

Le revenu de base comme rééquilibrage du marché de l'emploi : ni "working poor", ni "working girl"

Autor(en): **Alvarez, Elvita / Dubouchet, Julien**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[93] (2005)**

Heft 1492

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282856>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le Revenu de base comme rééquilibrage du marché de l'emploi

Ni «working poor», ni «working girl»:

ELVITA ALVAREZ & JULIEN DUBOUCHET, MEMBRES DE BIEN-CH

L'égalité formelle, consacrée par l'octroi aux femmes et aux hommes de droits - dans l'ensemble - égaux, s'est traduit dans les faits par une égalisation seulement très partielle des conditions d'existence. L'égalité réelle n'a pas été atteinte et les femmes continuent de subir d'innombrables discriminations. Dans le cadre plus spécifique du travail salarié, la levée de la plupart des obstacles formels n'a pas permis, pour l'instant tout au moins, d'éliminer les discriminations. Plus grave encore, cette égalisation juridique n'a pas même atténué véritablement les effets les plus voyants de la discrimination - ceux-ci étant d'ailleurs à la fois effets et symptômes. Ainsi les femmes continuent d'être, à qualification égale et pour un même poste évidemment, moins bien rémunérées que les hommes (salaire inférieur en moyenne de 13% sans une fonction de cadre, à 28% pour les cadres supérieurs). Leur présence, si elle a bien augmenté dans le milieu de l'échelle, demeure, dans les sphères dirigeantes et les postes à grande responsabilité encore trop marginale (voir encadré). Ce dernier phénomène, que l'on qualifie communément de «plafond de verre», fait l'objet d'une dénonciation croissante.

«Il s'agit d'obtenir que femmes et hommes se partagent équitablement pouvoir, responsabilités, richesses»

Sous-jacente à cette volonté de briser ce «plafond de verre» est l'idée que l'émancipation des femmes passe nécessairement par une pleine et entière participation au marché du travail. Celle-là représente à la fois une source potentielle d'accomplissement personnel et la possibilité d'une autonomie véritable. Quels qu'en soient les moyens, de l'incitation fiscale à la discrimination positive, il s'agit d'obtenir que femmes et hommes se partagent équitablement pouvoir, responsabilités, richesses - quant à l'égalité salariale, évidence telle, qu'il n'est nul besoin d'être féministe pour la reconnaître.

Dans cette optique, la valorisation du

travail domestique tel que nous l'avons vu dans un précédent article (voir l'émilie mars 2005) peut apparaître au mieux comme un objectif secondaire, au pire comme un pas en arrière. En rendant le travail domestique plus intéressant, financièrement au moins, on se détourne en effet de l'objectif principal du plein accès au marché de l'emploi, voire on renforce la division des rôles sociaux de sexes dans l'hypothèse où les femmes plus que les hommes trouveraient intérêt dans ce travail domestique «revalorisé».

Le Revenu de base ne semble a priori pas échapper à cette condamnation. Comme les autres formes possibles de rémunération du travail domestique, il tend à revaloriser ce type de travail et par conséquent sa désirabilité. Par contre, le Revenu de base possède quelques caractéristiques en propre, qui ne sont pas indifférentes à la présente problématique. C'est le cas particulièrement de son inconditionnalité qui fait de la rémunération du travail domestique non pas une rémunération directe, en proportion du travail effectué, mais indirecte. Ainsi, le Revenu de base étant assuré, le temps rémunéré auquel il correspond peut être consacré à des tâches ménagères ou de soins mais aussi à tout autre chose. De cette inconditionnalité découlent deux potentialités au moins en regard de la participation au marché du travail, potentialités qui intéresseront autant les hommes, mais qui devraient plus concerner les femmes.

«Le Revenu de base pourrait avoir des effets décisifs en matière de participation des femmes au marché de l'emploi»

Tout d'abord, le Revenu de base agirait comme un chèque formation permanent. En ce sens, il faciliterait grandement l'accessibilité à la formation, la formation continue, mais aussi la reprise de formation. Ce dernier cas de figure, par exemple, est important dès lors qu'un des facteurs de retrait complet et définitif - ou presque - du marché de l'emploi réside dans le manque d'opportunités, au sens d'un travail épanouissant, lié au processus de déqualification. Le Revenu

de base permettrait ainsi de rompre le cercle vicieux de la sortie temporaire du travail salarié - souvent au moment de la maternité - qui tend à devenir permanente. Les femmes accusent malheureusement toujours des déficits élevés dans le domaine de la formation.

Ensuite, le Revenu de base renforcerait de manière significative le pouvoir de négociations des salariées et des salariés et ce, à un double titre. Premièrement, en garantissant un minimum de ressources, il rend le risque de cessation des rapports de travail moins coûteux sur le moyen terme. Deuxièmement, en assurant le versement d'un montant à échéance fixe, il lève, en partie au moins, les dangers à court terme d'un manque de liquidités - une des craintes les plus fortes liées au licenciement est celle de ne plus pouvoir faire face à ses obligations, factures, loyer, etc.

Ces deux mécanismes joueraient d'autant plus que le revenu issu du travail salarié est proche du montant du Revenu de base - plus grand effet de substitution - et agiraient donc comme protection principalement pour les bas revenus et/ou les temps partiels. On comprendra ainsi pourquoi le Revenu de base profiterait ici plus particulièrement aux femmes.

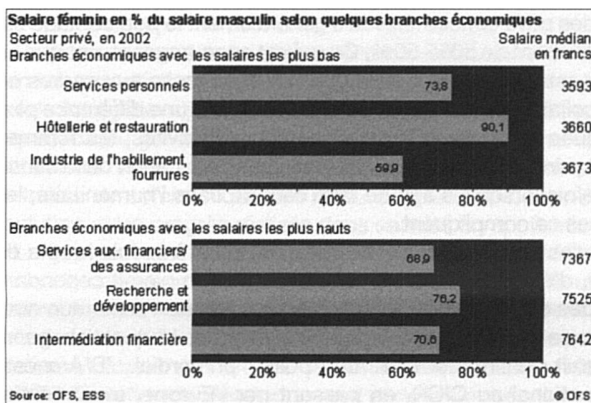
Dans l'ensemble, si l'on dépasse le préjugé que l'on peut nourrir à l'égard de toute mesure de revalorisation du travail domestique, il apparaît que le Revenu de base pourrait avoir des effets décisifs en matière de participation des femmes au marché de l'emploi. S'il ne garantit pas matériellement l'égalité, il rend possible une plus grande liberté effective quant au mode d'être en société. En ce dernier sens, et comme nous le verrons plus en détail dans notre prochain article, le Revenu de base ne risque pas de tomber dans le travers d'un certain égalitarisme «intersexuel» qui se conforme avec les inégalités «intra-sexuelles», ne voyant pas de problème dans le fait qu'une PDG gagnerait dix fois le salaire d'une secrétaire. *

Quelques chiffres :

Bas salaire :

2% des hommes travaillant à plein temps ont un salaire mensuel net ne dépassant pas 3000 francs, contre 11% des femmes travaillant à plein temps (secteurs public et privé confondus).

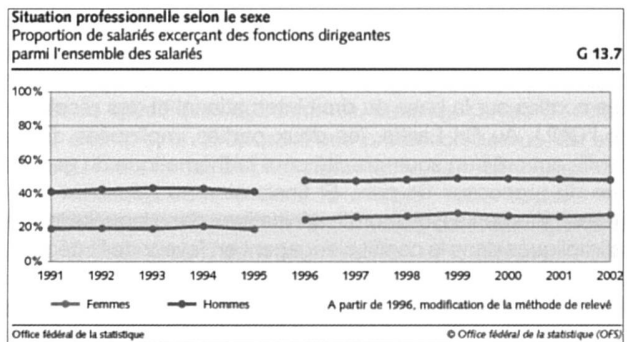
Les cinq branches économiques pour lesquelles on relève les salaires mensuels bruts standardisés les plus bas du secteur privé (ne dépassant pas 4000 francs par mois) sont: les services personnels, l'hôtellerie et restauration, l'industrie de l'habillement et des fourrures, celle du cuir et de la chaussure et le commerce de détail. Dans ces catégories, les femmes représentent entre 54% et 78% du personnel.



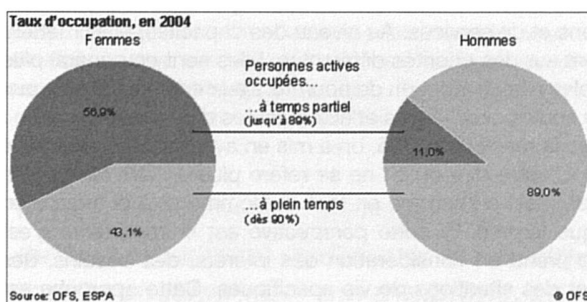
Situation professionnelle :

La proportion de salarié-e-s ayant une situation professionnelle élevée reste stable, depuis la deuxième moitié des années 90, chez les femmes et chez les hommes, mais les femmes exercent nettement moins souvent des fonctions dirigeantes (27% en 2002) que les hommes (48% en 2002). Même si on limite l'observation aux personnes ayant un niveau de formation équivalent, l'écart entre les sexes demeure. Cette inégalité s'explique en partie par la structure des activités dirigeantes, où les obligations professionnelles priment sur toute autre obligation et où une disponibilité permanente est exigée. Or ce sont surtout les femmes qui, à cause de leurs obligations familiales, ne peuvent pas se conformer, ou ne veulent pas se soumettre, à ces règles du jeu. Un autre élément d'explication réside dans l'existence de réseaux informels (comme les sociétés d'étudiants) qui facilitent la conduite d'une carrière professionnelle et auxquels les femmes ont moins aisément accès que les hommes.

Sources: Enquête suisse sur la population active (ESPA)



Taux d'occupation :



Formation :

Les différences entre les sexes relatives au niveau de formation se sont réduites au fil du temps. Mais la part des personnes de 25 à 64 ans qui n'ont pas suivi de formation postobligatoire est nettement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (16% contre 10% en 2004). La différence entre les sexes est particulièrement nette au niveau des formations professionnelles supérieures, notamment dans les domaines techniques. La situation est similaire dans les hautes écoles: certes le taux de diplômés augmente continuellement pour les deux sexes, mais l'écart entre eux ne se réduit pas vraiment. De plus, les femmes représentent toujours une part nettement plus faible des étudiants dans les filières techniques.

