contributions individuelles.
- le développement de prestations ciblées à la fois en termes d'amélioration de celles qui existent actuellement et d'introduction de nouvelles prestations.

Ces différentes options ont été défendues dans le rapport de la Commission sur la Justice sociale (1994), une commission indépendante mise en place par le précédent responsable du parti travailliste, feu John Smith, et à laquelle j'appartenais. La Commission envisageait un système de protection sociale modernisé, mieux adapté aux risques actuels concernant l'emploi et aux besoins des familles et, en particulier, à ceux des femmes. Au nombre de ses recommandations spécifiques, figuraient celles-ci :

- L'extension du système d'assurance sociale aux personnes employées en moyenne huit heures par semaine, avec des possibilités d'exonérations de cotisations pour les très faibles revenus, comme en Irlande ;
- L'octroi d'une allocation-chômage pour les personnes employées à temps partiel ;
- Le développement d'un congé parental rémunéré ;
- L'intégration de prestations catégorielles de revenu de remplacement

pour les handicapés et les personnes qui s'en occupent dans le système de protection sociale, ce qui impliquerait d'élever leurs niveaux au même niveau que les prestations sociales :

- La réflexion sur la possibilité d'une assurance-dépendance (long term care insurance).

Toutes ces réformes aideraient les femmes à accéder à un revenu indépendant. D'autres solutions ont été envisagées par ailleurs ; ce sont des variations sur le thème d'une prestation indépendante des conditions de ressources et destinée à celles qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Cela renvoie au problème déjà mentionné : à savoir, comment promouvoir un revenu indépendant pour les femmes, en passant par le système de prestations sociales sans compromettre leur droit à un revenu indépendant par le biais d'un système salarial qui pourrait les démotiver. Cela soulève des questions plus larges concernant les valeurs respectives qu'on assigne au travail social non rémunéré et à l'emploi rémunéré ainsi qu'à la division sexuelle de ces deux types de travail qu'il n'est pas possible de traiter ici ⁵.

L'extension de prestations monétaires, n'est pas, quoi qu'il en soit, à l'ordre du jour dans le gouvernement actuel. Jusqu'ici, le nouveau parti travailliste n'a montré aucun intérêt face aux propositions de réforme des programmes d'assurance sociale formulées par la Commission sur la Justice Sociale. Il a, en revanche, mis sur pied une nouvelle proposition pour une pension de citoyenneté. Dans un document politique sur la protection sociale au moment de la retraite, il s'est montré intéressé par l'idée d'utiliser la structure administra-

tive du second tiers des revenus de l'État destiné aux caisses de retraite :

"afin de promouvoir une pension citoyenne pour favoriser des droits égaux de retraite pour ceux et celles (la plupart du temps, des femmes) qui se sont retirés du marché du travail ou qui ont passé beaucoup de temps à s'occuper dans leur famille d'handicapés ou de personnes âgées. Nous croyons qu'il est juste que le système de retraite reconnaisse le nombre considérable de personnes, en Grande-Bretagne, qui exercent pleinement leurs responsabilités en tant que citoyens, mais qui ne peuvent raisonnablement prétendre à une pension de retraite sur leurs propres économies". (Parti travailliste, 1996b).

Cela a été répété dans le Manifeste et sera examiné dans le cadre d'un grand bilan sur le financement des retraites qui conduira probablement le secteur privé à avoir un rôle plus important. Les travaillistes appliqueront également les réformes lancées par le précédent gouvernement pour permettre la répartition des allocations en cas de divorce. Cela aura des effets aussi bien sur tous les types de retraites que sur les retraites de l'État proportionnelles au salaires.

Les modèles alternatifs de protection sociale

A long terme, le gouvernement a affirmé son désir d'améliorer le degré d'intégration des systèmes d'impôts et d'allocations. Le débat actuel porte sur l'idée d'un crédit d'impôt sur les revenus salariaux pour les personnes à très faibles revenus comme cela existe aux États Unis. Lors du premier Budget de l'État, le Ministre des finances a demandé la création d'une section indépendante, ayant pour mission de formuler un projet de modernisation de l'État providence, afin d'évaluer les effets positifs de ce choix politique, un

⁵ Je me suis penchée sur cette question et sur les problèmes plus larges qu'elle soulève par rapport aux revendications des femmes à la citoyenneté dans *Citizenship : Feminist Perspectives*, (Macmillan, 1997).

élément de la stratégie "d'incitation à l'emploi" du gouvernement. Cela reflète la croyance selon laquelle l'exonération d'impôt est politiquement plus acceptable que la "distribution d'argent". S'il était introduit, le crédit d'impôt sur les revenus salariaux (the earned income tax credit) remplacerait le "family credit" octroyé sous conditions de ressources, une allocation fréquemment perçue par des familles avec enfants mais aux revenus salariaux maigres. Cela signifierait un transfert des ressources des femmes aux hommes dans bon nombre de familles à faibles revenus. Quand le "family credit" a été introduit, il était dans l'intention du gouvernement conservateur de l'intégrer dans la rémunération pour inciter les hommes dont le revenu était faible à travailler. Une coalition constituée de groupes contre la pauvreté, d'organisations de femmes et du groupe de pression des petites entreprises (dont les membres refusaient de prendre en charge le paiement) mit en échec le gouvernement qui fut contraint de faire directement le paiement au parent ayant la charge des enfants, c'est-à-dire la plupart du temps à la femme. La question de savoir qui percevait l'argent des prestations familiales a toujours été une question sensible au Royaume-Uni, des tentatives passées pour intégrer ces prestations dans le salaire ont aussi échoué.

L'introduction d'un crédit d'impôt sur le revenu signifierait aussi sans doute le retour à une imposition conjointe dans le couple. L'imposition séparée a été introduite en 1990 en réponse à la critique grandissante des femmes mariées face à un système qui leur déniait vie privée et indépendance. Certains tirent des sonnettes d'alarme face à la volonté du Ministre des finances d'intégrer le système de prestation dans les impôts, ce qui menacerait la réforme de 1990. Une des critiques faite aux programmes sociaux en faveur d'un revenu négatif intégrant l'impôt, dans lequel le sys-

tème d'imposition est effectivement utilisé comme un mécanisme d'évaluation des ressources, consiste à dire qu'ils institutionnalisent le couple comme une unité d'imposition et d'allocation. Ils sont, en pratique, incompatibles avec une individualisation.

En revanche, l'approche opposée à l'intégration des allocations dans les impôts - le programme d'un "revenu citoyen" ou revenu minimum - est prévue par le principe de l'individualisation. Cela procurerait un revenu propre à tous les adultes (et tous les enfants). L'un des arguments des défenseurs du "revenu citoyen" est qu'il fournirait aux femmes leur propre revenu en toute indépendance et valoriserait leur travail de soins. Le risque encouru est le suivant : sans autres changements sur le marché du travail et dans la division sexuelle du travail social non rémunéré, il pourrait être vu comme une incitation pour les femmes à rester chez elles. D'ailleurs, une partisane de ce projet, Hermione Parker, a accepté l'idée que "les mères avec des enfants en bas âge auront tendance à rester plus longtemps à la maison avant de retourner sur le marché du travail" (Parker, 1991, p.43). En outre, cela ne valoriserait pas le travail social en tant que tel puisque cette allocation serait également versée à celles qui restent à la maison sans personne à charge.

Il existe un fort soutien pour le revenu citoyen dans le monde politique et un mouvement international croissant renforce cette tendance.

Néanmoins, les doutes demeurent sur sa faisabilité politique et économique dans un avenir proche et cela ne semble pas être à l'ordre du jour officiel de la politique actuelle.

CONCLUSION

Un certain nombre d'arguments plaident en faveur de l'individualisation des prestations sociales. En dernière instance, cependant, la question repose avant tout sur l'importance de l'indépendance économique et de l'autonomie individuelle. Il a été bien présenté par Tove Stang Dahl dans son traité de jurisprudence féministe. Dans le cadre de valeurs centrales sous-jacentes aux "droits des femmes" - celles de justice, liberté et dignité - elle soutient "qu'un minimum d'argent pour une personne est une condition préalable nécessaire à la liberté personnelle, à l'autodétermination et l'auto-réalisation" (1987, p.91).

Réciproquement, la dépendance économique y est dépeinte comme la négation de la liberté. Dans la perspective des droits de la personne, "la dépendance économique des femmes par rapport aux hommes" est, résume-t-elle, "un problème moral, à un niveau à la fois individuel et sociétal" (p.97). Ainsi, Dahl soutient que :

"Le droit à un revenu monétaire personnel devrait être considéré comme l'exigence minimale de bien-être dans une économie de marché... Un revenu indépendant est, pour une personne, une condition préalable pour participer et jouir de la vie dans les sphères privée et publique. En outre, le manque d'argent, donne peu de liberté à une personne et un sentiment d'impulsance. (p.111)

L'importance d'un revenu indépendant pour les femmes a été soulignée par bon nombre de recherches au Royaume-Uni. Le revenu issu d'un salaire est particulièrement important... Un problème souligné dans cet exposé consiste à dire que l'extension des droits des femmes à un revenu indépendant dans le système de protection sociale pourrait, dans certaines

circonstances, avoir pour effet de créer une démotivation vis-à-vis du travail rémunéré, ce qui pourrait conduire au retrait d'un certain nombre de femmes du marché du travail.

Ce problème montre les risques que comporte la réforme de la protection sociale indépendamment d'autres facteurs contraignant l'accès des femmes à un revenu indépendant. La division des responsabilités entre les femmes, les hommes et l'État dans les soins apportés aux enfants, aux personnes âgées et aux handicapés est d'une importance centrale. Par conséquent, toute politique visant à promouvoir l'individualisation des prestations sociales doit s'inscrire dans une stratégie plus large de promotion de l'indépendance économique des femmes.

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOTT E., BOMPAS K., 1943, *The Woman Citizen and Social Security*, Londres, Bompas ed.
- BOCAS A., CAILLOUX A., OGET V., 1994, *Women and Social Security : Progress Towards Equality of Treatment*, Genève, International Labour Office, Commission on Social Justice.
- DALY M., "A matter of dependency : gender in British income maintenance provision", *Sociology*, 28 (3), 779-797.
- DAHL T.S. 1987, *Women's Law : An Introduction to Feminist Jurisprudence*, Oslo, Norwegian University Press.
- DAVIES B., WARD S., 1992, *Women and Personal Pensions*, London, Equal Opportunities Commission/HMSO.
- DHSS, 1978, *Social Assistance : A Review of the Supplementary Benefit Scheme in Great Britain*, London, DHSS.
- DUNCAN A., GILES C., WEBB S., 1994, *Social Security Reform and Women's Independent Income*, Manchester, Equal Opportunities Commission.

ESAM P., BERTHOUD R., 1991, *Independent Benefits for Men and Women*, London, Policy Studies Institute.

EVANS M., 1997, "Means testing flaws", *New Economy*, 4(2), 89-94.

HINRICHS K., 1996, "Irregular employment patterns and the loose net of social security : some findings on the West German development" in Adler M., Bell C., Clasen J., et Sinfield A., (eds), *The Sociology of Social Security*, London, Labour Party, 1996a.

Labour Party, 1996, *Security in Retirement*, London, Labour Party, 1996b.

LEIRA A., 1992, *Welfare States and Working Mothers*, Cambridge, Cambridge University Press.

LISTER Ruth, 1987, "Future Insecure : women and income maintenance under a third Tory term", *Feminist Review*, n°27, 9-16.

LISTER R., 1992, *Women's Economic Dependency and Social Security*, Manchester, Equal Opportunities Commission.

LUCKHAUS L., 1994, "Individualisation of social security benefits", in McCrudden C. (ed), *Equality of Treatment between Women and Men in Social Security*, London, Dublin, Edinburgh, Butterworths.

LUCKHAUS L., DICKENS L., 1991, *Social Protection of Atypical Workers in the United Kingdom*, A report prepared for the European Commission, Brussels.

MILLAR J., 1996, "Women, poverty and social security", in Hallett C. (ed), *Women and Social Policy. An introduction*, Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf.

MORRIS L., 1990, *The Workings of the Household*, Cambridge, Polity Press.

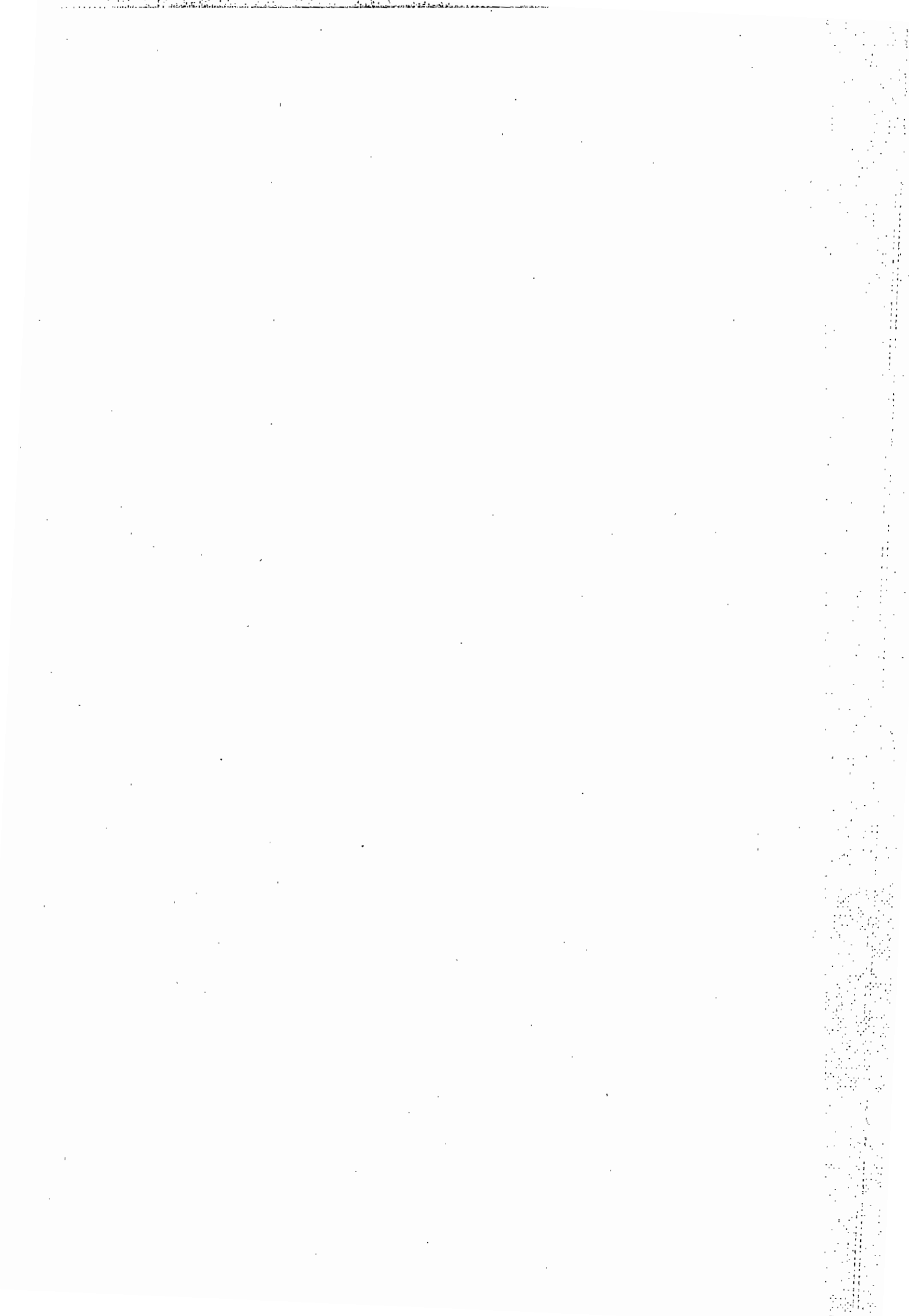
PAHL J., 1989, *Money and Marriage*, Basingstoke, Macmillan.

PARKER H., 1991, *Basic Income and the Labour Market*, London, Basic Income Research Group.

PIACHAUD D., 1997, "The growth of means-testing" in Walker A., and Walker C. (eds) *Britain Divided*, London, Child Poverty Action Group.

SLY F., PRICE A., RISON A., 1997, "Women in the Labour market : results from the spring 1996 Labour Force Survey", *Labour market Trends*, March 1997, 99-120.

VOGLER C., 1994, "Money in the household" in Anderson M., Bechhofer F., Gershuny J. (eds), *The Social and Political Economy of the Household*, Oxford, Oxford University Press.



COMMENT ASSURER UN TRAITEMENT ÉGALITAIRE DANS UNE SITUATION D'INÉGALITÉS ?

par

Catherine Zaidman

économiste

Commissariat Général
au Plan - Paris

Les contributions qui viennent de vous être présentées sont extrêmement riches et posent, toutes, le problème essentiel, quand on s'interroge sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le champ de la Sécurité sociale, du statut conféré à la femme dans la société : de sa place dans la structure familiale et de son positionnement sur le marché du travail.

Toutes renvoient finalement à la même question, comment assurer un traitement égalitaire, des hommes et des femmes au regard du système de protection sociale, alors que les taux d'activité et les statuts d'emplois sont nettement différenciés selon le sexe.

1. Ce n'est pas tant le caractère professionnel du système de protection sociale française, que la place reconnue à la femme dans la société qui génère des discriminations hommes-femmes

La communication de Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin présente bien les fondements historiques de la construction du système de Sécurité sociale français en 1945 : son caractère à la fois professionnel et familialiste.

Professionnel tout d'abord, à la suite de l'échec du plan, initialement prévu, d'extension et de généralisation du droit à la Sécurité sociale à tous les individus. Les corporatismes professionnels ont en effet été plus forts que la volonté affichée dans le préambule de la Constitution de 1946 qui garantit le droit de tous à la protection sociale : "toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien être et ceux de sa famille... elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance

par suite de circonstances indépendantes de sa volonté". Ainsi, alors que l'ordonnance du 4 octobre 1945 posait les bases dans son article 1 alinéa 3 d'une extension progressive de la Sécurité sociale à tous, le système s'est structuré, essentiellement, par juxtaposition de régimes professionnels assurant la protection "aux travailleurs et à leurs familles", les droits étant acquis par l'exercice d'une activité professionnelle et non par l'appartenance à la collectivité nationale.

Famillaliste ensuite, par voie de conséquence, dans la mesure où le modèle familial dominant au sortir de la guerre était celui du couple avec 2 ou 3 enfants et la femme au foyer. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer à la législation fiscale, telle qu'elle fut établie en 1945 : dans l'exposé des motifs de la loi n° 45-0195 du 31 décembre 1945 qui instituait l'impôt général sur le revenu, on peut lire en effet : "Suivant les dispositions de l'article 106 du code général des impôts directs, chaque chef de famille est actuellement imposable, en principe, à l'impôt général sur le revenu à raison tant de ses revenus personnels que de ceux de sa femme et de ses enfants mineurs habitant avec lui. D'autre part, en vertu des articles 115 et 117 du même code, le contribuable marié ou ayant des enfants à sa charge a droit à certaines déductions (7 000 francs pour la femme, 7 000 francs pour le premier enfant, 10 000 francs pour le deuxième, 15 000 francs pour le troisième, 20 000 francs pour le quatrième et chacun des suivants) qui s'ajoutent à l'abattement à la base - 20 000 francs - auquel tout contribuable a droit quelle que soit sa situation de famille.

La femme s'est retrouvée ainsi "ayant-droit" de son mari.

Et ce n'est d'ailleurs que parce que la femme était supposée dépendante de son mari que le versement de certaines prestations fut initialement différencié

selon le sexe (conditions de réversion de la pension de vieillesse au bénéficiaire du conjoint de l'assuré par exemple) ou que son activité au côté de son mari (activité non-salariée) ne fut pas reconnue¹.

Cette critique à l'encontre du système français doit toutefois être largement nuancée et révisée.

1.1 les systèmes universalistes n'assurent pas eux non plus l'égalité hommes-femmes

En effet, et en premier lieu, l'étude des systèmes de protection sociale étrangers montre que les systèmes dits "universalistes" en opposition à ceux dénommés "professionnels" sont soumis aux mêmes critiques.

Outre le fait qu'aucun système étranger ne soit exclusivement fondé sur l'universalité des droits (certains risques pouvant être acquis en référence à l'activité professionnelle, d'autres en référence à l'appartenance à la collectivité nationale) il n'existe pas, même pour la couverture d'un risque précis correspondant aux versements de prestations en espèces, de système assurant une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Si à l'universalité des droits aux prestations en nature de l'assurance-maladie correspond généralement égalité de traitement des hommes et des femmes par individualisation des droits, la situation est, en effet, plus complexe en ce qui concerne les prestations en espèces.

Comme le notent effectivement Maria Jespen, Danièle Meulders, Olivier Plasman, il n'existe pas par exemple de système de retraite exclusivement

¹ Ce n'est qu'en 1982 que l'activité des femmes de non-salariés est reconnue en France avec la création du statut de conjoint collaborateur de non-salarié.

universel garantissant une retraite à tous les citoyens quels que soient leur carrière et leurs revenus antérieurs. Ceux-ci sont toujours complétés par des systèmes de retraite professionnels. On voit donc bien dans ce cas que les questions posées seront celles des niveaux respectifs des pensions versées au titre de la retraite universelle et de la retraite professionnelle d'une part et de l'importance des mécanismes de solidarité mis en place dans les régimes dits professionnels d'autre part.

De même dans les systèmes universels de prestations familiales, l'égalité entre les hommes et femmes est largement tributaire du Code Civil. Ainsi en France la généralisation du risque famille avec la substitution du critère de résidence au critère professionnel n'a pas fait disparaître l'inégalité d'accès aux droits entre les hommes et les femmes. Ce n'est que lorsque le Code Civil a reconnu à la femme l'autorité parentale que les prestations familiales ont pu être indifféremment versées au père ou à la mère.

Rien d'étonnant dans ce cadre que l'on puisse déceler une **contradiction** entre le texte de Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin d'une part et celui de Ruth Lister d'autre part. Si, comme le notent Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin, les systèmes français et anglais semblent s'opposer puisque l'un est généralement présenté comme professionnel alors que l'autre serait universel, individualisé et mieux adapté pour assurer l'égalité hommes-femmes, Ruth Lister critique le système anglais le jugeant particulièrement discriminant pour les femmes : *"le plan Beveridge (fondé sur le principe de l'universalité) traitait explicitement de la position des femmes. Les droits des femmes mariées à la protection sociale devaient passer par leurs maris avec qui elles étaient en "partenariat". Le résultat, quoi qu'il en soit, était de*

fondre les relations des femmes à l'aide sociale dans le moule de la dépendance économique... le déni d'un statut indépendant pour les femmes se traduit en discrimination ouverte contre elles."

Les premières font référence au régime universel d'assurance-maladie alors que Ruth Lister aborde les questions ayant trait à la retraite, au chômage et aux prestations familiales. Pour mémoire, ce n'est effectivement qu'en 1975, que les femmes anglaises ont eu accès comme les hommes aux pensions liées aux gains et n'ont plus eu, comme auparavant lorsqu'elles étaient mariées, la faculté d'opter pour des cotisations réduites n'ouvrant que des droits réduits. De même, ce n'est que depuis 1980 que les femmes mariées peuvent au même titre que les hommes mariés bénéficier de suppléments pour enfants au titre de leurs prestations de maladie ou de chômage².

1.2. Le système français, comme les autres systèmes européens, a évolué significativement pour ne laisser subsister que quelques dispositions discriminatoires.

En deuxième lieu, l'analyse faite du système de protection sociale français doit intégrer les évolutions de la législation depuis 1945. Avec la forte croissance de l'activité féminine depuis l'après-guerre, la reconnaissance du travail des femmes et la redéfinition du partage des rôles au sein même de la famille, les législations tant civile que sociale se sont modifiées. Cette évolution qui n'est d'ailleurs pas propre

² A.M. Brocas : "l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le domaine de la Sécurité sociale: examen d'ensemble" association internationale de la Sécurité sociale, Vienne 15-17 juin 1988.

à la France³ fait qu'aujourd'hui il n'existe pas ou peu de discriminations directes dans le système français de protection sociale, les seules restant étant des dispositions favorables aux femmes ; celles-ci constituent des correctifs aux aléas ou freins de carrière que les femmes connaissent du fait de leur maternité (comme par exemple la validation de deux années d'assurance au titre de l'assurance vieillesse du régime général pour toute femme ayant élevé un enfant pendant au moins 9 ans avant son seizième anniversaire).

En fait, l'essentiel des discriminations qui existent entre hommes et femmes dans le domaine de la protection sociale sont des discriminations indirectes dues à la non-activité des femmes qui choisissent d'élever leurs enfants et aux différences de statut d'emploi entre les hommes et les femmes ayant une activité professionnelle.

Dans ce contexte, les réponses pour assurer une meilleure égalité entre les hommes et les femmes sont sans doute différenciées selon le risque à couvrir.

2. La mise en place de l'Assurance Maladie Universelle, une avancée considérable pour les droits des femmes

On ne saurait qu'être en total accord avec le texte de Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin sur l'avantage

³ Nicole Kerschen et Marie-Thérèse Lanquetin dans leur texte analysent les évolutions sur ce point de la législation européenne en présentant les directives successives : celle du 9 février 1976 qui annonce la nécessité de définir et de mettre en oeuvre le principe d'égalité entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale, puis celle du 19 décembre 1978 et du 24 juillet 1986 qui définissent les risques et les régimes pour lesquels l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être garanti.

considérable que représente pour les femmes la mise en place de l'assurance-maladie universelle. Dans la mesure où les femmes restent plus souvent exclues du marché du travail ou employées sous contrats précaires, et ainsi plus souvent dépendantes que les hommes de leur conjoint, le système professionnel leur est, en effet, défavorable. Il n'est pas rare qu'elles rencontrent des difficultés pour faire valoir leurs droits à l'assurance-maladie en cas de rupture conjugale. Or, de telles situations ne pourront plus exister lorsque chaque résident sur le territoire français sera affilié en propre mettant fin pour de nombreuses femmes à la situation d'ayant-droit du mari.

Je pense que ce point essentiel doit être rappelé.

En revanche, l'individualisation des droits par la création notamment de régimes universels pour la retraite ou encore de prestations de revenu minimum pour les femmes au foyer, comme cela est parfois suggéré, s'avèrent ne pas être une réponse aux problèmes soulevés par l'inégalité -indirecte- entre les hommes et les femmes en matière de Sécurité sociale.

De ce point de vue, le texte présenté par Maria Jespen, Danièle Meulders et Olivier Plasman, ou encore ceux d'Annie Gauvin ou de Ruth Lister sont extrêmement intéressants.

3. Le régime universel est une réponse inadaptée pour les régimes de retraite

3.1 Le régime universel ne garantit pas forcément l'égalité hommes-femmes

Comme le notent Maria Jespen, Danièle Meulders et Olivier Plasman, il n'existe pas de système pur de retraite, tous mêlent selon des combinaisons variables des mécanismes :

- "universels" garantissant une retraite à tous les citoyens quels que soient leur carrière professionnelle et leurs revenus antérieurs,

- "professionnels" liant le montant des pensions versées aux cotisations versées,

- "résiduels" versant - sous critère professionnel - des prestations forfaitaires.

Ainsi dans les systèmes à dominante "universelle", les personnes reçoivent généralement des pensions complémentaires qui dépendent strictement de la carrière professionnelle. De même les systèmes à dominante professionnelle, tel le système français, assurent une pension minimum à tous les retraités et ce quelle que soit leur activité professionnelle antérieure : en France ce minimum⁴, dont le montant mensuel est de 3 433 francs au 1er janvier 1997 pour une personne seule et de 6 158 francs pour un couple, est versé aux retraités ayant 65 ans et plus.

La question n'est donc pas tant celle du basculement de régimes professionnels vers des régimes universels qui assureraient, parce que sous simple critère de résidence, une meilleure égalité entre les hommes et les femmes, mais plutôt celle des niveaux relatifs entre le socle universel et le socle professionnel ou encore celle des mécanismes correctifs intégrés aux régimes professionnels pour corriger des aléas de carrière.

Dans ce contexte, il n'est pas sûr, bien au contraire, que le système français soit plus pénalisant pour les femmes que certains systèmes dits universels. Si dans les régimes complémentaires AGIRC/ARRCO la contributivité domine puisque les pensions servies (hors

avantages familiaux) sont dépendantes du nombre de points acquis durant l'activité professionnelle, la contributivité du régime de base des salariés du secteur privé, par exemple, est limitée par de nombreux mécanismes correcteurs des aléas de carrière. Plusieurs règles se surajoutent en effet pour améliorer le niveau des pensions des personnes ayant exercé des emplois précaires. Il s'agit essentiellement de la règle des 200 heures au SMIC qui permet la validation d'un trimestre dès lors que le salaire perçu au cours d'un an dépasse ce montant⁵ ainsi que de la règle des 25 meilleures années (antérieurement à 1993, des 10 meilleures années)⁶ et du minimum contributif.

3.2. Attribuer des droits propres aux femmes, au lieu de droits dérivés, pose de nombreuses difficultés

Comme le note toutefois Annie Gauvin les mécanismes présentés ci-dessus, s'ils permettent de corriger partiellement les aléas de carrière n'ont pas supprimé les écarts de niveaux de pension entre les hommes et les femmes (tableau en annexe p.137). Les différences de salaires moyens et de durées de carrière étaient telles, entre les hommes et les femmes dans les années 1960, que ces correctifs ne pouvaient à eux seuls suffire. L'importance des pensions dites de réversion⁷,

⁵ Pour avoir une pension complète au terme de la réforme de 1993, c'est à dire en 2003, il faudra avoir validé 160 trimestres (contre 150 antérieurement) ou avoir 65 ans au moment de la validation de sa retraite.

⁶ Depuis la réforme de 1993, et au terme du processus, soit en 2008, le salaire moyen de base servant pour le calcul du niveau de la pension correspondra aux 25 meilleures années de carrière (contre 10 ans antérieurement).

⁷ Pension versée sous critère de ressources au conjoint survivant ou aux conjoints divorcés non remariés. Depuis 1995 elle est

⁴ Minimum versé aux français ainsi qu'aux ressortissants d'un pays de l'Union européenne ou d'un pays ayant signé une convention internationale de réciprocité avec la France.

qui s'accroît avec l'âge du fait essentiellement des écarts d'espérance de vie entre les hommes et les femmes, est de ce point de vue significative d'une situation très largement inégalitaire - l'inégalité indirecte due aux différences passées d'insertion sur le marché du travail.

Une telle situation, conduit donc parfois à suggérer, au nom du refus d'une dépendance économique quelconque des femmes à l'égard des hommes, que celles-ci acquièrent en propre des droits à la retraite lorsqu'elles sont inactives.

Ceci conduit à l'abandon du mécanisme actuel de la réversion critiqué à plusieurs titres. Il conforte la situation de dépendance économique des femmes à l'égard de leur mari. De plus, conditionné par le décès de l'assuré, il ne répond pas aux problèmes rencontrés par les femmes au foyer divorcées ou séparées et dont l'ex-conjoint n'est pas décédé.

Poser cette question, tenter d'y répondre peut toutefois conduire à réduire en pratique de façon importante les droits des femmes.

Comme le notent A. M. Brocas, V. Oget et D. Polton⁸, les pays qui ont supprimé des prestations spécifiques de survivants en les fusionnant à une prestation aux parents isolés ont tous changé implicitement la nature du système. Ils ont de fait substitué la notion de besoin à celle de risque à couvrir. D'une prestation calculée en pourcentage des revenus antérieurs des personnes, le

glissement s'est opéré vers une prestation minimum versée sous condition de ressources. Les auteurs s'interrogent alors : *"Dans ces conditions, ces approches qui considèrent que la famille n'est plus "l'entité économique", et que chaque individu est désormais considéré, à long terme, comme une entité indépendante, n'ont-elles pas pour effet en définitive de désavantager globalement les femmes ? En effet, ce sont elles qui subissent plus que les hommes une perte de niveau de vie lors du décès du conjoint. Cette perte dans ces nouveaux systèmes, n'est compensée qu'à hauteur d'un revenu minimum. Ceci signifie, de fait, pour une grande partie des femmes, compte tenu de leur position relative, une dégradation de leur situation par rapport au système antérieur, alors qu'elles n'ont pas eu réellement accès au type de société égalitaire sur lequel repose le modèle proposé"*.

Une autre orientation peut alors consister comme en Allemagne à partager les droits acquis pour la retraite entre les époux en cas de divorce. Un tel mécanisme suppose toutefois que le montant des droits acquis soient connus au moment du divorce, aucun correctif type aléas de carrière tels que présentés plus haut ne pouvant dans ce cas être apporté.

Enfin on peut vouloir, comme en France, compléter les dispositifs existants en accordant des droits propres aux parents au foyer (AVPF⁹). Limité aux personnes à faibles ressources, dans la

égale à 54% de la pension du conjoint décédé. Lorsque plusieurs conjoints peuvent y prétendre (conjoint survivant et conjoints divorcés non remariés) la pension est partagée entre les ayants-droit au prorata de la durée de chaque mariage.

⁸ A.M. Brocas, V. Oget et D. Polton : "rapport pour la conférence d'experts du BIT sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale", novembre 1994.

⁹ AVPF créée en 1972 (et initialement accordée qu'aux femmes) ouvre des droits à retraite pour les parents au foyer. Les cotisations des personnes affiliées sont prises en charge par la branche famille sur la base du SMIC. Est affilié la personne isolée ou pour le couple le membre de la famille n'exerçant pas d'activité professionnelle bénéficiaire du complément familial, de l'APJE ou de l'APE sous réserve que ses ressources ou celles du ménage soient inférieures à un plafond annuel.

mesure où son coût est élevé, ce type de dispositif renvoie en fait directement à l'une des questions posées par Ruth Lister dans son intervention : comment peut-on réaliser l'individualisation dans le cas de prestations sous conditions de ressources ? *"Le principe d'agrégation, qui sous-tend le calcul et le paiement de prestations déjà existantes sous conditions de ressources des couples hétérosexuels (et non des couples homosexuels) est incompatible avec une réelle individualisation"*. Il y a donc bien dans ce cas un paradoxe puisque ce revenu futur individuel des parents au foyer (en général des femmes) est directement dépendant des revenus de leur conjoint alors même qu'il est présenté comme un droit propre du parent au foyer.

3.3. Des inégalités hommes-femmes qui devraient s'estomper progressivement du fait de la croissance des taux d'activité

Les inégalités hommes-femmes des niveaux de retraite de droits directs devraient toutefois s'atténuer dans le futur avec la forte croissance constatée ces trente dernières années des taux d'activité féminin. Les femmes de la génération de 1926, dernière génération étudiée par le SESI pour estimer les niveaux de retraite respectifs des hommes et des femmes, ont eu en effet des taux d'activité relativement faibles comparés à ceux de la génération de 1956 qui partira à la retraite en 2016 : en 1962 les femmes de 35 à 39 ans (tranche d'âge à laquelle appartiennent les femmes de la génération de 1926) avaient un taux d'activité de 39,6% (contre 97,1% pour les hommes), trente ans plus tard en 1992 les femmes de 35 à 39 ans (tranche d'âge à laquelle appartiennent les femmes de la génération de 1956) avaient un taux

d'activité de 79,3% (contre 96,9% pour les hommes)¹⁰.

Dans ce contexte, conforter les mécanismes de correction d'aléas de carrière nécessaires pour atténuer les différences toujours importantes de statuts d'emploi entre les hommes et les femmes, paraît le moyen à privilégier pour améliorer la situation concrète des femmes dans l'avenir.

4. L'ambiguïté des prestations "revenu" pour les femmes au foyer

De même, toutes les propositions tendant à attribuer un revenu indépendant pour les femmes au foyer sont marquées par l'ambiguïté. Comme le note Ruth Lister *"Il existe en effet un dilemme de taille : l'accès à un revenu indépendant pour les femmes par le truchement de prestations sociales pourrait miner l'accès des femmes à un revenu indépendant par le biais de l'emploi."*

Cette question centrale dans les débats anglais l'est aussi aujourd'hui en France au sujet de l'Allocation Parentale d'éducation (APE) instaurée par la loi du 4 janvier 1985 pour les parents de trois enfants et plus et étendue aux ménages de deux enfants par la loi sur la famille de juillet 1994.

Cette allocation destinée à compenser partiellement et forfaitairement la perte de revenus liée à l'arrêt ou la réduction de l'activité professionnelle à l'occasion d'une naissance, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant de moins de trois ans a, en effet, des effets ambigus.

¹⁰ M.M. Bordes et D. Guillemot : "marché du travail, séries longues", INSEE Résultats-emploi-revenus, n° 62-63, mai 1994

Sur ce point deux études récentes l'une de Cédric Afsa ¹¹, l'autre de Thomas Piketty ¹² mettent en évidence l'effet dissuasif sur l'emploi des femmes (les premières bénéficiaires) d'une telle prestation : "si celle-ci est inscrite dans les comptes sociaux au titre des prestations familiales, il faut la considérer aussi comme une mesure active de politique d'emploi. La preuve en est, que depuis sa mise en place, le taux d'activité des mères ayant eu récemment un deuxième enfant a diminué de manière spectaculaire. De plus, nombreuses sont celles qui se sont retirées du marché du travail et ont demandé l'APE pour échapper à des situations précaires marquées en particulier par le chômage." (Cédric Afsa).

Même conclusion ¹³ pour Thomas Piketty qui va même plus loin dans l'analyse puisqu'il étudie aussi les comportements d'activité différenciés hommes-femmes vis à vis du RMI. "Les résultats suggèrent que l'impact des incitations financières sur la transition non-emploi emploi est plus élevé pour les femmes seules que pour les hommes seuls et, à un degré moindre pour les femmes dont le conjoint ne travaille pas que pour les hommes dont le conjoint ne travaille pas. Le fait que des hommes et des femmes placés dans la même situation répondent différemment aux incitations financières pourrait s'expliquer par le fait que le travail est plus étroitement associé à

l'obtention d'un statut social pour les hommes que pour les femmes, indépendamment de toute incitation financière".

Là aussi le diagnostic conforte l'analyse faite par Ruth Lister sur le Royaume-Uni et soulève finalement "des questions plus larges concernant les valeurs respectives qu'on assigne au travail social non rémunéré et à l'emploi rémunéré ainsi qu'à la division sexuelle de ces deux types de travail".

Cela suggère notamment que l'on oriente aussi la réflexion sur les mesures concernant l'organisation de la vie des familles (temps de travail, développement des modes de garde, aménagement du temps de l'enfant...) qui permettent aux femmes comme aux hommes de concilier d'une part l'activité professionnelle et d'autre part l'exercice des responsabilités familiales à tous les âges des enfants ainsi que la prise en charge éventuelle des ascendants.

CONCLUSION

La question de l'égalité hommes-femmes dans le domaine de la protection sociale ne renvoie pas à un modèle unique.

Si la mise en place d'une assurance-maladie universelle constitue une avancée considérable pour les droits des femmes, le choix d'une telle solution apparaît inadapté pour assurer l'égalité hommes-femmes au sein des régimes de retraite. Celle-ci passe probablement plus par le maintien et le renforcement de correctifs d'aléas de carrière au sein même des régimes professionnels de retraite ainsi que par des mesures relatives à l'organisation de la vie des familles (temps de travail, développement des modes de garde, aménagement du temps de l'enfant...)

¹¹ Cédric Afsa : "l'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation" Recherches et prévisions n° 46 - 1996, CNAF

¹² Thomas Piketty : "L'élasticité de la transition non-emploi emploi : une estimation pour le cas français" Document de travail 97-03, CSERC

¹³ "Nous estimons que les mères de jeunes enfants qui ont profité de l'APE depuis 1994 sont pour au moins 40 % d'entre elles environ des mères qui ne se seraient pas arrêtées de travailler sans cette nouvelle incitation financière".

qui créent les conditions d'une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail.

S'engager, en revanche, dans la voie d'une suppression des mécanismes

actuels de compensation, comme les droits dérivés, constituerait dans l'état actuel un recul de la protection sociale des femmes.

ANNEXE

Montant mensuel moyen de la pension totale en fonction de l'année de naissance

Carrière quelconque	1906	1912	1918	1922	1926	Ensemble
Hommes (1)	6394	7244	8255	8364	8283	7960
. droits directs (principaux)	5764	6717	7738	7884	7833	7462
. réversion	72	56	35	21	13	31
. accessoires	558	472	483	458	437	467
Part de la réversion / total (%)	1,1	0,8	0,4	0,2	0,1	0,4
Femmes	4323	4299	4553	4344	4217	4330
. droits directs (principaux)	2754	2865	3320	3359	3496	3217
. réversion	1105	1101	968	737	514	828
. accessoires	463	333	265	248	208	285
Part de la réversion / total (%)	25,6	25,6	21,3	17,0	12,2	19,1
Ratio Hommes / Femmes						
<i>Droits directs (principaux)</i>	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2	2,3

(1) les avantages principaux de droits directs correspondent à la pension perçue par un individu du fait de son activité professionnelle passée, ils correspondent à la pension calculée en fonction des cotisations versées au cours de la vie professionnelle en tenant compte des validations gratuites de durée d'assurance. Les avantages accessoires correspondent au supplément de pension versé en fonction de la situation familiale ou financière du retraité (bonification pour enfants, conjoint à charge, minimum vieillesse).

Source : Informations rapides, n° 45, SESI, novembre 1993, tiré du rapport de R. Briet : perspectives à long terme des retraites, la Documentation française octobre 1995

Repères bibliographiques

Protection sociale et genre

par Jacqueline Laufer

sociologue
HEC

BROCAS A.M., OGET V., POLTON D., Rapport pour la Conférence d'experts du BIT sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de "sécurité sociale" - Novembre 1994.

CAUSSAT L. "Retraite et correction des aléas de carrière", *Economie et Statistique* - n° 291-292 - 1996.

Commissariat Général du Plan, "Perspectives à long terme des retraites, *La Documentation Française*, 1995.

JEPSEN, M., MEULDERS, D., PLASMAN, O. et VANHUYNEM, P. "Individualisation of the social and fiscal rights and the equal opportunities between women and men", January 1997, Dulbea, Département d'Économie appliquée de l'ULB, Bruxelles, 322 p.

LAROQUE P., "De l'assurance sociale à la sécurité sociale : l'expérience française", *Revue Internationale du Travail* (6) - 1948 - p.621.

"La Protection Sociale demain", *Droit Social*, Numéro spécial - Septembre-Octobre 1995.

Retraite et Société - n°13 - Avril 1996.

3

Travail, organisation et technologies

|| Sous la responsabilité de
|| Helena Hirata



introduction

Cette séance est née d'une curiosité et d'un désir de confronter deux concepts appartenant à deux disciplines différentes : « valence différentielle des sexes » (anthropologie) et « division sexuelle du travail, enjeu des rapports sociaux de sexe » (sociologie). Dans les deux cas, il est question de hiérarchie, dans les deux cas il s'agit de la suprématie du masculin sur le féminin.

Nous avons voulu ici interroger la stabilité et la permanence des rapports sociaux de sexe. Par l'anthropologie, déboucher les « éléments invariants » sous les diversités ; éclairer la nature de la continuité des rapports sociaux de sexe dans et hors-travail par la théorie psychodynamique de la sexualité ; examiner en quoi une théorie sociologique de la division entre les sexes du professionnel et du domestique peut permettre d'expliquer la persistance des inégalités entre les sexes en dépit des changements sociaux et historiques. Eclairer l'aspect permanence et stabilité des rapports sociaux de sexe nous semblait nécessaire après avoir appréhendé son historicité et sa variabilité, dans la séance de MAGE consacrée à l'économie, l'histoire et la sociologie (cf. *Les Cahiers du MAGE*, 3-4/95).

Cette séance a pris comme fil conducteur liant ces questions le travail, l'organisation et les technologies, à partir d'une démarche sociologique consistant à voir dans le travail, en même temps, travail professionnel et domestique ; dans l'organisation, organisation du travail industriel et organisation familiale ; dans les technologies, technologies de production de biens et marchandises et technologies domestiques. « Women Assemble » de M. Glucksmann - ainsi que la trajectoire de recherche de C. Cockburn - témoignent de cette indissociabilité du domestique et de l'industriel.

par
Helena Hirata
sociologue
Gedisst - Cnrs

Nous avons pu voir que l'*organisation sociale* - et en particulier *du travail* - peut être considérée comme un des points de convergence majeurs des constructions théoriques de trois auteurs, convoqués pour proposer des explications sur les différences hommes/femmes. En effet, l'anthropologie, la psychologie et la sociologie, que l'on s'est proposé ici de *confronter*, par le biais de leurs sous-disciplines (anthropologie sociale, psychodynamique du travail et sociologie du travail) montrent - à partir de terrains et de champs d'analyse très contrastés - *l'importance de la construction sociale, culturelle et historique des différences entre les sexes*. Qu'une telle construction soit formalisée en termes de « valence différentielle des sexes » (F. Héritier) ou en termes de « division sexuelle du travail, enjeu des rapports sociaux de sexe » (D. Kergoat), ce qui reste est l'idée d'un invariant : la hiérarchie entre les sexes, avec la suprématie du masculin (hiérarchie politique et pas ontologique, entre les hommes et les femmes, cf. P. Descola, 1997).

Si l'aspect « permanence » tend à rapprocher les perspectives disciplinaires en présence, les différences ont été, elles aussi, un autre aspect de cette confrontation. Un point important du décalage à souligner semble consister dans *la place du sujet et de la subjectivité*, centrale dans la démarche de la psychodynamique du travail; *de la culture*, dimension particulière au regard de l'anthropologue; *de la technologie*, détermination privilégiée par la sociologie du travail, ce qui ne veut pas dire que les autres disciplines ne se l'approprient pas, à leur manière.

Un certain nombre d'interrogations ont constitué le point de départ de cet échange interdisciplinaire :

- Une première question a été évidemment celle du *rapport entre le biologique et le social*, entre *nature et culture*, entre *sexe et genre*. Comment

chacune des disciplines pense cette articulation? Dans la séance de MAGE consacrée à la santé au travail (cf. *Les Cahiers du Mage*, 4/96), Karen Messing posait la question de l'origine des différences de sexe, en se référant à des dimensions telles que le biologique, le socio-éducatif, etc. (*id. ibid.* p.52). On sait que ce rapport est fondamental pour la psychopathologie, pour l'anthropologie, mais aussi dans le débat sociologique sur les fondements des différences de sexe. Dans le débat au sein de la sociologie, soit le biologique est nié pour mieux combattre ceux qui naturalisent les différences sexuelles, soit on essaie de l'intégrer dans la construction du genre et dans l'oppression masculine, comme le fait C. Cockburn (1986) quand elle évoque la force physique des hommes, leur violence, comme faisant partie de leur suprématie.

- Deuxième question : dans ces disciplines *genre et technologie* se conjuguent-ils sur un mode divergent ou convergent? comment le *rapport aux techniques* apparaît-il dans l'analyse des différences entre les sexes?

Est-ce que l'idée de la construction sociale de l'incompétence technique des femmes véhiculée par la sociologie (cf. APRE, C. Cockburn, D. Chabaud-Rychter, A.M. Daune Richard) est partagée par les autres disciplines? (cf. en anthropologie, F. Héritier, 1996 : p.233-234).

Il est important de rappeler ici l'apport de la psychodynamique du travail à l'analyse sociologique du travail des femmes en lignes de montage (« travail pathogène ou destructurant ») et à l'étude de collectifs de travail masculins, dans le cadre de « travaux structurants et sublimatoires » (on pense aux usines automatisées de process).

- Troisième question, qui évoque une autre dissemblance significative : de quelle manière apparaît la prise en considération de la famille et des rap-

ports domestiques? L'analyse anthropologique en leur donnant la primauté, une place presque immédiate, contraste avec la démarche de la psychodynamique du travail, progressive et parfois « volontariste », une démarche bénéficiaire de la conceptualisation venue de la sociologie des rapports sociaux de sexe en termes d'une imbrication travail professionnel et salarié/travail domestique et familial. L'importance de cette imbrication apparaît clairement dans les recherches sociologiques de M. Glucksmann, cf. 1995a et 1995b.

- Quatrième question : comment une philosophie du sujet ou une théorie des rapports sociaux interviennent-elles dans la constitution d'une réflexion sur le masculin et le féminin; et, plus particulièrement, comment les *rapports de pouvoir - et/ou les rapports de forces* - entre les sexes apparaissent-ils dans l'approche des disciplines considérées? Quel rapport, d'autre part, entre une théorie psychodynamique de la sexualité (P. Molinier, 1995) et une théorie sociologique de la construction sociale du genre et des stéréotypes sexués? (C. Cockburn, 1983) ?

- Enfin, quel est le *statut du travail* dans chacune des approches sollicitées? « Centralité du travail » (C. Dejours, 1996), « organisation sociale globale du travail » (M. Glucksmann, 1995), « répartition sexuelle des tâches » (F. Héritier, 1996 : p.231-235), le développement de ces constructions conceptuelles nous a semblé nécessaire pour avancer dans une théorie de la division sexuelle et pour mieux comprendre ses conditions d'émergence, la diversité de ses modalités d'existence dans l'espace et sa reproduction, à chaque fois renouvelée, dans le temps.

La confrontation a permis de constater des rapprochements importants entre anthropologie et psychodynamique dans la théorisation des modalités de construction de la hiérarchie : la référence à "une sorte d'alchimie sociale grâce à laquelle le vice est transmuté en vertu" (C. Dejours) correspond de près à l'idée de la valorisation du pôle négatif, de l'aspect considéré moralement comme négatif (F. Héritier, 1996, p.206-207). Cette valorisation rendrait compte d'un rapport de forces, à l'origine même du concept sociologique de "division sexuelle du travail" comme expression d'un rapport antagonique entre les sexes.

D'autres rapprochements peuvent être faits entre l'interrogation systématique entreprise par la contribution de M. Glucksmann sur ce qui recouvre le concept de travail et les recherches de C. Dejours allant dans le sens d'une définition rigoureuse du même concept : tout "abriter" sous ce concept pour le sortir de la définition étroitement économique aujourd'hui encore hégémonique ou restreindre pour ne pas tout confondre ? La question ne semble pas encore complètement tranchée chez aucun de ces deux représentants de sous-disciplines. Ce type d'interrogation ne semble pas concerner directement la contribution sollicitée à l'anthropologie. La question proposée par F. Héritier dans sa contribution à ce séminaire a plutôt constitué une passerelle entre les interrogations du matin et celles de l'après-midi consacrée aux concepts d'égalité, d'équité et de discrimination : « Pourquoi cette hiérarchie valorisée et uni-orientée là où il ne devrait y avoir qu'égalité dans la complémentarité » ? Interrogation qui peut constituer une piste pour les discussions à venir...



VIRILITÉ ET STRATÉGIES COLLECTIVES DE DÉFENSE DANS LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

par

Christophe Dejours

psychosociologue
Cnam - Paris

L'organisation du travail du management et de la gestion adopte de nouvelles formes ; de nouveaux comportements sont générés qui intéressent le clinicien.

I - LES NOUVELLES FORMES CLINIQUES DE PATHOLOGIE ET L'ÉVOLUTION CONTEMPORAINE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL, DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

1 - Les conduites psychopathologiques

Le clinicien, qu'il soit médecin du travail, psychologue, psychiatre ou psychanalyste est aujourd'hui confronté à des formes nouvelles de décompensations psychopathologiques.

Les formes de désinhibition pré-violentes

Aux menaces verbales qui sont proférées de tout temps en situation de travail, s'ajoutent aujourd'hui des comportements plus inquiétants comme des tracts insultants, grossiers ou menaçants visant des personnes nommées, affichés ici et là sur les lieux de passage, y compris dans les cafétéria. Ces tracts ne sont pas d'origine syndicale, ce sont des actes individuels, ils ne sont pas signés et contribuent à créer un climat d'inquiétude. Par ailleurs, certains agents font savoir à qui veut bien l'entendre qu'ils ont dans le coffre de leur voiture un fusil et qu'ils sont prêts à s'en servir.

Une forme particulière de comportement a fait son apparition depuis un an ou deux qui porte le nom de "secouage de cadre". Il s'agit d'un salarié qui attrape un cadre au collet et qui le secoue brutalement, en résistant toutefois à son envie évidente de frapper. Ces secouages de cadre sont suffisamment fréquents pour faire l'objet de demandes d'expertises adressées au labora-

toire. Ils sont en effet la source d'une peur qui prend des proportions beaucoup plus importantes que ne pourrait le laisser penser le simple secouage. Peur chez ceux qui sont ainsi secoués, bien sûr, mais aussi chez les autres cadres qui prennent connaissance de l'incident, et enfin chez les collègues pour qui ces comportements sont la manifestation limite qui précède la violence. Ces gestes inquiètent d'autant plus que nombreux sont ceux qui se reconnaissent dans ces comportements individuels annonçant selon eux l'imminence d'explosions erratiques de violence. Les demandes d'expertise qui sont adressées au laboratoire sont parfois véhiculées par les CHSCT accompagnées de questions sur les rapports entre l'évolution de l'organisation du travail et ces comportements inquiétants qui se multiplient dans la communauté de travail.

Les actes de destruction dirigés contre le matériel.

Il s'agit de manifestations de vandalisme, de casse, de bris de matériel divers. Dans certaines entreprises ou dans certains ateliers, ce vandalisme prend des proportions importantes. Ils sont connus de la direction qui les tolère faute de pouvoir les empêcher, et ils inquiètent enfin les travailleurs eux-mêmes, qui reconnaissent participer à ces actes de vandalisme tout en se le reprochant. A côté des actes de vandalisme, se multiplient des actes de vols divers, de "fauche", prenant quelques fois des proportions importantes, portant sur divers objets, matériaux, outils, sans que ces vols n'aient de véritable utilité. On vole, dans ces conditions, de façon compulsive, pour se venger des injustices et de la souffrance subies. Les objets volés n'ont rien à voir avec la traditionnelle perruque, ils sont l'objet d'une réprobation générale, y compris de la part de ceux qui commettent ces actes.

Qu'il s'agisse de vandalisme ou de vol, ils sont sans conséquence sur le procès de travail mais posent fondamentalement la question de la déstabilisation de ce que certains auteurs appellent "ethos du travail", dans la mesure où ils s'inscrivent dans les pratiques comme une rupture du respect pour les objets de travail. Ils sont très largement interprétés comme des actes de vengeance, des façons individuelles de se dédommager du mal ou de la souffrance subis dans l'exercice du travail.

Les actes médico-légaux avec violence

Il s'agit de menaces exercées généralement sur un groupe de cadres, mais cette fois avec l'aide d'armes, le plus souvent d'armes à feu. A côté de ces comportements sporadiques, il faut signaler l'existence de sabotages contre des matériels lourds, voire contre des installations impliquant la sécurité des personnes et la sûreté des installations. Les sabotages de grande ampleur sont ainsi enregistrés ici et là, souvent dans des zones de sécurité, ce qui suppose que la communauté de travail, si elle ne participe pas directement aux sabotages en cause, fasse bénéficier les "délinquants" d'une complicité passive ou d'un laisser faire.

Tous ces actes et ces comportements qui viennent d'être décrits, ont pour caractéristique commune d'être des actes individuels, d'une part, de ne pas s'intégrer dans une stratégie syndicale ou dans un mouvement politique d'autre part, ce qui les distingue radicalement des formes que l'on a connues à un certain moment de l'histoire de sabotages ou de révoltes dures dans les entreprises, dans des situations de conflits sociaux patents. La deuxième caractéristique de ces actes et de ces comportements c'est qu'ils sont le plus souvent commis par des agents dans un état de conscience anormale : confusion mentale, délire,

état de fureur ou état d'ébriété alcoolique. Beaucoup de ces actes donc sont caractérisés par une composante psychopathologique.

Les conduites suicidaires

Les tentatives de suicide, voire les suicides réussis sur les lieux de travail témoignent cette fois du retournement de la violence contre le sujet. Lorsque les tentatives de suicide se déroulent sur les lieux de travail, ils sont de toute évidence rattachés par leurs auteurs à la situation de travail et sont en quelque sorte des conduites adressées à la collectivité, même quand elles conservent un caractère énigmatique. Parfois des documents, des lettres, des messages écrits sont retrouvés à proximité des victimes qui accusent directement l'organisation du travail ou l'entreprise. Ces actes sont tout à fait nouveaux, et rompent avec les formes plus classiques de décompensation psychopathologique connues en médecine du travail depuis que cette dernière fonctionne de façon régulière dans les entreprises (depuis 1946).

Ces manifestations psychopathologiques ne constituent, pour le clinicien, que le haut de l'iceberg.

En effet, il n'y a pas de proportionnalité entre l'intensité ou la nature de la souffrance et les formes plus ou moins spectaculaires de décompensation, et ceci en raison de l'interposition entre souffrance et décompensation de défenses individuelles et collectives contre la souffrance.

- d'autre part, l'essentiel de ces "incidents" est dissimulé à la connaissance du public, voire à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise, par une sorte d'accord, tacite dans la plupart des cas, soit sous la pression de recommandations données par la direction, selon lesquelles lesdits incidents ne doivent pas être ébrués soit parce qu'on craint la

presse, soit parce que tout le monde se sent à des titres divers, plus ou moins coupable de ces morts violentes. Seuls les praticiens, notamment les médecins du travail, sont informés de ces conduites psychopathologiques. Mais, tenus au secret professionnel, ils ne peuvent en faire connaître l'importance ni la teneur à ceux qui sont étrangers aux services médicaux. Pour toutes ces raisons, chacune de ces "histoires de cas" a une portée dramatique considérable qui peut, de l'extérieur, passer pour disproportionnée.

2 - En deçà de la pathologie, la souffrance dans le travail

Elle constitue en quelque sorte, la partie immergée de l'iceberg. Pour autant qu'on soit en mesure d'en donner une description et une classification, on peut reconnaître, provisoirement, des troubles pouvant être rassemblés sous trois rubriques :

- **les troubles cognitifs** : il s'agit de formes variées d'ingénuité, de naïveté, de candeur, caractérisant la parole et le récit des agents sur des situations de travail dont on sait par ailleurs qu'elles sont très mal vécues au moins par une part des agents. Ce sont des formes d'euphémisation qui donnent à la parole et à la narration des agents une couleur inhabituelle. Pas de dénonciation, pas d'indignation, plutôt de l'hésitation, de la perplexité, et au maximum une sorte d'innocence qui en impose par une pauvreté de la pensée. Elle peut toucher les opérateurs à tous les niveaux de l'organisation, elle est surprenante, dans la mesure où elle passe pour une absence de curiosité tout à fait disproportionnée par rapport à la gravité d'une situation connue des agents, mais vis-à-vis de laquelle ils ne manifestent aucun étonnement, aucune question, et dont ils donnent une description inhabituellement pauvre.

Au-delà de ces troubles qui donnent parfois l'impression que, globalement, ces agents sont frappés de bêtise ou de stupidité, on découvre de véritables troubles cognitifs. La perplexité, la dés-orientation, la difficulté à s'exprimer s'accompagnent parfois d'un fond d'anxiété qui évoque la perplexité anxieuse des états de confusion mentale. Il n'est pas exceptionnel qu'au cours de l'enquête elle-même, certains agents se troublent et passent par des états mentaux anormaux qui créent un malaise dans le groupe qui participe au travail de l'enquête, aussi bien parmi les chercheurs que parmi les agents de l'entreprise apportant leur concours à l'investigation.

- **les troubles thymiques** : ils sont dominés par le découragement, la passivité, la déception, l'amertume, le sentiment de l'injustice inexorable, l'effacement de tout espoir de jours meilleurs, le scepticisme et souvent un repli dans l'individualisme muet. La déception peut, au-delà, conduire à deux séries psychopathologiques différentes. La première enchaîne successivement à la déception le découragement puis le désespoir et enfin, la dépression franche. L'autre lignée symptomatique part de la déception, se continue par l'amertume et le sentiment d'injustice qui donne naissance soit au repli individualiste soit à des sentiments de persécution et à des intentions de vengeance.

- **La fatigue et les douleurs**. La fatigue est liée à l'allongement du temps réel de travail, à la "corvéabilité" (B. Appay) et à la segmentation du temps de travail corrélative de la flexibilité, aux difficultés à tenir les objectifs, aux efforts épuisants d'adaptation à de nouvelles techniques de travail ou à de nouveaux outils de travail, à des changements affectant la composition des équipes, à la rotation rapide des cadres et donc au changement de style de commandement, aux réformes itératives de

structure, etc. La fatigue semble aussi liée de façon élective au resserrement des rapports directs avec le public et avec les clients. Ces rapports semblent fonctionner comme un piège, dans la mesure où ceux qui travaillent se sentent par la présence du client, tenus d'accomplir un travail ou un service qui réponde aux attentes quels que soient les moyens dont ils disposent et les difficultés auxquelles il faut faire face. C'est également à ces contraintes nouvelles qu'il faut rattacher l'apparition des douleurs physiques, en particulier tous les troubles fonctionnels éventuellement compliqués de troubles lésionnels qui affectent les articulations du rachis, des épaules, des bras, des poignets, des mains et des doigts. (lésions par efforts répétitifs (LER), troubles par hyper-sollicitation) (Davezies, Derriennic et Pezé - 1997).

3 - Les contraintes organisationnelles associées aux manifestations de la souffrance

Ces manifestations de souffrance dans le registre des troubles cognitifs, des troubles thymiques et des troubles sthéniques-algésiques, sont associés dans la parole vive des sujets qui participent aux enquêtes de psychodynamique du travail, à deux groupes de contraintes :

- la généralisation des rapports marchands entre les personnes au travail, pas seulement entre opérateurs et clients, entre infirmiers et malades, entre guichetiers et clients, mais aussi dans les rapports entre agents d'un service à l'autre de l'entreprise, de centre de résultats à centre de résultats, en fonction de la nouvelle direction par objectifs. La prégnance des rapports marchands génère une concurrence entre les agents eux-mêmes, à l'intérieur de la même entreprise, ou à l'intérieur d'un même service, qui casse les solidarités et oblige souvent les uns ou les autres à adopter des conduites

déloyales avec leurs propres collègues, créant de la méfiance, obligeant à rester sur ses gardes pour éviter les chausse-trappe et protéger la continuité de son travail.

- la souffrance des agents est souvent associée par ces derniers à la multiplication des méthodes "perverses" de gouvernement et de management, à la déstabilisation des références et des repères sur les règles de travail et sur la qualité de la production ou des services, aggravée par la défiance dans les informations véhiculées par la communication d'entreprise, par le sentiment d'être abusé par de fausses promesses. Souvent enfin, les agents évoquent les problèmes posés par l'évaluation des compétences qu'ils ressentent comme une menace. Enfin ils évoquent très fréquemment ce qu'ils éprouvent comme un chantage généralisé au licenciement.

II - DES SOUFFRANCES SINGULIÈRES A LA VITALITÉ DU SYSTÈME

La collaboration à l'organisation du travail

On peut s'intéresser, en psychodynamique du travail, à la souffrance des victimes du système. Des recherches sont en cours pour analyser et éclaircir les processus en cause dans l'étiologie de la souffrance et des décompensations psychopathologiques qui ont été mentionnées plus haut.

Mais on peut aussi se pencher sur l'autre versant du système. En effet, pour fonctionner, les nouvelles formes d'organisation du travail, de gestion et de management, supposent la participation d'un grand nombre d'agents, non seulement au sein de la direction, mais à tous les niveaux de l'encadrement, voire au niveau de la base. Pour que le nouveau système fonctionne, il faut non seulement le consentement passif de la

majorité des agents, mais il faut aussi beaucoup de monde pour porter le système, c'est-à-dire pour manipuler la menace à l'évaluation, pour faire planer la peur du licenciement, pour déstabiliser psychologiquement ceux que l'on pousse à faire des erreurs ou à sombrer dans la dépression et façonner ainsi un motif de licenciement, pour formuler de fausses promesses à des stagiaires que l'on fait travailler mais dont on retarde toujours le contrat de travail, pour fabriquer des bulletins de communication interne très travaillés et très complexes dans leur contenu et leur mise en forme, pour embaucher et utiliser les travailleurs sous-traitants sur lesquels on se débarrasse des tâches les plus ingrates ou les plus dangereuses, pour effacer les traces du travail au noir et les innombrables infractions au droit du travail, etc.

Se pose alors la question de savoir comment on peut obtenir la coopération d'un si grand nombre de personnes ; comment on fait pour enrôler autant de gens dans la collaboration à l'injustice, dans la participation à des actes et à des décisions qui infligent souffrance et injustice à autrui, tout en sachant les conséquences que cela a sur la vie et la santé mentale des victimes. Cette question n'est pas seulement éthique, elle est aussi psychologique. La question devient redoutablement complexe dès lors qu'on ne réduit pas à outrance le modèle de l'homme au travail. Elle s'énonce de la façon suivante : comment parvient-on à obtenir que les gens ordinaires, *dotés d'un sens moral*, participent à des actes *que pourtant ils réprouvent*, en l'absence de contrainte par la force exercée sur eux, c'est-à-dire sans usage de la violence stricto sensu ? Ou, pour le dire autrement, comment obtient-on le consentement à participer au "mal", en l'absence de recours à la violence ?

A cette question, plusieurs réponses sont proposées qui viennent de la so-

ciologie, de la psychologie sociale ou de la psychologie.

- La théorie de la domination symbolique ne rend pas raison des questions soulevées, dans la mesure où les agents qui participent à l'injustice possèdent une conscience de leurs actes, et de leurs conséquences sur autrui, d'une part ; parce que, en l'occurrence, il n'y a pas de violence au sens strict, dans la mesure où il n'y a pas place ici pour la contrainte par la force exercée sur les corps.

- La théorie de la soumission à l'autorité issue des travaux de Milgram et d'Asch est très convaincante mais, en faisant appel à la mobilisation d'une propriété naturelle du fonctionnement psychique et social humain, elle fait l'impasse sur le problème posé par le conflit éthique.

- La théorie psycho-sociale de l'identification imaginaire à une culture d'entreprise idéale, porteuse de promesses d'accomplissement et d'ascension sociale vers l'élite des dirigeants est sans doute valable pour un certain nombre de leaders du système, mais ne rend pas compte de la participation de la grande masse de ceux qui apportent leur concours au système sans grand espoir de rétribution, tout en sachant que leur participation les conduit plutôt à accélérer l'évolution du système vers des dégraissages d'effectifs dont ils risquent chaque fois davantage d'être les victimes.

- Enfin les théories d'inspiration psychanalytique qui mettent l'accent sur le rôle des personnalités paranoïaques ou perverses, ne sauraient rendre compte de la participation large de populations dont à l'évidence la composition est, du point de vue des organisations mentales, beaucoup plus diversifiée que ces deux seuls types de personnalité, cependant qu'aucun argument ne permet de valider l'hypothèse selon laquelle le système opérerait une sélection rigoureuse et écarterait de la

collaboration tous ceux qui ne sont ni des pervers ni des paranoïaques.

Le problème principal est posé par ceux qui forment, finalement, le gros des troupes de ceux qui participent à ce qu'on appelle le "sale boulot". On y trouve des gens hésitants, partagés, perplexes, ambivalents vis-à-vis des nouvelles orientations données au management moderne. Mais, finalement, même si c'est avec réticence, ils se laissent convaincre. Comment ? Nombreux sont ceux qui donnent l'explication selon laquelle l'injustice est inévitable dans le contexte économique actuel. Le "sale boulot" doit être fait "pour la bonne cause" dont ils admettent bientôt qu'elle est juste. Ils en viennent ainsi à donner leur consentement et à apporter leur participation au "sale boulot", convaincus que, ce faisant, ils font preuve de clairvoyance. Le fait est qu'ils donnent l'impression d'avoir perdu leurs repères moraux, comme s'ils ne savaient plus si le bien, c'est de refuser ou de consentir à faire le "sale boulot". A ce point qu'en majorité, ils participent, *sans manifester de culpabilité*. Est-il possible de comprendre le processus grâce auquel on parvient à éteindre la souffrance morale et à faire passer le mal pour le bien, l'injustice pour la justice, la souffrance infligée aux victimes pour des actes excluant la responsabilité personnelle ?

"Retourner" le sens moral.

L'interprétation que l'on peut proposer s'appuie sur des enquêtes faites depuis quelques années parmi les cadres de direction, l'encadrement intermédiaire, les techniciens et les jeunes diplômés Bac + 2, recrutés dans les emplois de base de l'industrie et des services. Parmi eux, il y a de braves gens qui apportent leur collaboration et leur zèle au "sale boulot". On peut facilement retrouver en leur sein des pratiques discursives qui s'inscrivent dans des conduites collectives que l'on identifiera

ultérieurement comme des stratégies de défense. C'est grâce à ces dernières que la souffrance morale - d'avoir à commettre des actes que pourtant on réprouve - que la souffrance morale, donc, serait neutralisée, anesthésiée. Ces stratégies de défense fonctionnent grâce à un dispositif qui parvient à "retourner" le sens moral comme on retourne un agent secret, avec une redoutable efficacité, en agissant sur un "point sensible". Ce point de sensibilité "exquise" est précisément situé dans la sphère de l'identité sexuelle.

En effet, au centre de ces stratégies collectives de défense contre la souffrance morale, on découvre une référence privilégiée aux valeurs de la virilité : force, courage, endurance à la douleur, mépris de la souffrance. Comme l'a montré Daniel Welzer-Lang, la virilité se mesure à l'aune de la violence que l'on est capable de commettre contre autrui, notamment contre ceux qui sont dominés, à commencer par les femmes.

III - FONCTIONS DE LA VIRILITÉ

1 - Peur et virilité

Il y a donc, ici, une sorte d'alchimie sociale grâce à laquelle le vice est transmuté en vertu. La virilité se mesure précisément à l'aune de la violence que l'on est capable de commettre contre autrui, notamment contre ceux qui sont dominés, à commencer par les femmes. Est un homme, est un homme véritablement *viril*, celui qui peut, sans broncher, infliger la souffrance ou la douleur à autrui, au nom de l'exercice, de la démonstration ou du rétablissement de la domination et du pouvoir sur l'autre y compris par la force. Bien entendu cette virilité est socialement construite et doit être radicalement distinguée de la masculinité qui se définirait précisément par la capacité d'un homme à se distancier, à s'affranchir, à subvertir ce que lui prescrivent les sté-

réotypes de la virilité (Dejours. Ch. - 1988).

Dans le cas présent, faire le "sale boulot" dans l'entreprise est associé par ceux qui sont aux postes de direction - les leaders du travail du mal - à la virilité. Celui qui refuse ou ne parvient pas à commettre le mal, est dénoncé comme un pédé, une femme, un gars "qui n'en n'a pas", "qui n'a rien entre les cuisses". Et ne pas être reconnu, comme un homme-viril, c'est évidemment être une lavette, c'est-à-dire déficient et sans courage, donc sans "la vertu", par excellence.

Et pourtant celui qui dit non, ou ne parvient pas à faire le "sale boulot" le refuse précisément au nom du bien et de la vertu. Le courage en effet ici, ce n'est pas, bien sûr, d'apporter sa participation et sa solidarité au sale boulot, mais bien de refuser haut et fort de le commettre, au nom du bien, et de prendre ainsi le risque d'être dénoncé, sanctionné, voire d'être désigné pour la charrette des prochains licenciés.

A l'inverse, dans le système de la virilité, se soustraire à l'exercice de ces pratiques iniques est une preuve de lâcheté, de couardise, de bassesse, de manquement à la solidarité. Cette conception, forgée par les hommes, n'est pas toujours partagée par les femmes mais elle peut l'être. Selon cette analyse donc, c'est par le truchement de la référence à la virilité que l'on parvient à retourner le sens moral et à faire passer la participation au mal pour un bien, et c'est en raison de la menace de perdre la virilité qu'on est conduit à donner son consentement au "sale boulot".

La stratégie collective de défense du "cynisme viril"

Ainsi donc, pour ne pas courir le risque de ne plus être reconnus par les autres hommes, comme des hommes ; pour ne pas perdre les bénéfices de l'appartenance à la communauté des hom-

mes virils ; pour ne pas risquer de se trouver exclus et méprisés sexuellement ni tenus pour lâches, poltrons ou couards - non seulement par les hommes mais aussi par les femmes - des hommes en très grand nombre, acceptent d'apporter leur concours au sale boulot et de devenir ainsi des "collaborateurs" de la souffrance et de l'injustice infligées à autrui.

La stratégie collective de défense consiste à opposer à la souffrance d'avoir à faire des "basses besognes", un déni collectif. Non seulement les hommes ne craignent pas la honte mais ils tournent cette dernière en dérision. Pour ce faire, ils vont jusqu'à la provocation. De problème éthique, il n'y en a pas ! "C'est le travail, un point c'est tout !" "C'est un travail comme un autre".

Mais comme le déni seul ne suffit pas toujours, ils "en rajoutent" en introduisant la provocation. Au cours de mes enquêtes de ces dernières années, j'ai découvert l'existence de concours organisés entre cadres qui mettent en scène le cynisme, la capacité de faire encore "plus fort" que ce qui est demandé, d'annoncer des chiffres de dégraissage d'effectifs famoureux par rapport à ce que demande la direction ... et à montrer qu'ils ne bluffent pas : ils tiendront les objectifs qu'ils ont annoncés, haut et fort, en réunion de direction ou de cadres, comme dans une enchère en salle de vente. On les surnomme "cowboys" ou "tueurs". Les autres cadres assistant à la réunion sont impressionnés, mais soutiennent et participent à la plaisanterie, en y allant chacun à son tour dans la surenchère. La provocation ne s'arrête pas toujours aux chiffres et aux mots. Certains vont jusqu'à faire des déclarations tapageuses devant leurs subordonnés ou en plein atelier, pour prouver qu'ils n'ont pas peur de montrer leur courage et leur détermination, aux yeux de tous, ainsi que leur capacité à faire face à la

haine de ceux à qui ils vont infliger le mal. Et des épreuves sont organisées, où chacun doit montrer par un geste, une circulaire, une note intérieure, un discours public, ..., qu'il fait bien partie du collectif de travail du "sale boulot".

De ces épreuves, on sort grandi par l'admiration ou l'estime, voire par la reconnaissance des pairs, comme un homme... ou une femme ! ... qui en a ! (du culot, de la détermination et des couilles). La virilité fait donc l'objet d'épreuves à répétition qui jouent un rôle majeur dans le zèle des travailleurs du "sale boulot". Ensuite, on arrose cela au cours de repas, le plus souvent dans des restaurants réputés, où beaucoup d'argent est dépensé, cependant qu'on porte des toasts avec des vins coûteux et que l'on fait des plaisanteries grivoises et surtout vulgaires, ce qui contraste avec le raffinement des lieux, plaisanteries dont le caractère commun est de mettre en exergue le cynisme, de réitérer le choix du parti-pris dans la lutte sociale, de cultiver le mépris à l'égard des victimes et de réaffirmer en fin de repas les lieux communs sur la nécessité de réduire les avantages sociaux, de rétablir l'équilibre de la sécurité sociale, sur les indispensables sacrifices à consentir pour sauver le pays du naufrage économique, sur l'urgence de réduire les dépenses dans tous les domaines (ce qui ne manque pas de piquant quand on examine l'addition d'une telle cérémonie).

Ces pratiques fonctionnent comme des rituels de conjuration. On en retrouve d'autres formes spécifiques dans chaque stratégie collective de défense contre la souffrance au travail. Ces séances, où se débride le discours de rationalisation et d'autosatisfaction des cadres, ne sont pas publiques. Elles font partie de la face cachée du "sale boulot". N'y ont accès que les élites de l'entreprise et ceux qui se croient protégés par leur statut et par la qualité des services rendus à l'entreprise, du

risque de se trouver à leur tour, un jour, dans la charrette des victimes.

Ces séances doivent être rapprochées des bizutages dans les écoles d'ingénieurs et des épreuves d'intronisation passant par la marche sur les braises, ou le saut à l'élastique... Elles évoquent aussi les "taunus" des salles de garde médico-chirurgicales des hôpitaux, où les internes en médecine, en chirurgie et en réanimation, etc... organisent des orgies centrées par le mépris affiché des valeurs de la bienséance, du respect vis-à-vis du corps humain et de la personnalité psychique, autant que de la privauté des âmes et des croyances religieuses et morales. Ces taunus s'inscrivent dans le cadre des stratégies collectives de défense des médecins contre la peur du sang, de la souffrance, de la mutilation, de la douleur, de la maladie, de la vieillesse et de la mort.

Les repas qui rassemblent les cadres "collaborateurs" sont parfois organisés *larga manu*, toute occasion pouvant servir de prétexte et bénéficier des largesses de l'entreprise. Ils se déroulent souvent à l'issue de stages de formation pour cadres, en séminaire, dans des hôtels de luxe, où la bonne humeur est favorisée par l'ébriété et la satisfaction de jouir des privilèges réservés aux riches et aux dominants.

Nous sommes ainsi rendus à proximité de la transformation de la "stratégie collective de défense du cynisme viril" en "idéologie défensive du réalisme économique"¹.

L'idéologie défensive du réalisme économique

L'idéologie du réalisme économique consiste, si l'on se réfère à ce que suggère la clinique — au-delà de l'exhibition de la virilité — à faire passer le cynisme pour de la force de caractère, de la détermination et pour un haut degré de sens des responsabilités collectives, de sens du service rendu à l'entreprise ou au service public, voire de sens civique et de sens de l'intérêt national, en tout cas de sens des *intérêts supra-individuels*. Ces qualités vantées collectivement sont bientôt associées à la formation d'une idée d'appartenance à une *élite*, impliquée dans l'exercice et la mise en oeuvre d'une *Realpolitik*. C'est-à-dire que tout cela serait fait au nom du réalisme de la science économique, de la "guerre des entreprises", et pour le bien de la Nation (qui serait menacée d'anéantissement par la concurrence économique internationale). Les autres, certes, sont des victimes. Mais c'est inévitable. Pour bouclier le dispositif de l'idéologie défensive, certains vont jusqu'à prétendre que le "sale boulot" n'est pas fait à l'aveuglette, mais, bien sûr, de façon rationnelle et scientifique. On licencie en priorité les moins bons, les vieux, les rigides, les sclérosés, ceux qui ne peuvent pas suivre le progrès, les retardataires, les passésistes, les dépassés, les irrécupérables. Et d'ailleurs, parmi eux, il y a beaucoup de fainéants, de profiteurs, voire de mauvais esprits.

C'est-à-dire que se dessine peu à peu, pour parachever l'idéologie défensive, la référence à la *sélection*. A condition de procéder à une sélection sérieuse, rigoureuse, voire scientifique, le "sale boulot" deviendrait propre et légitime : bilan de compétences, révision des qualifications, "requalification" (comme à France Télécom), entretien annuel, notation, ... toutes les techniques et tous les protocoles pseudo-scientifiques peuvent être ici convoqués pour for-

¹ "L'idéologie défensive de métier" est le résultat d'une radicalisation de la stratégie collective de défense, qui ne se produit pas systématiquement, mais est possible dans les situations où la souffrance semble sans espoir de rémission (Dejours - 1989).

mer les charrettes de licenciés qui débarrasseront l'entreprise de ses parasites, de ses improductifs. Le "sale boulot" devient ainsi un travail de ménage, de dépoussiérage, de dégraissage, de propreté, de nettoyage par le vide, etc... expressions qui fleurissent dans le discours des "collaborateurs". Parmi ces braves gens, dont certains étaient réticents au départ, il en est qui parfois souffrent à nouveau de culpabilité. Mais celle-ci ne fait alors qu'activer les stratégies de défense qui retournent le mal en bien, le "sale boulot" en vertu et en courage, conduisant alors à une participation frénétique au sale boulot, dans une sorte de forcing, d'hyper-activisme et d'auto-accélération à caractère défensif, comme on le voit dans de nombreuses autres situations de travail, quand, par ce moyen, on se "saoûle", on obscurcit sa conscience et on la remplace par la fatigue. (Chez les travailleurs sociaux par exemple (Dessors, D., Jayet, C. - 1990) ou chez les infirmières donnant dans le "Kaporalisme" (Molinier, P. - 1997).

La radicalisation de cette stratégie collective de défense débouche, au-delà de la psychologie spontanée péjorative vis-à-vis des victimes, sur la culture du mépris à l'égard de ceux qui sont exclus de l'entreprise par les réformes de structures et les dégraissages d'effectifs ou de ceux qui ne parviennent pas à fournir les efforts supplémentaires, en termes de charge de travail et d'intensification de l'engagement. Eux aussi ne sont que des mauviettes (= ils n'ont pas les attributs de la virilité et sont des dégénérés sans force de caractère) que la sélection a raison d'écartier. En temps de "guerre économique" on n'a pas besoin de bras cassés ! Pas d'état d'âme. La boucle est bouclée, lorsque la stratégie collective de défense rejoint le processus de *rationalisation* para-logique pour l'alimenter et s'en nourrir. On est alors dans l'idéologie défensive, et la violence se profile à l'horizon.

La virilité est la référence grâce à laquelle on parvient à faire passer l'accomplissement du mal pour un bien et à dénoncer le refus de faire le mal comme une *lâcheté*, un vice ou un crime de lèse-virilité.

2 - La virilité et la peur

Dans de nombreuses enquêtes faites dans d'autres secteurs, y compris auprès des ouvriers, nous avons retrouvé ce recours à la virilité et à la justification ou à la rationalisation pseudo-scientifique des attitudes et des décisions. A chaque fois que l'on retrouve cet usage de la virilité, il s'agit de situations dans lesquelles les agents sont exposés à des risques pour leur intégrité physique ou mentale : ouvriers du bâtiment et des travaux publics, pilotes de chasse, agents de conduite des industries de process, militaires des unités opérationnelles, etc.

Or, dans le cas qui nous occupe ici, celui du "sale boulot", la souffrance dont il a été fait mention est une souffrance morale, celle d'avoir à infliger la souffrance à autrui. *Point de peur* ici, donc ! En fait, ici aussi le recours à la virilité est incompréhensible sans référence à la peur des cadres. Car ils ont peur ! La peur qui les tenaille est masquée derrière la stratégie collective de défense : c'est la peur d'être licencié, de perdre son poste, voire seulement d'être mis au placard. L'analyse de cette peur est trop longue pour être détaillée. Le chaînon principal pour l'interprétation est donné par l'analyse des cas où les agents consentent à participer au mal par peur du "placard", ce qui paraît en première instance disproportionné. Ce ne l'est pas tout à fait. Le placard, c'est la *perte de considération par les autres*, c'est la *mise à l'écart* de toute communauté d'appartenance fondée sur le travail. Au-delà de la perte des attributs de la virilité, la spirale de la crise d'identité se profile effectivement. En effet, le rap-

port au travail est un médiateur irremplaçable de l'accomplissement de soi, et perdre ce droit d'apporter une contribution à l'organisation du travail constitue — la clinique l'atteste de façon éloquente — une menace pour la stabilité de l'identité et, au delà, pour la santé mentale. En définitive, ce que les agents craignent s'ils ne consentaient pas à apporter leur concours à l'injustice, c'est de perdre leur rapport au travail et avec lui leur santé mentale, ce qui rappelle une fois de plus la centralité du travail dans la construction de l'identité.

3 - Virilité et défense

De toutes ces enquêtes, il ressort qu'à chaque fois que la virilité est convoquée, c'est au profit de la lutte contre la peur dans le rapport au travail. De sorte que l'on est conduit maintenant à l'hypothèse selon laquelle *la virilité aurait en règle une vocation défensive*. Ce qui revient à dire que la virilité ne serait pas un idéal en première intention, mais une valeur réactionnelle ayant fondamentalement, à son origine même, une vocation défensive contre les effets pathogènes de la peur dans les situations de travail, qu'il s'agisse de la guerre ou de la chasse depuis les temps les plus reculés, ou du travail industriel dans le contexte de la modernité.

Que la virilité soit socialement construite et qualifie le "genre" est certain. Que les rapports sociaux de travail soient au centre de la construction de l'identité de genre virile, c'est ce pour quoi plaide la clinique en psychodynamique du travail. Les rapports de travail selon cette interprétation seraient non seulement à l'origine de la construction de la virilité mais en seraient aussi la finalité.

Ajoutons enfin que si presque toutes les stratégies collectives de défense contre la peur au travail contiennent une

référence à la virilité, on sait maintenant (cf Pascale Molinier) que les femmes sont capables de construire des stratégies collectives de défense originales qui échappent à la tentation de la virilité pour contenir la souffrance et conjurer les maladies mentales dont on a fait état plus haut.

Voici quelques questions qui découlent de ce propos sur la virilité défensive et que l'on étudie plus particulièrement en psychodynamique du travail :

- Quelles incidences a cette virilité sur la sphère hors-travail ? On ne participe pas à une virilité défensive au travail sans s'efforcer d'en maintenir les principales caractéristiques dans l'espace domestique.

- Quelles sont les incidences de cette stratégie défensive via l'économie familiale sur le développement psychologique des enfants et de leur identité sexuelle.

- Quelles incidences ont les stratégies viriles sur l'identité sexuelle des femmes qui cherchent à prendre place dans la hiérarchie du nouveau management et sont de ce fait tenues de participer nolens volens à la virilité défensive ?

- Comment font les hommes qui s'efforcent de se déprendre de - voire de subvertir - les contraintes exercées sur leur comportement par les stratégies collectives de la virilité ? Risquent-ils de perdre leur identité sexuelle ou d'en changer ?

BIBLIOGRAPHIE

APPAY, B. (1996) "Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité" in *Femmes et partage du travail*, H. HIRATA, D. SENOTER (sous la dir. de), Paris, Syros, Coll. Alternatives sociologiques.

DAVEZIES P., DERRIENNIC F., PEZE M. (1998) : Analyses de la souffrance dans les pathologies d'hypersollicitation. Actes du Colloque de Psychopathologie et psychodynamique du travail. Tome I.

DESSORS D., JAYET C. (1990), "Méthodologie et action en psychopathologie du travail" (A propos de la souffrance des groupes de réinsertion médico-sociale) *Prévenir*, 20,

MILGRAM S. (1973) : *La soumission à l'autorité*. Calmann Levy. Paris. 1 vol.

MOLINIER P. (1996) : Autonomie morale subjective et construction de l'identité sexuelle : l'apport de la psychodynamique du travail. *Revue Internationale de Psychosociologie*. 5 : 53-62.

WELZER-LANG D. (1991) : *Les hommes violents*. Lierre et Coudrier Éditeur. 1 vol.

L'ORGANISATION SOCIALE GLOBALE DU TRAVAIL : Une nouvelle approche pour une analyse sexuée du travail¹

par
Miriam Glucksmann
sociologue
University of Essex
Royaume-Uni

¹ Texte traduit de l'anglais par Tania Angeloff.

Ce texte traite de quelques problèmes conceptuels liés à la recherche sur le travail aujourd'hui; il propose une réorientation de perspective, - une analyse en termes "d'organisation sociale globale du travail" -. Ces problèmes sont propres aux recherches sur la différence des sexes et le travail; il s'est posé, pour ma part, au cours d'un projet de recherche sur l'évolution des relations entre l'économie domestique et l'économie marchande dans l'entre-deux-guerres en Grande-Bretagne. Je faisais des recherches sur les changements survenus dans le travail des hommes et des femmes dans le cadre de la production de masse. L'étude était centrée en particulier sur les interactions entre les inégalités sexuelles dans le travail domestique et dans l'emploi rémunéré. Si des formes spécifiques d'inégalité domestique étaient systématiquement liées à des modèles particuliers de division sexuelle du travail rémunéré, alors toute explication devait être capable d'englober les deux secteurs au lieu de les envisager soit de manière indépendante et autonome soit en fonction l'un de l'autre ou réductibles l'un à l'autre. Cette recherche a conduit à un grand nombre de questions conceptuelles fondamentales en relation avec le "travail" et eu égard à ce que nous cherchons à montrer quand nous analysons le travail.

Les questions ont un double aspect, de par les différenciations structurelles entre les domaines dans lesquels le travail est mené (l'économie, le politique, la famille) d'une part, de par l'imbrication simultanée des tâches liées au "travail" et d'autres activités (production domestique, travail de "soin" dans l'emploi rémunéré), d'autre part. Comment pouvons-nous théoriser des activités et des relations qui empiètent sur différentes sphères et qui débordent les frontières traditionnelles des

disciplines académiques constituées, ou qui contiennent une diversité d'éléments indifférenciés qui chacun pris à part, serait analysé en fonction d'un dispositif conceptuel propre à chaque discipline ?

Dans un premier temps, il s'agira de situer théoriquement ces questions et de souligner quelques unes de leurs implications et dans un second temps d'en venir au propos central, c'est-à-dire de proposer une approche alternative.

I - LES THÉORIES FÉMINISTES ET LE TRAVAIL

Ces questions ne sont pas nouvelles, mais la théorie féministe la plus récente les a profondément remaniées et reformulées, en particulier en rejetant la dichotomie public/privé et le paradigme de la "séparation des sphères (publique et privée)". Mais, bien qu'il soit à l'heure actuelle largement reconnu que la position des hommes et des femmes dans un travail rémunéré dépend de leur situation dans l'économie domestique, et que des processus sexués à l'oeuvre dans le travail des deux sphères sont étroitement liés, la plupart des analyses ont été conduites à un niveau essentiellement empirique. Parallèlement, il n'y a eu que peu d'avancées théoriques ces dernières années dans la théorie féministe. Peu de concepts et de théories ont été élaborés sur la base de ces nouvelles connaissances qui dépassent, ou défient avec pertinence, les cadres existants. Les débats théoriques les plus influents concernant les liens entre les deux sphères, publique et privée, datent du début des années 1980 ; ce sont ceux de Beechey (recueil de 1987) et ceux d'Humphries et Rubery (1984). Cependant, s'il n'est pas suffisant de théoriser ou expliquer séparément les divisions sexuelles du travail dans l'emploi rémunéré et dans

la sphère domestique, alors il devient urgent de développer des outils conceptuels permettant une mise au point plus large.

Mais comment développer de nouveaux concepts dans un moment où toutes les définitions sont remises en question et toutes les catégories rendues suspectes ? Au début des années 1980, le féminisme a eu une influence considérable sur la sociologie du travail en mettant en cause toute définition restreignant le travail uniquement à un emploi rémunéré et en ouvrant la voie à une totale restructuration de la pensée. L'intérêt pour le travail domestique s'est élargi avec la revalorisation non seulement du travail domestique non rémunéré, mais aussi du travail de "soin", du travail "d'émotion", et plusieurs formes de travail bénévole et communautaires. Le privilège concédé dans l'analyse à l'emploi rémunéré a été mis en question. Cela a été renforcé par des intérêts simultanés des recherches sur l'auto-subsistance, l'économie indépendante et le secteur informel, qui tous abondaient dans le sens d'une critique d'une définition étroite de l'économie.

Ainsi, après avoir fait bouger des cadres existants, la théorie féministe s'est effarouchée à l'idée de consolider ses thèses et de les prolonger dans une nouvelle conception théorique. L'attention s'est écartée du travail et de l'emploi (Beechey, 1987, p.13 ; Pringle, 1989, p.ix) pour se tourner vers des préoccupations et des débats plus philosophiques, pour ne pas dire porteurs de leur propre remise en question. En conséquence, la force pouvait très bien se transformer en faiblesse.

2 - LA DÉCONSTRUCTION DU TRAVAIL

Tel que je le vois, l'espace n'a pas été occupé de manière constructive ou en faveur du féminisme, mais plutôt laissé vide et passible d'être occupé

par un mode d'analyse qui pourrait bien, en dernière instance, aller à l'encontre du but fixé. Alors que les idées "déconstructivistes" infiltrent le champ de recherche sur le travail, leur effet est d'interroger ses limites, de se demander ce que recouvre le mot "travail". Une fois que l'emploi rémunéré a été reconnu comme constitutif d'une seule modalité de travail, au lieu de structurer la définition même de travail, il fait place à la question de savoir où tracer la ligne de démarcation entre l'emploi et le non-emploi. Devons nous inclure dans le travail la promenade du chien, ou encore le ménage accompli par une personne célibataire chez elle ? Les épouses "travaillent-elles" quand elles pensent à acheter des cartes d'anniversaire pour les parents de leur mari ? Alors que de telles questions sont nécessaires, certaines réponses peuvent ne pas se révéler très éclairantes. Par exemple, quant au "travail émotionnel" (Hochschild, 1983 ; James, 1989 ; Miller, 1976), une définition du travail l'incluant - ce qui, au nom d'un prétendu féminisme, convient à bon nombre de chercheurs - présente le danger de tout subsumer sous le travail.

Dans ces conditions, isoler une quelconque activité comme n'étant pas du travail peut devenir ardu, dans la mesure où il devient presque synonyme de l'activité en tant que telle²; de même il est difficile de faire des distinctions entre les différentes formes du travail.

Une autre modalité de déconstruction, tout en reconnaissant que le travail n'est jamais seulement du travail et que le travail à l'état pur n'existe pas, peut conduire à éluder la question de ce qui fait que le travail est le travail. Le fait que quelque chose est toujours en même temps autre chose, et qu'il n'existe pas d'activité économique à l'état pur, ne signifie pas pour autant

que cette activité cesse d'être "quelque chose".

Ainsi, voilà rejetés tant la définition étroite et non satisfaisante du travail que les dualismes travail/loisir, domicile/travail, rémunéré/gratuit, production/consommation et ainsi de suite. Mais rien ne les a remplacés. A la place, on risque de voir ces catégories et ces définitions se dissoudre à l'infini, de sorte que nous ne saurons bientôt plus de quoi nous parlons, puisqu'il n'y a plus de moyen de distinguer entre "travail", "activité", et que le travail ne devient rien de plus qu'un mot pour désigner un concept essentiel dont le seul avenir gît dans l'abandon.

Dans les lignes qui vont suivre, je souhaite défendre un certain usage des catégories et suggérer une solution pour donner une voie pour la reconceptualisation du travail² d'une manière qui posera les jalons pour de nouvelles connaissances tout en évitant d'ériger une définition universelle, essentialiste et anhistorique. Cela nous semble nécessaire si nous souhaitons relancer, au lieu de l'abandonner, un champ global de recherche.

3 - ... "OU LES ANGES ONT-ILS PEUR DE SUIVRE" ?

Jusqu'à présent, le courant dominant des sciences économiques est resté relativement imperméable à ce type de doutes ; il a continué à définir le travail comme un synonyme de l'emploi rémunéré. Dans le "monde réel" de la Grande-Bretagne contemporaine, une politique économique de

² Ndt : "Reconceptualising labour or work", dans le texte original. L'auteur fait une distinction entre "labour" et "work". Les deux mots désignent le "travail" en français, le mot "labour" recouvrant une acception plus économique ou marchande que le terme peut-être plus générique de "work".

privatisation des Industries nationalisées et de démantèlement de l'État-providence a étendu les relations marchandes à des domaines qui, jusqu'alors, avaient fonctionné sur des bases non marchandes, en particulier dans l'éducation, les soins et la santé. Les impôts et les systèmes d'allocations continuent de fonctionner à partir de la construction dichotomique des "travailleurs" par opposition aux "assistés" (ou dépendants). A la fois dans la théorie et la politique économiques, la correspondance univoque entre rémunération et travail n'est pas remise en question : les gens sont payés parce qu'ils travaillent et travaillent parce qu'ils sont payés. Chacun est un indice de l'autre. La définition opérationnelle du travail en tant qu'emploi rémunéré s'impose aisément et est d'autant plus puissante qu'elle comporte une bonne dose de sens commun. Chacun "sait" que rémunération et travail s'impliquent l'un l'autre.

Si ceux d'entre nous qui sommes critiques vis-à-vis de telles définitions orthodoxes et dualistes ne proposent pas une alternative viable, simplement en partant du principe que toutes les catégories ont des relents d'essentialisme, alors l'espace sera perdu, abandonné à l'occupation par le courant dominant et tous les questionnements seront finalement oubliés. Le *statu quo ante* dominera de nouveau, comme si ses fondements n'avaient jamais été remis en question.

Le défi consistant à repenser le travail est ainsi d'éviter le piège opposé, mais similaire, d'une dissolution conceptuelle qui serait trop extensive et celui de la réification, en définissant le travail en termes de relations marchandes. Nous avons à la fois besoin de singulariser et de délimiter un champ d'analyse et d'éviter une identification des activités et des relations économiques à "l'économie" ou au "système économique". Cette tâche peut être

utilement conduite en s'attachant à l'imbrication et à la différenciation qui, selon moi, constituent le coeur du problème.

4 - L'IMBRICATION

La sphère marchande de la société industrielle est probablement l'un des rares lieux où "le fait de travailler" a été structurellement différencié d'autres activités et conduit dans des institutions spécialisées. Mais dans toutes les autres circonstances, dans le temps et l'espace, et aussi dans bon nombre d'autres sphères de la société industrielle elle-même, le fait de travailler est imbriqué et enraciné dans d'autres activités et relations qui peuvent être d'ordre social, politique, amical, sexuel ou familial. Cela ne signifie pas qu'elles ne sont pas économiques au sens où elles contribuent matériellement à la production et à la reproduction des conditions d'existence. Mais il paraît impossible de séparer un aspect purement "travail" qui ne soit pas en même temps autre chose.

Des anthropologues, des historiens et des économistes du développement ont eu quelques difficultés à désigner l'imbrication des processus "économiques" qui ne se différencient pas des relations et des activités autres. Les écrits de Godelier, Goody, Meillassoux, voire Levi-Strauss, sont pertinents à cet égard, de même que ceux de Polanyi et Marc Bloch. Tous ont développé une forme d'analyse des activités de production, de subsistance et d'échange qui étaient imbriquées dans les relations politiques ou s'exprimaient au travers de relations amicales ; ils sont parvenus à théoriser des processus économiques bien que ces relations n'aient pas relevé du pur royaume de "l'économie".

Évidemment, la définition du "travail" dans une société industrielle est en partie un "puzzle" créé de toutes piè-

ces, dérivé du dispositif conceptuel mis en place plus pour représenter des processus économiques qu'à partir du fait que le travail peut être enraciné dans le hors-travail. Le problème réside non dans l'objet même mais plutôt dans le morcellement des disciplines dans une société hautement différenciée.

Cependant tout renouvellement conceptuel doit être suffisamment flexible pour prendre en compte une nouvelle question. Ce n'est pas l'activité en tant que telle, ni la tâche, qui déterminent ce qui constitue le travail dans la mesure où elles dépendent des rapports sociaux dans lesquels elles sont réalisées. Le travail s'enracine certes dans le hors-travail, mais une activité identique peut être du ressort du "travail" dans certains cas et non dans d'autres. Il existe une différence claire entre le fait de nourrir son chat ou de promener son chien soi-même et le fait d'employer quelqu'un pour garder son chat ou de mettre son chien dans un chenil. En fonction des circonstances, faire cuire un gâteau pourrait être considéré comme du travail. L'enquête de Pahl (1988) portant sur les rapports sociaux dans le repassage est éclairante. Le repassage peut être effectué dans le cadre d'un travail rémunéré, d'un travail domestique ou d'un travail communautaire; tous compteront comme du travail, mais le repassage peut aussi être d'ordre symbolique, l'expression de l'amour si on le fait pour quelqu'un d'autre. Je mentionnerai une dernière signification du repassage : celle d'une activité forcée, fruit d'une menace de violence physique. C'est en analysant de telles différences que je serai amenée à développer mes arguments.

Ces exemples illustrent l'enracinement du travail domestique dans des relations non économiques; il serait par ailleurs unilatéral de ne pas faire des observations similaires concernant

l'emploi rémunéré. Je ne fais pas ici allusion aux emplois de service ou de soin dont le contenu suppose une charge émotionnelle, mais plutôt au cadre institutionnel du travail rémunéré en tant que tel. La plupart des travaux récents sur le genre et la sexualité de l'organisation, ainsi que sur la masculinité (Hearn et al 1989; Savage et Witz, 1992; Pringle, 1989; Morgan, 1992), montrent que loin d'être accompli dans l'environnement neutre, efficace, rationnel et sans émotion décrit par Weber et d'autres théoriciens de la modernité, le travail s'inscrit dans un tissu de relations sexuées, personnelles et le plus souvent sexualisées. Si la structure des rapports et de la division du travail rémunéré n'existe pas dans un vide, il est vain de l'envisager comme "strictement économique".

Cependant, les différences entre le type d'imbrication des tâches de travail avec celles hors-travail dans l'espace domestique et dans l'économie formelle sont de taille. Peut-être la plus criante est-elle liée au fait que les personnes vont ensemble au bureau, dans les magasins, les usines ou les écoles, ostensiblement pour "travailler" et avoir un revenu. Cela affecte inévitablement la place, la qualité, la durée etc. des relations personnelles de l'emploi rémunéré qui, en première instance, sont celles de personnes titulaires de certains postes de travail, situées dans des positions précises dans la division du travail. Les couples patron/secrétaire, médecin/infirmière, par exemple, représentent une articulation particulière des rapports économique et de sexe/genre caractéristiques de formes spécifiques d'organisation du travail, qui contraste avec leurs modes d'articulation dans l'unité domestique.

Cela étant, il est important de distinguer dans l'analyse les articulations diverses des relations émotionnel-

les/sexuelles et économiques dans les différentes sphères du travail. La tentation, cependant, après avoir découvert la charge émotionnelle et sexuelle de l'organisation, pourrait consister à privilégier cet aspect et à le considérer comme la caractéristique première ou le principe d'organisation du lieu de travail. La sexualisation pourrait être considérée comme un principe de théorisation du travail, organisé par des rapports plus sexués qu'économiques. L'effet inévitable consisterait à fondre l'économique dans les relations émotionnelles/sexuelles, de manière à les unir, en créant ainsi une image en miroir de la tendance des théoriciens du travail-émotion qui envisagent toutes les activités et les tâches domestiques comme du travail, et implicitement comme de l'économique.

5 - LA DIFFÉRENCIATION STRUCTURELLE

L'autre visage de l'imbrication est la différenciation structurelle entre les institutions qui a été considérée comme la caractéristique de l'industrialisme. La politique, l'économie, le droit, la socialisation, la reproduction, la communication, la culture, etc. sont divisés en fonctions spécialisées et se concrétisent dans des institutions spécialisées. Historiquement, l'économie est apparue comme la discipline devant théoriser "l'économique", comme la sociologie vis-à-vis du "social", la psychologie pour "l'esprit individuel", la politique pour "l'État" etc. Chaque discipline développa des concepts distincts, des théories et des méthodes appropriées à leurs champs respectifs d'étude. Au moment où l'économie devint la discipline représentant "l'économique", le travail fut subsumé à l'intérieur de ce cadre. Le système économique et la théorie économique apparurent, dans l'économie classique, faits sur mesure l'un pour l'autre, l'un étant le reflet platonique

de l'autre, les deux ensemble réalisant une fusion harmonieuse entre une réalité et sa représentation. La différenciation en dehors des institutions économiques spécialisées, où les relations étaient mesurables et monétarisées, était associée à la consolidation de l'économie comprise comme une discipline distincte et une théorie qui avait aussi trait aux échanges quantifiés et monétarisés. Les réalités quantifiées étaient présentées pour des théories "quantificatrices" à une époque où l'on donnait la primauté à la mathématisation de l'univers.

L'économie classique constituait ainsi la vision de l'intérieur du système d'échange, représentant les processus économiques dans leur mode particulier d'opération. Ce qui survenait dans l'économie était conceptualisé comme "économique", susceptible de monétarisation et quantification. Depuis que le travail, ou plutôt, l'emploi, a été traité dans le cadre de l'économie, il a été à son tour représenté dans une perspective monétaire et mesurable. Réciproquement, ce qui s'est passé en dehors de "l'économie" n'a plus été analysé comme "économique". Le travail en dehors de l'emploi rémunéré ne fut pas pris en compte comme un élément de l'économie. D'une manière tautologique, il est resté en dehors des limites de la théorie classique et, dans cette perspective, ce ne pouvait être réellement du travail puisqu'il ne s'exprimait pas en termes d'échange monétaire, ni différencié d'autres processus. De plus, cette "vision de l'intérieur" non seulement excluait toute forme de travail qui n'était pas échangée contre un salaire, mais rendait impossible toute analyse des interconnexions et des interdépendances entre les différentes sphères dans lesquelles le travail était accompli. La théorie économique des origines créa avec succès ses propres délimitations entre ce qui était à l'intérieur et ce qui était à l'exté-

rieur, de sorte qu'elle eut des difficultés à reconnaître les relations économiques et les processus qui n'apparaissent pas à l'intérieur de "l'économie".

Bien que critique à l'égard des équivalences de marché proposées par Smith et Ricardo, l'économiste politique de Marx établit un ensemble différent d'équivalences de mesure entre le temps, l'argent, le prix et la valeur. A ce propos, sa critique (1886) du fétichisme des marchandises peut être retournée contre lui car son regard s'est cantonné à un seul mode d'apparition du travail. Son explication sur la valeur de la force de travail en termes de coût des marchandises que les travailleurs devaient acheter pour assurer leur subsistance et celle de leur famille, bien qu'elle se référât à la reproduction de la force de travail qui se déroulait en dehors du marché, resta fermement cantonnée à l'échange des marchandises. Il ne regarda pas non plus le système plus large d'organisation du travail dans la société prise dans son ensemble pour réfléchir en quoi il consistait, en dehors du secteur marchand. Cela, pour simplifier à l'extrême, rendait d'abord possible l'échangeabilité monétaire du travail masculin en tant que travail abstrait.

Le développement d'une explication des liens entre le travail réalisé dans des cadres structurellement différenciés nécessite ainsi une vision de l'extérieur de toute sphère particulière. Mais la différenciation structurelle de la formation sociale pourrait être ultérieurement doublée d'une différenciation structurelle entre les disciplines. Il serait nécessaire d'abandonner une vision du monde hermétiquement fermée, où tout ce qui est extérieur est jugé non pertinent ou encore comme une variable exogène et constante. Les interdépendances entre les sphères ne pouvaient pas être théorisées de manière adéquate dans une con-

ception des processus économiques, sociaux ou politiques indépendants. Elles nécessitaient une autre manière de conceptualiser et de découper le monde.

Dans ces conditions, comment mener une analyse du travail qui prenne en compte à la fois ses caractéristiques d'imbrication de différentes activités, ses délimitations floues et son indifférenciation, et ses différenciations simultanées à travers et entre les diverses sphères et institutions structurellement différenciées dans des formations sociales complexes ? Les frontières rigides des conceptualisations existantes sur le travail ne sont pas d'un grand secours pour théoriser une situation qui n'a pas ces frontières rigides ou qui affiche diverses formes d'articulation. Un autre point de vue est nécessaire.

6 - L'ORGANISATION SOCIALE GLOBALE DU TRAVAIL

Il convient maintenant de suggérer une nouvelle voie pour sortir de l'impasse, une nouvelle manière de penser le travail, avec l'espoir qu'elle pourra procurer un cadre d'analyse de l'articulation du travail pris dans différentes sphères et en même temps mettre en évidence les difficultés liées aux tentatives visant à établir une définition rigide et sommaire du travail.

Ainsi, j'introduis l'expression "biscornue" "d'organisation sociale globale du travail", ou encore OSTT, comme un dispositif conceptuel qui se réfère à la manière dont toutes les formes de travail dans une société donnée sont divisées entre (et destinées à) des structures, institutions et activités différentes. *L'organisation sociale globale du travail est une sorte de division du travail d'un niveau supérieur, elle ne se réfère pas à la division technique des tâches à l'intérieur d'une institution ou d'un procès de travail, mais à la divi-*

*sion sociale de tout le travail effectué dans une société donnée entre les sphères institutionnelles. Elle désigne l'organisation des activités du point de vue de leurs contraintes et rapports économiques*³.

Ce concept n'a pas été formulé de manière abstraite à l'origine (Glucksmann, 1990), comme je l'ai indiqué au début, mais au cours d'une recherche. J'avais alors besoin de développer un outil pour conceptualiser la transformation des relations entre l'économie domestique et l'économie de marché dans l'entre-deux-guerres, et les changements afférents de grande ampleur dans la répartition sexuée du travail entre les sphères. Puisque les diverses activités entreprises dans les institutions domestiques et plus formelles étaient liées, mais ce lien était changeant, je considérai qu'elles pouvaient mieux se comprendre si elles appartenaient à un système de travail plus large, effectué dans des conditions qui reliaient les deux sphères.

En dépit de cette base empirique liée à la recherche, je plaide pour que l'organisation sociale globale du travail ait une application plus large. La configuration par laquelle le travail est organisé à une échelle sociétale pourrait être analysée de manière synchronique, comme le modèle de différenciation existant dans une conjoncture historique donnée, dans un pays donné, ou bien de manière diachronique : en tant que transformation d'une forme de l'organisation sociale globale du travail vers une autre, ou comparativement, en tant que différentes configurations de structures qui caractérisent des formations sociales différentes.

Une analyse concrète de l'organisation sociale globale du travail à un moment quelconque de l'histoire s'in-

téresserait à la répartition du travail suivant différents types de fonctions (production, services, soins, éducation, etc.) et dans les institutions et les formes dans lesquelles ces fonctions sont mises en œuvre. Le développement historique de nouvelles sphères de travail, comme la santé ou l'éducation, pourrait rentrer dans ce cadre. L'on pourrait analyser la séparation des différentes sphères et institutions dans lesquelles le travail est effectué, les circuits les reliant les unes aux autres, et leurs relations de détermination, ainsi que leurs divisions internes du travail et les hiérarchies d'inégalité.

Historiquement, ni les institutions et les sphères, ni les délimitations des frontières entre elles, ni l'étendue de leur différenciation n'ont été constantes. La proportion de tout le travail engagé dans chacune n'a pas non plus été fixée : quels aspects de la production et de la reproduction ont été réalisés, où et si le travail des hommes ou des femmes a été tout d'abord localisé dans des sphères institutionnelles plutôt que dans d'autres, tout cela a évolué au cours du temps.

Du point de vue de l'organisation sociale globale du travail les économies marchande et domestique des sociétés industrielles occidentales pourraient être conceptualisées en deux sphères (bien qu'il y en ait sans doute plus de deux) d'une structure plus large de production et de reproduction. A un moment donné, une forme particulière de division et relation structurelles serait considérée comme existant entre les sphères de façon à les articuler d'une certaine manière. Ainsi, en plus de l'organisation propre de chacune, il y aurait des liens entre elles. Ce qui se passerait dans l'une serait affecté et en retour affecterait l'autre : elles seraient interdépendantes. Le concept d'organisation sociale globale du travail réduit ainsi la possibilité d'existence d'une sphère autonome de

³ NdT : C'est moi qui souligne.

production, ou d'une simple "force motrice" ou d'un déterminant dominant, puisque toutes les sphères agissent les unes sur les autres. Cependant, cela ne préjuge pas d'une unité fonctionnelle ou d'une intégration harmonieuse : la relation entre les économies marchande et domestique pourrait bien se caractériser par la désarticulation.

Ces systèmes étant considérés distincts mais non autonomes, il devient possible de conceptualiser les liens entre eux en dépassant les problèmes liés aux tentatives de comparaisons des inégalités et des échanges entre le travail domestique et le travail rémunéré en termes quantitatifs. Les inégalités dans l'économie de marché et dans l'économie domestique sont incommensurables en ce sens que l'une ne peut être convertie en l'autre ni lui être ajoutée. Elles ne sont pas réductibles l'une à l'autre mais se combinent et sont structurellement liées. La production d'une marchandise ne détermine pas la division domestique du travail mais l'économie domestique ne détermine pas non plus les inégalités du travail rémunéré. Ainsi, d'une part, aucune sphère ne structure les relations internes qui surviennent dans l'autre sphère. Mais d'autre part, les inégalités n'émergent pas uniquement à l'intérieur de chaque sphère mais elles sont plutôt le résultat de la relation entre les deux. En s'écartant d'une approche en termes de système duel et en envisageant l'organisation sociale globale du travail, il devient possible à la fois de se concentrer sur les inégalités produites dans chaque sphère par la structure d'ensemble, et aussi de parvenir à une conception plus juste de l'interdépendance.

7 - DÉFINIR LE TRAVAIL

Cette esquisse de l'organisation sociale globale du travail s'est jusqu'ici référée au travail sans le définir précisément. De fait, le raisonnement mené jusqu'ici montre qu'une définition préalable est impossible et indésirable. Cependant, étant donné que certaines activités sont reliées d'une manière qui les classe distinctement dans la catégorie "travail" ou sont entreprises sous des formes de contrainte qui sont manifestement économiques (on les distingue ainsi d'autres formes de contraintes politique, sexuelle ou physique), l'on peut tenter une définition large (ou une série de paramètres). Le "travail" se réfère à une activité nécessaire à la production et à la reproduction des relations et structures économiques dans une organisation sociale globale du travail, particulière, sans tenir compte de la manière et du lieu où cette activité est menée à bien. Le paramètre extérieur sera un paramètre économique de production et reproduction, principalement des conditions de vie matérielles. Ces dernières peuvent être très larges et inclure beaucoup d'éléments immatériels. De plus, l'activité est "nécessaire" dans un sens seulement social, mais non absolu. Une activité "économique" doit se comprendre d'un point de vue anthropologique : elle peut se produire dans quelque sphère ou institution que ce soit et ne se restreint pas au secteur formel du marché. Le travail peut être réalisé pour l'État, un employeur capitaliste, un propriétaire féodal, un mari, de manière individuelle ou collective. Il peut être rémunéré ou non et créer une valeur d'usage ou d'échange. Et il peut avoir lieu dans une plantation de nature esclavagiste, une commune, dans l'économie "publique" de marché ou dans l'économie "privée" domestique.

Cela n'est pas un argument concernant les mots, mais porte sur la façon

de conceptualiser le travail d'une manière utile et cohérente ; en conséquence, adopter un critère économique ne signifie pas décharger le "travail" de sa responsabilité sur "l'économie". Après avoir critiqué les catégories essentialistes, il serait vain de réintroduire une définition catégorielle du travail ou de ce qui constitue une relation économique, particulièrement en raison de l'absence de frontières clairement définies. J'essaie plutôt de m'orienter vers un point de vue relationnel où les activités du "travail" sont comprises comme telles parce qu'elles se rattachent les unes aux autres, et sont interdépendantes de sorte que l'on peut les envisager comme formant des relations économiques distinctes. Une telle définition s'écarte clairement d'une conception essentialiste du travail défini en termes de qualités intrinsèques. Plutôt que de partir de l'idée d'un système économique et ensuite de définir les activités comme économiques ou non économiques, travail ou hors-travail, l'approche relationnelle implique, à l'inverse, de regarder à l'extérieur, de l'intérieur, en partant de la manière dont les activités se rattachent les unes aux autres et ne "fonctionneraient" pas les unes sans les autres.

Le critère économique impose de se concentrer sur les tâches qui ont un effet ou une production économique, ou qui sont effectuées dans des relations de contrainte économique. Il permet de faire une distinction entre le travail avec ou sans une implication économique, ou dont il serait plus éclairant de penser comme symptomatique de relations autres qu'économiques. Ainsi, dans les exemples cités plus haut, l'attitude de la femme qui repasse du linge sous la menace d'une violence physique pourrait se comprendre de manière plus fructueuse, comme agissant sous la contrainte de relations personnelles de pouvoir ; tandis que la conduite de la femme qui envoie des car-

tes d'anniversaire aux parents de son mari s'interpréterait en termes de gestion des relations sociales. Si les footballeurs professionnels "travaillent", les footballeurs amateurs, en revanche, ne travaillent pas. La peinture ou l'écriture peuvent être du "travail" pour les artistes qui gagnent leur vie en vendant leur production, même si l'économie peut ne pas être la dimension la plus importante de leur activité ; pour d'autres artistes, cette même activité peut être purement et simplement non économique, du non-travail.

Bien que dans chacune des situations, tout peut se combiner, il semble toujours pertinent de distinguer les contraintes économiques des contraintes juridico-politiques ou de nature physique. L'essentiel de l'économique réside dans le fait que si les bébés ne sont pas pris en charge, ils meurent ; si la préparation des repas cessait, les gens finiraient par mourir de faim ; quand les aiguilleurs font grève, les trains ne roulent plus et les gens ne peuvent pas aller travailler. Vues sous cet angle, les relations économiques ont comme aspect nécessaire la survie physique de l'espèce et au-delà, la production et la reproduction des conditions d'existence de toute société historique. Les événements mondiaux contemporains continuent à démontrer clairement que les échecs des systèmes économiques ou encore les crises de caractère économique produisent des effets spécifiques, engendrent la misère de beaucoup de personnes et la détérioration générale des conditions d'existence.

Historiquement, les structures économiques ont été plus ou moins différenciées des autres formes de relations sociales : ainsi, les activités de soin, par exemple, incluent à la fois des aspects économiques et non économiques sans démarcation structurelle. Cela perdure, que cette activité soit rémunérée ou non. S'occuper de ses

enfants ne cesse pas d'être un travail à 17h00 et devient ensuite de l'amour, jusqu'à l'histoire pour dormir à 20h00 quand cela devient de la socialisation. Le soin fait partie intégrante de la description du travail des gardes d'enfants rémunérées. Mais également, l'expression émotionnelle peut être considérée de manière plus adéquate quand elle est envisagée selon les différentes structures historiques des rapports sexuels, de parenté, d'esclavage, d'amitié que dans le cadre de rapports économiques de travail, même si des structures économiques particulières s'articulent avec des structures historiques particulières de sociabilité et de reproduction sexuelle.

Le but de telles remarques est d'éviter de rassembler les inégalités économiques avec les rapports de pouvoir sexuel, puisque, pour prendre un exemple, des formes largement différentes d'expression émotionnelle sont compatibles avec le travail salarié. Aucune charge émotionnelle ne pourrait être considérée comme nécessaire à la reproduction d'un système économique alors qu'une certaine charge de travail domestique lui est indispensable. La frontière entre l'économique et le non-économique dans le soin des enfants ou du mari n'est pas structurellement délimitée. Si l'on mettait fin à tous les soins, le système économique aurait vécu. Cependant, le même système économique autorise des modèles très différents d'attention physique et émotionnelle. Et pour en revenir aux animaux domestiques : s'occuper des animaux domestiques dans le cadre d'un emploi rémunéré fait partie de l'économique et pour les fabricants de nourriture pour animaux, acheter ces aliments constitue aussi un geste économique, à l'instar de l'activité des ouvriers dans les usines d'aliments pour les animaux domestiques. Mais, en dehors de cela, s'occuper de son propre animal constitue un

phénomène essentiellement non économique. Tout rattacher à du travail contribuerait à dissimuler des différences importantes et à semer la confusion plus que la clarification.

CONCLUSION

En tant que concept opérationnel, l'organisation sociale globale du travail a une application large et ce, à différents niveaux de généralité. La proposition de ce concept comme une nouvelle approche pour théoriser le travail, retient l'idée de traiter le travail en tant que tel, structuré par des relations économiques, mais sans retomber dans un réductionnisme économique. Partir du postulat selon lequel les relations et les structures de "travail" peuvent comprendre l'économique, le politique, le culturel, le genre, le sexuel et d'autres éléments selon une multiplicité d'articulations ne devrait pas signifier que nous baissons les bras de désespoir face à la complexité ou abandonnons toutes les catégories théoriques.

BIBLIOGRAPHIE

- BEECHEY, V. (1987) *Unequal Work*. London: Verso
- BLOCH, M. (1965) *Feudal Society, 2 Volumes*. London: Routledge and Kegan Paul.
- GLUCKSMANN, M. (1990) *Women Assemble: Women Workers and the New Industries in Inter-war Britain*. London: Routledge
- GODELIER, M. (1977) *Perspectives in Marxist Anthropology*. Cambridge: University Press
- GOODY, J. (1976) *Production and Reproduction: a comparative Study of the Domestic Domain* Cambridge: University Press.
- HEARN, J., SHEPPARD, D.L., TANCREED-SHERIFF, P., and BURRELL, G. (eds) (1989) *The Sexuality of Organisation*. London: Sage.

HOCHSCHILD, A.R., (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. London: University of California Press

HUMPHRIES, J. and RUBERY, J. (1984) The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, 8, 331-346.

JAMES, N. (1989) Emotional labour: skill and work in the social regulation of feelings. *Sociological Review*, 37.

MARX K (1886) *Capital Volume I*. 1970 edn. London: Lawrence and Wishart.

MEILLASSOUX, C. (1981) *Maidens, Meat and Money* Cambridge: University Press.

MILLER, J.B. (1976) *Towards a New Psychology of Women*. Boston: Beacon.

MORGAN, D.H.J. (1992) *Discovering Men*. London: Routledge.

PAHL, R. (ed) (1988) *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Perspectives*. Oxford: Blackwell

POLANYI, K., ARENSBERG, C. and PEARSON, H. (eds) (1955) *Trade and Market in the Early Empires: Economies in History and Theory*. New York: The Free Press.

PRINGLE, R. (1989) *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*. London: Verso.

SAVAGE, M. and WITZ, A. (eds) (1992) *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwell.

LA QUESTION DE LA DOMINATION MASCULINE

par

Françoise Héritier

anthropologue

Collège de France - Paris

Je me sens en porte à faux car je ne vais pas parler du travail mais parler plutôt, d'un point de vue anthropologique, de la domination du masculin sur le féminin, question qui a été l'un des objets de ma recherche pendant quelques années. Elle a quelque rapport avec le thème de la virilité comme moyen de défense et celui de la peur traités par Christophe Dejours mais également avec ce que disait Myriam Glucksmann sur l'organisation du travail comme concept global et sociétal. Vous me permettrez d'improviser devant vous, à partir d'un texte prévu trop large.

Une des questions à laquelle sont confrontés les anthropologues - mais aussi bien entendu les chercheurs d'autres disciplines -, est de comprendre l'universalité (on peut utiliser le mot sans complexe) de la domination du principe masculin sur le principe féminin dans toutes les sociétés, toutes les cultures, toutes les civilisations, toutes les époques.

On observe bien sûr des variations qui vont de formules extrêmes de matrilinearité (par exemple dans certaines sociétés traditionnelles comme les Na en Chine, ou chez les Iroquois) à des formules extrêmes de patrilinearité et de pouvoir patriarcal. Cela dit, dans les formules extrêmes de matrilinearité, on ne trouve pas de pouvoir patriarcal. Ainsi, chez les Iroquois, des femmes avaient certaines formes de pouvoir. Il s'agissait de femmes ménopausées, ce qu'il n'est pas inutile de préciser. Elles avaient par exemple un droit de veto sur les activités masculines de guerre et de chasse qui étaient projetées au Conseil des six nations. Elles n'y participaient pas en tant que telles, mais elles avaient un représentant masculin. Cela dit, cet homme qui parlait pour les femmes, ne défendait pas toujours nécessairement leur point de vue. Il était cependant leur représentant, et si elles n'obtenaient pas satisfaction, ces ma-

trones maîtresses des grandes maisons pouvaient décréter une grève des services suivie par les jeunes épouses et donc ne plus approvisionner les hommes pour les expéditions guerrières qui n'avaient pas leur aval.

On peut donc montrer que dans certaines sociétés, des femmes arrivent à ce type de pouvoir qui se manifeste non dans la capacité de décision mais dans l'obstruction, et souvent par délégation. Mais dans l'ensemble, on peut affirmer l'universalité de la domination du masculin sur le féminin.

Comment la comprendre ? C'est un grand problème qui est posé en anthropologie et auquel je me suis trouvée confrontée assez tôt, en travaillant simplement sur le fonctionnement matrimonial de certaines sociétés. Au départ, les questions que je me suis posées à partir d'un travail de terrain en Afrique portaient sur la compréhension des mécanismes de fonctionnement de sociétés qui présentent un nombre incroyablement élevé d'interdictions du choix du conjoint. La question posée est simple, comment les individus font-ils pour trouver un conjoint permis ? J'ai abouti à des conclusions exposées il y a une quinzaine d'années dans *L'Exercice de la parenté*, où pour la première fois je faisais apparaître le concept de *valence différentielle* des sexes indispensable pour comprendre le fonctionnement de ces sociétés dites semi-complexes. *Les Structures élémentaires de la parenté*, grande œuvre de Lévi-Strauss, traite de formes sociales d'échange matrimonial qui impliquent véritablement l'échange. Échange des femmes et structures élémentaires impliquent que pour tout individu son lieu de naissance (entendu moins de façon géographique que de façon sociale : le lignage, la famille où l'on est né) désigne automatiquement celui où il doit choisir son conjoint. Parfois même, il désigne quasi-nécessairement la personne qu'il choisit comme conjoint.

C'est par exemple le mariage avec celle qu'on appelle la cousine croisée matrilatérale, c'est-à-dire la fille du frère de la mère. Comme on l'entend par la formule utilisée, il s'agit du mariage d'un homme avec ce type d'épouse. C'est ainsi que les règles sont dites, elles parlent au masculin des mariages des hommes.

À côté de ces structures élémentaires, dans les structures complexes de l'alliance, qui sont les nôtres, le choix du conjoint est censé être libre, en dehors de la prohibition de l'inceste : il n'y a pas de zone sociale prédéterminée lignagèrement parlant où il serait interdit de prendre un conjoint.

Entre les deux, les structures semi-complexes de l'alliance procèdent par des prohibitions également mais elles dépassent le cadre de la prohibition de l'inceste. Les interdictions portent sur des groupes lignagers en leur entier.

Comme dans les structures élémentaires (où il s'agissait de préférences ou prescriptions), dans les structures complexes ou semi-complexes de l'alliance, les prohibitions s'adressent à des hommes : elles sont dites au masculin.

Une des évidences du travail que j'ai été amenée à faire se greffe sur une observation faite par Lévi-Strauss, comme allant de soi : les hommes échangent des femmes. Les féministes, notamment américaines, ont beaucoup critiqué cette formulation, considérée il y a une trentaine d'années comme anti-féministe. Mais la réalité est bien effectivement celle-là. La question posée par Lévi-Strauss, était la suivante : pour que le social existe il a fallu, dès l'aube de l'humanité, que les hordes primitives choisissent entre deux impératifs, soit prendre son conjoint à l'extérieur du groupe de consanguinité, soit se faire tuer à l'extérieur. Les petits groupes n'avaient pas nécessairement des ressources toujours suffisantes pour se reproduire en leur sein ; quand ces ressources manquaient, il fallait les pren-

dre ailleurs, ce qui est source de conflits permanents. Pour introduire le social, c'est-à-dire la coopération, c'est-à-dire la paix, c'est-à-dire les échanges de toutes sortes, il a fallu commencer par prohiber l'inceste. La prohibition de l'inceste serait ce geste constitutif qui nous fait passer de la nature à la culture, du règne de la consanguinité à celui de l'alliance, de l'entre-soi biologique de la consanguinité à la construction du lien social. Cela dit, quand on parle de prohibition de l'inceste, les membres des sociétés étudiées comme les anthropologues la définissent toujours au masculin : des hommes s'interdisent l'accès sexuel aux femmes nées dans leur groupe de consanguinité, c'est-à-dire leur mère, leurs filles, leurs sœurs, et ils échangent ces femmes avec d'autres hommes, dont ils obtiennent en échange, les filles et les sœurs. La prohibition de l'inceste est ainsi au fondement de la société parce qu'elle oblige à l'échange entre des groupes en contraignant à l'exogamie. Lévi-Strauss ajoute à cela, dans la foule et à juste titre me semble-t-il, que cette obligation d'échange s'est accompagnée, du même mouvement, de l'instauration d'un rapport stable d'union entre les individus et non plus seulement entre les groupes qui échangeaient entre eux. Ce statut qui rend stable l'union entre deux personnes, appelons-le mariage. Pour rendre stable l'union entre deux personnes, il fallait plus avant rendre les sexes dépendant l'un de l'autre. Pour cela, toutes les sociétés auraient opté pour une répartition sexuelle des tâches qui rend chaque sexe, dans le mariage, dépendant de l'autre.

C'est une construction très belle, plus que vraisemblable et d'une logique assez implacable, à cela près que Lévi-Strauss oublie quelque chose de fondamental me semble-t-il, ce que j'appelle la *valence différentielle des sexes*, sans quoi aucun des autres éléments ci-dessus constitutifs du social n'est possible ni pensable. Elle noue en-

tre eux ces trois éléments fondamentaux. Lévi-Strauss ne l'a pas vu, et il ne faut pas le lui reprocher parce qu'il s'agit de ces choses qui font partie du non-dit, de l'implicite, du fonctionnement par *prétérition*, de ces choses que l'on sait sans avoir besoin de les expliciter parce qu'elles vont de soi dans une culture donnée. Lévi-Strauss est un homme vivant dans une culture où il va de soi effectivement que le masculin domine le féminin. Il ne s'est donc pas posé la question de la légitimité d'un discours où la prohibition de l'inceste est le fait, pour des hommes, de s'interdire l'accès à des femmes et donc d'avoir ainsi la possibilité de les échanger avec d'autres hommes. Il ne s'est pas non plus posé la question de savoir pourquoi dans la répartition sexuelle des tâches, on observe toujours une inégalité en termes de prestige, opposant le "travail réel" et l'émotion, pour reprendre des termes qui sont les vôtres ou la technologie et l'entretien ou/et le service, qui sont des choses tout à fait opposées. Les protestations féministes étaient à la fois fondées et hors de propos. Ce n'est pas Lévi-Strauss qui invente contre les faits une théorie anti-féministe où les hommes échangent et dominent les femmes, mais il analyse nécessairement dans les mêmes termes qu'eux des systèmes sociaux qui n'impliquent pas la possibilité qu'il puisse en être autrement, car aucune culture ne fait exception en ce domaine (même s'il n'y a pas d'échange, il y a toujours répartition sexuelle des tâches et domination). Ce sont ces questions que je me suis posées : pourquoi est-ce ainsi ? Je postule qu'il fallait qu'il y ait déjà au départ de façon concomitante pour le moins, une certaine idée du rapport des sexes pour que le reste puisse ensuite s'enclencher et fonctionner à la manière dont Lévi-Strauss l'a dit.

On passera sur des questions plus anthropologiques comme celle de savoir si la théorie de l'échange est encore

valide lorsqu'il ne s'agit plus de la pure réciprocité mais d'échanges impliquant des cycles et transitions, une répartition plutôt qu'un échange. La théorie de l'échange même entendue comme répartition reste toujours valide me semble-t-il, même si elle est mise actuellement en cause par quelques-uns dans notre discipline.

On voit bien les enjeux, dans ce grand oublié de la théorie anthropologique lévi-straussienne. Pourquoi toujours cette inégalité du rapport des sexes, pourquoi cette dissymétrie, cette valence différentielle ; pourquoi les règles sociales parlent-elles toujours au masculin ? J'ai traité de ce dernier point dans *Les Deux sœurs et leur mère* qui traite de l'inceste. Je montre que la prohibition de l'inceste est plus large que l'impossibilité d'avoir accès à des consanguins, elle implique quelque chose de différent et nécessaire pour comprendre pourquoi on considère comme incestueux dans les sociétés, certains rapports qui ont lieu non pas entre des consanguins mais entre des alliés. Dans le Code Civil français pour ne pas parler du Droit Canon, on trouve toujours l'interdiction d'épouser un allié dans la ligne directe, soit pour un homme d'épouser la fille de sa femme, ou pour une femme, d'épouser le mari de sa mère, pour ne prendre que ces cas réciproques. Ce sont des interdictions qui portent sur des parents par alliance et non sur des consanguins. La plus ancienne mention que j'ai rencontrée date de 800 ans avant Jésus-Christ ; cette mention écrite, hittite, était formulée sous une forme curieuse, car, après avoir énuméré toutes les interdictions valables pour un homme, dans la consanguinité ou dans l'alliance, le code se terminait ainsi : il est interdit à un homme d'avoir des rapports sexuels ou d'épouser en un même lieu les *deux sœurs et leur mère*, (d'où le titre de mon ouvrage). Le texte a suscité l'intérêt des historiens : quelle était la raison d'être d'une telle interdiction ? Pourquoi est-il

interdit à un homme d'épouser deux femmes, une fille avec sa mère ou deux sœurs alors qu'elles ne lui sont pas apparentées ? Beaucoup d'explications ont été tentées. En fait, c'est dit de cette façon-là parce que le code ne pouvait pas le dire au féminin. C'était impensable qu'il traite la femme comme sujet de droit. Le code dit qu'il est interdit à un homme d'épouser la femme de son frère par exemple, mais il n'est pas possible qu'il dise qu'une femme ne peut épouser le mari de sa sœur (les deux sœurs) ou épouser le mari de sa mère (la mère et sa fille). Dans toutes les autres interdictions énoncées, le réciproque et le symétrique féminins étaient impliqués ipso facto. Si l'on dit qu'un homme ne peut pas épouser sa fille, cela implique qu'une fille ne peut pas épouser son père. Il n'est donc pas nécessaire de l'écrire. Si l'on développe toutes les interdictions énoncées, en termes de réciprocité ou en termes de symétrie, on couvre pratiquement tout le champ des interdictions qui devraient être énoncées du point de vue des femmes, mais pas toutes. Celles qui restent ne peuvent pas être prononcées du point de vue féminin ; elles sont donc dites du point de vue des hommes, avec des contorsions de langage qui aboutissent à cette chose étrange : il est impossible à un homme d'épouser deux sœurs ou une fille et sa mère. C'est là une des questions sur lesquelles je me suis interrogée. Pourquoi n'est-il pas possible de dire les règles en parlant au féminin ? Là aussi, j'ai été ramenée au concept de *valence différentielle des sexes*.

Venons-en maintenant à l'explication que je propose de cette *valence différentielle des sexes*. Tout procède, me semble-t-il, du socle dur d'observations qui a été donné à voir dès le départ à tous les groupes humains qui se sont développés. Ce socle dur d'observations porte sur des choses extrêmement triviales mais elles ont existé dès l'origine, elles continuent d'exister, et nous

ne pouvons rien y faire ni y changer. C'est le fait qu'il y a deux sexes, que nous sommes des êtres sexués, que ces deux sexes sont nécessaires pour la reproduction où se refont toujours des hommes et des femmes et non pas des êtres mixtes, qu'il y a des générations qui s'enchaînent, des parents et des enfants, des antérieurs et des postérieurs, des aînés et des cadets, etc..

Parmi ces évidences, d'autres touchent au cosmos comme les alternances du jour et de la nuit, la naissance du soleil à l'est et son coucher à l'ouest et on ne peut rien y changer non plus. Ces faits ont été donnés à observer, manipuler et comprendre dès l'origine, à tous les êtres humains en société. Le premier travail dans l'ordre symbolique (je crois qu'un psychologue serait d'accord sur ce point), consiste à classer les choses en fonction de leurs apparences. La différence anatomique et physiologique sexuelle fait partie de ces données irréfutables avec lesquelles on ne peut pas traiter. Il s'ensuit, me semble-t-il, un premier principe classificatoire : certaines choses sont identiques, d'autres sont différentes des premières, mais identiques entre elles. Sont mes identiques ceux qui sont construits comme moi, les autres sont différents de moi mais identiques entre eux. L'opposition entre identique et différent est primordiale car elle est fondée sur le caractère intraitable de la différence sexuée. Là-dessus s'enchaînent les dichotomies qui nous servent à penser, ce dualisme aussi bien savant que populaire, que nous ne pouvons pas ne pas utiliser. Nous parlons en termes de chaud et de froid, de sec et d'humide, de rapide et de lent, de positif et de négatif, de présence et d'absence, d'innocence et de culpabilité, etc. Nous sommes contraints de passer par un discours de balance entre des catégories qui tiennent, je pense, à notre organisation sexuée. Nous penserions sans doute différemment si nous ne l'étions pas. Ces catégories nécessaires greffées sur

l'identique et le différent se trouvent être du même mouvement, cataloguées selon les lignes qui positionnent le masculin et le féminin. Peut-être pas toutes, mais pour l'essentiel les catégories fondamentales qui nous servent à penser sont réparties en deux colonnes opposables, affectées du signe masculin et du signe féminin, et du même mouvement aussi, du signe positif et du signe négatif. Ainsi, presque partout le chaud est masculin, le froid est féminin, le sec est masculin, l'humide est féminin...

Signalons que la pensée aristotélicienne, pensée savante, est essentiellement fondée là-dessus. Dans *De la génération des animaux*, Aristote explique, d'une façon qui ne serait pas contredite par les Samo chez qui je travaille au Burkina Faso, ni par les Australiens, ni par bien d'autres sociétés, que l'homme est chaud parce qu'il ne perd pas son sang, alors que la femme est de nature froide parce qu'elle le perd. La même raison fait que l'homme est sec et la femme humide. La fraîcheur ou froideur féminine est due au fait que les femmes perdent du sang et qu'elles le perdent sans pouvoir le contrôler ; la chaleur masculine vient du fait qu'ils ne le perdent pas, ce qui leur donne une puissance de coction supplémentaire à celle des femmes. Cette puissance leur permet, dans le processus qui transforme la nourriture en sang, d'aller plus loin et de transformer le sang en sperme. Les femmes qui ne sont pas assez chaudes pour cela ne peuvent que produire du lait, qui est un avatar inférieur du sperme, qui n'a pas la puissance de l'éther que porte le sperme.

Nous sommes ici en présence d'une rationalisation remarquable d'un système d'oppositions qui ne sont pas équilibrées. Il n'y a pas d'équilibre observable dans la nature ; de même s'établit toujours une hiérarchie entre ces valeurs. Dans une paire de catégories opposables, l'une est toujours supé-

rieure à l'autre comme le chaud est supérieur au froid, le haut au bas, le plein au vide, etc. On peut montrer, grâce à l'examen des langues connues, qu'il n'existe pas de terme pour décrire le point où les choses basculent d'un pôle à l'autre. Bien entendu, sur le mode mathématique et logique on peut désigner ce point et dire que 50° est le plan médian entre 0° et 100° par exemple. Cela ne veut pas dire pour autant qu'on est passé à 50° du chaud au froid et réciproquement. Il existe des termes, pour ne prendre que notre langue, qui vont décrire d'un côté le glacial, puis le froid, puis de l'autre le torride, le brûlant et le chaud. En nous rapprochant du plan médian, nous aurons le tiède d'un côté, le frais de l'autre. Mais nous n'avons aucun terme qui dirait le point où on passe du tiède au frais. L'équilibre absolu est impossible, c'est une première donnée qui nous vient de la nature observable des choses.

Pourquoi l'inégalité est-elle permanente ? Pourquoi le positif est-il toujours du côté du masculin et le négatif du féminin ? c'est là le point essentiel. Parmi toutes les différences anatomiques et physiologiques observables qui ressortissent à la différence des sexes, il y en a une si absolument fondamentale qu'on l'oublie pour cette raison bien qu'elle semble être perçue de façon explicite parfois comme une sorte de privilège exorbitant du féminin. Les femmes enfantent les enfants des deux sexes, les filles mais aussi les garçons. Évidemment, nous savons depuis peu la part qui vient de l'un et l'autre sexe du point de vue génétique, le rôle des gamètes. Auparavant même si l'on reconnaissait la nécessité du rapport sexuel pour lancer les choses, la part réciproque du masculin et du féminin n'était pas reconnue. Chaque société a construit son système explicatif de la reproduction en attribuant parfois des apports différentiels au masculin et au féminin mais très souvent, peut-être dans le plus grand nombre de sociétés,

les femmes sont conçues seulement comme une sorte de véhicule. L'enfant passe par elles qui cuisent ainsi la semence du père. Il y a ainsi captation de ce privilège exorbitant qui a tarabusté l'esprit des hommes en société depuis l'origine ainsi qu'on le voit à travers les mythes qu'ils ont élaborés pour y répondre, pour expliquer pourquoi c'est ainsi. Je prends l'exemple d'un mythe africain très connu dans toute l'Afrique de l'ouest. Dieu a créé l'humanité en deux groupes totalement séparés d'hommes et de femmes. Les hommes enfantent des garçons, les femmes enfantent des filles. Hommes et femmes ont les mêmes activités, les mêmes aptitudes, les mêmes comportements, mais ils vivent séparés. Dieu a cependant donné le désir aux hommes, qui copulent pour le plaisir avec des femmes consentantes. Dieu en est fâché et pour empêcher ces rapports qui détruisent son bel ordre, il étale un tapis de feuilles sèches entre les deux groupes afin d'entendre ce qui se passe. Les hommes humectent les feuilles sèches pour pouvoir passer sans que Dieu s'en aperçoive. Celui-ci les surprend cependant et décide que désormais, hommes et femmes vivront ensemble avec tous les inconvénients que cela implique, perdant de la sorte le plaisir de l'entre-soi du genre. Il ajoute que les hommes étant les plus fautifs, ils perdraient le plus en perdant leur pouvoir d'enfantement. Seules désormais les femmes enfanteraient les enfants des deux sexes.

Ce privilège fondamental s'est retourné du même mouvement en dépossession mais aussi confinement dans un rôle et en oppression. En effet, si la fécondité revient aux femmes, cela implique du même coup que la stérilité est de leur ressort. Les femmes ou plutôt la féminité dans les femmes est conçue dans les systèmes de représentation de sociétés variées comme rebelle à la procréation. Il faut donc l'y contraindre. D'une certaine façon, ce qui se passe,

c'est la nécessité pour le genre masculin d'exister. Je retrouve ainsi ce que Christophe Dejours dit de la peur, cette peur fondamentale de ne pas exister. Exister et se reproduire implique la négation du privilège féminin, son appropriation intellectuelle, symbolique et socialement le contrôle de la féminité pendant la période où les femmes sont fécondes. Ce qui explique les changements de statut qui portent, d'une part sur les fillettes Impubères ou les vierges chez qui se recrutent généralement les guerrières par exemple lorsqu'il en existe, ou chez les femmes ménopausées d'autre part. Les femmes peuvent changer radicalement de statut à la ménopause, soit verser dans l'opprobre la plus totale (les sorcières dans un grand nombre de sociétés), soit au contraire accéder à un statut de quasi-masculinité et avoir le droit à des comportements de type viril.

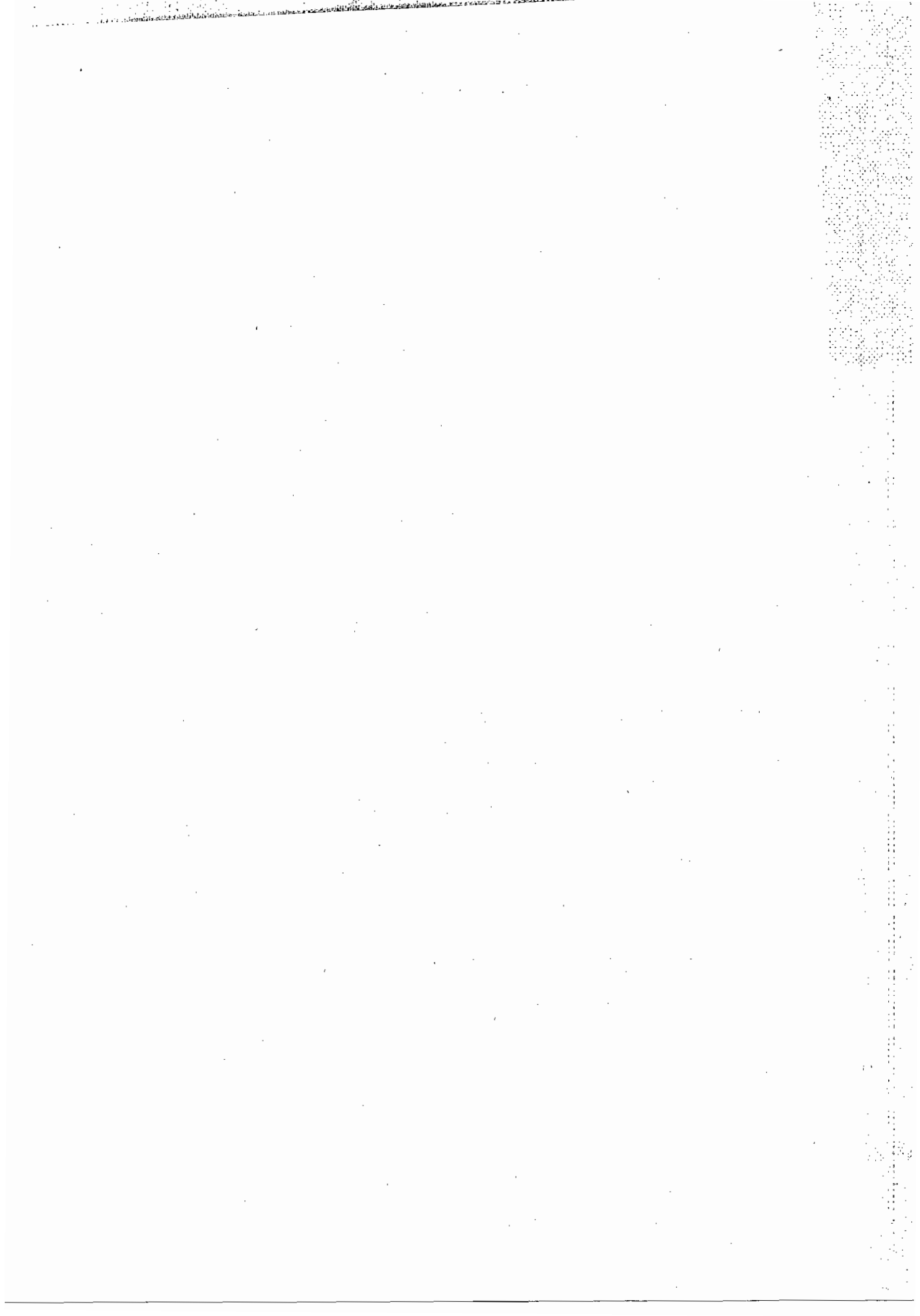
La répartition sexuelle des tâches, quant à elle, s'inscrit dans un contexte très compliqué où interviennent à nouveau les humeurs du corps. Les femmes n'ont pas le droit de faire couler le sang, leur sang coule tout seul. A l'origine, dans les sociétés de chasseurs-collecteurs, - on le sait par l'observation de la vingtaine de sociétés qui existent encore actuellement -, les femmes n'ont jamais accès à des instruments qui peuvent faire couler le sang. Elles ont droit à des bâtons à fouir mais non à des instruments contondants ou perforants. Dans certains mythes comme les mythes baruya par exemple, on explique que les femmes ont inventé les arcs et les flèches, parce qu'elles sont créatives, mais elles sont aussi brouillonnes. C'est la raison pour laquelle il faut que les hommes interviennent, parce que si elles ont bien inventé les arcs et les flèches, elles s'en servent à tort et à travers. Au lieu de tirer devant elles, elles tirent derrière et donc tuent leurs amis au lieu de tuer les ennemis et le gibier. L'intervention masculine consiste à remettre de l'ordre et de la ral-

son là où il y a création et désordre. Le mythe utilise ici, pour les justifier, les catégories de la valence différentielle des sexes, justifiant par là-même, comme naturel, l'ordre social des choses.

Dépossédées de leur privilège fécond et créateur, les femmes sont aussi exilées - pour un entrelacs de raisons symboliques et pratiques autour du fait de la menstruation - du droit d'user des armes puis des outils. Il y a toujours eu ensuite, par des déplacements successifs au cours des temps historiques, la constitution de nouveaux domaines réservés masculins, caractérisés par l'abandon aux mains féminines des domaines réservés antérieurs. Ces domaines réservés dans le champ du travail sont toujours ceux de la plus grande technicité, de la plus grande modernité, mais aussi ; en amont du savoir et de la culture qui donnent l'accès à la technicité. L'argument de la maîtrise technique est, on le sait, celui qui justifie le mieux la domination du masculin dans le champ professionnel.¹

Il peut paraître surprenant que nous soyons toujours dans ce domaine tributaire de systèmes de représentation qui nous viennent de notre plus lointain passé, mais il est plus que vraisemblable que la seule manière de lutter efficacement pour l'égalité est d'en prendre conscience, pour savoir où placer les leviers nécessaires au changement.

¹ Une statistique récente concernant les enseignants du supérieur : il n'y a que 7,8% de femmes professeurs en médecine et 9,4% en sciences, contre 26,8% en lettres et sciences humaines, moins "techniques", on le sait. En revanche, 41,3% des maîtres de conférences sont des femmes en médecine, et 29% en sciences (contre 45,4% en lettres et sciences humaines). Car tous les maîtres de conférences ne deviennent pas professeurs, loin s'en faut.



questions en débat

LE SOCIAL ET LE CULTUREL : MÉTAPHORE OU MATÉRIALITÉ ?

par

Cynthia Cockburn

sociologue

Centre for Research in
Gender, Ethnicity and
Social Change
City University London
Royaume-Uni

Cette session avait comme point de départ un exercice comparatiste : voir comment une anthropologue (Françoise Héritier), un psychosociologue (Christophe Dejours), et une sociologue (Miriam Glucksmann) envisagent la question du travail, de l'organisation et des technologies.

Cinq questions étaient proposées à la discussion : comment les trois exposés illustrent-ils la relation entre le sexe biologique et la différence sociale des sexes ? Entre le genre et la technologie ? Entre le travail et la sphère domestique ? Comment concrétisent-ils les relations de pouvoirs entre les sexes ? et le statut du travail ?

Néanmoins, chaque texte n'aborde que quelques-uns de ces points. La technologie par exemple n'a pas été évoquée. Aussi une comparaison des trois orientations choisies est-elle impossible. Précisons également que c'est en sociologue que je m'attacherai à l'analyse de ces textes.

Je commencerai par le texte de Françoise Héritier. Nous savons qu'elle est une anthropologue qui s'est brillamment illustrée dans l'étude des peuples africains. Elle envisage le social et le culturel, pour reprendre sa métaphore, comme des broderies sur un canevas donné par nature et elle fait l'hypothèse suivante : les systèmes de pensée se seraient construits sur la binarité des couples : homme/femme, jour/nuit, etc.

Mais Françoise Héritier se demande plus avant : pourquoi la différence des sexes a-t-elle pour résultat une hiérarchie entre hommes et femmes et la domination masculine en particulier ? Question à laquelle elle répond par l'argument de la fécondité et de la stérilité, sur lequel je souhaiterais avoir plus de preuves pour le comprendre pleinement. La thèse selon laquelle la société est le résultat de l'exogamie et de l'échange masculin des femmes est en

revanche mieux connu du plus grand nombre.

Françoise Héritier ne fait qu'une brève allusion à la division du travail, à la fin de son exposé. Elle n'a, selon elle, "rien à voir avec des compétences ou des capacités naturelles, mais tout à voir avec ces conceptions hiérarchiques valorisées". En d'autres termes, la division ne résulte pas directement du dimorphisme de la reproduction, mais des significations et valeurs sociales et culturelles qui en découlent.

Je trouve très positif dans cet exposé le fait que l'auteur ne néglige pas le monde matériel. Françoise Héritier ne dit pas que le genre est uniquement "performatif" et que la culture est tout ce qui existe. J'apprécie son propos selon lequel les cultures humaines puisent du sens des choses matérielles que nous expérimentons : comme la reproduction, la faim et le fait de manger, le froid et le fait de se réchauffer.

De mon point de vue, je souhaiterais poser deux questions. En premier lieu, puisque l'effet du biologique sur le culturel est pris en compte dans l'exposé, ne devrions-nous pas considérer l'effet du culturel sur le biologique ? Aujourd'hui nous disposons de technologies de reproduction qui sont purement culturelles. Le rôle du culturel dans le physique ne date pas d'aujourd'hui. Pendant des milliers d'années, pour ne prendre qu'un exemple, nous avons renforcé les différences physiques de taille et de musculature entre les hommes et les femmes, en donnant aux garçons plus de nourriture et d'exercice qu'aux filles.

Le second point que je souhaiterais remettre en question est la tendance du texte à aller au-delà des expériences humaines universelles dans le monde matériel, vers une universalisation de la culture. Françoise Héritier déclare : "tous les groupes humains ont découvert les mêmes lois". Fait-elle une géné-

ralisation transhistorique et transculturelle, et cela est-il possible ? Dans la tradition qui est la mienne, cela est impossible. Mais peut-être ne nous confrontons-nous pas suffisamment aux universels ? L'anthropologie préhistorique comparative n'est pas mon champ de recherche ; je ne peux donc répondre en toute connaissance de cause à la question implicitement posée ici. En revanche, dans les contextes que j'étudie actuellement, je me rends compte que là où il existe une différence prononcée (nationale ou de genre), cette différence n'est pas naturelle : elle est l'outil et la construction d'un projet politique. Les femmes que j'étudie se font un point d'honneur de voir non pas une dichotomie, mais de multiples contrastes et nuances dans la "différence".

Venons-en maintenant au second texte, celui de Christophe Dejours, que j'ai compris comme celui d'un psychologue-psychanalyste. Il pose la question suivante : comment et pourquoi de "braves gens", de quelconques braves garçons, en viennent-ils à faire le mal ? Pourquoi ces braves gens infligent-ils une subordination systématisée et routinière aux ouvriers, et pourquoi les font-ils souffrir en rompant les codes du travail ?

"Le problème posé est donc", selon Christophe Dejours, "celui de l'enrôlement de braves gens dans le mal, comme système de gestion, comme principe organisationnel". Il fait l'hypothèse que le gain économique ne suffit pas à expliquer ce phénomène. Sa réponse est la "virilité", c'est-à-dire, la quintessence de qualités masculines qui font d'un homme (aux yeux des autres hommes et des femmes) un homme véritable. La virilité dit-il est "une sorte d'alchimie sociale grâce à laquelle le vice est transmuté en vertu". La virilité se mesure précisément à la volonté d'un individu à exercer de la violence sur les autres.

Les hommes sont amenés à accomplir cette tâche désagréable, suggère Christophe Dejours, par les plaisirs présents dans la sexualité et, selon moi, par la peur de perdre le respect et la camaraderie des autres hommes. Ils s'engagent dans un cynisme discursif et un humour qui rabaisse la victime, homme ou femme, et dénie sa souffrance.

Je trouve très stimulant l'accent, mis dans cet exposé, sur la *culture de la masculinité*, que mon propre travail m'a appris à évaluer comme un facteur important dans le travail, l'organisation et la technologie. Concernant l'exposé de Christophe Dejours, j'aimerais maintenant souligner quatre éléments.

En premier lieu, de quelle masculinité parlons-nous, en quel lieu et à quel moment ? Devons-nous présumer que l'auteur fait référence à des hommes de la classe moyenne blanche d'Europe occidentale occupant des postes de direction ? Or, nous savons depuis les travaux de Bob Connell et de beaucoup d'autres que la masculinité est plurielle. Elle peut prendre une forme hégémonique dans un régime de genre donné, mais elle existe sous des variantes mineures, voire sous des formes subversives.

En second lieu, nous sommes confrontés, dans cette étude sur les relations d'emploi, à une absence d'analyse en termes de pouvoir de classe, de pouvoir qui dérive de la propriété, où le directeur est un représentant du capital.

En troisième lieu, j'espérais que les structures institutionnelles et les relations structurées aient une influence sur le comportement des hommes au travail.

Enfin, je me demande s'il n'y a pas, dans le texte qui m'a été remis, un refuge dans l'essentialisme. Sous-entend-on que les seuls individus capables d'avoir un comportement démoniaque sont des hommes ? Au cours de mes recherches, j'ai rencontré bon nombre de

femmes dirigeantes qui collaborent à ces cultures de domination. Selon moi, il y a là des questions plus intéressantes à poser que celles qui figurent dans le texte proprement dit.

Le problème auquel je suis confrontée face aux textes de Christophe Dejours et Françoise Héritier, si je me réfère à la question posée sur les disciplines (cf. introduction d'Helena Hirata), revient à ne pouvoir déterminer dans quelle mesure ces textes sont caractéristiques de l'approche des disciplines psychologique ou anthropologique. Je ne me risquerais pas à trancher, puisque je ne connais pas ces disciplines. Mais il conviendrait d'avoir les références d'autres auteurs, d'autres autorités et débats, que les textes qu'on m'a donnés ne comportent pas.

En commentant le troisième exposé, celui de Miriam Glucksman, je serais peut-être suspectée de favoriser ma propre discipline, la sociologie, mon propre langage et ma tradition anglaise. En effet, je me sens fondée à affirmer que le texte comporte des éléments caractéristiques d'une approche du travail particulièrement sociologique.

Miriam Glucksman commence par une revue pertinente de deux critiques de la théorie économique. Tout d'abord, la théorie féministe (qui a reproché aux économistes d'ignorer le travail domestique non rémunéré). D'autre part, la théorie post-moderne qui a déconstruit des catégories comme celle du travail de façon à ce que la distinction entre le travail et le non-travail se confondent dans les multiples contrastes de "l'activité". Miriam Glucksman cherche à retrouver la notion de travail sans retomber dans la vieille définition étroite et les dualismes.

Elle propose audacieusement une nouvelle manière de regarder le travail, une définition conceptuelle qu'elle nomme "l'organisation sociale totale du

travail". Cela permet, dans une société donnée, de voir le travail comme "imbriqué" dans diverses formes de relations à l'oeuvre dans différentes structures, sphères ou institutions.

De manière tout aussi audacieuse, elle propose de placer l'économie au fondement de la définition : le travail est une activité nécessaire à la production et à la reproduction des conditions matérielles de la vie. Voilà selon moi une approche sociologique féministe qui peut avoir des incidences pour l'économie.

Revenons-en maintenant au propos de ce séminaire. Je serais curieuse de voir Miriam Glucksman appliquer le concept de "l'organisation sociale totale du travail" en tenant compte des deux autres termes du titre de cette séance, à savoir l'organisation et les technologies.

En dernier lieu, je souhaiterais élargir la discussion par six propositions, issues de la lecture que j'ai eue d'un point de vue sociologique des trois textes. Vous pouvez les approuver ou être en désaccord avec eux.

1 - Le genre est *constitutif* du travail, de l'organisation et des technologies. Il les façonne. Il est une partie de ce qu'ils sont.

2 - Genre, travail, organisation et technologies sont *mutuellement* constitutifs les uns des autres. Les relations de genre sont modelées par les divisions du travail, les modes de contrôle, les technologies dominantes.

3 - Nous ne pouvons pas parler du travail, de l'organisation ou de la technologie sans prendre en compte, simultanément au genre, d'autres relations de pouvoir avec lesquelles il s'articule, en particulier celles de classes et d'ethnicité.

4 - Nous devons être très précis et rigoureux et dire clairement de quelle culture et de quelle période historique

nous parlons. Le travail, l'organisation et les technologies évoluent. Les genres aussi.

5 - Nous ne pouvons comprendre les relations de pouvoir de sexe en ne prenant en compte qu'un seul sexe, puisque les identités féminine et masculine se constituent uniquement l'une par rapport à l'autre : une ingénierie masculine n'a de sens qu'en relation avec un féminin non technologique.

6 - Enfin, nous devons prendre garde à ne pas sombrer dans l'essentialisme, à ne pas supposer que le masculin et le féminin sont nécessairement des qualités d'hommes et de femmes véritables. Précisément, les couples hommes/femmes, masculin/féminin ne sont pas des isomorphismes et ne se délimitent pas habilement l'un par rapport à l'autre. Les femmes se battent avec les hommes, mais aussi avec la symbolique masculine inscrite dans la technologie, le travail et l'organisation, et enfin avec elles-mêmes. C'est ce qui, à mes yeux, rend le sujet complexe et intéressant.

Je tiens à remercier les trois intervenants pour leurs communications et les organisatrices du séminaire qui m'ont donné l'occasion de lire les textes et de les commenter. J'ai trouvé matière à une réflexion très stimulante.

Repères bibliographiques

Travail, organisation et technologies

par Helena Hirata

sociologue
Gedisst - Cnrs

(Les) *Cahiers de l'APRE* (Atelier Production/Reproduction), n° 7 (3 volumes), 1987, Les rapports sociaux de sexe : problématiques, méthodologies, champs d'analyses. Actes de la table ronde internationale des 24-25 et 26 novembre 1987 (cf. les contributions de D. Chabaud-Rychter, C. Cockburn, M.J. Dhavernas, G. Doniol-Shaw, C. Flament, A. Lerolle, H. Rudolf, M.B. Tahon, D. Tremblay + synthèses et débats, vol. 3, p. 81-125)

(Les) *Cahiers du Mage*, notamment les numéros 3-4/95 (épuisés) et 4/96.

CAVENDISH, R. (pseud. Glucksman, M.), 1982, *Women on the Line*, London: Routledge & Kegan Paul.

CHABAUD-RYCHTER, D., 1994, « Women users in the design process of a food robot: Innovation in a French domestic appliance company » in C. Cockburn, R. Fürst-Dilic (ed. by), *Bringing Technology Home. Gender and Technology in a Changing Europe*, Buckingham.Philadelphia: Open University Press., p.77-93.

CHAMOIX, M.N., 1981, « La division sexuelle du travail chez les Indiens du Mexique: idéologie des rôles et rôles de l'idéologie », *Critiques de l'Economie Politique*, n° 17 nouvelle.série, p. 68-82.

CHAMOIX, M.N., 1994, « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du Travail*, XXXVI Hors Série/94, p. 57-69.

COCKBURN, C., 1983, *Brothers. Male dominance and technological change*, London: Pluto Press.

COCKBURN, C., 1986, « The relations of technology. What implications for theories of sex and class? », in *Gender and Stratification*, R. Crompton & M. Mann (edited by), Oxford/Cambridge: Polity Press, p. 74-85.

COCKBURN, C., ORMROD, S., 1993, *Gender & Technology In the making*. London: SAGE Publications, 185 p.

- DAUNE-RICHARD, A.M., 1992, « Women in 'male' careers: the case of higher technicians in France », CEREQ, *Training and Employment*, n° 6.
- DAUNE-RICHARD, A.M. et MARRY C., 1990, "Autre histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT Industriels", *Formation emploi*, n°29, p.25-50.
- DEJOURS, C., 1988, « Le masculin entre sexualité et société », *Adolescence*, 6, 1, p.89-116.
- DEJOURS, C., 1995, *Le facteur humain*, Paris, PUF coll. "Que sais-je ?" (1ère partie sur la technologie).
- DEJOURS, C., 1996, « 'Centralité du travail' et théorie de la sexualité », *Adolescence*, p.9-29
- FRAISSE, G., 1996, *La différence des sexes*, Paris, PUF, coll. Philosophies (cf. chapitre "Empiricité et monnaie" p.41 et suiv. sur l'anthropologie de F. Héritier).
- Gender, Work and Organization*, plusieurs n°s de 1994 à 1997.
- GODELIER, M., 1982, *La production des Grands Hommes*, Paris: Fayard, 370 p.
- GRINT, K., GILL, R. (ed. by), 1995, *The Gender-Technology Relation. Contemporary theory and research*. London/Bristol: Taylor & Francis, 216 p.
- GUILBERT, M., 1966, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, La Haye: Mouton.
- GLUCKSMAN, M., 1990, *Women Assemble. Women workers and the new industries in inter-war Britain*, London: Routledge, 323 p.
- GLUCKSMAN, M., 1995, « Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organization of Labour », in *Gender, Work and organization*, vol. 2, n° 2, avril 1995a, p. 63-75.
- GLUCKSMAN, M., 1995, « Some do, some don't; some will, some won't; some have, some haven't: women, men, work and washing machines', *Gender and History*; vol. 7, n° 2, 1995b, p. 275-294.
- GUIHO-BAILLY, M.P., 1993, « Identité sexuelle au travail », in *Education Permanente*, n° 116.
- HARAWAY D., 1991, *Simians, cyborgs and women : the reinvention of nature*, N.U. : Routledge.
- HÉRITIER, F., 1994, *Les deux soeurs et leur mère*. Paris : Odile Jacob.
- HÉRITIER, F., 1996, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*. Paris: Odile Jacob, 332 p.
- HIRATA, H., ROGERAT, C., 1988, « Technologie, qualification et division sexuelle du travail », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXIX, p. 211-218.

- HIRATA, H., KERGOAT, D., 1988, « Rappports sociaux de sexe et psychopathologie du travail », in *Plaisir et souffrance dans le travail*, C. Dejours (sous la direction de), tome II, Paris: AOCIP, p. 131-163.
- KERGOAT, D., 1982, *Les ouvrières*, Paris: Le Sycomore.
- LE GUILLANT, L., 1984, « Psychopathologie du travail », 3ème partie, *Quelle psychiatrie pour notre temps? Travaux et écrits*, Toulouse: Erès.
- MARUANI, M., NICOLE, CH., ROSSI, D., 1984, "Deux plombs, deux mesures. Grève au "Clavier enchaîné", Paris - Cnam.
- MATHIEU, N.C., 1991, *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*. Paris: Côté-femmes.
- MOLINIER, P., 1995, *Psychodynamique du travail et identité sexuelle*. Thèse de doctorat en psychologie, CNAM, 273 p.
- Recherches Féministes*, 1996, n° sur « Femmes et Technologies », vol. 9, n° 1. (articles de P. Tancred et K. Messing; D. Chabaud-Rychter; A. Soares; D.G. Tremblay et M. K. de Sève)
- TABET, P., 1979, « Les mains, les outils, les armes », *L'Homme*, XIX, 3-4, p. 5-61.
- TABET, P., 1987, « Du don au tarif. Les relations sexuelles impliquant une compensation », *Les Temps modernes*, n° 490, p. 1-53
- YOUNG, K., 1978, « Modes of appropriation and the sexual division of labour: a case study from Oaxaca, Mexico », in *Feminism and Materialism. Women and Modes of Production*. A. Kuhn, A.M. Wolpe (edited by), London, Boston and Henley: Routledge and Kegan Paul.
- YOUNG, K., 1981, *Of Marriage and the Market. Women's subordination in international perspective*, K. Young, C. Wolkowitz and R. McCullagh (edited by), London: CSE Books, 202 p.

4

Égalité, équité,
discrimination :
bilan épistémologique

|| Sous la responsabilité de
|| Geneviève Fraise et
|| Margaret Maruani

introduction

-1-

par
Margaret Maruani
sociologue
CSU - Iresco - CNRS

Cette séance vient conclure provisoirement un cycle de trois années de séminaires inaugurés par le Mage en 1995. Trois ans durant lesquels nous avons traité de thèmes extrêmement divers, avec des intervenant(e)s tout aussi divers eux aussi.

Trois ans durant lesquels la question de l'égalité des sexes est toujours restée notre toile de fond, sorte d'horizon d'autant plus lointain, indéfini et imprécis que c'est sur les inégalités entre hommes et femmes que nous avons le plus souvent travaillé.

L'égalité demeure néanmoins notre problème permanent, le point d'appui de nos interrogations, nos doutes, nos hypothèses de recherche. D'où l'idée, d'où la nécessité de ce bilan épistémologique que nous tentons aujourd'hui.

Cette séance, nous l'avons imaginée il y a longtemps déjà. Nous l'avons préparée, Geneviève et moi, tout au long de cette année, avec l'idée qu'il y avait du sens à reprendre à bras le corps la question de l'égalité en l'appliquant au champ économique, au monde du travail en une période où précisément, on assiste à un certain déclin du credo égalitaire dans ce même champ économique.

Car les temps sont durs pour l'égalité. La crise de l'emploi, la montée en puissance d'un chômage massif, durable et structurel sont venus étouffer la légitimité de ce principe que l'on pensait désormais admis et acquis - à défaut d'être mis en pratique. L'essor du libéralisme, la soudaine prospérité du concept d'équité, la toute-puissance du marché et le déclin de l'État-providence ont largement contribué à renvoyer l'idée d'égalité entre femmes et hommes aux calendes grecques.

Pour nous, donc, l'égalité, la recherche d'égalité est toujours à l'ordre du jour. Mais de quoi parle-t-on au juste ? Par

ailleurs est-il suffisant de se centrer sur l'égalité ? Lorsque l'on traite du travail et de l'emploi, ne s'agit-il pas aussi de liberté ?

Cette nécessité de repenser la place des hommes et des femmes dans le monde du travail à l'aune de ces deux concepts - liberté, égalité - comme l'a suggéré Geneviève Fraisse dans un article intitulé "le travail, c'est la liberté"¹ a des vertus heuristiques fortes. Cela peut nous aider à faire le lien entre ce qui bouge et ce qui stagne, ce qui avance et ce qui recule, ce qui progresse et ce qui régresse.

Au regard de l'égalité, la situation comparée des hommes et des femmes sur le marché du travail n'est pas facile à caractériser. En la matière, aucun constat simple n'est sérieux. Depuis trente ans, nous avons connu de véritables bouleversements qui ne sont pas pour autant des ruptures, des brèches décisives qui ne sont pas définitives. La féminisation du marché du travail est réelle, mais inachevée. Inaboutie tant elle s'est faite sous le sceau de l'inégalité et de la précarité.

L'afflux des femmes sur le marché du travail, tout comme la percée des scolarités féminines marquent un tournant dans l'histoire des femmes - dans l'histoire des rapports entre hommes et femmes. Les avancées, certainement, s'évaluent en termes de liberté et d'autonomie. Les stagnations et les reculs se nomment sur-qualification, sous-emploi, sur-chômage. Là se niche la production d'inégalités quotidiennes, là se niche ce que Michel Verret nomme si joliment "le cumul féminin des désavantages acquis".

Il est peu de domaines où les mutations sociales se sont effectuées sur un tel fond d'inégalités. Les avancées sont

tangibles, évidentes, attestées. En matière d'accès à l'emploi et à l'éducation, les progrès sont immenses. Mais dans le domaine de l'égalité des salaires et des carrières, sur le front du chômage, de la précarité et du sous-emploi, l'inégalité est patente, récurrente, impertinente.

C'est bien sur ces contrastes, ces paradoxes, ce grand écart, qu'il convient de travailler, de chercher, d'analyser : où se situent aujourd'hui, ce que Bernard Gazier nomme les "frontières intérieures et extérieures" des inégalités ? D'où le sens de notre interrogation sur les concepts. Le concept d'égalité constitue-t-il toujours la grille d'analyse pertinente ? N'est-il pas plus juste, dans certains cas, de parler d'équité - plus juste ou plus dangereux ? Qu'apporte l'analyse en termes de discrimination ?

Car l'égalité n'est pas l'envers des inégalités. La conquête de l'égalité ne passe pas toujours, pas forcément, pas systématiquement par la revendication de l'équation 1 homme = 1 femme, 1 infirmier = 1 infirmière, 1 instituteur = 1 institutrice... L'égalité ici, passe par la reconnaissance d'un métier, d'une qualification. Ailleurs, ce peut être par la mixité, la conquête de l'autonomie ou celle d'un salaire décent. L'égalité peut aussi se faire par l'instauration de discriminations que l'on nommera alors positives. Dans certains cas, l'égalité formelle peut se retourner contre l'égalité réelle et reconstruire des inégalités entre hommes et femmes. C'est ce que nous avons pu voir, entre autres, dans le dernier séminaire du Mage², consacré à la protection sociale.

Enfin, ce n'est pas en dressant la liste des différentes discriminations, ni même en les caractérisant que l'on arrive à rendre compte des mécanismes de

¹ Geneviève Fraisse, "Le travail, c'est la liberté" in *Actuel Marx* (Ed), *Congrès Marx International*, PUF 1996, p.153-161.

² cf les textes consacrés au thème "Protection sociale et genre" dans la 2ème partie de ce *Cahier du Mage* 3-4/97.

production de l'inégalité. C'est tout le problème de la loi pour l'égalité professionnelle et plus généralement des législations anti-discriminatoires dont parlent Jacqueline Laufer et Francis Kessler.

Pour traiter cet ensemble de questions, nous avons choisi la confrontation de points de vue extrêmement divers. Dans le choix des intervenant(e)s nous avons résolument joué sur les différences : différence de disciplines, de générations, d'itinéraires intellectuels. Différence de sexe aussi, bien sûr.

Ce sont des points de vue personnels que nous avons sollicités : le point actuel d'une réflexion sur l'égalité, l'équité, les discriminations sur le marché du travail. Pour certains, pour certaines, il s'agit d'une réflexion longue, appuyée sur des années de recherche sur ce terrain. Pour d'autres, il s'agit d'une réponse à une question posée aujourd'hui par le Mage, mais qui s'inscrit dans un itinéraire intellectuel traversé par la question de l'égalité.

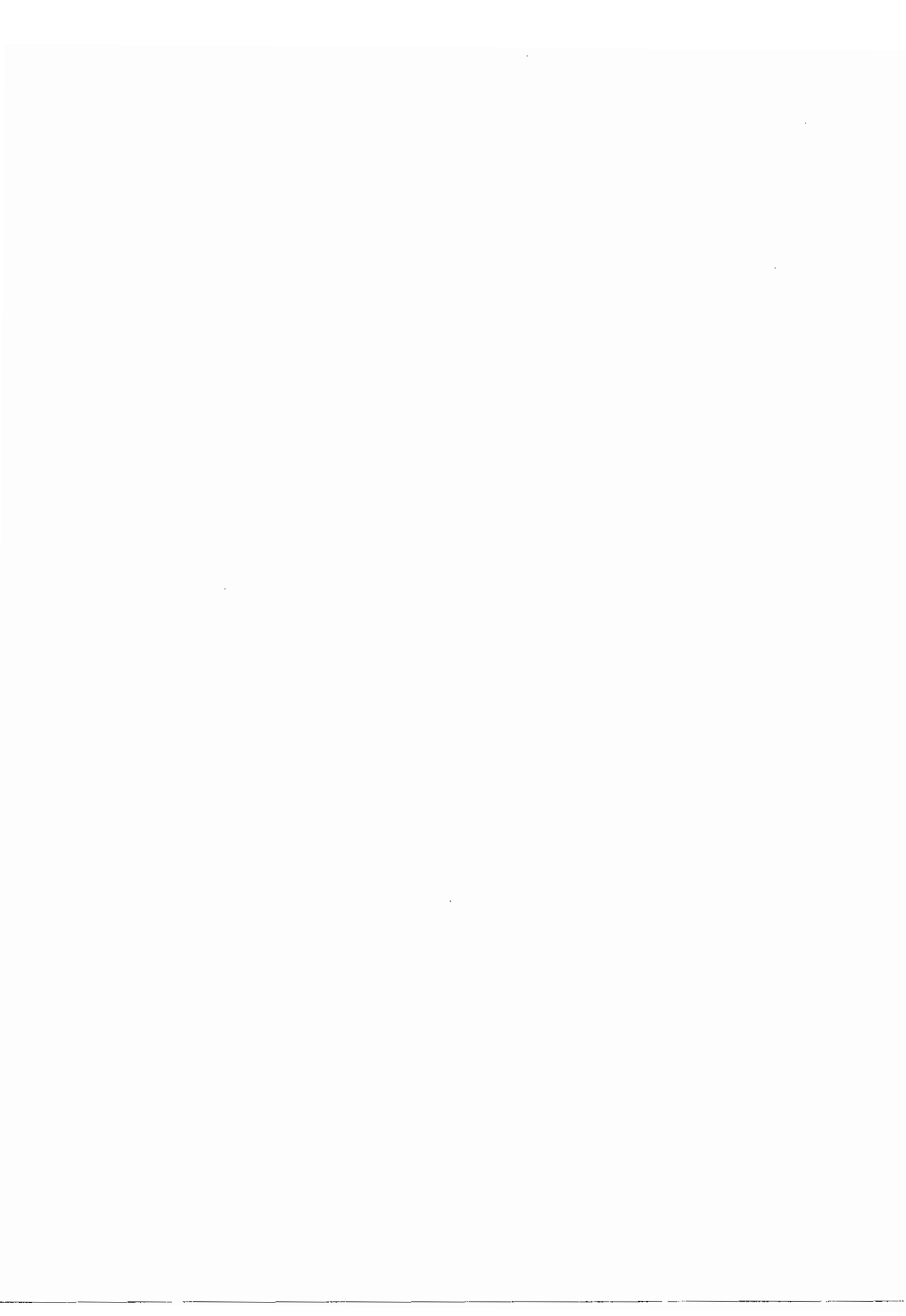
- Bernard Gazier, économiste, professeur à Paris I est spécialiste d'économie du travail et de l'emploi - c'est le titre d'un de ses récents ouvrages. A Paris I, il dirige le Set/Metis.

- Jacqueline Laufer, sociologue, est une des fondatrices du Mage. Depuis trois ans, elle anime l'axe "politiques d'égalité professionnelle, politiques familiales". Elle est professeur à HEC et auteur de recherches et d'ouvrages sur l'égalité professionnelle.

- Francis Kessler, juriste, est maître de conférence à l'Université Robert Schuman de Strasbourg. Il est spécialiste de droit de la protection sociale et de droit social communautaire.

- Michel Verret, qui fut philosophe avant d'être sociologue, est professeur honoraire à l'Université de Nantes, fondateur du LERSCO (Laboratoire d'Études et de Recherches Sur la Classe Ouvrière), auteur de plusieurs ouvrages sur la culture ouvrière.

- Geneviève Fraisse, philosophe et historienne, directrice de recherche au CNRS, travaille depuis plus de vingt ans sur la question de la différence des sexes. C'est d'ailleurs le titre de son dernier ouvrage. Depuis dix jours, elle est déléguée interministérielle aux droits des femmes. Elle intervient donc ici en tant que telle, c'est-à-dire en tant que celle qui a la charge officielle des droits des femmes et de l'égalité des sexes.



introduction

-2-

par
Geneviève Fraisse
philosophe
Cnrs

Je suis sûrement un peu malhabile à jouer d'une position officielle et de la continuité avec ma traditionnelle et solitaire recherche et il est vrai qu'on m'a demandé désormais d'être représentante d'un gouvernement plus qu'individu libre et libéral.

Nous avons organisé avec Jacqueline Laufer, il y a deux ans, une séance qui s'appelait "égalité des chances : des principes à la réalité". La petite conclusion que j'avais faite s'appelait "Comment produire de l'égalité ?" J'avais été très impressionnée par l'analyse de Marie-Thérèse Lanquetin, certaines s'en souviennent peut-être, à propos des procès faits pour faire appliquer la loi sur l'égalité professionnelle. Je pense que cela fait directement référence au travail que nous propose Francis Kessler.

Le premier axe de proposition de discussion est effectivement cette question de la production de l'égalité. Rappelons-nous que le terme discrimination, un néologisme de la fin du XIX^e siècle, intervient, à mes yeux, à partir du moment où cesse la question de l'exclusion. Quand on cesse d'exclure, on discrimine, c'est-à-dire on sépare et on juge en même temps. Ce terme de discrimination mérite d'être repris dans sa modernité par rapport aux questions d'exclusion. C'est une proposition en référence à la séance précédente d'il y a deux ans.

En même temps, j'avais proposé de bien distinguer ce qui relève de l'égalité et ce qui relève de la liberté ; l'égalité étant plus ce que j'appelle l'identité de raison, ce qui rend semblables et identiques hommes et femmes du côté de la citoyenneté, exercice de notre rationalité et en revanche la liberté intervenant dès qu'il y avait différence des corps. Comme en temps de guerre. Car les guerres nous rappellent que les corps des hommes et des femmes ne sont pas les mêmes. D'où l'enjeu de li-

berté plus que d'égalité. Lors de la Conférence de Pékin, je m'énervais un peu de voir que le seul mot utilisé était celui d'égalité. Or, un certain nombre de problèmes des femmes dans le monde relèvent de leur liberté, c'est-à-dire la liberté du corps.

Évidemment, on peut dire que dans nos sociétés développées, la question de l'égalité est plus grave que celle de la liberté ; à part bien sûr les libertés individuelles qu'on appelle les droits propres : contraception, avortement, violence, etc. Pourtant la question du travail professionnel s'est avéré à la croisée de l'égalité et de la liberté. "Le travail c'est la liberté", tel était effectivement le titre d'un papier sur l'histoire du travail des femmes. Malgré tout ce qui se dit pour dévaloriser le travail ou pour dire qu'il est aliénant, etc. il s'avère que pour les femmes, c'est encore un enjeu de liberté. Et j'avançais la proposition, que Margaret avait reprise au bond, que si la loi sur l'égalité professionnelle était aussi difficile à appliquer, il faut intégrer l'enjeu de la liberté et pas seulement de l'égalité.

Je dois ajouter que le deuxième point qui nous paraît important à discuter renvoie non seulement à la question de l'égalité professionnelle, question centrale dans les travaux du Mage, mais à la question de l'égalité en général. D'où, cela tombe bien, il se trouve que mon premier dossier gouvernemental porte sur la question de la parité, dossier embarrassant vous l'avouerez, pour beaucoup d'entre nous, et très difficile pour tous, mais qui nous permet de réfléchir là encore, à travers le vocabulaire. Même si j'ai signé le premier manifeste pour la parité, je n'ai pas soutenu l'idée que la parité était un principe. Autant l'égalité est un principe, autant il ne me semble pas, et c'est à discuter, que la parité soit un principe. De plus, si on peut parler de parité politique d'une part, et si je crois que nous pouvons aussi parler de parité domestique d'au-

tre part, il nous apparaît, à Margaret et à moi-même, impossible de parler de parité économique, précisément parce qu'on est au croisement d'égalités et de libertés. En revanche, peut-être que parité domestique et parité politique pourraient se renvoyer la balle. De toutes façons, ma première réponse a été de dire que la parité était un habit de l'égalité, un habillage de l'égalité, mais certainement pas un principe. Si nous analysons ce qui se passe depuis quelques années autour de la bataille pour la parité, on voit que c'est "vrai en pratique mais pas en théorie", inversant ainsi une célèbre formule kantienne : c'est vrai en pratique parce que cela fonctionne. Comme un déclencheur de prise de conscience de l'inégalité. Ce n'est pas un principe, c'est un habit de l'égalité, et c'est un révélateur des situations inégalitaires. Alors, nous sommes extrêmement ravies aujourd'hui d'être à parité autour de cette table ! Vous avez remarqué, on est politiquement très correct(e)s !

Je propose donc deux axes de réflexion : d'un côté la question parité, principe, égalité, et de l'autre égalité, liberté, discrimination.

Je remercie les intervenants d'avoir joué le jeu. Pour ceux qui ne sont pas familiers de la question de l'égalité professionnelle, c'était un pari difficile.

Bernard Gazier a joué à se mettre du point de vue de l'économie d'un côté, du point de vue de la question des femmes de l'autre. Il n'a pas choisi un des deux points de vue et il a pensé que prendre un point de vue après l'autre pouvait être heuristiquement intéressant. Je me suis amusée à retenir le vocabulaire, notamment ses remarques sur l'acceptable et l'inacceptable. L'économiste qu'il est a pris le point de vue de la normativité en le croisant avec l'absence dans les discours de la question femmes. Il a donc refait le chemin de voir comment l'égalité et l'inégalité entre les sexes fusionnaient

avec d'autres inégalités ou d'autres égalités, d'appréhender comment la liberté faisait écran à l'égalité, de se débrouiller pour situer l'acceptable ou l'inacceptable égalité-inégalité.

Pour ce qui est de Jacqueline Laufer, dont nous connaissons ici très bien les travaux, disons qu'elle s'intéresse à l'évolution des catégories d'égalité dans le champ professionnel, la question du modèle, des catégories d'un côté, de la fragilité du principe d'égalité d'un autre côté.

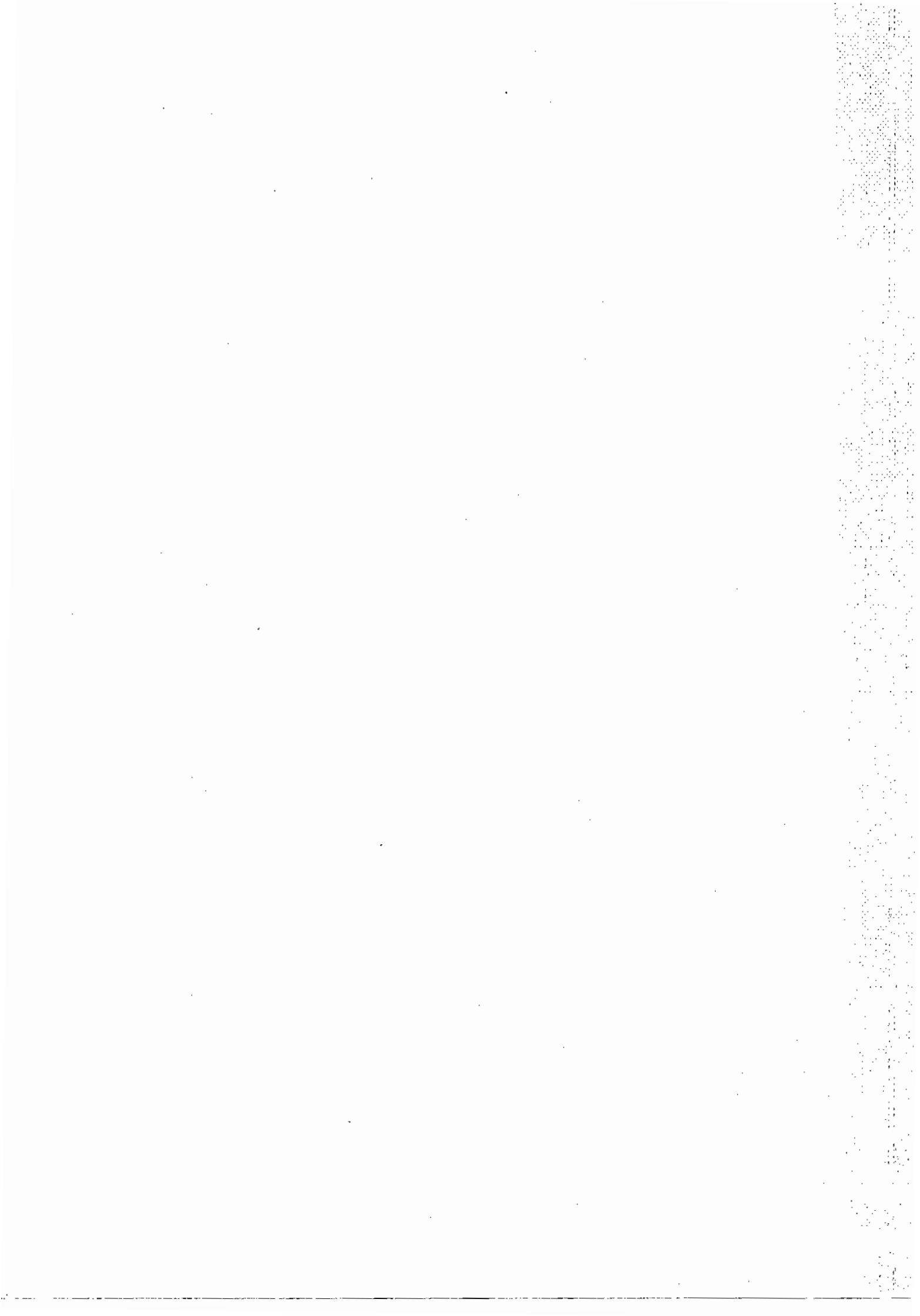
Quant à Francis Kessler, il réfléchit sur les applications ou non-applications des lois sur l'égalité professionnelle, avec des mots qui renvoient à l'intitulé même de mon poste : la "promotion" d'égalité, notamment. Je parlais, il y a deux ans, de "construction" d'égalité. Que signifie donc ce mot de promotion ? Il s'arrête longuement sur la "rémunération", l'identification et la définition des rémunérations. Quelles sont les valeurs des salaires, quels sont les critères communs ou non communs aux travailleurs, cela me paraît être un élément très important de son intervention, qui montre que l'égalité est à construire plus qu'à promouvoir.

Une remarque pour finir sur la charge de la preuve. Je l'avais rencontrée dans "Muse de la raison", en reprenant le texte de Stuart Mill sur l'assujettissement des femmes où il explique que le procès de l'égalité des sexes est infaisable, puisque la charge de la preuve incombe à celui qui plaide, à celui qui vient dénoncer l'inégalité dont il est victime. Il me semble que c'était aussi le sens du propos de Marie-Thérèse Lanquetin. Qui a la charge de la preuve pour dénoncer l'inégalité ? Que ce soit sur le plan philosophique, politique, économique, c'est un débat tout-à-fait intéressant.

Michel Verret s'est proposé de reprendre la perspective de l'espèce humaine. De revenir en amont de toutes nos questions et j'aime ses mots : altéri-

té, disparité, division dans l'espèce, démultiplication des inégalités, irréductibilité de l'inégalité. A partir de son travail sur l'ensemble des inégalités, le fait de distinguer la différence des sexes comme irréductible me paraît essentiel dans sa réflexion. Il dit que c'est une différence qui a lieu dans l'espèce, bien que l'espèce ait impliqué la division de l'espèce, et non une différence d'espèce. Puis il revient aux questions sociales et politiques : le marché, l'école et le suffrage montrent les "désavantages acquis", autant que la façon dont les femmes font preuve historique par leurs capacités à y réussir. Donc, à la preuve juridique s'ajoute la preuve historique à laquelle je m'associe alors par mes propres recherches.

Je m'arrêterai, pour finir, sur une difficulté que la plupart des textes rencontre, celle que certains auteurs nomment la "conciliation" de la vie domestique et professionnelle, et que moi, je désigne comme l'articulation entre la famille et la cité, voire l'articulation entre les deux gouvernements, comme disait Montesquieu, gouvernement domestique et gouvernement politique. Car, à propos, que faisons-nous du travail domestique ? Sur cette question d'égalité des chances et d'égalité professionnelle chaque texte retrouve sans cesse l'idée suivante : il y a bien une double journée des femmes dont il faut aussi rendre compte dans l'espace public. Je ne dis pas ça seulement comme une provocation politique, simplement cela émerge de la question économique et juridique elle-même ; et pas seulement comme une sorte d'habillage que je donne au débat. Je crois que ce débat est au cœur d'une réflexion à venir : celle de l'articulation entre le gouvernement domestique et le gouvernement politique.



QUELQUES REMARQUES ÉCONOMICO- ÉPISTÉMOLOGIQUES

par

Bernard Gazier

économiste

Set/Metis - Université Paris I

La contribution qui va suivre est issue d'un chercheur en économie qui pratique sa recherche dans deux domaines :

- l'économie au premier degré ; il s'agit alors simplement de "faire" de l'économie ; la spécialisation pratiquée est l'économie du travail et notamment les politiques d'emploi.

- l'épistémologie de l'économie ; il s'agit alors d'instaurer une réflexivité sur les orientations, les dynamiques, les débats et les limites de cette discipline replacée parmi d'autres disciplines.

De ce point de vue qui tentera de combiner l'économie et la réflexion épistémologique sur l'économie, deux séries de notations sont possibles lorsque l'on envisage les rapports entre les problèmes de "genre" et l'économie. On peut tout d'abord partir de l'économie, et notamment des théories économiques de l'inégalité et de la justice, pour examiner la place et la spécificité des inégalités hommes/femmes dans ce cadre. Mais symétriquement, on peut aussi partir des problèmes de "genre", qui débordent largement de la sphère économique, et examiner la place des relations et des conflits économiques dans les rapports sociaux de sexe.

Nous aborderons tour à tour ces deux champs d'analyse, en combinant constats et interrogations, et en adoptant un angle d'attaque généalogique, insistant sur la variété au cours du temps des questionnements et sur les conditions de leurs transformations. Ce choix se justifie d'une part parce que nous avons eu l'occasion d'utiliser à de multiples reprises ce type de problématique. Elle nous est apparue bien adaptée pour rendre compte notamment des développements des théories économiques de l'exclusion (Gazier 1996) et de l'économie normative en général (Gazier 1997a). D'autre

part c'est celle qu'adopte G. Fraisse dans son ouvrage sur *La différence des sexes*, (Fraisse 1996), sur lequel nous nous appuyons et avec lequel nous esquisserons un dialogue.

I. LE "GENRE" DANS LA NORMATIVITE ECONOMIQUE

En situant les inégalités hommes/femmes dans les travaux économiques sur les inégalités, pour les expliquer et pour les combattre (l'économie est donc ici tantôt positive tantôt normative), on peut attendre un double éclairage :

- sur les constructions conceptuelles et empiriques développées par les économistes : en quoi occultent-elles ou prennent-elles en compte les problèmes de "genre" ?

- sur d'éventuelles orientations ou dynamiques qui caractériseraient les problématiques de "genre" et qui dépendraient en fait d'orientations ou dynamiques plus générales concernant les inégalités, qu'elles portent alors sur les rapports hommes/femmes ou sur d'autres clivages sociaux.

Dans ce but, nous privilégierons les travaux directement normatifs en économie, ceux qui cherchent à établir en quoi telle ou telle inégalité est acceptable ou inacceptable. Nous retrouverons souvent, sous-jacentes, des constructions positives proposant des éléments d'explication de ce qui est.

Nous verrons successivement : la tradition normative en économie, puis ses développements récents, qui mêlent davantage le positif et le normatif ; on pourra enfin poser quelques éléments de bilan.

- le "genre" dans la tradition de l'économie normative.

Le premier constat ne surprend guère : il n'existe que peu ou pas de travaux centraux ou importants sur la question du "genre", en exceptant des pionniers isolés voire marginaux tels que J. Stuart Mill ou Fourier. Bien plus récemment, on notera que la cathédrale de J. Rawls (*La Théorie de la justice*, 1971, écrite par un philosophe mais si souvent citée par les économistes) ne contient même pas une chapelle ou une absidiole consacrée à la question des inégalités entre sexes alors que de longs développements sont réservés à la famille comme institution susceptible de propager des inégalités entre générations. Mieux encore, un ouvrage de 1997 auquel l'auteur a participé, reprenant un colloque à vocation générale sur *L'économie normative* (Brochier et al 1997), n'introduit pas la question. Il s'agit donc d'un champ peu ou pas reconnu dans la tradition académique normative. S'il existe depuis relativement longtemps de nombreux travaux explicatifs ou empiriques sur les inégalités de salaires entre hommes et femmes, il n'en va pas de même en économie normative.

Si l'on tente d'explicitier quelque peu l'implicite, on est conduit à évoquer l'existence persistante de deux grands courants, rivaux et largement étanches l'un par rapport à l'autre, qui ont structuré l'économie normative depuis ses débuts (voir sur ce point Höffe 1991, et Gazier 1997a).

L'un, que l'on peut baptiser courant de la domination, est fondamentalement égalitariste parce que derrière toute inégalité, si infime soit-elle, se cache le risque qu'elle perdure et se cumule avec d'autres pour maintenir des dénivellations qui se reproduiront. Dans cette tradition on trouve bien sûr les grands économistes critiques tels que Sismondi, Marx, mais aussi Bakounine ou plus proche de nous X. Greffe 1974.

L'autre, tout aussi ancien, est d'inspiration libérale-welfariste, et met au premier plan l'exigence d'unanimité : seule la libre confrontation des personnes et de leurs préférences doit créer la répartition des richesses et des activités. Cette perspective est solidaire d'une méfiance systématique à l'égard de toute intervention extérieure (publique) qui viendrait fausser les interactions spontanées de sujets libres. Parmi les auteurs, on trouverait ici J. B. Say, Pareto, Pigou, et la tradition anglo-saxonne de l'économie du "bien-être".

Les problématiques en terme de "genre" sont évidemment proches du premier courant, et lient avec une clarté particulière, revendication égalitaire et dénonciation de la domination. Dans le cadre de ce courant, les inégalités hommes/femmes spécifient des inégalités plus fondamentales entre groupes sociaux, et on peut y situer les analyses qui examinent comment la domination sociale d'ensemble est relayée, ou compensée au sein de la sphère domestique. Mais il faut noter qu'en économie, le second courant est majoritaire, et occulte largement la question des inégalités hommes/femmes sur la base de la liberté de tous et toutes. Tout le reste n'est qu'entraves à la concurrence et dispositifs correcteurs plus ou moins pervers. On retrouve indirectement cette question à l'occasion de l'économie (néoclassique) de la famille, souvent porteuse de conclusions conservatrices parce que les différents rôles familiaux résulteraient de la gestion libre de l'avantage comparatif au sein d'une micro-firme.

**- depuis les années 1970 :
déplacements et complexifications**

D'une génération de conflits sociaux à une autre : on sait qu'à mesure que s'atténue la perception collective de clivages de type prolétaires/capi-

talistes, d'autres foyers de luttes s'affirment, et notamment les mouvements féministes. Du point de vue généalogique, il est intéressant de rapprocher cette évolution des grands changements qui affectent les deux courants distingués ci-dessus, à peu près au début des années 1970.

En effet, on peut considérer que date de cette époque une "révolution cognitive" en économie, faisant passer au premier plan les problèmes d'incertitude et d'information. La conséquence en est double pour l'économie normative : d'une part les deux courants se rapprochent, et des théories plus ou moins stables tentent de "mixer" les apports des deux côtés (c'est le cas de A. Sen et P. Van Parijs) ; d'autre part les phénomènes de domination tout comme les rapports supposés libres de sujets autonomes apparaissent bien plus complexes qu'ils n'étaient posés auparavant.

Il s'ensuit une dynamique, sinon en trois temps du moins en trois composantes : radicalisation des thèses puis baisse de pression ; et enfin irruption du thème de la méfiance et de la menace.

La radicalisation s'observe par exemple dans les travaux ultralibéraux. Ceux-ci restaurent une perspective d'apprentissage par le marché, qui ne doit en aucun cas être entravé dans son fonctionnement. Ces travaux trouvent leur contrepartie positive dans l'économie du marché du mariage vu comme prospection coûteuse permettant l'identification de complémentarités et débouchant sur une production jointe (les enfants !). La radicalisation se retrouve bien sûr dans les travaux qui analysent et dénoncent le redoublement de la domination dans la sphère domestique.

La baisse de pression quant à elle résulte du "mixage" des deux courants, qui perdraient chacun une part de leur charge réactive dans le mélange. Les

craintes de domination perpétuelle sont nuancées par l'affirmation de l'autonomie et l'activité de sujets libres ; et la peur systématique de l'intervention publique autoritaire est contrebalancée par la mise en évidence d'imperfections de marché que l'on peut et doit combattre. Cette baisse de pression est patente dans des doctrines proposant des réformes concrètes telles que l'allocation universelle : cette utopie "cheap" est à portée de la main, ne nécessite pas de bouleversements sociaux particuliers, et serait réconciliatrice.

Mais le thème de la méfiance/menace est intéressant parce qu'il est désormais au coeur de nombreux raisonnements économiques. C'est ainsi, sur le plan positif, que les questions de coordinations plus ou moins réussies passent au premier plan dans la théorie des jeux. Le célèbre "dilemme du prisonnier" montre comment des calculs individuels non coordonnés peuvent déboucher sur les situations non optimales voire franchement regrettables. Il est amusant de noter ici, et ce n'est peut-être pas si anecdotique que cela, que certains exemples fondamentaux de la théorie des jeux reprennent de vieux poncifs sexistes. C'est le cas notamment de la "guerre des sexes" qui occupe Bob et Alice, celle-ci voulant aller voir un spectacle de danse tandis que Bob préférerait aller voir un spectacle de boxe... (voir Kreps 1991). Plus généralement, de nombreux jeux mettent en scène deux négociateurs qui peuvent être un patron et un syndicat, et ceux-ci peuvent opter pour des stratégies d'affrontement, de coopération et de dissuasion.

C'est l'ouverture stratégique et calculatrice de ces "menus" comportementaux qui est à souligner : tout peut arriver dans ces modèles pour peu que l'intérêt ou les anticipations d'un des participants le poussent dans une direction ou dans une autre. Un exem-

ple central et relativement ancien, est celui de la discrimination "statistique" selon Phelps 1972. S'il n'est pas possible d'observer rapidement et sans coût les capacités productives d'une personne lors de l'embauche, il peut être rentable de s'en tenir à un indicateur superficiel observable sans coût, tel que l'âge, le sexe ou la race. S'il se révèle qu'en moyenne (et éventuellement selon les rumeurs) un groupe donné est moins productif qu'un autre, l'employeur rationnel peut renoncer à examiner les candidatures issues du groupe supposé moins productif.

On retrouve cette opacité, mêlant alors normes et calculs, dans les travaux récents de J. Elster sur la "justice locale" (Elster 1992), entendons par là les décisions décentralisées d'affectation de biens tels qu'une greffe d'organe, une bourse d'études... Cet auteur recense en effet une multiplicité des principes élémentaires de justice tels que l'affectation égalitaire, le tirage au sort, la priorité à tel ou tel groupe vulnérable ou méritant... et montre que selon les situations et les coalitions, tel ou tel principe l'emportera, seul ou combiné à d'autres. Par exemple, le principe "les femmes et les enfants d'abord" est adapté aux situations d'urgence où l'on n'a pas le temps de trier attentivement les bénéficiaires des canots de sauvetage, et où l'on suppose qu'il convient de préserver l'avenir.

- passage à la frontière "intérieure" ?

On note ainsi la coexistence de raisonnements sophistiqués et de poncifs réactualisés, à prendre on ne sait pas toujours à quel degré. Cela paraît révélateur des tendances actuelles de l'économie comme discipline. S'il y avait à les résumer d'un mot, ce serait l'opposition entre la "conscience de la rareté", typique des premières formulations de la discipline au XIXe siècle, et la "rareté de la conscience", qui

vient faire passer au premier plan les problèmes de décision, de représentation et de coordination. C'est M. Foucault qui a formulé par avance un tel diagnostic dans *Les mots et les choses*, (Foucault 1966), et il en tirait la conclusion que la nouvelle discipline-reine des "sciences humaines" devait être la psychanalyse.

En restant dans le champ de l'économie, on peut souligner que les tendances récentes conduisent à insister sur la complexité "interne" des situations et des pratiques en ce qui concerne les inégalités hommes/femmes. Si la frontière "extérieure" est désormais celle de l'exclusion et de la pauvreté plus que celle de l'exploitation (qu'elles affectent les hommes et les femmes ou de manière différentielle les femmes), la frontière "intérieure" est celle des représentations et des anticipations réciproques que nourrissent les différents groupes présents dans l'économie.

Alors le bilan pour aujourd'hui se trouve dans des versions de plus en plus complexes de la domination, mettant en cause non seulement la sphère privée mais l'image de soi et des autres, les anticipations de carrière qu'elles soient intériorisées ou combattues, le positionnement relatif des activités marchandes et non marchandes, les jeux de bascule entre les priorités de différents groupes... Symétriquement, les courants qui privilégient l'affirmation directe de choix libres se heurtent à l'opacité de ces choix, et, même s'ils introduisent les représentations / anticipations / interactions, occultent par construction l'altérité clivée de la différence des sexes.

On peut conclure deux choses de ces brèves pistes d'analyse :

- que l'économie d'aujourd'hui est un peu mieux armée et un peu moins réti-

cente pour faire apparaître et discuter les questions de "genre", sans être à l'abri d'une impressionnante charge de naïvetés et de poncifs.

- qu'il est sans doute fructueux de replacer les travaux sur les inégalités hommes/femmes parmi les dynamiques généalogiques assez compliquées qui affectent les réflexions sur les inégalités sociales en général.

II. LA REVENDICATION ECONOMIQUE DANS LES DYNAMIQUES DE "GENRE"

Nous voudrions, dans ce second temps, esquisser quelques éléments de réflexion sur la place qu'occupe la sphère économique dans les rapports sociaux de sexe. On commencera par souligner les liens paradoxaux et évolutifs qu'entretiennent économie et domination. On interrogera ensuite conjointement les tendances affectant la famille et les compromis sociaux sur lesquels nous vivons, pour enfin évoquer une perspective programmatique d'intervention sur le marché du travail.

- l'économie : d'une métaphore annonciatrice à l'implosion de la domination ?

En suivant ici la synthèse de G. Fraisse 1996 sur *La différence des sexes*, ce qui frappe le lecteur c'est, dans ce texte philosophique à portée tout à fait générale, l'introduction de l'économie en deux temps. Tout d'abord est développée l'idée de la circulation des femmes analogue à, ou liée à celle de la monnaie. L'objet "différences des sexes" circule, et la "monnaie vivante" (Klossowski) illustre à la fois la confusion des registres voire le désordre, et les interdits comme les enjeux de contrôle de la maternité. Cette métaphore est annonciatrice de l'historicité qui caractérise la question des

rappports de sexe : ceux-ci se déplacent et se transforment au cours du temps. En d'autres termes, on change en échangeant.

Mais ensuite, c'est sous l'angle du passage de Logos à Eros, consécutif à une "désublimation de la raison" que les choses sont analysées par G. Fraisse. Sade relu par l'Ecole de Francfort, et le désenchantement du monde, la conduisent à mettre au premier plan l'affirmation envahissante de la sphère économique au sein des rapports humains. Elle débouche alors sur une phrase quelque peu paradoxale : "La domination survit comme fin en soi, sous la forme du pouvoir économique" (p. 89). La domination, anciennement centrée sur le Logos, a basculé sur l'économique - c'est bien cela le capitalisme -, mais elle serait en quelque sorte dès lors en auto-réfutation. Le jeu est à la fois énorme et subtil : en effet la victoire de domination désublimée équivaut à une critique des formes antérieures de domination (religieuses, patriarcales), qui sont dénoncées comme illusoire. Mais en s'instaurant sur la rareté et sur la promesse de l'abondance, la domination centrée sur l'économique sape-t-elle d'emblée sa propre légitimité.

Exacerbation ou atténuation ? Si l'abondance est un leurre déjà dépassé, nous avons les deux à la fois. Exacerbation parce que tout(e) un(e) chacun(e) est fondé(e) à réclamer et à revendiquer l'activité comme ses fruits ; atténuation aussi parce que la domination s'inscrit dans un horizon déjà autocontradictoire. Ce serait alors la tyrannie de l'"horreur économique" qu'il conviendrait de faire sauter pour accéder à un monde post-marchand. Nous retrouverions sur une autre base bien plus vaste, et avec un autre calendrier bien antérieur, les ambivalences notées à propos des courants récents de l'économie nor-

mative entre radicalisation et relativisation.

- tyranniser autrui et/ou son compte en banque ?

Nous voudrions revenir sur cet entre-deux, et en évoquer quelques dynamiques datées.

Sans apprécier beaucoup le terme, nous pouvons partir du "compromis fordien", souvent discuté et typique des années de croissance de l'après-seconde guerre mondiale : il met en cause, nous le savons maintenant, des arrangements institutionnels particuliers tout autant que des relations économiques spécifiques. En caricaturant, une double composante est nécessaire : - d'un côté, la classe ouvrière est conduite à accepter certaines dominations (tayloriennes mais surtout hiérarchiques) en échange de hausses de salaires ; - de l'autre, on assiste à un report de la domination au sein du couple, via notamment des modèles de protection sociale industrialo-masculins, "accrochant" fréquemment les statuts et les garanties au seul travailleur masculin chef de famille.

Il n'est pas de notre propos de reprendre ici les multiples conséquences et avatars de cette situation qui se défait et se transforme sous nos yeux. L'ensemble de travaux repris dans les *Chahiers du MAGE* en étude, de manière détaillée, nombre d'aspects contradictoires en soulignant les multiples points de blocage ou de progrès, qui ne sont pas toujours où on les attend.

Le complément sur lequel nous voudrions insister est que bien des conséquences de cette situation ne sont pas aisément lisibles, pas reconnues en tant que telles et parfois différées. C'est ainsi que la montée des taux d'activité féminins est, selon certains travaux statistiques récents, largement responsable de la relative stabilisation des inégalités en France durant les années 1980 en dépit de l'augmentation

du chômage. Il y a donc des aires de solidarité qui ont fonctionné dans d'étroites limites. Cependant ce processus de protection-relais atteindrait ses limites à l'heure actuelle.

En somme, des compromis datés qui laissent plus ou moins ouverts plusieurs mécanismes et temporalités d'émancipation et d'oppression. Pour en revenir à la place de la domination économique, on dira qu'elle ne semble ni exacerbée ni atténuée et qu'elle laisse place à l'affirmation de solidarités. "Il vaut mieux tyranniser son compte en banque qu'autrui directement" (c'est une réflexion de Keynes) ; l'objection que l'un conduit à l'autre est trop courte, on peut répondre que cette domination est complexe et médiatisée, et laisse des marges de décision et d'action organisée.

- politiques d'emploi, marchés du travail et "genre"

A l'heure où se répand le temps partiel comme solution au chômage, nous aimerions terminer ce tour d'horizon par l'évocation de recherches en cours centrées sur l'idée de "marchés transitionnels". Il s'agit d'une perspective de réforme du marché du travail, visant essentiellement à combattre le chômage de longue durée. Mais au-delà de cet objectif, nous voudrions montrer qu'il s'agit d'une idée régulatrice porteuse de conséquences intéressantes pour les relations sociales de sexe (voir Schmid 1995 et Gazier 1997b pour une présentation générale).

Les "marchés transitionnels" sont l'aménagement systématique, structuré et négocié, des situations sur le marché du travail qui s'écartent de la norme du temps plein, celle-ci pouvant être de 32 heures par semaine. Il s'agit aussi bien des périodes d'apprentissage que des pré-retraites, des congés formation ou parentaux... Prenant ap-

pui sur les politiques de l'emploi, qui tendent à créer de telles "transitions" mais aussi sur les pratiques et financements des entreprises et des personnes, de tels arrangements visent à étendre les droits dont bénéficient toutes les personnes d'âge actif.

Il ne s'agit donc pas de solidifier ce qui existe malheureusement souvent aujourd'hui : un second circuit réservé aux perdants et perdantes du marché du travail, mais au contraire d'instaurer pour tous et toutes des opportunités de meilleure gestion du temps productif, privé, domestique, associatif ou éducatif. Un exemple permet d'illustrer le type de démarche en cause : celui des congés payés danois. Ceux-ci permettent en effet d'organiser, par exemple pour une période d'un an ou 18 mois, le départ en formation ou en congé parental d'un ou une salarié(e) qui conserve ses droits à retrouver son poste à l'issue de la période. En contrepartie, l'entreprise embauche un(e) chômeur(meuse) de longue durée sur le poste libéré. De tels congés, largement subventionnés par les pouvoirs publics, aboutissent dans le cas de figure à une réinsertion directe, même si elle est temporaire, de personnes durablement exclues de l'emploi.

Des dispositifs de ce type, créés et gérés sur une base locale, impliquant de multiples acteurs tels que les syndicats, les réseaux associatifs et les acteurs municipaux et régionaux, organisent des "passerelles" et financent pour un temps déterminé, soit à temps partiel soit à temps complet, des activités non marchandes d'intérêt social. On peut en attendre à terme un meilleur équilibre des temps familiaux, et des possibilités de transformation de toutes les carrières, et d'abord masculines, celles-ci incluant de manière quasi routinière des périodes de discontinuité. Démarche parmi d'autres, mais peut-être intéressante : des éléments de lutte contre la discrimina-

tion sont construits ici par modification simultanée des itinéraires masculins et féminins.

On peut conclure ces brèves remarques en soulignant que l'enjeu des réformes sur le marché du travail inclut désormais non seulement l'obtention d'un revenu, d'une sécurité et d'un statut, mais encore la découverte de soi-même, et des autres. Ce qui passe, à n'en pas douter, par ces altérités encore à reconnaître, la différence des sexes.

BIBLIOGRAPHIE

BROCHIER H., FRYDMAN R., GAZIER B. et LALLEMENT M., 1997 (eds), *L'économie normative*, *Economica*.

Les Cahiers du Mage, 1995 - 1997, 4 numéros par an.

ELSTER J. 1992, *Local Justice*, Cambridge U. Press.

FOUCAULT M. 1966, *Les mots et les choses*, Gallimard.

FRAISSE, G. 1996, *La différence des sexes*, PUF.

GAZIER B. 1996, "Implicites et incomplètes : les théories économiques de l'exclusion", in Paugam 1996 (ed), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, pp 42 - 51.

GAZIER B. 1997a, "Les bases cognitives de la théorie économique normative, le tournant des années 1970", in Brochier et al 1997, *L'économie normative*, *Economica*, pp 125-135.

GAZIER B. 1997b, "Plein emploi, régimes d'emploi et marchés transitionnels, une approche comparative", Communication au Colloque de l'Association d'Economie Politique (Montréal, Canada, 24-25 octobre).

GREFFE X. 1974, *La politique sociale*, PUF.

KREPS D. 1991, *Game Theory and Economic Modelling*, Oxford U. Press.

HÖFFE O., 1991, *La justice politique*, PUF.

PHELPS E.S. 1972 (ed), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, Norton.

RAWLS J. (1ère éd 1971) 1987, *Théorie de la justice*, Seuil.

SCHMID G., 1995, "Le plein emploi est-il encore possible ?", *Travail et Emploi*, n°65, déc, pp 5-17.

SEN A., 1993, *Ethique et économie*, PUF

VAN PARUS P., 1991, *Qu'est-ce qu'une société juste ?*, Seuil.

Bibliographies internationales

Chine

par Tania Angeloff
sociologue
Université Paris VIII - Mage

Cette bibliographie vise à faire le point sur la question des femmes en République populaire de Chine dans les années 1990, sous un angle socio-économique ; elle est loin d'être exhaustive et ne mentionne que les ouvrages et articles parus ou traduits en langue occidentale (avec quelques indications sur la situation des femmes à Taiwan et Hongkong dans le cadre d'ouvrages comparatifs). Le lancement de la politique d'ouverture économique en 1992 a eu des incidences indéniables sur le statut et la définition socio-économique des femmes chinoises dans la société sous différents aspects dont on n'abordera ici que les principaux.

1. Ouvrages généraux sur les femmes chinoises face à la modernisation

Cette partie recense les ouvrages faisant état de la situation des femmes en Chine depuis la mort de Mao Zedong (1976), période considérée comme charnière dans l'histoire économique et sociale de la Chine contemporaine. En outre, sans lui faire un sort, on ne peut pas ne pas évoquer la question de la discrimination sexuelle à la naissance, des infanticides et abandons de petites filles, phénomènes traditionnels en Chine, encore renforcés par la politique de l'enfant unique engagée dès 1978. Pour mieux se repérer dans la bibliographie, les ouvrages ou articles nous paraissant incontournables sont précédés d'un astérisque.

*CROLL E., 1983, *Chinese Women Since Mao*, Third World Books, London, 1983.

CROLL E., 1995, *Changing Identities of Chinese Women: Rhetoric, Experience and Self-perception in Twentieth Century China*, Hong Kong University Press, London.

*COALE A. J., BANISTER J., 1994, "Five Decades of Missing Females in China", *Demography*, 31 (3), p.459-479.

*HONIG E., HERSHATTER G., 1988, *Personal Voices. Chinese Women in the 1980's*, Stanford University Press, Stanford.

- HRIC (Human Rights in China), 1995, *Caught Between Tradition and the State : Violation of the Human Rights of Chinese Women*, HRIC, N.Y..
- HRIC, 1995, *Fighting for their Rights : Chinese Women's Experiences under Political Persecution*, HRIC, N.Y.
- *RAI S., PILKINGTON H., PHIZACKTEA A. 1992, et al., *Women in the Face of Change : The Soviet Union, Eastern Europe and China*, London.
- SIAO R., CHAO Y., 1994, "Provincial Laws on the Protection of Women and Children", *Chinese Law and Government*, Janv-Fév.
- *THOBORG M., 1995; *Chinese Women, an annotated bibliography*, SIDA, Stockholm.
- ZENG Y. et al., 1993, "Causes and Implications of the Recent Increase in the Reported Sex Ratio Birth in China", *Population and Development Review*, 19 (2), p.283-302.

2. Femmes, emploi et formation

Des villes aux campagnes, la réalité du travail des femmes est plurielle. De même, elle diffère d'une province à l'autre et d'une ville à l'autre. Les ouvrages et articles ici sélectionnés tentent de faire le point sur la diversité des situations rencontrées. Tous mettent l'accent sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes, inégalités préexistantes aux mutations économiques mais souvent renforcées par ces dernières.

- BARRETT R. E., BRIDGES W. P., et al., 1991, "Female Labor Force Participation in Urban and Rural China", *Rural Sociology*, p.1-21.
- *BAUER, J., et al., 1992, "Gender Inequality in Urban China: Education and Employment", *Modern China*, 18 (3), p.333-370.
- DAVIS D., 1992, "Job Mobility in Post-Mao Cities : Increases on the Margins", *China Quarterly*, décembre, p.1062-1085.
- HANNUM E., Xie Y., 1994, "Trends in Educational Gender Inequality in China: 1949-1985", *Research in Social Stratification and Mobility*, 13, p.73-98.
- JACKA J., 1990, "Back to the Work : Women and Employment in Chinese Industry in the 1980's", *Australian Journal of Chinese Affairs*, p.1-23.
- JACKA J., 1997, *Women's Work in Rural China : Change and Continuity in a Era of Reform*, Cambridge University Press, Cambridge.

- LEE C.K., 1995, "Engendering the World of Labour : Women Workers, Labour market and Production Politics in the South China Economic Miracle", *American Sociological Review*, vol. 60 n° 3, p.378-397.
- PÄUSCH R., 1995, "Die chinesische Frau zwischen Beruf und Familie : Stimmen aus der Literatur zum Thema Liebe und Ehe im heutigen China", *Internationales Asienforum*, vol.26, n°2, p.171-192.
- *STOCKMAN N., 1994, "Gender Inequality and Social Structure in Urban China", *Sociology (Oxford)*, 28 (3), August, p.759-777.
- *XUEWEN S., STOCKMAN N., NORMAN B., 1992, "The Dual Burden : East and West : Women's Working Lives in China, Japan and Great Britain", *International Sociology*, 7 (2), p. 209-223.

3. Femmes et contrôle social

Les trois articles (dont l'excellente analyse de Borge Bakken) ici retenus sont une illustration de quelques formes de contrôle social exercé sur les femmes en Chine. Auraient pu figurer dans cette partie les ouvrages et articles portant sur le contrôle des naissances et les politiques de contraception (forcée) mentionnés dans la première partie.

- *BAKKEN B., 1992-1993, "Never for the First Time : "Premature Love" and Social Control in Today's China", *China Information*, 7 (3), p.9-26.
- BEAVER P. D., HOU L., WANG X., 1995, "Rural Chinese Women : Two Faces of Economic Reform", *Modern China*, 21(2), p.205-213.
- Bo Z., WENXIU G., et al., 1992, "Sexuality in Urban China", *Australian Journal of Chinese Affairs*, 28, p.1-22.

4. Femmes et politique

Dans cette partie au titre très général, le mot "politique" a une acception large : il désigne à la fois le rapport des femmes à l'Etat, à l'activité politique (par le biais notamment de la très puissante Fédération des femmes chinoises), aux prises de décisions politiques et renvoie plus largement à l'intégration politique et sociale des femmes en Chine et à ce que l'on pourrait qualifier de "féminisme" chinois.

- CHUN L., 1995, "Toward a Chinese Feminism : a Personal Story", *Dissent* (New York), printemps, p.477-485.
- *GILMARTIN, C.K., HERSHATTER G., ROFEL L., WHITE T., 1994, et al., *Engendering China. Women, Culture, and the State*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- RILEY N. E., 1995-1996, "Gender equality in China : two steps forward, one step back", *China Briefing*, P.79-108.
- ROSEN S. et al., 1993, "Women and Politics in China", *Chinese Law and Government*, 26 (5-6).

5. "Statut" des femmes et état de la recherche sur la question des femmes

Quels sont la place et le rôle assignés aux femmes dans la Chine contemporaine ? Les références indiquées ci-dessous constituent des pistes pour tenter de répondre à la question de ce que les chercheurs, journalistes et hommes politiques chinois nomment "statut". Dans ce contexte, il a semblé pertinent de mentionner quelques articles faisant état de la recherche sur la question des femmes.

- DAI K., 1991, "The Life and Status of Chinese Rural Women from Observation of Three Age Groups", *International Sociology*, 6(1), p.5-23.
- EVANS H., 1995, "Defining Difference : the 'Scientific' Construction of Sexuality and Gender in the People's Republic of China", *Signs* (Chicago, Ill), 20 (2), p.357-394.
- GUPTA BASANT, S., 1994, "Women and the Media in China : a Survey of "Beijing Review" and "China Reconstructs", 1978-1990", *China Report*, 30 (4), p.421-431.
- *JASCHOK M., MIERS S., 1994, *Women and Chinese Patriarchy. Submission, Servitude and Escape*, Hong Kong University Press, H.K.
- *NIVARD J., 1993-1994, "Recherche sur les femmes. Ressources bibliographiques chinoises : 1980-1993", *Revue bibliographique de sinologie*, XI-XII.
- RAI S., 1994, "Gender Issue in China : a Survey", *China Report*, 30 (4), oct-déc. 1994, p.407-420.
- *ROSEN S., 1994, "Chinese Women in the 1990's : Images and Roles in Contention", *China Review*, 17, p.1-28.

Bibliographies internationales

Japon

par Machiko Osawa
économiste
Japan Womens' University

et Helena Hirata
sociologue
Gedisst - Cnrs

Livres

- FUJIMURA-FANSELOW, Kumiko, KAMEDA, Atsuko, 1995, *Japanese Women, New feminist Perspectives on the Past, Present and Future*. New York : The Feminist Press at the City University of New York (part 4 : Women at Work).
- FURUGORI Tomoko, 1997, *Hiselki Rodosha no Keizaibunseki*, (title in English : Economic analysis of non regular workers) Toyo Keizai Shinposha, Tokyo.
- KISOKEIZAIIKAGAKUKENKYUUJYO(ed), 1995, *Nihonkigyo to Kazoku* (title in English : Japanese corporation and Family), Aoki shoten, Tokyo.
- NISSEI KISO KENKYUJYO (ed), 1994, *Nihon no Kazoku ha dou kawattanoka*, (title in English : How Japanese Family is Changing, ed : Research Institute of Japan Life Insurance), NHKshuppan, Tokyo.
- OCHIAI Emiko, 1989, *Kindai kazoku to feminizumu*, (title in English : Modern family and Feminism), Keiso shobo, Tokyo.
- OCHIAI Emiko, 1994, *21 seiki Kazokuhe*, (title in English : Prospect of family in the 21st century), Yuhikaku, Tokyo.
- OBUCHI Hiroshi (ed), 1995, *Josei no Laifusaikulu to shuugyou patan* (title in English : Womens life-cycle and Employment Behavior) Ministry of Finance, Printing Office, Tokyo.
- OSAWA Mari, 1993, *Nihonshakai wo Jenda de kiru*, (title in English : Analyzing Japanese Society through Gender), Jijitsushinsha, Tokyo.
- OSAWA Machiko, 1993, *Keizai Henka to joshi rodo*, (title in English : Economic Change and Women Workers), Nihonkeizai Hyoronsha, Tokyo.

- OSAWA Machiko, 1988, "Working Mothers : Changing patterns of Employment and Fertility in Japan" in *Economic Development and Cultural Change*, vol. 36, N° 4, July 1988.
- OSAWA Machiko, 1991, "Les transformations des structures du cycle de la vie des femmes au Japon", *Sociologie du Travail*, 1/91.
- OWAKI Masako, 1996, *Hataraku josei no saiban rei -ikkuluto kara sexual harassment made-* (title in English : Low Suits of Working Women-From Recruiting to Sexual harassment), Gakuyo shobo, Tokyo), 1996.
- SASO Mary, 1995, *Women in the Japanese Workplace*, London : Hillary Shipman.
- SHAKAI SEISAKU GAKKAI (ed), 1993, *Josei rodo to shakai seisaku* (title in English : Woman Work and Social Policy), Ochanomizu Shobo, Tokyo.
- SHINOZUKA Eiko, 1995, *Josei to Kazoku*, (title in English : Woman and family), Yomiuri Shinbunsha, Tokyo.
- SHINOTSUKA Eiko, 1995, *Jyosei ga Hataraku Shakai*, (title in English : Society where Woman are Working), Keiso shobo, Tokyo.
- YAMADA Masahiro, 1994, *Kindai Kazoku no Yukue* (title in English : Prospect of Modern Family), Shinyousha, Tokyo.
- YANO Masakazu (ed), 1995, *Seikatujikan no shakaigaku*, (title in English : Sociology of Time Allocation), Todai-shuppankai, Tokyo.
- YASHIRO Naohiro, 1993, *Kekkon no Keizaigaku*, (title in English : Economics of Marriage), Futamishobo, Tokyo.
- YOSHIZAKI Natsuko, 1997, *Josei dearukoto no kibo* (title in English : Hope of Woman), Keiso-shobou, Tokyo.

Articles

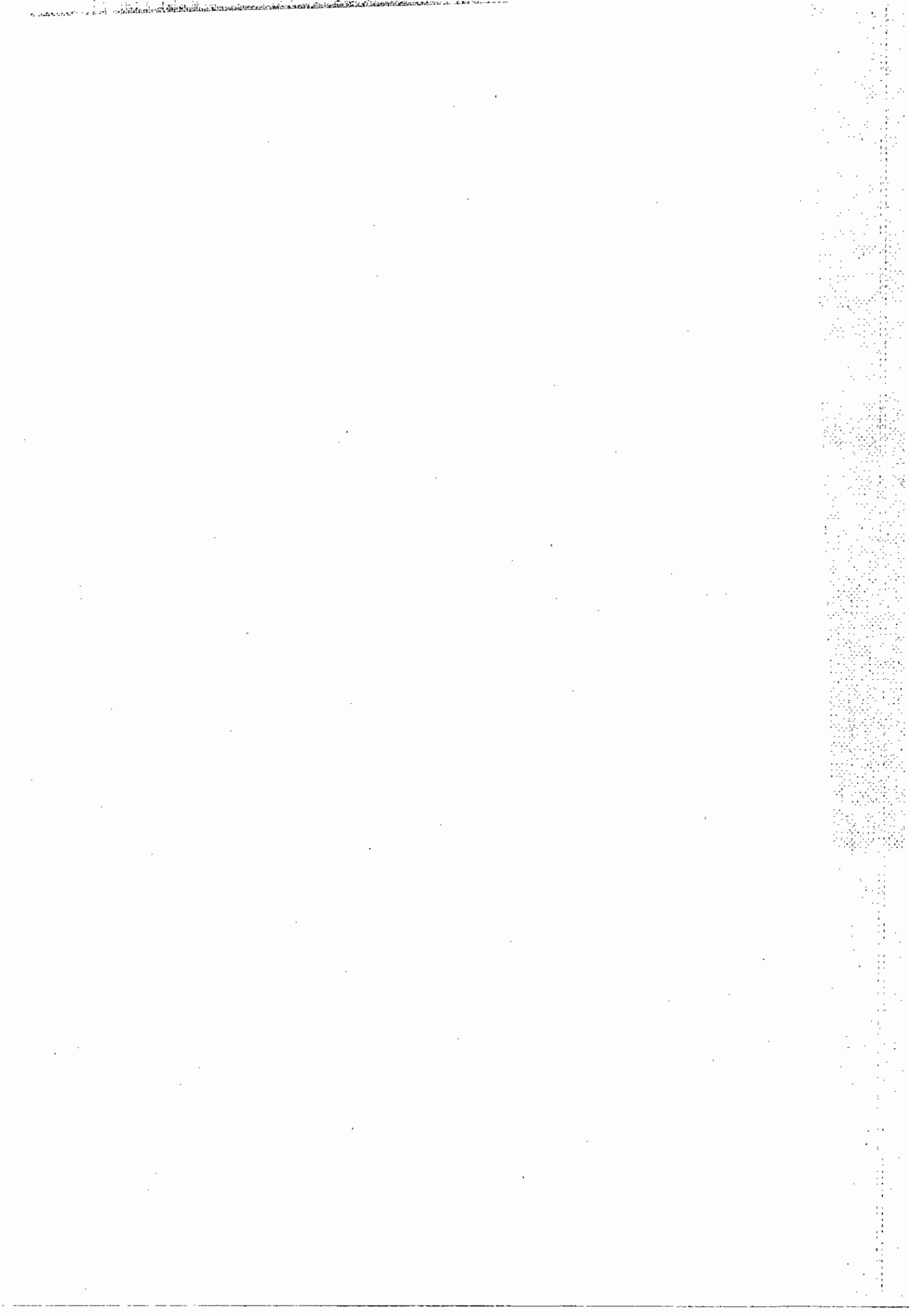
HAYASHI Hiroko, 1995, "Kentoho 10nen no genjo to kadai", (title in English : 10th Anniversary of male-female Equal employment Law and Problem in the future), *Julist Yuhikaku*, Nov.1995.

IMADA Sachiko, 1996, "Josei no shugyou pattern", (title in English : Woman's pattern of Work), *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi*, May 1996, No.443.

OSAWA Machiko, 1995, "Josei no shugyo to danjo koyo kintouhou", (title in English : Japanese Women Employment and Equal Employment Opportunity Law), *Julist Yuhikaku*, Nov.1995.

SHINOTSUKA, Eiko, YOKOMURA, Ai, 1994, "Working conditions of the Japanese South American Women", *Japanese Journal of Women's Studies*, n° 3, 1994 (article en japonais, abstract en anglais).

SHIODA Sachiko, 1996, "On the Japanese Model of Gender : the problem of the present system for the taxation and Social Security", *Japanese Journal of Women's Studies*, n° 4 (article en japonais, abstract en anglais).



Résumés

Christophe DEJOURS

"Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail"

Les formes d'organisation du travail et de gestion associées à la flexibilisation de l'emploi impliquent qu'un grand nombre des opérateurs de tous niveaux hiérarchiques apportent leur concours au fonctionnement d'un système de management qui exploite la peur et l'alimente à la fois. Comment ceux qui collaborent au système traitent-ils la souffrance d'avoir à commettre des actes que pourtant ils réprouvent ? Ici, comme face à d'autres situations de travail anxiogènes, les sujets élaborent des stratégies collectives de défense contre la peur. En leur centre, on retrouve le recours privilégié aux valeurs de la "virilité" socialement construite. Quel rôle exact joue la virilité dans l'économie de la souffrance morale ? C'est ce que cet article se propose d'examiner.

Annie GAUVIN

"Le système de retraite en France et la situation des femmes"

Les caractéristiques de la retraite pour les femmes sont significatives de ce qui résulte de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Le double ancrage des inégalités dans la famille et dans l'emploi s'observerait donc singulièrement au moment de la retraite. Si des corrections liées aux situations inégales, sur le marché du travail, et pour argument familial, sont en place pour réguler le système, il faut tenter d'en déceler précisément les effets. Cette contribution se propose de procéder en trois temps : rappeler les grandes étapes de construction du système de retraite en France, à travers la prise en compte singulière de la transformation du statut socio-économique des femmes ; livrer quelques données empiriques sur les retraites des femmes et leurs évolutions ; analyser les liens entre les dynamiques globales (évolutions de l'activité professionnelle, de l'emploi féminin et des régimes de retraite) et les transformations des droits des femmes en matière de retraite.

Bernard GAZIER

"Quelques remarques économique-épistémologiques"

Une brève discussion est menée autour des travaux et débats sur la question du "genre" d'un point de vue à la fois épistémologique et économique. Deux types de questions sont introduites : d'une part on examine la place des inégalités hommes/femmes dans l'économie normative, discipline qui vise à apprécier quelles inégalités sont acceptables ; d'autre part on évoque les dynamiques des inégalités économiques au sein des rapports sociaux de sexe. L'angle d'attaque retenu dans les deux cas est généalogique, et on insiste sur la variété au cours du temps des questionnements et sur les conditions de leurs transformations.

Miriam GLUCKSMANN

**"L'organisation sociale globale du travail :
une nouvelle approche pour une analyse sexuée du travail"**

Bien que le féminisme ait relancé les recherches sur le travail, des tendances à la déconstruction pourraient maintenant miner une plus grande avancée théorique. Des menaces implicites pèsent sur le concept même de "travail" et ouvrent la voie à une dissolution conceptuelle ou, sans le savoir, à une récupération. Cet exposé plaide en faveur d'une nouvelle conception du "travail" qui évite des catégorisations essentialistes et anhistoriques. La question est abordée en s'attachant simultanément à la différenciation structurelle et à l'enracinement qui caractérisent les activités et institutions du travail. Pour sortir de l'impasse, nous proposons de réorienter le point de vue vers une conception du travail comprise comme une "organisation sociale globale du travail". En se centrant sur l'organisation relationnelle du monde du travail, de quelque manière et où qu'il soit pris en charge, le concept de travail en tant qu'activité économique est recouvert, mais désormais il n'est plus restreint aux limites séparant les sphères institutionnelles des contraintes délimitant les disciplines académiques.

Françoise HÉRITIER

"La question de la domination masculine"

Les faits de nature ne justifient pas la domination idéologique et sociale masculine et la sujétion féminine correspondante, à la base des inégalités observées dans le monde du travail. La raison en est cherchée dans la réflexion classification et symbolique menée par l'homme en société dès qu'il émerge de l'animalité, à partir des données anatomiques, physiologiques mais aussi cosmologiques observables. Appropriation et contrôle de la fécondité féminine vont de pair avec l'abaissement correspondant des femmes, leur confinement dans des rôles précis et l'impossibilité d'accéder au domaine réservé du masculin.

**Maria JEPSEN, Danièle MEULDERS
et Olivier PLASMAN**

**"Protection sociale :
le rôle des droits dérivés"**

Cette étude identifie les différents droits dérivés présents dans trois branches de la sécurité sociale des 15 États membres de l'Union Européenne: les retraites, le chômage et les soins de santé. Ces droits dérivés existent dans tous les systèmes de protection sociale étudiés, grâce à l'utilisation des cas types nous déterminons leurs impacts sur les niveaux de prestations. La mise en relation de la situation des femmes sur le marché du travail et des règles gouvernant l'accès aux prestations de sécurité sociale révèle l'effet discriminatoire de ces droits dérivés pour les femmes. Ces discriminations issues de la relation entre le droit à la sécurité sociale et le marché du travail sont abordées sous deux aspects: d'abord en indiquant comment la structure du marché du travail induit des discriminations hommes/femmes dans les niveaux de protection sociale et ensuite en soulignant les éléments qui dans la non-individualisation des droits constituent un « frein » à la participation des femmes sur le marché du travail. Enfin nous indiquons quelques pistes de réflexion pour réaliser l'individualisation des droits sociaux.

Nicole KERSCHEN

et Marie-Thérèse LANQUETIN

**"Égalité de traitement entre hommes et femmes
dans le champ de la protection sociale"**

La protection sociale française relève du paradoxe. Alors que les femmes participent pleinement à l'activité professionnelle et acquièrent ainsi des droits propres, le modèle de référence demeure celui de "Mr Gagnepain" qui pourvoit aux besoins de Madame et de ses enfants qui sont ses ayants-droits.

L'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale est certes mise en œuvre progressivement mais avec une extrême lenteur. Les explications tiennent au modèle culturel sous-jacent à la régulation sociale et à la nature de l'intervention de l'État : l'assistance sociale à côté de l'assurance sociale, la généralisation et non l'universalité, avec un large recours à la notion d'ayant-droit et à la technique des droits dérivés, la couverture des risques "maladie, vieillesse et veuvage" permet d'illustrer la remarquable stabilité de la "famialisation" de la protection sociale. Cette "famillalisation" crée une certaine sécurité mais dans la dépendance. Un modèle fondé sur l'individualisation des droits ne permettrait-il pas de mieux garantir sécurité et respect des droits fondamentaux de la personne ?

Francis KESSLER

**"Le droit communautaire et l'égalité de traitement
entre hommes et femmes : l'approche du juriste"**

La complexité des normes applicables et la multiplicité des décisions d'interprétation montrent - si besoin en était - les difficultés que peuvent poser les "batailles juridiques", les "procès-test" ou "procès-vitrines". L'égalité de rémunération mais également l'égalité de traitement devient une question de (quelques rares) spécialistes qui maîtrisent les complexes raisonnements. S'il est clair que la valeur "pédagogique" du traitement contentieux de ces problèmes est indéniable, les quelques illustrations présentées ici, qui ne constituent qu'une partie du contentieux existant en la matière, montrent les limites de l'action du juriste.

Jacqueline LAUFER

**"L'égalité professionnelle :
de l'égalité négociée à la fragilité du principe d'égalité"**

En matière d'égalité professionnelle, à un principe d'égalité formelle s'appuyant sur l'égalité des droits, a succédé un principe d'égalité de traitement, développé face au constat de la persistance de la réalité des discriminations, et un principe d'égalité des chances qui, associé à des démarches d'actions positives, vise à produire l'égalité en corrigeant les effets négatifs d'une réalité sociale inégalitaire. C'est donc à un modèle d'égalité négociée que conduit l'histoire du principe d'égalité dans le champ professionnel. Au-delà de l'analyse des inégalités, la connaissance sociologique doit désormais porter sur l'ensemble des phénomènes qui déterminent les conditions de la négociation sur l'égalité dans la société. Le modèle de l'égalité négociée renvoie aussi aux difficultés propres à la notion d'égalité et à la fragilité du principe d'égalité face aux apories, aux contradictions et aux paradoxes qui jalonnent sa mise en œuvre. Ces paradoxes sont bien connus, ils sont décrits ici sous trois formes : en confrontant les notions d'égalité et d'équité, d'égalité et de liberté, d'égalité et de parité.

Alain LIPIETZ

**"La société en sablier et l'idée d'exclusion.
Le cas des femmes"**

Nos sociétés ne connaissent pas une "fracture sociale" entre des inclus et des exclus, mais un processus de déchirure sociale où de plus en plus de personnes à statut stable (et leurs familles) sont précarisées et finalement exclues. La raison en est le choix dans les années 80 d'un modèle de relation salariale "flexible". La situation n'est pas objectivement pire qu'avant 1945 mais le sentiment "d'enracinement" résulte ; 1) de la vitesse du processus lui-même ; 2) de l'absence d'utilité, pour le capital, des flexibles déqualifiés ; 3) de la disparition des autres liens sociaux qui existaient naguère.

Ruth LISTER

**"La protection sociale individualisée :
l'exemple britannique"**

Le système britannique de protection sociale met de plus en plus l'accent sur des financements privés et des allocations sous condition de ressources, en général au détriment d'un revenu indépendant pour les femmes. En dépit de la disparition d'une discrimination sexuelle directe, les présupposés sur lesquels le système de protection sociale repose tendent toujours à désavantager les femmes. Cet exposé traite des différentes possibilités d'une individualisation des prestations, parallèlement à la question des droits dérivés et à la question sous-jacente suivante : quelle forme de système de protection sociale peut le mieux garantir l'accès des femmes à une source de revenu indépendant. Cette question doit être envisagée dans un contexte plus large, si la promotion d'un revenu indépendant par le biais du système de protection sociale n'est pas de "miner" l'accès à un revenu indépendant dans le système salarial.

Marie-Annick MATTIOLI

" L'exclusion vue d'Outre-Manche"

Même si, après 18 ans de libéralisme en Grande-Bretagne, la conception de l'exclusion semble se rapprocher des thèses de la pauvreté volontaire, en rejetant ainsi la responsabilité de l'état de pauvreté sur l'individu, on s'aperçoit, en étudiant de près les manifestes des Partis travailliste et conservateur des dernières élections, que cette vision est en train d'évoluer. Dans le manifeste travailliste, il est ainsi largement question de causes sociales — tels que le type d'éducation reçue ou le logement — pour expliquer l'exclusion et de l'évolution du phénomène : la situation se dégrade. Même si la question de l'Etat providence est reposée ici, et rejoint sur ce point le Parti conservateur qui continue de développer largement la responsabilité de l'individu, une définition de l'exclusion mettant en avant ses correspondances sociales, telle que celle qui existe en France aujourd'hui, est en train de naître en Grande-Bretagne. Sont principalement pointées du doigt les politiques gouvernementales des années 80 qui ont renforcé la vulnérabilité des britanniques à la pauvreté : la déréglementation du marché du travail et le passage progressif d'affaires publiques dans la sphère privée — ou le recul de l'Etat providence.

Teresa TORNS

"Chômage et tolérance sociale à l'exclusion"

L'exposé prétend réfléchir sur la relation entre chômage et exclusion sociale d'après la situation espagnole. En Espagne, les chiffres du chômage soulignent une situation structurelle qui touche principalement les femmes, et en particulier les jeunes femmes. Ce dernier groupe accuse paradoxalement des niveaux de diplômes pourtant supérieurs à leurs homologues masculins. Partant de là, on semble pouvoir déduire, d'une part que le chômage féminin est lié à des questions de relations sociales de genre dans l'actuelle organisation socio-économique. D'autre part, le couple chômage exclusion ne fonctionne pas de manière très évidente. Ainsi, les femmes espagnoles au chômage ne sont pas exclues mais peuvent être considérées comme un frein à l'exclusion des hommes chômeurs.

Michel VERRET

"D'un genre à l'autre"

Michel Verret retrace, en brève biographie de pensée, les expériences familiales et militantes et les parcours théoriques, où se sont découvertes, formulées et formalisées pour lui :

- la question de l'inégalité des sexes, rapportée moins à l'altérité sexuée dans l'identité biologique de l'espèce qu'à la disparité historiquement instituée dans les partages exclusifs-excluants de la division du travail et des fonctions entre genres...
- la question de leur égalité, rapportée aux pratiques d'égalisation historiquement advenues sur les champs de commensurabilité du marché, de l'école et du suffrage...
- la question de l'équité, rapportée à la demande de correction des disparités, maintenues en ces champs pour autant de discriminations, par une paritarisation intergénérationnelle générale, et des fonctions domestiques et des fonctions sociales.

Claire VILLIERS

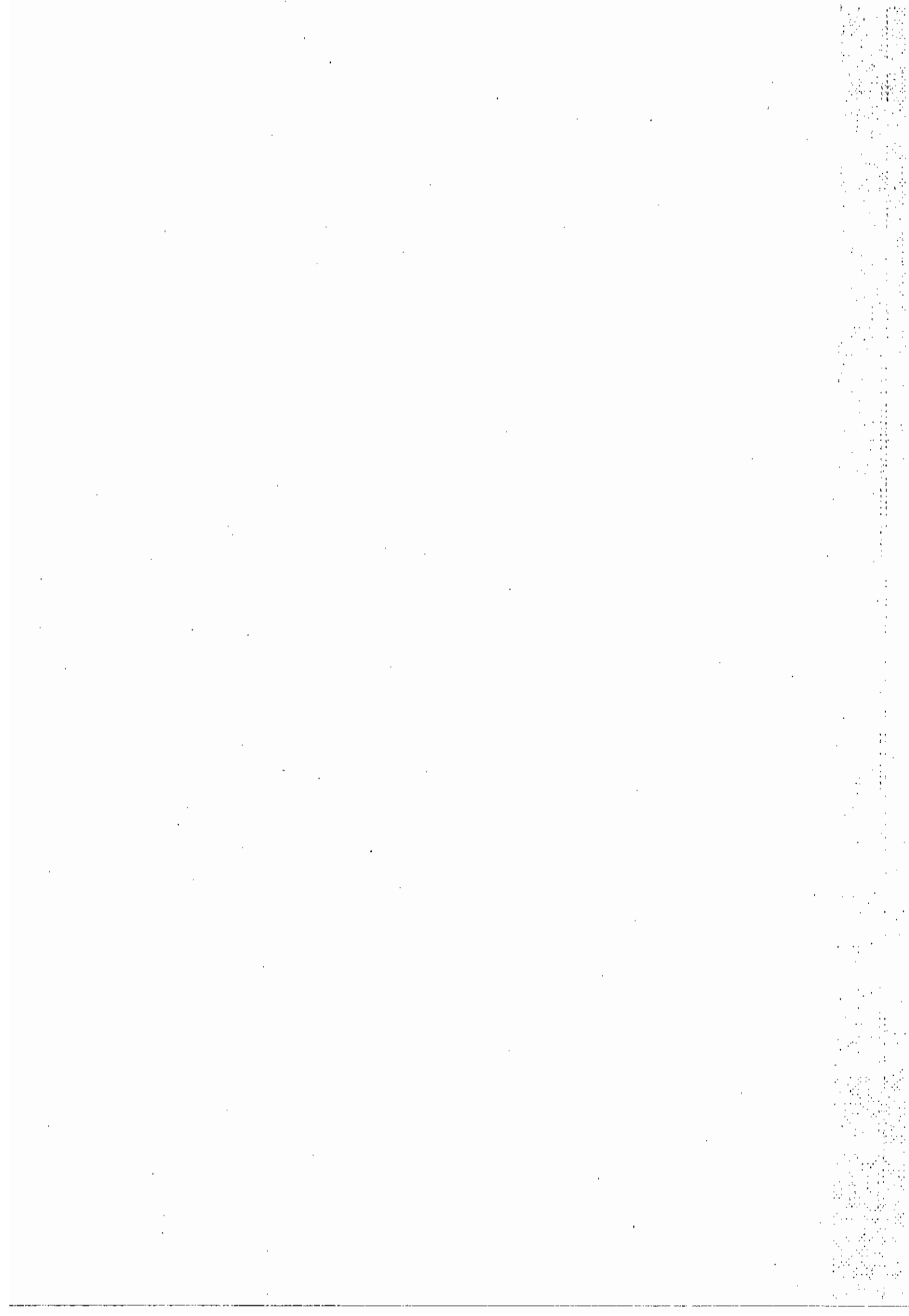
"Comment s'interroger sur l'exclusion ?"

La précarisation du contrat de travail est en fait une offensive de précarisation de tous les secteurs de la vie : salaires, temps, logement, protection sociale, gestion du personnel. Précarisation va avec individualisation.

On constate une étanchéité croissante entre la sphère des "stables" et celle des "précaires", en d'autres termes quand on devient précaire, chômage récurrent aidant, on a peu de chance de redevenir "stable".

Résister à la précarisation, conquérir des droits et donc rompre avec les logiques d'assistance sont essentiels pour lutter contre l'exclusion, la marginalisation.

Plein emploi, droit au travail ? Quel travail désaliéné ? Quelle peut être la parole spécifique des femmes en fonction de leur expérience individuelle et collective de la lutte pour le droit à travailler.



Summaries

Christophe DEJOURS

**"Virility and collective defence strategies
in new organizational forms"**

New forms of work organization and management associated to work flexibility request that operators at all hierarchical levels contribute to the functioning of a management system that exploits fear and develops it at the same time. How do those who collaborate on the system deal with the pain of acting in ways they disagree with ? As in other situations creating anxiety, subjects elaborate collective defence strategies against fear. At the center of these strategies, one finds the preferential recourse to socially constructed "virility" values. What is the exact role of virility in the economy of moral sufferance ? The investigation of this question is the focus of this article.

Annie GAUVIN

"The retirement system in France and women's situation"

The characteristics of women's retirement reveal the consequences of the articulation of professional life and family life. The double rooting of inequality in family and work, strangely enough, shows at the time of retirement. Measures have been set up on the workplace to correct the inequalities of situations and regulate the system : their impact must be identified precisely. This contribution is three-step : it recalls the major steps of the construction of the retirement system in France in relation to the transformation of the socio-economic status of women ; it provides some empirical data about women's pension schemes and their evolution , it analyzes the links between global dynamics (evolutions of professional activity, of female employment and of pension schemes) and the transformations of women's rights in the field of retirement.

Bernard GAZIER

"Some economic and epistemological remarks"

Works and debates about "gender" are briefly discussed, both from an epistemological and from an economic point of view. Two types of questions are asked : on the one hand, the place of male/female inequalities in normative economy - a discipline that aims at defining which inequalities are acceptable - are examined ; on the other hand, the dynamics of economic inequalities in gender-related social interactions are tapped. In both cases, the approach is genealogical, and the variety of questionings through time as well as the conditions of their transformations are stressed.

This study identifies the various rights derived from three branches of social security in the 15 member states of the European union: retirement, unemployment and health care. These derived rights exist in all social protection systems under study. Thanks to the use of typical cases, we determine their impact on the level of benefits. The relation between the situation of women on the workplace and the rules governing the access to social security benefits gives evidence of the discriminatory impact of these derived rights on women. These discriminations, resulting from the relation between the right for social security and the workplace, are looked at from two angles: first by indicating how the structure of the workplace induces male/female discriminations as regards the level of benefit of social security; secondly by pinpointing what elements of the non-individualization of rights slow down the participation of women to the workforce. Finally, we suggest some ways of implementing the individualization of social rights.

**Maria JEPSEN, Danièle MEULDERS,
and Olivier PLASMAN**

**"Social coverage :
the role of derived rights"**

Facts of nature do not justify the ideological and social male domination and the corresponding female subjection which base the inequalities observed on the workplace. The reason for it is looked for within the reflection on classification and symbolism that man in society creates as soon as he emerges from animality, stemming from anatomical, physiological and cosmological observable data. Subjection and control of female fertility go hand in hand with the corresponding lowering of women, their confinement to precise roles and the impossibility for them to access the reserved male field.

Françoise HERTIER

"The question of male domination"

Although feminism has renewed research on work, a tendency to deconstruct concept of "work" and could result in a conceptual dissolution or an involuntary appropriation by an unconstructed current of thought. This contribution pleads a new conception of "work" that innovates without joining essentialist nor anti-historical categories. The subject is tapped by simultaneously considering structural differentiation and the rooting that characterizes the activities and institutions of work. To exit the dead-end, we also suggest a conception of work that encompasses the "global social organization of work". By focusing on the relational organization on the workplace, the concept of work as an economic activity is covered whatever the work is and however it is dealt with. However, work is no longer restricted to the frontier between the institutional worlds and the constraints of academic fields.

Miriam GLUCKSMANN

**"Global social organization of work :
a new approach for gendered work analysis"**

**Nicole KERCHEN
and Marie-Thérèse LANQUETIN**

**"Equal treatment of men and women
in the field of social coverage"**

French social coverage is something of a paradox. While women fully participate to professional activity and therefore acquire their own rights, the reference model remains the one of the bread-earner supporting Madam and her children, who are co-beneficiaries.

Equal treatment of men and women in the field of social security is progressively implemented, but extremely slowly. The explications are to be found in the underlying cultural model of social regulation and in State intervention : social assistance next to social insurance, generalization instead of universality, with a strong recourse to the notion of co-beneficiary and the technique of derived rights. The covering of "sickness, age and widowhood" risks illustrate the remarkable stability of the family orientation of social coverage. Could not a model based on individualization of rights better ensure security and the respect of the fundamental rights of every person ?

Francis KESSLER **"Community law and equal treatment of men and women :
a lawyer's approach"**

The complexity of the applicable norms and the number of decisions on how to interpret them show, if need be, the difficulties inherent to "law battles", "test trials" and "show-case trials". Equal pay, but also equal treatment can only be dealt with by a few specialists who master these complex reasonings. While the "pedagogical" value of the legal treatment of these problems is unquestionable, the few illustrations presented here only make up for part of the legal treatment of the matter. They show the limits of the lawyer's action.

Jacqueline LAUFER **"Professional equality : from negotiated equality
to the fragility of the principle of equality"**

In the field of professional equality, the principle of formal equality based on equal rights has given way to a principle of equality of treatment resulting from the persistence of the reality of discriminations, and a principle of equal opportunity that aims at equality by correcting the negative impact of an unequal social reality. History of the principle of equality in the professional field has led to a model of negotiated equality. Beyond the analysis of inequalities, it is now necessary to develop sociological knowledge of the phenomenons that determine the conditions of negotiation of equality in society. The model of negotiated equality also refers to the difficulties of the notion of equality itself and to the fragility of the principle of equality confronted to the contradictions and paradoxes of its implementation. These paradoxes are well known. They are described in three ways : by confronting the notions of equality and of equity, of equality and freedom, and of equality and equal representation.

Alain LIPIETZ

**"Society as an hourglass and the idea of exclusion.
Women's case"**

Our societies do not experience a "social fracture" between the included and the excluded, but a process of social disruption in which more and more people with a stable status (and their families) are put in a precarious position to finally become excluded. The reason for this is the choice, made in the 1980s, of a "flexible" model of salaried relations. The situation is, objectively, no worse than before 1945, but the feeling of rooting results from : 1) the speed of the process itself ; 2) the disappearance of the other social links that used to exist.

Ruth LISTER

**"The individualisation of social security :
a U.K. perspective"**

The UK social security system is placing growing emphasis on means-tested and private provision, generally to the detriment of women's independent income. Despite the removal of direct sex discrimination, the assumptions upon which the social security system is based still tend to disadvantage women. The paper discusses various options for the individualisation of benefits in relation to both derived rights and the more basic underlying question of what kind of social security system can best guarantee women access to an independent source of income. This question has also to be addressed in a wider context, if the promotion of an independent income through the social security system is not to undermine access to an independent income through the wages system.

Marie-Annick MATTIOLI

"Exclusion as seen from across the Channel"

After 18 years of free-market politics in Great-Britanny, the conception of exclusion neighbors the thesis of voluntary poverty, thus rejecting the responsibility of the state of poverty on the individual. However, a closer look at the manifestos of the labor and the tory parties during the last elections shows that this vision is changing. In the manifesto of the labor party, social causes - type of education received, lodging,... - are insistingly mentioned to explain exclusion, and the focus is put on the evolution of the phenomenon : the situation is worsening. Even if the welfare State is questioned, and the position on the subject is common with that of the tory party, which still focuses on individual responsibility, a definition of exclusion stressing its social correspondings, as it exists in France, is under way in Great-Britanny. Government policies during the 1980s are accused of having reinforced the vulnerability of the British to poverty through the unruling of the labor market and the progressive transition of public affairs to the private sector - that is, the weakening of the welfare State.

Teresa TORNS

"Unemployment and social tolerance to exclusion"

This presentation reflects on the relation between unemployment and social exclusion on the basis of the Spanish situation. In Spain, the main unemployment figures reveal a structural situation that mostly concerns women - young women especially. This last group has paradoxically reached diploma levels superior to that of men. On this basis, one could draw the conclusion that on the one hand, female unemployment is linked to issues of gendered social relations in the present socio-economic organization. On the other hand, the coupling of unemployment and exclusion does not function in a very clear way. Indeed, unemployed Spanish women are not excluded, but can be considered to protect unemployed men from exclusion.

Michel VERRET

"From one gender to the other"

Through a brief biography of thought, Michel Verret covers family and militant experiences and theoretical paths through which the following questions have been formulated and formalized :

- gender inequality, less in relation to gender otherness in the biological identity of species than to the historically instituted disparity in the exclusive-excluding division of work and functions among the two genders...
- their equality in relation to the historical practices of equalization in the field of commensurability of the market, of school and of voting...
- equity in relation to the demand for reduction of disparities, maintained in these fields as so many discriminations, through a general intergenerative equal representation as well as of domestic and social functions.

Claire VILLIERS

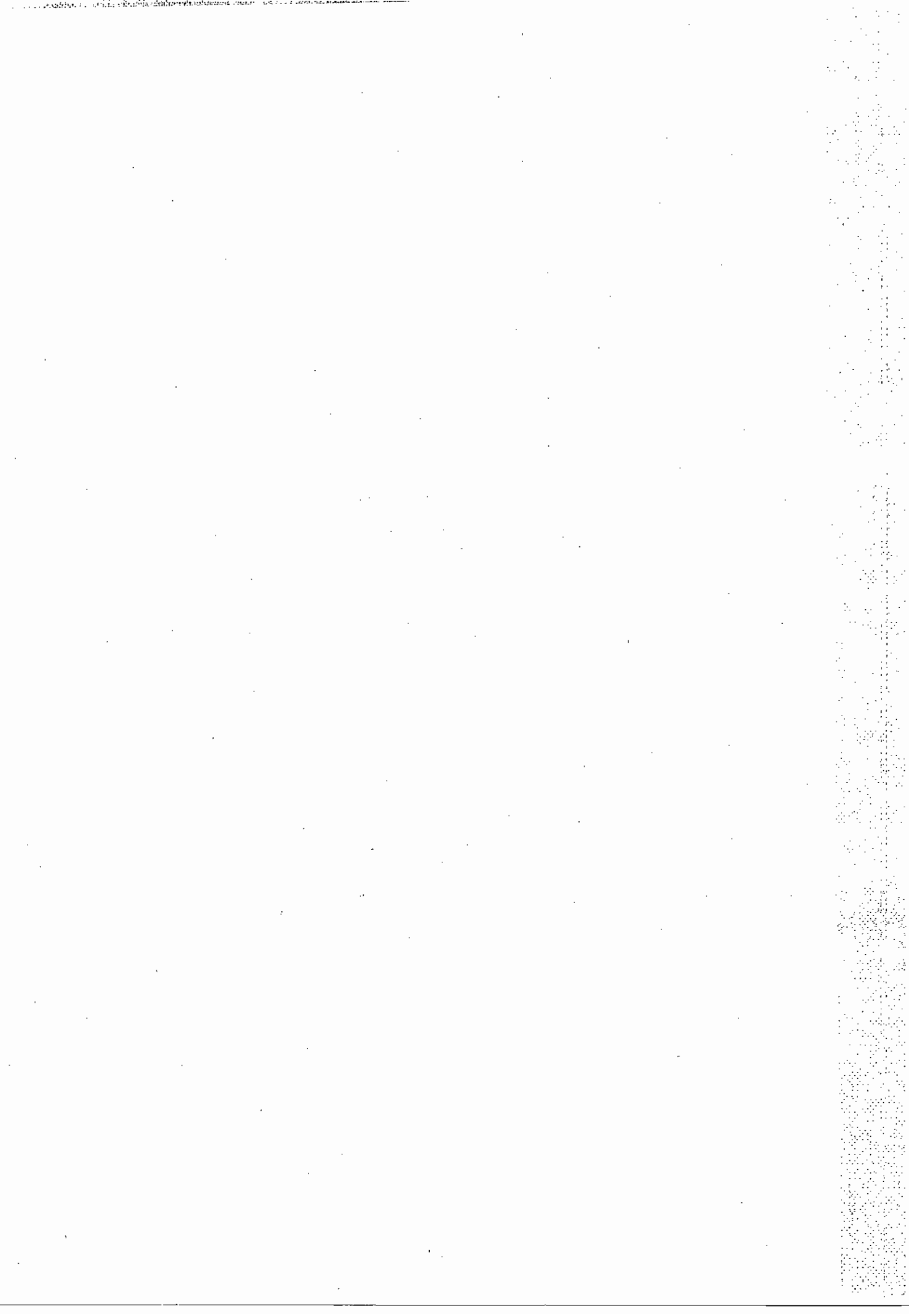
"How to reflect on exclusion ?"

The casualization of employment contracts actually results in casualization of all the fields of life : salaries, time, housing, social coverage, personnel management. Casualization accompanies individualization.

The frontier between the world of the "stables" and that of the "precarious" is increasingly difficult to cross. In other words, when one becomes precarious, the chances of becoming stable again are few, all the more as unemployment becomes recurrent.

To resist to precarization and to conquer new rights to break away from the logic of welfare is essential to fight exclusion and marginalization.

Employment for all, the right to work : what new full employment ? What work, free from alienation ? What words specific to women according to their individual and collective experience of the fight for the right to work ?



Zusammenfassungen

Christophe DEJOURS

„Männlichkeit und kollektive Verteidigungsstrategien in den neuen Formen der Arbeitsorganisation“

Die Formen der Arbeitsorganisation und Verwaltung, die mit der Flexibilisierung von Arbeit verbunden sind, ist darauf aufgebaut, daß eine Großzahl der Mitarbeiter aller Hierarchieniveaus ihren Beitrag zu einem Managementsystem leisten, das gleichzeitig die Angst ausbeutet und sie nährt. Wie gehen die Kollaborateure des Systems mit dem Leiden um, das sie erfahren, da sie Akte begehen müssen, die sie jedoch verurteilen? In diesem Fall, wie in anderen angsterzeugenden Arbeitssituationen, entwickeln die Täter kollektive Verteidigungsstrategien gegen die Angst. Sie sind vorzugsweise auf sozial konstruierte Werte der „Männlichkeit“ ausgerichtet. Was ist die genaue Rolle der Männlichkeit (Virilität) in der Leidenswirtschaft auf moralischer Ebene? Dies steht zur Untersuchung in diesem Artikel.

Annie GAUVIN

„Das Rentensystem in Frankreich und die Situation der Frauen“

Die Charakteristika der weiblichen Renten erläutern das Verhältnis von Arbeits- und Berufsleben. Die doppelte Verankerung der Ungleichheiten in der Familie und im Arbeitsleben tritt besonders zum Zeitpunkt der Rentenbeziehung hervor. Auch wenn korrigierende Maßnahmen, die sich argumentativ auf die Familie beziehen, die ungleiche Situation auf dem Arbeitsmarkt zu regulieren versuchen, stehen deren genaue Auswirkungen weiterhin zur Untersuchung. Dieser Beitrag geht in drei Schritten vor: Darlegung der Hauptetappen der Entstehung des französischen Rentensystems insbesondere in Bezug auf die Transformation des sozialen und wirtschaftlichen Status der Frauen; Vorstellung einiger empirischer Daten über die Rentensituation von Frauen und deren Entwicklungen; Analyse der Zusammenhänge der Globaldynamiken (Entwicklung der Erwerbstätigkeit, der Frauenarbeit und der Rentensysteme) und die Transformationen der Frauenrechte im Rentenbereich.

Bernard GAZIER

„Einige ökonomisch-epistemologische Bemerkungen“

Es werden kurz Arbeiten und Debatten zur Geschlechterforschung unter einem ökonomischen und gleicherseits epistemologischen Gesichtspunkt diskutiert. Es werden zwei Arten von Fragen behandelt: einerseits wird die Stellung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in der normativen Ökonomie untersucht, in einer Disziplin, deren Spezialität die Untersuchung der Annehmbarkeit von Ungleichheiten ist; andererseits werden die Dynamiken der wirtschaftlichen Ungleichheiten innerhalb der sozialen Geschlechterverhältnisse untersucht. Beide Fragestellungen werden unter dem Gesichtspunkt der Ursachen und der Entwicklung behandelt, wobei die Verschiebung der Fragestellungen und die Transformationsbedingungen im Zentrum des Interesses stehen.

Miriam GLUCKSMANN

**„Die globale soziale Arbeitsorganisation:
ein neuer Ansatz zur geschlechterbezogenen Arbeitsanalyse“**

Obwohl der Feminismus Arbeitsmarkt- und Erwerbsforschungen wiederbelebt hat, können Dekonstruktionstendenzen einen größeren theoretischen Fortschritt jetzt in Frage stellen. Das Konzept der „Arbeit“ selbst steht indirekt unter Bedrohung, was dessen Einheit beeinträchtigt, oder, unwissentlich, dessen Aneignung durch einen unsteten Ansatz ermöglicht. Dieses Referat plädiert für eine neue Konzeption der „Arbeit“, die durch die Vermeldung von unhistorischen und existentiellen (?) Kategorien eine neue Sichtweise bietet. Die Aktivitäten und Institutionen der Arbeit werden gleichzeitig unter den für sie charakteristischen Gesichtspunkten ihrer Verwurzelung und ihrer strukturellen Differenzierungen untersucht. Um aus der Sackgasse herauszukommen, schlagen wir eine Umorientierung des Gesichtspunktes hinsichtlich des Arbeitskonzeptes hin zu einer „globalen sozialen Arbeitsorganisation“ vor. Das Konzept der Arbeit als einer wirtschaftlichen Aktivität wird bewahrt, indem die Organisation der Beziehungen der Arbeitswelt im Mittelpunkt stehen, egal auf welche Art und Weise oder wo es benutzt wird, aber wird auf diese Weise nicht mehr durch die Abgrenzungen zwischen dem institutionellen Wirkungsbereich und den Einschränkungen der akademischen Disziplinen begrenzt.

Françoise HÉRITER

„Die Frage der männlichen Domination“

Die Naturtatsachen rechtfertigen nicht die ideologische und soziale männliche Domination und die entsprechende weibliche Unterwerfung, der Ursprung der in der Arbeitswelt beobachteten Ungleichheiten. Die Ursachen hierfür werden anhand der menschlichen Betrachtung, Klassifizierung und Symbolisierung demonstriert, die die menschliche Gesellschaft ausmachen, seitdem der Mensch der Animalität entwachsen ist. Die Demonstration basiert auf anatomischen, physiologischen aber auch kosmologischen Beobachtungen. Die Aneignung und die Kontrolle der weiblichen Fruchtbarkeit gehen mit der entsprechenden Erniedrigung der Frauen, mit ihrer Rollenzuschreibung und der Zugangsverweigerung zu den den Männern vorbehaltenen Bereichen einher.

**Maria JEPSEN, Danièle MEULDERS
und Olivier PLASMAN**

**„Sozialer Schutz: die Rolle
der abgeleiteten Ansprüche und Leistungen“**

Diese Studie identifiziert die verschiedenen abgeleiteten Ansprüche, die in den drei Zweigen der Sozialversicherung der 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft bestehen: die Rentenansprüche, die Arbeitslosenansprüche und die Gesundheitsversorgungsansprüche. Diese abgeleiteten Ansprüche bestehen in allen untersuchten Sozialschutzsystemen. Anhand von Musterfällen untersuchen wir ihre Auswirkungen auf das Leistungsniveau. Die Verbindung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit den Zugangsregelungen zu den Leistungen der Sozialversicherung zeigt den Diskriminierungseffekt dieser abgeleiteten Ansprüche der Frauen. Diese Diskriminierungen, die aus dem Verhältnis der Sozialversicherungsgesetzgebung und dem Arbeitsmarkt entstehen, werden unter zwei Gesichtspunkten begutachtet: zuerst indem beschrieben wird, wie die Struktur des Arbeitsmarktes Diskriminierungen zwischen Männern/Frauen in Bezug auf das Leistungsniveau induziert und anschließend durch die Hervorhebung der Elemente, die in der Nicht-Individualisierung der Ansprüche den Zugang der Frauen zum Arbeitsmarkt bremst. Zum Schluß schlagen wir einige Reflexionspisten zur Umsetzung der Individualisierung des Sozialrechtes vor.

Nicole KERSCHEN „Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen
und Marie-Thérèse LANQUETIN im Bereich des Sozialschutzes“

Der soziale Schutz in Frankreich ist paradoxal. Während die Frauen vollständig erwerbstätig sind und auf diese Weise ihre eigenen Ansprüche erlangen, bleibt das Modell des männlichen Brotverdieners bestehen, der für seine Frau und seine Kinder, die seine Anspruchsinhaber sind, aufkommt.

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Sozialversicherung wird sicherlich nach und nach realisiert, jedoch mit einer extremen Langsamkeit. Die Ursachen hierfür hängen mit dem unterliegenden kulturellen Modell der sozialen Regulierung und des staatlichen Interventionismus zusammen: die Wohlfahrt neben der Sozialversicherung, die Generalisierung und nicht das Universalrecht, gekoppelt mit einer großzügigen Benutzung des Begriffes der Anspruchsinhaber und der abgeleiteten Leistungen. Die Behandlung der Risiken „Krankheit, Alter, Witwensstand“ eignen sich um die bemerkenswerte Stabilität des „Familienbezugs“ der Sozialversicherung zu illustrieren. Dieser „Familienbezugs“ schafft eine gewisse Sicherheit, die jedoch auf das Prinzip der Abhängigkeit setzt. Würde ein auf die Individualisierung aufbauendes Recht nicht besser die Sicherheit und des Respekt der individuellen Grundrechte schützen ?

Francis KESSLER „Das Gemeinschaftsrecht und die Gleichbehandlung von
Männern und Frauen: der Ansatz des Juristen“

Die Komplexität der anzuwendenden Normen und die Vielzahl der unterschiedlichen Auslegungen zeigen - soweit dies nötig war - die Schwierigkeiten, die „Rechtsstreitigkeiten“, „Testfälle“ oder „Schauprozesse“ aufweisen können. Gleiche Entlohnung, aber ebenfalls gleiche Behandlung werden zur Aufgabe einiger weniger Spezialisten, die die komplexe Fragestellung beherrschen. Auch wenn der „pädagogische“ Wert der gerichtlichen Austragung dieser Probleme außer Frage steht, zeigen die einigen hier aufgeführten Illustrationen, die nur einen Teil der vorhandenen Gerichtsbarkeit in diesem Bereich darstellen, die Grenzen des Aktionsradius des Juristen.

Jacqueline LAUFER „Die berufliche Gleichberechtigung: von der verhandelten
Gleichwertigkeit zur. Hinfälligkeit des Prinzips der Gleichwertigkeit“

In Reaktion auf den Fortbestand der Diskriminierungen im Bereich der beruflichen Gleichberechtigung wurde das Prinzip der formellen Gleichberechtigung, das auf die Gleichheit der Rechte aufgebaut war, durch das Prinzip der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit ersetzt, das, zusammen mit positiven Maßnahmen, durch die Korrektur einer ungleichen sozialen Realität, auf Gleichwertigkeit abzielt. Die Geschichte der beruflichen Gleichberechtigung wird also durch ein Gleichheitsprinzip auf Verhandlungsbasis geleitet.

Zusätzlich zur Analyse der Ungleichheiten muß die soziologische Kenntnis zukünftig die Gesamtheit des Phänomene umfassen, die die Verhandlungsbedingungen der Gleichheit in der Gesellschaft bestimmen.

Das Verhandlungsmodell der Gleichwertigkeit verweist auf die eigenen Schwierigkeiten des Gleichheitsbegriffes und auf die Schwäche des Gleichheitsprinzips gegenüber den Aporien, den Widersprüchen und Paradoxen, die seine Umsetzung begleiten.

Diese Paradoxe sind wohlbekannt, sie werden hier in drei Formen beschrieben: durch den Vergleich der Begriffe von Rechtlichkeit und Gleichheit, von Freiheit und Gleichheit, von Parität und Gleichheit.

Alain LIPIETZ

**„Das Gesellschaftsgefälle und der soziale Ausschluß.
Der Fall der Frauen“**

Unsere Gesellschaften erleben nicht eine „soziale Fraktur“ zwischen den Mitgliedern und den Asozialen, sondern einen Prozeß des sozialen Auseinanderdriftens, der immer mehr Personen (und ihre Familien), die eine gesicherte Situation hatten, an die Grenzen der Präkarität leitet und die letztlich ausgeschlossen werden. Die Ursache hierfür liegt bei der Entscheidung in den 80iger Jahren für ein „flexibles“ Modell der Gehaltsbeziehungen. Die Situation ist objektiv betrachtet nicht schlimmer als vor 1945, das Gefühl der „generellen Verbreitung“ resultiert jedoch aus 1) der Geschwindigkeit des Prozesses selbst; 2) dem mangelnden Nutzen von flexiblen Unterqualifizierten für das Kapital; 3) dem Verschwinden der ehemaligen andersgearteten sozialen Bindungen.

Ruth LISTER

**„Die Individualisierung des sozialen Schutzes:
das Beispiel Großbritanniens“**

Das britische Sozialsystem setzt immer stärker auf private Finanzierungen und die Zuweisung von Mitteln auf der Basis des Einkommens, im Allgemeinen zum Nachteil eines unabhängigen Einkommens für die Frauen. Trotz des Abbaus einer direkten sexuellen Diskriminierung, benachteiligen die Voraussetzungen des Sozialsystems immernoch die Frauen. Dieses Referat behandelt die verschiedenen Möglichkeiten einer Individualisierung der Leistungen im Vergleich zu den abgeleiteten Ansprüchen und der folgenden unterläufigen Fragestellung: welche Form eines Sozialsystems garantiert am Besten den Zugang der Frauen zu einem unabhängigen Einkommen. Diese Fragestellung muß in einem allgemeineren Kontext untersucht werden, wenn die Zuteilung eines unabhängigen Einkommens durch das Sozialsystem nicht Gehaltszahlungen (den Zugang zum Arbeitsmarkt) ausschließen soll.

Marie-Annick MATTIOLI

**„Die Betrachtungsweise des gesellschaftlichen
(sozialen) Ausschlusses in Großbritannien“**

Selbst wenn nach 18 Jahren Liberalismus in Großbritannien das Verständnis des gesellschaftlichen Ausschlusses durch die Abschiebung der Verantwortung auf das Individuum den Thesen der gewählten Armut ähnelt, so stellt man jedoch bei einer genaueren Untersuchung der letzten Wahlversprechen der Arbeiterpartei und der Konservativen fest, daß diese Sichtweise eine Veränderung erlebt. In diesem Sinne behandelt das letzte Wahlprogramm der Arbeiterpartei ausgiebig die Frage der sozialen Ursachen - wie das Ausbildungsniveau und die Wohnsituation - um den sozialen Ausschluß und die Entwicklung des Phänomens zu erklären: die Situation verschlechtert sich. Selbst wenn der Wohlfahrtsstaat hier wieder angeführt wird; und in diesem Punkt mit den Konservativen übereinstimmt, die (jedoch) weiterhin die Idee der individuellen Verantwortung weitläufig vertreten, so entsteht jedoch in Großbritannien eine Definition des sozialen Ausschlusses, die deren sozialen Komponenten in den Vordergrund stellt, wie sie heute in Frankreich existiert. Hauptsächlich werden die Regierungspolitik der 80iger Jahre, die die Briten in verstärktem Maße der Armut getrieben hat, verantwortlich gemacht: die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die kontinuierliche Überführung der öffentlichen Bereiche in den Privatbereich - oder der Abbau des Wohlfahrtsstaates.

Teresa TORNS

**„Arbeitslosigkeit und gesellschaftliche (soziale)
Akzeptanz des Ausschlusses“**

Dieses Referat stellt sich zur Aufgabe anhand der Situation in Spanien über das Verhältnis von Arbeitslosigkeit und gesellschaftlichem Ausschluß nachzudenken. In Spanien weisen die allgemeinen Arbeitslosenzahlen auf eine strukturelle Situation hin, die hauptsächlich die Frauen betrifft, und insbesondere die jungen Frauen. Diese Gruppe macht paradoxerweise das Bildungsniveau dafür verantwortlich, was jedoch höher liegt, als dies ihrer männlichen Partner. Daraus ergibt sich, daß die Arbeitslosigkeit von Frauen mit den geschlechtlichen Sozialbeziehungen der aktuellen Wirtschafts- und Sozialordnung zusammenhängt. Andererseits ist die Verbindung von Arbeitslosigkeit und gesellschaftlichem Ausschluß nicht eindeutig: die arbeitslosen spanischen Frauen sind nicht ausgeschlossen, sondern können als ein Mittel zur Vermeidung des Ausschlusses der arbeitslosen Männer angesehen werden.

Michel VERRET

„Von einem Geschlecht zum anderen“

Michel Verret rekapituliert anhand einer kurzen gedanklichen Biographie die familiären und militanten Erfahrungen und die theoretischen Entwicklungen, in denen für ihn folgendes deutlich geworden ist, sich ausgedrückt und formalisiert hat:

- die Frage der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, weniger auf die geschlechtlichen Unterschiede in der biologischen Identität der menschlichen Rasse bezogen, als auf die Vielfältigkeit, die historisch in die Exklusivität-Ausschließlichkeit der Teilung von Arbeit und Funktionen zwischen den Geschlechtern eingebunden ist...
- die Frage ihrer Gleichheit, die auf ihre historischen Anwendungen im Feld der Vergleichbarkeiten, der Schule, des Wahlrechtes bezogen werden ...
- die Frage der gesellschaftlichen Billigkeit, auf den Ausgleich der Ungleichheiten durch eine allgemeine Paritarisierung zwischen den Gattungen, sowohl der häuslichen Funktionen, als auf die sozialen Funktionen bezogen, die weiterhin in den Bereich der Diskriminierungen gehören ...

Claire VILLIERS „Wie den gesellschaftlichen (sozialen) Ausschluß untersuchen?“

Die Präkarisierung des Arbeitsvertrages ist letztlich ein Präkarisationsangriff auf alle Lebensbereiche: das Gehalt, die Zeit, der Wohnraum, der Sozialschutz, die Personalverwaltung. Präkarisierung gehört zu Individualisierung. Man stellt eine verstärkte Undurchlässigkeit zwischen den Bereichen der „Gesicherten“ und denen der „Ungesicherten“ fest, was mit anderen Worten heißt, daß der Beginn der Präkarität, wiederholte Arbeitslosigkeit hinzukommend, oft zum Dauerzustand wird. Der Präkarität zu entkommen, Rechte zu erlangen und somit mit den Fürsorgelegiken zu brechen, erscheint unumgänglich um gegen den sozialen Ausschluß und die Marginalisierung anzugehen. Vollbeschäftigung, Recht auf Arbeit: welches Niveau der Vollbeschäftigung? Welche Arbeit ist erfüllend? Welche spezielle Ausdrucksweise für die Frauen hinsichtlich ihrer individuellen und kollektiven Erfahrung des Kampfes um das Recht zur Arbeit.



Resúmenes

Christophe DEJOURS

"Virilidad y estrategias colectivas de defensa en las nuevas formas de organización del trabajo"

Las formas de organización del trabajo y de la gestión asociadas a la flexibilización del empleo implican que un gran número de operadores en todos los niveles jerárquicos aporten su participación al funcionamiento de un sistema de gestión que explota el miedo y lo alimenta. A la vez ¿cómo aquellos que colaboran al sistema sufren el echo de cometer actos que reprueban? Aquí como frente a otras situaciones de trabajo patológicamente "ansiolisantes" los sujetos elaboran estrategias colectivas de defensa contra el miedo. A su centro, encontramos un recurso privilegiado : los valores de la "virilidad" socialmente construida ¿Cuál es el rol exacto que juega la virilidad en la economía del sufrir moral ? Esto es lo que este artículo se pronone examinar.

Annie GAUVIN

"El sistema de jubilación en Francia y la situación de las mujeres"

Son significativas las características de la jubilación para las mujeres como resultado de la articulación entre la vida profesional y familiar. La doble fijación de desigualdades, en la familia como en el empleo, entónces se observa singularmente al momento de la jubilación. Si correcciones ligadas a situaciones de desigualdad, en el mercado del trabajo y por argumento familiar, son presentadas para regular el sistema, hay que tratar de revelar precisamente los efectos de dichas correcciones. Esta contribución pretende proceder en tres tiempos : recordar las grandes etapas de construcción del sistema de jubilación en Francia, a través del enfoque singular de la transformación del estatuto socio-económico de las mujeres ; dar algunos datos empíricos sobre la jubilación de las mujeres y sus evoluciones ; analizar los lazos entre las dinámicas globales (evolución de la actividad profesional, del empleo femenino y de regimenes de jubilación) y las transformaciones de los derechos de las mujeres en materia de jubilación.

Bernard GAZIER

"Algunas remarcas económico-epistemológicas"

Una breve discusión se suscita alrededor de trabajos y debates sobre la cuestión de "género" de un punto de vista a la vez epistemológico y económico. Dos tipos de cuestiones se Incluyen : por un lado se examina el espacio de desigualdades hombres/mujeres en la economía normativa, disciplina que pretende evaluar cuáles desigualdades son aceptables ; del otro lado se evoca las dinámicas de desigualdades económicas en el seno de la relación social de género. El punto de vista retenido en ambos casos es genealógico, se insiste en la variedad durante el tiempo de cuestionamientos y sobre las condiciones de sus transformaciones.

Miriam GLUCKSMANN

**"La organización social global del trabajo :
un nuevo acercamiento para un análisis
"sexuado" (en termino de género) del trabajo"**

A pesar que el feminismo ha relanzado las investigaciones sobre el trabajo, tendencias a la de-construcción podrían más adelante afentar a un mayor avance teórico. Amenazas implícitas pesan sobre el concepto mismo de "trabajo" y "abren la puerta" a una disolución conceptual o, sin saberlo, a una recuperación por una tendencia no-reconstruida. Este artículo argumenta en favor de una nueva concepción del "trabajo" que otorga una nueva visión evitando categorías esencialistas y anti-históricas. La cuestión es abordada dedicandose simultaneamente a la diferenciación estructural y al arraigue que caracterizan las actividades e instituciones del trabajo. Para salir del estanque proponemos de reorientar el punto de vista hacia una concepción del trabajo definida como una "organización global del trabajo". Centrándose sobre la organización "relacional" del mundo del trabajo, de cualquier modo y en cualquier lugar donde se tome en cuenta, el concepto de trabajo en calidad de actividad económica esta recubierto, pero mas adelante no esta restringido a los límites que separan las esferas institucionales de las obligaciones, delimitando las disciplinas académicas.

Françoise HERITIER

"La cuestión de la dominación masculina"

Los hechos de la naturaleza no justifican la dominación ideológica y social masculina - a la base de desigualdades observadas en el mundo del trabajo - ni la sujeción femenina correspondiente. La razón de esta dominación esta buscada en la reflexión, clasificación y simbolismo, hechos por el hombre en sociedad desde que él emerge de la animalidad, a partir de indicaciones anatómicas, fisiológicas pero tambien cosmológicas. Apropiación y control de la fecundidad femenina van a la par con la humillación correspondiente de las mujeres, su confinamiento en roles precisos y la imposibilidad de acceder al dominio reservado a la masculinidad.

**María JEPSEN, Danièle MEULDERS
y Olivier PLASMAN**

**"Protección social :
el rol de los derechos derivados"**

Este estudio identifica los diferentes derechos derivados presentes en tres ramas de la seguridad social de quince estados miembros de la Comunidad Europea : las jubilaciones, la cesantía y las atenciones de salud. Estos derechos derivados existen en todos los sistemas de protección social estudiados gracias a la utilización de casos tipos. Determinamos sus impactos sobre los niveles de prestaciones. La puesta en relación de la situación de las mujeres sobre el mercado del trabajo con las reglas controlando el acceso a prestaciones de seguridad social revela el efecto discriminatorio de estos derechos derivados para las mujeres. Estas discriminaciones provenientes de la relación entre el derecho a la seguridad social y el mercado del trabajo estan abordados bajo dos aspectos : primero, indicando como la estructura del mercado del trabajo induce discriminaciones hombres / mujeres en los niveles de protección social y enseguida, destacando los elementos que en la no-individualización de derechos constituyen un "freno" a la participación de las mujeres en el mercado del trabajo. En fin, indicamos algunas pistas de reflexión para realizar la individualización de derechos sociales.

**Nicole KERSCHEN
y Marie-Thérèse LANQUETIN**

**"Igualdad de tratamiento entre hombres
y mujeres en el campo de protección social"**

La protección social francesa es paradójica. A pesar que las mujeres participan plenamente en la actividad profesional y adquieren así derechos propios, el modelo de referencia mantenido es aquel del "Señor Gana-pan" que provee a la Señora y sus niños quienes son sus derechohabientes (herederos).

La igualdad de tratamiento entre mujeres y hombres en materia de seguridad social avanza progresivamente pero con una lentitud extrema. Las explicaciones tienden al modelo cultural subyacente, a la regulación social y a la naturaleza de intervención del Estado : la asistencia social al lado del seguro social, la generalización y no la universalización, con un largo recurso a la noción de "derechohabiente" y a la técnica de derechos derivados. La cobertura de riesgos "enfermedades, vejez y viudez" permite de ilustrar la remarcable estabilidad de la "familiarización" de la protección social. Esta "familiarización" crea una cierta seguridad pero en la dependencia ¿Un modelo fundado sobre la individualización de los derechos no permitiría de garantizar mejor seguridad y respeto de los derechos fundamentales de la persona?

Francis KESSLER

**"El derecho comunitario y la igualdad de tratamiento
entre hombres y mujeres :
desde el punto de vista de un jurista"**

La complejidad de normas aplicables y las múltiples decisiones de interpretación muestran - si fuese necesario - las dificultades que pueden causar las "batallas jurídicas", los "procesos-test" o "procesos-vitrinas". La igualdad de remuneraciones pero también la igualdad de tratamiento es, ahora, una cuestión reservada a (algunos raros) especialistas que dominan los complejos razonamientos. Si bien, es claro que el valor "pedagógico" del tratamiento contencioso de estos problemas es innegable, algunas ilustraciones presentadas aquí, que sólo constituyen una parte del litigio existente en la materia, muestran los límites de la acción del jurista.

Jacqueline LAUFER

**"La igualdad profesional : de la igualdad negociada
a la fragilidad del principio de igualdad"**

En materia de igualdad profesional, sucedido a un principio de igualdad formal apoyándose sobre la igualdad de derechos, un principio de igualdad de tratamiento, desarrollado frente a la comprobación de la persistente realidad de las discriminaciones, y un principio de igualdad de posibilidades que, asociada a las gestiones de acciones positivas, encaminado a producir la igualdad corrigiendo los efectos negativos de una realidad social desigual.

Entonces la historia del principio de igualdad en el campo profesional conduce a un modelo de igualdad negociada.

Más allá del análisis de las discriminaciones, el conocimiento sociológico debe tener más adelante por objeto el conjunto de fenómenos que determinen las condiciones de la negociación sobre la igualdad en sociedad.

El modelo de igualdad negociada refleja también las dificultades propias a la noción de igualdad y a la fragilidad del principio de igualdad frente a aporías, contradicciones y a paradojas que marcan su puesta en marcha.

Estas paradojas son bien conocidas, ellas son descritas aquí bajo tres formas : confrontando nociones de igualdad y de equidad, de igualdad y libertad, de igualdad y paridad.

Alain LIPIETZ

**"La sociedad en reloj de arena y la idea de exclusión.
El caso de las mujeres"**

Nuestras sociedades no conocen una "fractura social" entre incluidos y excluidos, pero un proceso de desestructuración social donde se precariza cada vez un mayor número de personas (y sus familias) de estatuto estable hasta excluirlas. La razón de esta opción, proveniente de un modelo de relación salarial "flexible", data de los años 80. Objetivamente la situación no es peor que antes de 1945, pero el sentimiento de "arraigo" proviene : 1) de la velocidad del mismo proceso ; 2) de la falta de utilidad para el Capital de mantener empleados flexibles sin cualificaciones ; 3) de la desaparición de antiguos lazos sociales.

Ruth LISTER

**"La individualización de la protección social :
el ejemplo británico"**

El sistema británico de protección social pone cada vez más interés sobre financiamientos privados y subsidios bajo condiciones de recursos, en general en desfavor de una remuneración independiente para las mujeres. A pesar de la desaparición de una directa discriminación sexual, los fundamentos sobre los cuales el sistema de protección social está construido, tienden siempre a la desventaja de las mujeres. Este artículo trata las diferentes posibilidades de individualización de las prestaciones sociales, paralelamente a la cuestión de derechos derivados y a la cuestión subyacente siguiente : ¿qué forma de sistema de protección social puede garantizar mejor el acceso de mujeres a una fuente de remuneraciones independientes? Esta cuestión debe ser considerada en un amplio contexto, por supuesto si la promoción de una remuneración independiente por vías del sistema de protección social, no pretende atacar el acceso a una remuneración independiente en el sistema salarial.

Marie-Annick MATTIOLI

"La exclusión vista del lado británico"

Si, después de 18 años de liberalismo en Gran Bretaña, la concepción de la exclusión parece acercarse a tesis de pobreza voluntaria, cargando así la responsabilidad del estado de pobreza sobre el individuo, se puede observar, estudiando de cerca los manifiestos de Partidos Laborista y Conservador de las últimas elecciones, que esta visión está evolucionando. En el manifiesto de los Laboristas, se hace mucha referencia a causas sociales - tales como : el tipo de educación recibida o la vivienda - para explicar la exclusión y la evolución del fenómeno : la situación se degrada. Mismo si la cuestión del "Estado Providencia" reaparece aquí, y reencuentra sobre este punto al Partido Conservador que continúa desarrollando ampliamente la responsabilidad del individuo, una definición de exclusión enfatizando causas sociales correspondientes - tanto que aquella que existe hoy en Francia - está naciendo en Gran Bretaña. Son señaladas principalmente las políticas del gobierno de los años 80 que reforzaron la vulnerabilidad de los Británicos frente a la pobreza : la desreglamentación del mercado de trabajo y el traslado progresivo de los bienes públicos a esferas privadas - o el retroceso del "Estado Providencia".

Teresa TORNS

"El paro y la tolerancia social frente a la exclusión"

El artículo pretende reflexionar sobre la relación entre el paro y la exclusión social desde la situación española. En España, las grandes cifras del paro apuntan hacia una situación estructural que afecta principalmente a las mujeres y de manera especial a las mujeres jóvenes. Este último grupo presenta paradójicamente unos niveles de educativos superiores incluso a sus homólogos masculinos. De donde parece deducirse, por una parte, que el paro femenino tiene que ver con cuestiones que afectan a las relaciones sociales de sexo de la actual organización socio-productiva. Y por otra parte, que el binomio paro-exclusión no funciona tan nítidamente. Pues, las mujeres españolas paradas no están excluidas sino que incluso pueden ser consideradas como un freno para la exclusión de los parados masculinos.

Michel VERRET

"De un género al otro"

Michel Verret describe, en una breve biografía de pensamiento, las experiencias familiares y de militancia y las trayectorias teóricas, donde fueron descubiertas, formuladas y formalizadas para él :

- la cuestión de la desigualdad de sexos, menos relacionada con la distinción sexuada en la identidad biológica de la especie que con la diferencia históricamente constituida en las reparticiones exclusivas-excluyentes de la división del trabajo y de funciones entre géneros...
- la cuestión de su igualdad, llevada a prácticas de igualización históricamente ocurridas en los campos de medición de mercado, de la escuela y del sufragio...
- la cuestión de la equidad, llevada a la demanda de corrección de disparidades, mantenidas en estos campos con valor de discriminaciones, para un emparejamiento intergenérico general, de funciones domésticas y sociales.

Claire VILLIERS

"¿Cómo cuestionarse sobre la exclusión ?"

La "precarización" (movimiento de fragilización social) del contrato de trabajo es, en realidad, un ataque de precarización de todos los sectores de la vida : sueldos, tiempos, vivienda, protección social, gestión de personal. La precarización va a la par con la individualización.

Se constata un hermetismo creciente entre la esfera de los "estables" y aquella de los "precarios". En otros términos, cuando alguien se vuelve "precario" - por culpa de la cesantía recurrente - sólo con un poco de suerte podría volver a ser "estable".

Resistir a la precarización, conquistar derechos y entonces romper con las lógicas de asistencia son esenciales para luchar contra la exclusión, la marginalización.

Pleno empleo, derecho al trabajo : ¿Qué será el nuevo pleno empleo?

¿Cuál trabajo que sea no enajenado ni enajenante?

¿Cuál discurso específico de las mujeres podría nacer en función de su experiencia individual y colectiva de la lucha por el derecho a trabajar?