

Atelier 3

Femmes/Hommes : Mesurer les discriminations de genre pour les combattre

Geneviève FRAISSE

Le sujet de cet atelier est : "Mesurer les discriminations de genre pour les combattre." Slogan politique, évidemment. Mais, avant que ce soit un slogan politique, c'est un slogan heuristique et épistémologique. On saura faire la différence et séparer les choses.

Si je souligne d'entrée de jeu "pour les combattre", si la question heuristique et épistémologique fait partie de la question politique, c'est bien parce que, sur la question des sexes et des genres, nous sommes dans une situation encore particulière.

Je disais à une amie que j'assistais à cette table ronde aujourd'hui. Je lui expliquais qu'une bataille politique avait été, malgré mon éloignement de la question des chiffres, de réclamer des chiffres sur la question de l'émancipation des femmes, les discriminations, l'égalité des sexes. Elle me disait : "Oui, si les chiffres ne sont pas manipulés."

Je me suis fait la réflexion suivante : pour manipuler les chiffres, il faut déjà en avoir. La question de la manipulation est un second temps. Mais pas si sûr !

Cette table ronde s'inscrit donc dans une histoire. Je me souviens du numéro de la revue "Travail, Genre, Société" sur la question des chiffres. Je me souviens aussi du livre de Margaret Maruani "Les mécomptes du chômage" ; comme on compte et on décompte, on peut aussi mécompter. On voit que la question est difficile.

Il y a bien quelques chiffres. Et pourtant ! Et pourtant, on pourrait dire que les chiffres ne sont pas là, ou bien que les chiffres mentent. Mais certainement, "rendre visible", permet de voir un problème.

Dans des fonctions politiques, électives, tant qu'on ne connaît pas les chiffres, on dit : "Le problème n'existe pas, je ne vois pas où il est." Et il faut répondre : "Si je vous donne les chiffres, peut-être le verrez-vous."

Après avoir rendu visible, il faut accepter qu'il y ait un problème. Dans les démarches ou les débats pour l'égalité des sexes (dans le monde médiatique, associatif ou politique), mon seul

argument était de dire : "Combien y a-t-il de femmes à l'Assemblée nationale ?" "Oh ! 25 %" me répond un député socialiste à l'époque du débat sur la parité. Je dis : "25 % ? Tu as lu ça où ?"

Nous en sommes un peu plus loin maintenant, mais qu'il y ait encore des obstacles à la question des chiffres, nos contributrices et contributeurs aujourd'hui le diront.

Deux obstacles me paraissent liés à la question des chiffres, deux obstacles politiques concernant la question des sexes et des genres ; ce sont deux situations contemporaines, évolutives, bien plutôt que structurelles.

On a assisté ces dernières années à un double mouvement, la "sexuation" du politique par la parité d'un côté et une neutralisation du social par les politiques non-catégorielles de l'autre. L'univers-salisme républicain pose la question du sexe en politique. La neutralisation du social (la fille-mère est devenue une famille monoparentale pour inclure quelques pourcents de pères isolés) n'a pas arrangé la domination que la société fait subir aux femmes seules. Ce double mouvement contraire est une évolution paradoxale du monde contemporain.

Les réponses alors apportées sont elles-mêmes évolutives et complexes. Dans les institutions européennes, plus encore que dans les institutions nationales, on voit une double politique de lutte contre les discriminations : insister sur la spécificité de tel ou tel droit des femmes, d'une part ; imposer la transversalité de l'action, intégrer la dimension des genres dans toutes les politiques, d'autre part. Spécificité et transversalité ne sont pas des notions complémentaires ; elles peuvent même s'opposer dans la pratique au détriment l'une de l'autre.

C'est une contradiction avec laquelle il faut vivre, puisqu'il faut banaliser la dimension sexuée -c'est une variable parmi d'autres, nous n'avons pas à faire des politiques particulières- et, en même temps, il faut une politique spécifique, sinon l'abstraction et la généralité l'emportent.

Je peux donc voir à quoi les chiffres nous servent et en quoi ils nous manquent. Par rapport aux analyses politiques et aux solutions à

apporter, les chiffres jouent un rôle fondamental et central.

Françoise Milewski va nous parler des inégalités entre les sexes et sur le marché du travail.

Inégalités entre les sexes et inégalités sur le marché du travail

Françoise MILEWSKI

Je voudrais aborder trois points. Le premier point, en introduction, paraîtra général ; il n'aborde qu'indirectement la question des statistiques, mais il me semble indispensable ; il s'agit de la question des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et des relations multiples entre ces inégalités et le marché du travail en général. Le deuxième point portera sur l'impact des politiques publiques. Cela nous permettra d'aborder en troisième point le cœur du sujet : comment les statistiques peuvent-elle ou non rendre compte de la réalité ?

Le premier point concerne les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Il faut bien comprendre que les inégalités entre les sexes sont une forme particulière des inégalités en général, sur lesquelles en retour elles rétroagissent.

Il est nécessaire de comprendre la complexité des mécanismes de ces inégalités, à la fois dans leurs causes et leurs conséquences, pour s'interroger ensuite sur la façon dont la mesure, en particulier les statistiques, peut en rendre compte.

Ces inégalités, nous le savons, résultent de l'imbrication de plusieurs domaines du champ social, qu'il s'agisse de la formation, de l'emploi ou de la famille. Il est toujours très important de garder cela à l'esprit, parce que, dans bon nombre de cas, le champ statistique a tendance à réduire la réalité à l'un des aspects, sans rendre compte de ces interactions.

Je voudrais prendre l'exemple d'une étude faite récemment sur la précarité des femmes, qui consistait à s'interroger sur le thème : en quoi les inégalités entre les sexes expliquent-elles une plus grande précarité des femmes que des hommes ? En quoi créent-elles pour les femmes des risques supplémentaires de basculer vers la précarité ? La dimension féminine est toujours ou souvent marginalisée, voire absente, de la plupart des réflexions sur la précarité : les femmes sont un exemple parmi d'autres (les jeunes, les vieux, les femmes). Or la précarité des femmes, plus généralement les inégalités entre

les femmes et les hommes, ont ceci de spécifique qu'elles intègrent de nombreuses dimensions professionnelles et familiales, collectives et individuelles. Le lien à l'emploi des femmes est déterminé par le fait qu'elles assument toujours en grande partie la responsabilité d'articuler les tâches professionnelles et familiales. La relation au marché du travail et la relation à la famille sont intimement liées. Les statistiques doivent tenter de rendre compte de cette réalité, avec toutes les difficultés que cela suscite.

Je ne vais pas commenter longuement l'évolution historique, mais elle est importante pour comprendre que l'emploi des femmes est le produit de plusieurs tendances qui se sont cumulées dans le temps, parfois continues, parfois contradictoires, et au final imbriquées. L'insertion massive des femmes dans les années 60 s'est faite à un moment où la croissance économique était forte et leur permettait de s'insérer massivement dans l'emploi. Le ralentissement de la croissance et la montée du chômage ont distendu ces liens, alors que, dans le même temps, la politique économique, en souhaitant combattre le chômage, a développé des formes particulières d'emploi, notamment le temps partiel, qui ont de fait concerné principalement les femmes. Parallèlement, le secteur tertiaire s'est développé au détriment de l'industrie. On a ainsi connu un changement massif de la structure des emplois.

Je rappelle tout cela, qui est connu, pour insister la nécessité d'intégrer toutes ces dimensions dans la compréhension du mode d'insertion des femmes dans l'emploi ; sinon on risque d'aboutir à des simplifications erronées.

Aujourd'hui, il ne suffit pas de constater -les chiffres sont là, on pourrait les citer, ils sont faciles à obtenir- que les femmes sont majoritaires dans les temps partiels (80 %), dans les CDD, dans les emplois non qualifiés, dans les bas salaires. Mais il faut aussi dire, sous peine d'une vision simpliste des évolutions, que dans les années 90 les femmes ont bénéficié des créations d'emplois sous cette forme, tandis que les plus fortes destructions d'emplois se produisaient dans l'industrie, où les emplois étaient majoritairement occupés par les hommes. De ce fait, elles ont été les premières atteintes par la déstructuration du marché du travail et la mise en cause de la norme d'emploi. L'évolution de la structure des emplois et les inégalités hors du marché du travail se sont donc auto-entretenues. Je crois que c'est ce type de phénomènes qu'il faut tenter de cerner par les statistiques, sous peine de simplification excessive.

Je viens d'insister, par un survol très rapide, sur le fait que l'analyse des inégalités et celle du fonctionnement même de notre société ne peuvent être menées sans la prise en compte des mécanismes de discrimination entre les femmes et les hommes, de la façon dont ils induisent un plus grand risque de précarité pour les femmes, mais aussi un écart et des différenciations croissantes entre les femmes elles-mêmes.

En retour, ces inégalités déterminent de nouvelles formes d'inégalités pour la société dans son ensemble. Les femmes représentent aujourd'hui 46 % de la population active en France. Leur mode d'insertion dans l'emploi a donc nécessairement un impact sur l'ensemble des actifs. Les voies du sous-emploi et de la précarité (CDD, temps partiels, bas salaires, etc.) ne peuvent rester limitées à une partie significative de la population active sans s'étendre aux autres.

Or il est frappant de constater que sur deux débats d'actualité, la question de la dimension spécifique des femmes est ignorée. Le premier concerne le développement des emplois de service à la personne : le potentiel de créations d'emplois est élevé. Mais on ne dit pas, alors que c'est évident, qu'ils sont et seront principalement occupés par des femmes. Toutes les projections ignorent cette dimension, alors qu'elle est essentielle. La situation d'employeurs multiples, de temps partiels contraints, de CDD et de grande précarité tient en partie au fait que ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes.

Je suis frappée de constater, et c'est mon deuxième exemple, que, dans tout le débat sur le CNE, il n'a pas été fait mention du fait que, dans les très petites entreprises, les femmes occupent près de la moitié du total des emplois et plus de la moitié si l'on en exclut les cadres. Elles représentent la majorité des temps partiels et des CDD. Les développements des formes d'emplois du type CNE vont donc concerner principalement les femmes.

Cette longue introduction me paraissait importante pour montrer que la question des inégalités entre les hommes et les femmes est une composante essentielle de l'analyse du champ social, non une question catégorielle à part.

Cela m'amène aux deux autres parties que je voulais aborder.

D'abord, l'impact des politiques publiques. Les questions que l'on peut se poser sont : Comment peut-on définir les politiques publiques ? Quelle

peut être leur cohérence ? Comment peuvent-elles agir sur les discriminations directes et indirectes ?

Aujourd'hui, on mène des politiques ciblées en direction des femmes, en supposant l'apparente neutralité des politiques publiques générales. Geneviève Fraisse parlait à l'instant de transversalité. Mais on voit bien que l'impact des politiques générales sur les inégalités entre les sexes est ignoré, alors que des discriminations indirectes voient le jour.

Premier exemple : les politiques de promotion du temps partiel adoptées au milieu des années 90 pour combattre le chômage (déduction de cotisations sociales pour les employeurs) ont largement contribué à développer le temps partiel. Elles n'avaient pas pour objectif de développer le temps partiel pour les femmes en particulier, mais en pratique elles ont concerné essentiellement les femmes ; aujourd'hui, 80 % des temps partiels sont occupés par les femmes. Ces politiques ont donc contribué à modeler le type d'insertion des femmes sur le marché du travail, les autres intervenants y reviendront je crois.

Deuxième exemple : la question des retraites. L'impact de la réforme de 1993, en allongeant la durée de cotisation requise pour le calcul des pensions de retraite, a tout particulièrement pénalisé les femmes, en réduisant leur retraite et en accroissant à la fois les écarts entre les femmes et les écarts entre les hommes et les femmes. Là encore, cette réforme n'était évidemment pas destinée à cela. Mais on ne s'est pas posé le problème de l'impact différencié sur les femmes et les hommes de l'allongement de la durée de cotisation. La réduction du taux de remplacement pour tous aurait été neutre.

Troisième exemple : le lien entre les politiques familiales et les politiques d'égalité. L'extension de l'APE (allocation parentale d'éducation) au deuxième enfant au milieu des années 90 a connu un net succès. Mais, en provoquant une diminution du taux d'activité des mères de deux enfants dans les années qui ont suivi -les statistiques sont très claires-, elle a conduit à un recul très important en termes d'insertion des femmes sur le marché du travail.

Cela m'amène à ma troisième partie : comment les statistiques peuvent-elles rendre compte de cette réalité ? Les questions que l'on doit se poser sont : comment rendre compte d'une réalité sociale où les champs professionnel et familial sont imbriqués ? En particulier, cela pose la question de la place respective des statistiques et des études qualitatives pour l'analyse des

discriminations entre les hommes et les femmes, et celle de la place des statistiques comme outil pour la politique publique.

Premier point, l'importance de la mesure statistique, donc du constat. Je voudrais prendre deux exemples.

Premier exemple : on voit bien comment la loi de 2001, en imposant le rapport des situations comparées des femmes et des hommes dans les entreprises, est un instrument utile. Lorsqu'il est réalisé et lorsque les organisations syndicales ou un certain nombre de femmes s'en emparent, il peut fonder une prise de conscience des discriminations et une mobilisation des acteurs sur cette question.

Second exemple : on voit comment, dans la fonction publique -j'ai participé à des travaux sur l'accès inégalitaire aux emplois supérieurs-, la mesure des écarts est un élément de prise de conscience de la situation à l'instant t et de son évolution. Cela peut être, en outre, une mesure de l'efficacité des politiques publiques.

Des mesures existent aujourd'hui, mais elles sont encore insuffisantes. Pour la fonction publique, on a passé plusieurs années (cinq !), pour aboutir à la constitution de tableaux de bord mesurant la place des femmes dans les emplois supérieurs, cohérents et harmonisés pour toutes les branches des fonctions publiques. Le travail fut ardu !

Le dernier point que j'aborderai porte sur les difficultés de la mesure statistique. On peut prendre l'exemple du temps partiel : comment distinguer le temps partiel contraint du temps partiel choisi ? Il y a une difficulté conceptuelle d'abord : que veut dire "temps partiel choisi" ? Il est choisi toutes choses égales par ailleurs, donc d'une certaine façon sous contrainte. Il y a ensuite une difficulté statistique : les différentes enquêtes donnent des mesures dont l'ordre de grandeur est différent. Il en est de même de la mesure et de l'analyse des causes des écarts de salaires. Il faut donc à la fois compléter la statistique existante et résister à opérer des simplifications abusives. Par exemple, toutes les femmes à temps partiel ne le subissent pas. Toutes les femmes à bas salaires ne sont pas des travailleuses pauvres. Etc. On pourrait multiplier les exemples.

Au total, et pour reprendre ma question initiale, comment rendre compte d'une réalité sociale où les champs professionnel et familial sont intimement liés ? A la fois en complétant les statistiques existantes, en lançant de nouveaux champs d'investigations -il y a là un très vaste

terrain d'analyse- et, ce qui me paraît tout aussi important, en donnant toute leur place aux études qualitatives. La combinaison de ces trois éléments permettrait effectivement d'analyser les inégalités de sexe comme une composante des inégalités du marché du travail en général.

Un mot de conclusion. Le sujet de l'atelier est : mesurer les discriminations pour les combattre. J'ai insisté sur le nécessaire développement de la mesure statistique et sur son intégration -non moins nécessaire- au champ de la régulation sociale, pour qu'elle ne demeure pas une affaire de spécialistes. Cela laisse entière, mais ce n'était pas une question à laquelle j'étais censée répondre, la question : comment combattre les discriminations ? J'aurais besoin, pour l'aborder, d'un autre quart d'heure, au moins !

Geneviève FRAISSE

Merci. Françoise Milewski a dressé un large tableau, dans lequel Cédric Afsa va pouvoir reprendre la question des retraites, discrimination annoncée. Nous aurions souhaité que la dimension sexuée soit explicitée au moment du débat des retraites. Elle nous manquait toujours, nous nous en souvenons bien.

Retraites : une discrimination annoncée ?

Cédric AFSA

Un certain nombre de propos que je vais tenir vont bien illustrer les propos préliminaires de Geneviève Fraisse, même si c'est appliqué au strict domaine des retraites.

Je vais faire une intervention en deux parties.

- Dans une première partie, je vais dire quelques mots sur la question de la discrimination hommes/femmes en matière de retraite, en quels termes se pose cette question.
- Dans une seconde partie, je vais examiner ce que pourrait être le rôle de la statistique publique. Comment le statisticien ou le système statistique public peuvent-ils contribuer à faire avancer la question ?

Le titre de l'intervention est "Retraites : une discrimination annoncée ?" Il y a deux questions en une.

La première n'est pas réellement une question, mais plutôt une affirmation. On peut aujourd'hui annoncer qu'il va y avoir, dans les années à venir, une discrimination entre les hommes et les femmes en matière de retraite. La raison en est

simple : à partir du moment où la pension de retraite est calculée sur la durée d'activité durant la vie active, sur le niveau moyen de salaire perçu, les discriminations en termes d'accès à l'emploi et de rémunération que les femmes ont pu connaître sur le marché du travail vont se traduire de facto en inégalités de pension de retraite.

Cela étant, malgré ces difficultés récurrentes que connaissent les femmes sur le marché du travail et qu'a soulignées Françoise Milewski, on constate que les taux d'activité ou d'emploi des femmes se rapprochent tendanciellement de ceux des hommes. Vont-ils pour autant converger ? A quel terme ? La question reste ouverte.

Seconde question, seconde manière de voir les choses dans cette discrimination annoncée, il ne s'agit plus des situations de fait vécues différemment par les femmes et les hommes, mais du traitement différencié selon le sexe par la réglementation en vigueur, tout particulièrement par la réglementation européenne. Je rappelle en deux mots que le système de protection sociale français en matière de retraite prévoit de traiter différemment les hommes et les femmes, en octroyant notamment aux femmes ce que l'on appelle des avantages familiaux, qui se traduisent en supplément de durée validée ou en supplément de pension.

Ces avantages consistent et visent à compenser au moins partiellement les conséquences que les interruptions de carrière pour des motifs d'éducation des enfants peuvent avoir sur le niveau de la retraite. Ces avantages profitent en général de fait aux femmes, dans certains cas leur sont réservés.

Dans ce contexte, la question de la discrimination annoncée est la suivante : l'évolution de la réglementation en cours va-t-elle permettre de lutter efficacement contre ces inégalités ou en annonce-t-elle un renforcement ? La réponse à cette question n'est pas évidente. Pour introduire la question, je vais m'appuyer sur un arrêt rendu par la Cour de justice de la Communauté européenne en novembre 2001 et par le Conseil d'Etat en novembre 2002. Non seulement il a marqué les esprits de ceux qui suivent de près ces questions, mais il est révélateur de ce qui se passe dans l'évolution du droit depuis le début des années 70, concernant le principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Il s'agit de l'arrêt Griesmar, du nom d'un juge, père de trois enfants, qui a fait appel au Conseil d'Etat et à la Cour de justice. Il demandait à

bénéficier de la majoration de durée d'assurance pour enfants qui, à l'époque, selon le Code des pensions civiles et militaires, était explicitement réservée aux femmes. La cour a jugé que cette mesure était contraire au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, principe affirmé par le Traité de Rome. Cela a conduit le législateur à modifier les règles du droit. Il a à la fois étendu le droit aux hommes, mais il en a aussi changé les conditions d'obtention. En particulier, le droit était auparavant ouvert pour les enfants nés en cours d'étude ou nés avant l'entrée dans la fonction publique. Ces dispositions ont été supprimées.

Cet arrêt a une portée qu'il ne faut pas sous-estimer. Il va très probablement faire jurisprudence dans la question de l'égalisation des droits des hommes et des femmes. Il faut quand-même noter que les conséquences potentielles de cet arrêt ne touchent pas le régime général (le secteur privé) qui est un régime de sécurité sociale, qui, en tant que tel, ne relève pas des compétences de l'Union européenne. En revanche, l'Union a compétence sur les régimes dits "d'employeurs", comme la fonction publique.

Dans le régime général, le principe d'une majoration de durée d'assurance réservée aux mères de famille subsiste. En 2003, le Conseil constitutionnel a validé ce principe qui relève de la discrimination positive en faveur des femmes. Il a considéré notamment -je reprends les termes parce que c'est très intéressant- que "l'attribution d'avantages sociaux liés à l'éducation des enfants ne saurait dépendre en principe du sexe des parents." Il a aussi considéré qu'il "appartenait au législateur de prendre en compte les inégalités de fait dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet.

En particulier, elles ont interrompu leur activité professionnelle bien davantage que les hommes, afin d'assurer l'éducation de leurs enfants." Ainsi, en 2001, leur durée moyenne d'assurance était inférieure de onze années à celle des hommes. Il a aussi considéré que "le législateur pouvait maintenir, en les aménageant, des dispositions destinées à compenser des inégalités normalement appelées à disparaître." J'insiste sur ce dernier point sur lequel je reviendrai.

L'arrêt Griesmar soulève un certain nombre de difficultés. Certes, il a conduit à ouvrir le droit aux hommes. Il a aussi conduit à restreindre le droit pour les femmes. Cela étant, les nouvelles dispositions dont j'ai parlé ont été corrigées. Dans la plupart des cas, les femmes qui avaient un droit avant la réforme l'ont conservé.

Indépendamment de cela, l'arrêt va aussi à l'encontre des considérations du Conseil constitutionnel que je viens de mentionner. Tout se passe comme s'il ne reconnaissait pas les inégalités de fait sur le marché de l'emploi entre les mères et les pères de famille. En fait, c'est plus compliqué que cela. Ce n'est pas qu'il ne reconnaisse pas ces situations de fait, simplement il considère que ce n'est pas au système de retraite de les régler.

La décision qui a conduit à l'arrêt Griesmar est cohérente avec la position consistant à dire que la distinction homme/femme, que l'arrêt a abolie, ne fait que conforter la représentation sociale traditionnelle des sexes, en rappelant que l'éducation des enfants est l'affaire des mères de famille, que ce sont elles et elles seules qui doivent faire des choix de carrière. On touche là le fond du problème.

Il y a derrière ce débat -je reprends les termes de Annie Fitte-Duval dans un article par en 2002 dans la revue « L'Actualité Juridique »- deux logiques égalitaires mais divergentes. La première, qui relève d'une démarche plutôt offensive, privilégie la progression des femmes vers l'égalité de traitement. La seconde logique, plutôt défensive, privilégie la protection. La première table sur le rôle incitatif du droit, la seconde préfère que les dispositifs jouent d'abord un rôle de compensation des inégalités.

Ces deux logiques ne peuvent pas s'appliquer dans les mêmes termes à tous les pays de l'Union européenne, à partir du moment où tous les pays n'ont pas le même modèle social. En particulier, la logique dite "offensive" correspond mieux au modèle des pays nordiques, où le partage des tâches domestiques est plus égalitaire qu'ailleurs, où les modes de garde sont plus développés qu'ailleurs. Mais cette logique ne peut pas s'appliquer sans danger pour les femmes dans les pays du Sud de l'Europe, où le système de prise en charge des enfants en bas âge est peu développé, où le taux d'emploi féminin reste faible, même si, pour l'Espagne en particulier, les choses évoluent très rapidement.

La France, quant à elle, se situe dans une position intermédiaire. La participation des femmes sur le marché du travail la fait se rapprocher des pays scandinaves. En revanche le modèle familial et patriarcal reste assez présent dans les représentations sociales. Cela se traduit par une répartition des tâches encore très inégalitaire.

On voit bien qu'appliquer une politique de retraite qui se penserait fondamentalement en neutre risquerait, au moins dans certains cas,

d'aggraver les inégalités en matière de retraite entre les hommes et les femmes.

Le décor étant maintenant posé, que peut faire le statisticien dans tout cela ? Comment peut-il contribuer à faire avancer le débat ? Bien sûr, en étudiant le plus finement possible ces situations de fait, en analysant les facteurs d'inégalité entre les hommes et les femmes. Certes. Mais qu'est-ce que cela implique ? Cela implique qu'il doit surmonter plusieurs difficultés, souvent de taille, certaines inhérentes à la problématique de la comparaison hommes/femmes, d'autres étant dues au sujet étudié, celui des retraites.

Avant de passer ces difficultés en revue, j'ajoute qu'elles ont des conséquences à la fois sur la collecte d'informations, la rendant plus complexe, plus lourde, sur les méthodes de traitement, sur la diffusion des études.

Les difficultés inhérentes aux différences hommes/femmes. C'est un truisme de rappeler que la grande majorité des hommes comme des femmes passent une partie substantielle de leur vie en ménage, au sein duquel les comportements sont interdépendants, fondés sur des décisions, dont certaines résultent de rapports de force inégalitaires. L'unité d'observation doit être le ménage ou, plus exactement, les individus d'un même ménage. Cela va de soi, mais il faut le rappeler pour éviter une approche purement individuelle, qui est plus facile à mettre en œuvre.

La deuxième difficulté, moins évidente, relève plutôt d'une précaution à prendre. Le danger est de se centrer uniquement sur la distinction de sexe, en oubliant d'autres facteurs d'inégalité, dont l'appartenance sociale est un des plus importants. Je prends un exemple concret qui montre que ce type d'oubli peut conduire à des interprétations erronées de la réalité, à passer à côté d'une partie de l'histoire. Pour ce faire, je vais m'appuyer sur un article paru dans *Economie et Statistique*, écrit par Jean-David Fermanian et Sylvie Lagarde, intitulé "Les horaires de travail dans le couple".

Les auteurs analysent les facteurs influant sur les durées hebdomadaires des deux membres du couple. Une des conclusions de l'étude est que la présence de jeunes enfants s'accompagne d'une réduction de la durée hebdomadaire de travail de la mère, essentiellement par le recours au temps partiel, compensée bien souvent par un allongement de celle du père. C'est en effet un des résultats des modèles économétriques.

Toutefois, figurent dans le corps de l'article des tableaux très intéressants qui détaillent les durées

de l'homme et de la femme selon leurs catégories sociales respectives. En les lisant, on s'aperçoit que, lorsque les deux membres du couple appartiennent à la même catégorie sociale, lorsque tous les deux sont cadres ou professions intermédiaires, alors, en présence d'un jeune enfant, la femme comme l'homme travaillent moins. En revanche, les hommes exerçant un emploi de cadre ou de profession intermédiaire en couple avec une femme de catégorie sociale inférieure ont tendance à travailler plus.

Les auteurs n'ont pas été plus loin que ce constat descriptif issu du croisement du sexe et de la catégorie sociale, probablement parce que cela aurait conduit à spécifier des modèles économétriques plus compliqués que ceux qui sont faits, qui sont déjà passablement complexes.

Quelles leçons tirer de cet exemple ?

D'abord, s'en tenir à la seule distinction homme/femme ne permet de voir que les situations moyennes, que des effets moyens, alors que l'arrivée d'un enfant produit des effets hétérogènes, différents suivant les milieux sociaux. Autre leçon : la nécessité de disposer de données très détaillées sur les deux membres du couple et la nécessité de mettre en œuvre des techniques sophistiquées, imposent en plus aux auteurs -c'est un exercice plus difficile qu'on le pense- de savoir communiquer leurs résultats, ce qu'à mon avis Jean-David Fermanian et Sylvie Lagarde ont su très bien faire.

Je passe aux difficultés spécifiques à l'objet « retraite ». Qu'est-ce que cela implique d'étudier les différences hommes-femmes en matière de retraite ? Au moins deux choses : mener des analyses de nature longitudinale fondées sur les données rétrospectives, et mener des analyses prospectives.

La nécessité de mener des analyses de nature longitudinale tient au fait que la pension de retraite est une espèce de résumé monétaire de toute une carrière, qui dépend à la fois du niveau d'activité et de la rémunération au cours de la vie active. Cela suppose un processus de collecte des données extrêmement exigeant.

Je donnerai deux exemples. Le premier est tiré d'un autre article paru dans *Economie et Statistique* publié en 2002 et rédigé par Sylvie Le Minez et Sébastien Roux, consacré aux différences de carrière salariale à partir du premier emploi. Même s'il ne s'agit pas directement d'un problème de retraite, on voit bien que c'est crucial pour ce sujet. On apprend notamment dans cet article que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en

cours de carrière se creuseraient plus vite pour les générations récentes que pour les plus anciennes. Pour établir un tel constat, les auteurs de l'article ont utilisé les déclarations annuelles de données sociales, qui sont des déclarations fiscales des employeurs, qui leur ont permis d'avoir des informations précises sur le niveau de rémunération, ce qui aurait été hors de portée d'une enquête déclarative. Pour reconstituer les carrières salariales, ils ont effectué un très lourds travail d'appariement des déclarations successives.

Autre exemple du même type : l'opération menée actuellement par la DRES de constitution d'un échantillon inter-régimes des cotisants. Il s'agit aussi d'apparier des fichiers administratifs qui retracent la carrière ou l'essentiel de la carrière des personnes. Mais les fichiers viennent d'organismes très différents, ce qui complique encore le travail.

Dernier exemple pour clore mon intervention, l'étude que je vais citer sert plutôt à illustrer la nécessité de mener des analyses prospectives. Ces analyses ont pour vocation d'apporter des éléments de réponse à des questions du type : les inégalités entre les hommes et les femmes constatées aujourd'hui vont-elles perdurer ?

Je rappelle que le Conseil constitutionnel considérait que les inégalités étaient « normalement appelées à disparaître ». Si tel est le cas, cela ouvre la voie à une réglementation résolument orientée vers une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Si ce n'est pas le cas, des mesures de nature correctrice sont probablement nécessaires. Les inégalités constatées aujourd'hui vont-elles perdurer ? Plus précisément, les nouvelles générations de femmes vont-elles encore connaître des phénomènes de discrimination, même si c'est à un degré moindre, que leurs aînées ?

Dans le travail que nous avons mené, Sophie Buffeteau et moi-même, nous avons retenu cette approche générationnelle. En utilisant des séries d'enquêtes annuelles, nous avons pu estimer des taux moyens d'activité, d'emploi et d'emploi en équivalent temps plein, qu'ont connus les femmes ou qu'elles connaîtront probablement au cours de leur vie active. Ce travail a un aspect prospectif puisque la dernière génération concernée par l'étude est la génération 70. Les résultats sont les suivants : le taux d'activité des femmes calculé sur le cycle de vie moyen augmente d'une génération à l'autre. En revanche, si on tient compte du développement du temps partiel, le taux d'emploi en équivalent

temps plein stagne depuis les générations des années 60.

Si on compare maintenant les évolutions des taux des femmes et des hommes, on constate que l'écart diminue, même quand on tient compte du temps partiel. Il diminue parce que le taux des hommes baisse tendanciellement. Pour la génération 70, on estime que l'écart homme/femme en termes de taux d'emploi en équivalent temps plein serait de 15 points environ. Evidemment, ces résultats reposent sur l'hypothèse de poursuite de tendances constatées jusqu'à présent, et sur la validité des méthodes employées, qui, encore une fois, ne sont pas complètement immédiates. Cela étant, une des limites du travail est que son approche reste purement descriptive. On aimerait introduire des facteurs explicatifs de ces tendances, regarder par exemple quelle part a pu prendre le développement des modes de garde. On pourrait alors construire des scénarios de nature prospective. On verrait si, oui ou non, ces scénarios continueraient d'annoncer une discrimination des femmes. Je vous remercie.

Geneviève FRAISSE

Merci. Nous espérons que Sophie Ponthieux, avec "la statistique a mauvais genre" va réussir à nous donner la synthèse du problème.

La statistique a mauvais genre

Sophie PONTHEUX

Je ne sais pas si je vais réussir à vous donner la synthèse du problème, mais je vais proposer un certain nombre d'observations qui sont au moins autant de questions que d'éléments de synthèse.

J'ai un point d'entrée assez facile, qui est le titre de mon intervention : la statistique a mauvais genre. Je serais tentée de dire que la statistique n'a pas si mauvais genre que cela, avec un argument qui renvoie à la quantité de chiffres dont on dispose, de publications, etc. Parmi celles-ci je voudrais souligner un ouvrage régulièrement publié et mis à jour depuis 2001, qui s'appelle Regards sur la parité, qui donne un état des lieux assez complet au niveau du chiffre.

Dans ces conditions, la question que l'on peut se poser est : pourquoi y a-t-il ce sentiment de déficit d'information sur les inégalités entre les femmes et les hommes ?

Petite parenthèse, je ne dis pas "inégalités de genre". Je vais faire une incidente ici. Une

recommandation a été publiée au Bulletin officiel de l'Education nationale il y a un peu plus d'un an, venant de la Commission nationale de terminologie et de néologie, qui recommande d'éviter l'emploi du mot "genre" pour des raisons assez intrigantes, qui sont que le mot désigne des choses assez incertaines, assez floues, et qu'il y a dans la langue française un certain nombre de mots qui permettent d'éviter l'emploi de cette expression. Il y a quelque chose comme ""Genre" serait un gros mot", qui n'est pas complètement indépendant des questions que l'on peut se poser sur statistique et genre, de tout ce qu'il y a sous cette interrogation sur le genre.

Un premier point me semble important et traverser ce questionnement à propos des statistiques : le problème des tensions entre les statistiques pour alerter, les chiffres d'alerte, et les chiffres qui sont analysés dans les études. Cette tension entre alerte et analyse traverse des sujets qui ont été évoqués par Françoise et Cédric. Cette tension reflète la spécificité des questions relatives au genre, que ce soit en statistique ou dans d'autres domaines. Cette spécificité du genre peut être pointée sous trois aspects.

Le genre est une question spécifique, d'abord probablement parce que les rapports sociaux de sexe sont parmi les plus structurants de nos sociétés et que les interroger ne peut pas être neutre. Un témoignage de cette non-neutralité serait peut-être que ce sont d'abord des femmes que l'on trouve parmi les auteurs des études et des travaux sur les inégalités de genre.

Interroger les rapports sociaux de genre conduit à mettre en question, à un moment ou à un autre, une institution fondamentale dans la société, la famille. Je me demande si cette mise en question ne constitue pas un des aspects les plus importants des réflexions sur lesquelles débouche la perspective « genre ».

La deuxième spécificité de la question du genre, sans doute moins qu'il y a une dizaine d'années, mais sans doute encore un peu, est le soupçon de non-neutralité des résultats. En même temps, la difficulté est que, presque par construction, les questions du genre ne peuvent pas être posées de façon neutre, c'est-à-dire en les extirpant de ce qui fait que l'on se pose ces questions.

La troisième spécificité des questions autour du genre est que l'on s'intéresse à des inégalités qui sont assez particulières, dans la mesure où elles se déplacent. Les inégalités du moment ne sont pas les inégalités d'il y a dix ou quinze ans. De plus, elles ne sont pas uniformes. Dans certains

domaines, les femmes sont plus inégales que dans d'autres.

Je prendrai un exemple. Si l'on compare les pays de l'Union européenne, la France va être plutôt du côté des bons élèves en matière d'inégalité relative au salaire ou même à la participation au marché du travail. En revanche, la France est dans les pires élèves en matière de parité dans les représentations politiques. C'est un paradoxe assez intéressant sur lequel il n'est pas inutile de s'interroger.

Les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont pas « égales ». Certaines inégalités ne touchent pas également toutes les femmes. C'est ce que Cédric rappelait tout à l'heure. Selon la classe sociale, la nature des inégalités et leur manifestation ne vont pas être les mêmes.

Si l'on replace la question du mauvais genre de la statistique par rapport à des réflexions de la fin des années 90, notamment illustrées par les travaux qui ont donné le rapport de Catherine BLUM, qui cherchait à pointer des zones d'ombre dans le matériau et l'information fournis par les statistiques, ce ne sont pas exactement des zones d'ombre, mais deux points qui méritent réflexion.

Le premier est que « le genre » cela n'est pas uniquement les femmes, mais aussi les hommes. Si l'on va dans cette direction, on va se rendre compte à quel point l'accent qui a été mis sur les femmes depuis dix ou quinze ans, ce qui est normal dans la mesure où il y avait un déficit d'information, n'a pas trouvé sa contrepartie dans des études plus approfondies qui porteraient aussi sur les hommes. Il y a ici un manque, qui est sans doute corrigeable.

Le second, d'une nature complètement différente, conditionne une partie des statistiques et des réflexions que l'on en est en mesure de conduire : un écran assez massif dans la production de statistiques et la production de connaissances vient de l'unité d'observation « ménage », qui limite grandement la caractérisation que l'on peut faire des femmes et des hommes. En particulier, l'analyse des décisions est assez centrale dans l'analyse des déterminants (décisions d'emploi, décisions de fertilité, etc.), mais en fait, on ne sait pas comment se prennent les décisions dans les ménages. Je voudrais revenir à la question de la tension entre alerte et analyse pour l'illustrer par des questions sur lesquelles je suis un peu plus spécialisée, les questions de l'écart des bas salaires et de la pauvreté laborieuse.

Les écarts de salaires font partie de ces informations pour lesquelles il y a une surabondance de chiffres. Le problème est que l'on a des chiffres extrêmement variables, variables selon la source utilisée pour les calculer, variables selon le champ auquel on se réfère, variables selon la notion de salaire que l'on va utiliser pour faire le calcul. Je ne vais pas passer la revue de tous les chiffres que l'on peut produire sur les écarts de salaires. On va aller du simple au triple en croisant les différents critères, avec des différences essentiellement provoquées par le fait que l'on considère des salaires horaires ou des salaires mensuels, par le fait que l'on considère l'ensemble des salariés ou seulement les salariés du privé.

Les écarts de salaires peuvent donc apparaître très importants (de l'ordre de 30 %) ou relativement faibles (de l'ordre de 10 %) : cela n'est pas neutre sur l'impression d'inégalité qui va en ressortir.

Le problème des écarts de salaires, c'est que l'on peut vouloir encore plus de chiffres qui permettraient de tenir compte du fait que, quand on mesure des salaires à la moyenne, il y a un ensemble d'effets de structure qui sont intégrés à la mesure, et qu'il faudrait se débarrasser de ces effets de structure pour avoir une mesure du « vrai » écart des salaires. C'est ce que permettent de faire les techniques dites de décomposition de l'écart de salaires, qui ont pour objectif de fournir une mesure de la discrimination salariale.

Le problème de cette discrimination salariale, c'est que, une fois que l'on a évacué tous les effets de structure, on va trouver une « petite » discrimination salariale. Vaut-il mieux afficher un gros écart de salaire, et (presque) pas de discrimination salariale ? Ou vaut-il mieux afficher une discrimination salariale qui va pouvoir paraître anodine -or même si elle est faible, elle n'est pas anodine-, mais qui va permettre de mieux comprendre les facteurs de l'inégalité salariale, si l'on fait attention non seulement aux chiffres de la discrimination salariale, mais aux autres chiffres qui sortent de cette décomposition... ? Quelle est la part de l'écart de salaires qui provient du temps partiel, des inégalités des structures des emplois des femmes et des hommes, des inégalités des catégories professionnelles, etc. ? Quel est le meilleur indicateur de l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes ?

Le problème est que l'on peut raffiner encore et encore les indicateurs, mais on met en circulation de plus en plus de chiffres qui risquent d'être de moins en moins comparables

les uns avec les autres, puisque les techniques de décomposition ajoutent à la difficulté de la mesure des écarts de salaires, qui vont être différents selon la source, le champ et la notion de salaire retenu, une différence supplémentaire, celle de la méthodologie.

On peut se dire qu'il y a un autre indicateur qui est extrêmement révélateur des inégalités salariales entre les femmes et les hommes : la proportion de l'un et de l'autre sexe parmi les salariés à bas salaires. C'est un indicateur qui pose beaucoup moins de problèmes que le précédent. Mais il va poser un certain nombre de difficultés par rapport à d'autres indicateurs qui, eux aussi, peuvent être utilisés pour analyser les inégalités entre les femmes et les hommes. J'en viens là aux indicateurs de pauvreté laborieuse.

Les indicateurs de pauvreté laborieuse sont assez compliqués. D'un point de vue de la construction de l'indicateur, il y a une quantité énorme de conventions : convention sur la façon de mesurer la pauvreté, convention sur la façon de définir un travailleur. Au croisement des deux, on a un travailleur pauvre, c'est-à-dire un individu qui travaille et qui vit dans un ménage pauvre. La pauvreté s'évalue au niveau des ménages. On calcule le niveau de vie des ménages. On dit que tous les individus d'un même ménage ont le même niveau de vie. On obtient une mesure qui est hybride, puisque les travailleurs pauvres sont complètement individuels du point de vue de leurs caractéristiques sur le marché du travail, mais c'est par les caractéristiques de leur ménage que l'on dit s'ils sont pauvres ou non.

Là, on arrive à un paradoxe : si l'on met côte à côte la proportion de femmes parmi les bas salaires et la proportion de femmes parmi les travailleurs pauvres, en gros cela va du double au simple. Environ 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes. En revanche, parmi les travailleurs pauvres, il y a une majorité d'hommes. De l'ordre de 60 % des travailleurs pauvres sont des hommes. On a ici un paradoxe : la catégorie la plus défavorisée sur le marché du travail, les femmes, n'apparaît pas dans cet indicateur de pauvreté laborieuse.

A travers ces exemples, mon point de départ était la tension entre alerte et analyse. Cette diversité de chiffres, qui peuvent livrer des messages extrêmement différents, est une bonne illustration de ces tensions. Il faut alerter. Alerter signifie fournir des états des lieux permettant de prendre la mesure des inégalités. Quand l'indicateur ne permet pas de délivrer ce message (par exemple, 40 % des travailleurs pauvres sont

des femmes, c'est moins sexy que 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes), on va avoir une espèce de glissement que vous avez peut-être remarqué ; j'entends à la radio : "80 % des travailleurs pauvres sont des femmes." Ce genre de glissement pose un problème.

Quel est ce glissement ? On prend le chiffre qui résulte d'un indicateur pour le coller dans une autre catégorie parce que, sur le plan de l'alerte, c'est évidemment beaucoup plus important que ce que l'on pourrait montrer en utilisant le chiffre qui sort directement de la catégorie. Ce genre de problème, qui relève clairement de la tension entre fonction d'alerte et fonction d'analyse, est assez important parce que, d'une certaine façon, derrière cela, il y a un risque de décrédibilisation de l'information statistique. C'est quelque chose sur lequel on doit s'interroger.

Je ne veux pas dire que la catégorie des travailleurs pauvres est parfaite. Il est indéniable qu'elle pose des problèmes du point de vue de son utilisation pour la mise en évidence des inégalités entre hommes et femmes. Mais, dans ce mouvement, on passe à côté de quelque chose, qui est de s'interroger : pourquoi, alors qu'il y a une tellement forte proportion de femmes parmi les bas salaires, on ne la retrouve pas parmi les travailleurs pauvres ? On débouche sur des choses que le glissement précédent conduit à éluder ; c'est la mise en évidence d'inégalités profondément liées à l'organisation des rapports sociaux entre femmes et hommes.

Presque par construction, quand on prend les mesures de la pauvreté issues de l'analyse des ménages, on débouche sur une réalité qui est qu'un homme en couple a beaucoup plus de risque de vivre avec une femme qui ne travaille pas qu'une femme en couple n'a de chance de vivre avec un homme qui gagne plus qu'elle. Je ne sais pas si c'est bien clair.

En glissant de 80 % de femmes à bas salaire à "80 % de travailleurs pauvres sont des femmes", on perd cette ouverture et on passe à côté de la question. L'information importante est : les femmes pauvres ne travaillent pas. Cette espèce de hiatus entre deux façons de présenter la même chose, avec une volonté que l'on comprend bien, qui est d'attirer l'attention sur l'inégalité, comporte en elle-même ce risque de passer à côté de certaines questions.

Pour finir, je vais m'en sortir par une pirouette en revenant au titre "La statistique a mauvais genre", et poser une question: est-ce la statistique ou la société qui a mauvais genre ? Je vous remercie.

Geneviève FRAISSE

Merci, Sophie Ponthieux. De « rendre visible », comme point de départ, je retiens que l'on nous propose des analyses paradoxales dans les trois interventions. Cela permet de comprendre à quel point il est difficile de traiter la question des genres, des sexes, et des statistiques. J'ai entendu, dans l'exposé de Françoise, que les inégalités entre les sexes renforcent les inégalités sociales. Cela me paraît être une idée, vue avec les statistiques, vraiment intéressante.

Chez Cédric Afsa, la tension entre égalité des sexes et protection des femmes (cette dernière étant censée s'estomper- c'est le sens de l'histoire des femmes-), est ramenée à une question très intéressante, celle du lien entre hier et demain. Comment s'entrechoque l'analyse des retraites d'hier face à celles de demain ? Quand Sophie Ponthieux nous parle d'inégalité à partir des inégalités les plus criantes, c'est assez fort.

Je voudrais poser à Sophie une question très prosaïque. J'ai été choquée quand l'INSEE a commencé à sortir les rapports Regards sur la parité, car la parité a un sens très précis : c'est la répartition des hommes et des femmes dans les lieux de pouvoir. La parité ne concerne qu'une partie du problème de l'égalité des sexes. Dans ce titre, ce terme est utilisé comme un équivalent de l'égalité en général entre les sexes. Pourquoi ?

Sophie PONTHEUX

Je vais aller dans la facilité : ce n'est pas moi, ce n'est pas moi ! Je regarde si quelqu'un pourrait en dire plus sur les conditions de la réflexion sur le titre.

Geneviève FRAISSE

Je me suis fait la réflexion : la parité, c'est un cache-sexe. Il est plus facile de dire "parité" qu'"égalité des sexes". Il n'y a pas qu'à l'INSEE que se fait le passage du particulier au général, en prenant la parité pour l'égalité. La parité n'est pourtant qu'un habit de l'égalité, si l'on peut dire, qu'une forme de l'égalité dans le domaine du pouvoir.

L'institution se défausse !

Sophie PONTHEUX

Très honnêtement, je ne peux pas répondre.

Geneviève FRAISSE

Vous avez la parole pour vous adresser à l'un ou l'autre des intervenants.

Débat avec la salle

Alberto LOPEZ

Je suis responsable du département des entrées dans la vie active du CEREC, un département qui travaille beaucoup sur les premiers pas dans la vie active des jeunes. Le thème homme/femme est un thème que je vois se développer beaucoup dans les études des chercheurs qui travaillent avec moi dans le département.

Quand je vois les problématiques et les études, j'ai toujours un mouvement de recul. Je voulais faire part de ce mouvement de recul par rapport à des termes qui paraissent équivalents, en tout cas qui sont utilisés à tour de rôle, parfois pour ne pas faire de répétition dans un texte ou en parlant.

J'observe que l'on passe assez vite des questions de disparité à des questions d'inégalité et de discrimination. La question des différenciations peut aussi être derrière. Il existe un certain nombre de termes autour desquels on tourne, sur lesquels on aurait peut-être, par rapport à des questions statistiques, à bien méditer.

"Disparité" est peut-être le terme le plus neutre. A travers des tableaux de chiffres, on peut mettre à plat des disparités. Ce n'est pas très engageant ni très folichon. Cela peut masquer ce qui peut recouvrir des questions d'inégalité dans les ressources et dans les pouvoirs. Il faut parler des ressources et des pouvoirs. C'est à mettre en perspective des disparités statistiques au regard de la distribution des ressources et des pouvoirs. On peut se dire que l'on chemine vers ce terme d'inégalité. Je rejoins ce qui a été dit sur la différenciation entre des statistiques qui visent à alerter et des démarches quantitatives qui cherchent à tester un certain nombre de choses autour de l'analyse de la reproduction des inégalités.

De ce point de vue, on peut se dire que, comme on analyse la reproduction des inégalités entre classes sociales, il y a tout lieu d'analyser les processus qui font que, d'une génération à l'autre, se transmettent les inégalités entre genres, toujours avec cette distribution des ressources et des pouvoirs. Sur les salaires, quand on regarde les disparités salariales, on a aussi des disparités qui proviennent d'exigences salariales elle-mêmes inégales.

Le terme qui me questionne le plus est celui de discrimination. Je suivais avec intérêt l'exposé de Sophie Ponthieux. Essayer de mesurer ce qu'est la discrimination salariale n'est pas très simple. Ne faut-il pas se dire que l'on peut mettre en

évidence des inégalités de salaires dont l'origine vient du fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes positions ? On peut renvoyer à beaucoup de choses : elles ne sont pas dans les mêmes secteurs d'activité, etc. Derrière tout cela, ne cherche-t-on pas à mesurer l'effet de pratiques discriminatoires ? Dans ce cas, ne faut-il pas plutôt aller vers des méthodes de testing, ce qui est fait par le BIT ou d'autres organismes, sur les questions d'inégalité d'origine géographique ou nationale ?

Il faut éviter ce glissement incessant entre inégalité et discrimination. Sinon, comme statisticien, comme chercheur, on risque de rentrer dans un processus où l'on ne sait plus si l'on intervient avec une certaine militance, si l'on n'est pas entraîné, parce que personne n'est neutre par rapport à ce sujet.

Norbert HOLCBLAT

Je voudrais intervenir pour conforter et aller plus loin que ce qu'a dit Sophie Ponthieux sur les ambiguïtés de la notion de travailleur pauvre. C'est une notion hybride, c'est même une notion obscurcissante.

Si l'on reprend la distinction qu'elle a faite entre alerte et analyse, du point de vue de l'alerte, il est intéressant et important de mesurer le nombre de pauvres, particulièrement de femmes pauvres dans la société. Mais il me paraît décisif de mesurer la proportion de gens à bas salaires. Cette notion hybride ne tranche pas et obscurcit l'origine des questions d'inégalité. C'est dans un flou où se mélangent des questions de redistribution et des questions de répartition du revenu primaire et d'inégalité salariale.

La statistique conforte une vision de l'évolution du marché du travail et des politiques d'emploi où, quels que soient les statuts d'emploi et les salaires, tout serait bon à partir du moment où le système de redistribution, par le biais d'allocations diverses, interviendrait pour corriger.

Françoise Milewski a dit : "Toutes les femmes à bas salaire ne sont pas des travailleurs pauvres." Effectivement, toutes les femmes à bas salaire ne sont pas des travailleurs pauvres, mais elles sont toutes potentiellement pauvres si leur situation familiale se modifie. C'est ce qui est décisif. Qu'est-ce que le système productif, le système d'emploi construit comme inégalités, dans un contexte où l'on sait que le système de redistribution est relativement fragilisé ?

Marie-Thérèse SCHILTZ

J'ai vu arriver, il n'y a pas si longtemps, un nouveau terme ; on dit "genre", quand j'étais à

l'école on disait "sexe". Qu'y a-t-il derrière ? Au-delà du fait que le genre a permis à des gens que l'autre mot pouvait gêner de mettre à la mode toutes les statistiques de genres, j'ai cru entendre dans l'intervention de Sophie Ponthieux qu'il y avait des choses plus larges. J'aimerais bien savoir.

Geneviève FRAISSE

Les trois intervenants vont répondre et commenter les commentaires.

Françoise MILEWSKI

Il n'est pas facile de le faire de façon brève.

Sur les problèmes de terminologie, je dirai que, d'abord, cela vaut la peine d'avoir un débat, tout autant que sur les questions des catégories statistiques. Il est important d'avoir l'un et l'autre. Ce n'est jamais qu'un pur débat technique.

Derrière le débat « sexe/genre » ou le débat « parité/égalité », il y a évidemment beaucoup de choses. L'utilisation systématique du terme de "genre" vient de la littérature anglo-saxonne. Je ne rentre pas dans le fond du débat, faute de temps. Je veux seulement dire qu'il est tout aussi clair, voire plus, de parler des conséquences sociales des différences de sexe. En quoi les différences conduisent-elles à des inégalités entre les hommes et les femmes ? Et j'ai tendance à dire "inégalité" plutôt que "disparité" ; sinon, cela amoindrit les choses.

Par ailleurs, il y a des modes dans la terminologie. Aujourd'hui, on parle moins d'égalité ou d'inégalité, et davantage de diversité. C'est le nouveau terme à la mode, un terme fourre-tout : chacun arrive avec son « plus », son « moins », ses particularités. On ne parle alors plus d'une analyse en termes d'inégalités sociales. Cela me paraît réducteur et confus.

Il en est de même sur la discrimination positive. Il vaut mieux dire "actions positives", pour montrer comment elles corrigent des discriminations antérieures. Ce débat n'est pas technique : il comporte des dimensions importantes. Le terme de "parité" est-il limité au champ politique ou peut-il s'étendre au champ professionnel ? Il y a là aussi un débat sous-jacent important. Norbert Holcblat a souligné que les femmes à bas salaires, si elles ne sont pas toutes des travailleuses pauvres, le deviennent en cas de rupture conjugale ; j'en suis convaincue.

C'est pour cette raison que j'ai rappelé la spécificité des inégalités entre les hommes et les femmes, qui mêlent les dimensions professionnelle d'une part et familiale d'autre

part : statut conjugal, inégal partage des tâches parentales et familiales et insuffisance des modes de garde des enfants. C'est ce qui conditionne le mode d'insertion des femmes sur le marché du travail. On ne comprend rien aux comparaisons internationales si l'on ne fait pas intervenir l'ensemble de ces éléments.

Cédric AFSA

Sur la question de la terminologie, j'ai employé le mot "discrimination" alors que ce n'est pas forcément de la discrimination.

C'est un débat assez compliqué, qui se pose évidemment bien en amont de la question de la mesure. C'est un débat qui doit se passer entre différentes disciplines. Il est intéressant de voir, dans les années 80, des papiers aux Etats-Unis qui opposaient des sociologues et des économistes sur cette question de la discrimination. Ils ne parlaient pas de la même chose. Ils n'ont pas les mêmes outils conceptuels pour mesurer les discriminations, les inégalités, les diversités. C'est une question cruciale, mais qui doit être saisie par l'ensemble des disciplines.

Sophie PONTHEUX

Sur la question des discriminations, on oppose les analyses statistiques de la discrimination avec d'autres méthodologies, comme le testing ; ces deux types d'approche peuvent être complémentaires.

J'ai employé le terme "discrimination" par rapport aux salaires. Il y a une ambiguïté : de quelle discrimination parle-t-on ? Pour ce qui est des salaires, la discrimination que l'on cherche à mettre en évidence est la discrimination salariale, la différence de salaire qui ne s'explique a priori par rien d'autre que le fait d'être un homme ou une femme. A emploi équivalent, à emploi donné, à caractéristiques éducatives et à capital humain donnés, y a-t-il un écart de salaire ?

Dans l'écart de salaires, ce qui ne relève pas de la discrimination salariale peut tout à fait relever d'autres sortes de discrimination. C'est le problème des différents niveaux d'usage d'une même expression qui peut avoir un sens assez précis par rapport à des techniques statistiques et un sens différent, plus large, dans le langage commun.

Norbert Holclat est intervenu sur le côté obscurissant de la catégorie travailleurs pauvres. Je ne suis pas complètement convaincue. Obscurissant pourquoi ? Dans l'objectif d'utiliser cette catégorie dans l'analyse des inégalités entre les femmes et les hommes, c'est obscurissant, je ne vais pas dire le contraire. En revanche, en tant que catégorie qui permet de

construire un indicateur d'alerte sur les conséquences de la dégradation du marché du travail, c'est un indicateur utile. Après, peut-être faut-il le raffiner, le travailler. Mais, du point de vue de la fonction d'alerte que peuvent avoir certains indicateurs, c'est un indicateur utile.

Je suis tout à fait d'accord avec l'intérêt que peut avoir l'indicateur de la proportion de femmes parmi les bas salaires. Sauf si j'ai mal compris ce qui a été dit, je suis d'accord sur le fait que certains indicateurs, qui vont être développés dans l'objectif de mettre en évidence ou de prendre la mesure des inégalités entre femmes et hommes, sont intéressants pour ce qu'ils indiquent d'un potentiel d'évolution vers des inégalités qui pourraient se propager à d'autres catégories, pas seulement les femmes. De ce point de vue, l'indicateur de proportion de salariés à bas salaires, dont les femmes, est probablement assez utile.

Geneviève FRAISSE

Merci Sophie. Je voudrais donner, pour finir, deux informations terminologiques. "Discrimination" est un néologisme de la fin du XIXe siècle qui veut dire "faire le tri". Il n'y a pas plus objectif que cela. Cela permet de séparer en jugeant, de juger en séparant. Dans nos démocraties, quand on cesse d'exclure, on discrimine. L'exclusion renvoie à l'extérieur, la discrimination à l'intérieur. On peut le dire sur le plan social, et concernant les sexes.

Sur sexe et genre : "gender" a été forgé par la langue anglo-saxonne, par les Américains, parce que sexe en anglais a un sens uniquement biologique. Il fallait donc un terme plus « théorique ». En français, "sexe" est plus conceptualisable que le "sex" anglais. Maintenant on dispose tous de "sexe" et de "genre", ce qui conforte l'opposition biologique/social, nature/culture. Cela est éminemment critiquable. La discussion en est là. On a l'idée de la construction d'un genre qu'il n'y aurait pas dans l'idée de sexe. Mais on peut dire aussi que c'est le genre qui construit le sexe. Tout devient donc très compliqué.

L'avantage éventuel de "genre", avec lequel pourtant je n'entretiens pas de très bonnes relations, tient à ce qu'a dit Sophie : ce sont bien les deux sexes qui sont analysés. La question de sortir de la catégorie "femme" peut être, éventuellement, résolue. En allemand, le mot "Geschlecht" permet de dire "sexe" et "genre" en même temps, permet donc une toute autre représentation que dans la langue anglaise ou dans la langue française. C'est une information qui ne peut que compliquer les choses ! Merci.