



HAL
open science

La cause des femmes au ministère du Travail: le Comité du travail féminin (1965-1984)

Anne Revillard

► **To cite this version:**

Anne Revillard. La cause des femmes au ministère du Travail: le Comité du travail féminin (1965-1984). 2007. halshs-00345469

HAL Id: halshs-00345469

<https://shs.hal.science/halshs-00345469>

Submitted on 16 Dec 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA CAUSE DES FEMMES AU MINISTÈRE DU TRAVAIL :

LE COMITÉ DU TRAVAIL FÉMININ (1965-1984)

Rapport final, février 2007.

Convention DARES/CNRS : projet réalisé à l'occasion du centenaire du
Ministère du travail (2006).

Anne Revillard

Sous la direction scientifique de Jacques Commaille

ISP- Cachan – CNRS/ENS Cachan

Table des matières

Introduction	9
I. Question de recherche et cadre théorique	10
II. Méthodologie	14
III. Plan du rapport.....	16
Chapitre 1 : La création du Comité	19
I. 13 ans de lobbying pour un <i>women's bureau</i> à la française	20
II. Un contexte favorable.....	24
A. Une progression du taux d'activité des femmes sur fond d'ambivalence des politiques publiques.....	24
B. Un changement connu ?	27
C. La montée d'une « question des femmes ».....	28
III. 1965, année des femmes.....	29
A. Le féminisme dans les partis et les syndicats.....	30
B. Les droits des femmes dans l'arène parlementaire	31
C. Le travail des mères en débat	31
IV. Le Ministère du travail : une réponse en forme de compromis ?.....	32
Chapitre 2 : L'encadrement légal du Comité.....	35
I. Sept arrêtés pour un Comité	35
II. De la protection à la promotion des femmes	36
III. La société dans l'Etat	40

Chapitre 3 : Le Comité au quotidien	45
I. Des moyens limités.....	46
II. Le Comité, au confluent des engagements pour la cause des femmes	49
A. Stabilité des organismes représentés.....	50
B. Stabilité des individus	52
III. Séances plénières et travaux des commissions.....	55
A. Les séances plénières	56
B. Les travaux des commissions	60
Les commissions et leurs responsables	61
IV. Le travail de proposition : le Comité, « mouche du coche » de l'administration du travail 63	
A. Une démarche initiée dès les débuts du Comité.....	63
B. Une analyse critique de la prise en charge gouvernementale du travail des femmes	65
V. Le Comité, instance d'information sur le travail des femmes	66
A. Le centre de documentation.....	66
B. Le bulletin d'informations.....	68
C. L'organisation de journées d'information.....	70
Chapitre 4 : Le Ministère du travail : une tutelle revendiquée	73
I. Le regard du Ministère sur le Comité	73
A. Quel contrôle du Ministère du travail sur le Comité ?.....	74
B. Quel intérêt du Ministère du travail pour le Comité ?.....	75

II. La perception du Ministère par le Comité : autonomie négociée ou tutelle revendiquée ?	80
A. Un comité attaché à sa liberté de parole	80
B. La question des moyens, un enjeu du positionnement du Comité vis-à-vis du Ministère du travail	81
C. Une tutelle revendiquée ?	85
Chapitre 5 : De la main d'œuvre féminine au travail des femmes... et au-delà ?	93
I. De la main d'œuvre féminine au travail des femmes.....	93
II. L'égalité comme horizon	95
A. Un principe de non-discrimination directe.....	97
B. La formation professionnelle, vecteur d'égalité.....	107
III. Exigence égalitaire et réalité de la division genrée du travail	112
A. Des « problèmes de la travailleuse ayant des responsabilités familiales » aux « services et équipements pour les femmes qui ont une activité professionnelle »	112
B. Quels droits pour les femmes au foyer ?	116
C. Le temps partiel, un marché de dupes ?.....	120
D. Du congé de maternité au « congé de mère »	123
IV. L'extension du domaine de la lutte ?	127
A. La démocratisation de la sphère privée, moyen de l'égalité professionnelle ou fin en soi ?	127
B. Quand travail et famille ne font plus bon ménage	130
C. Le silence sur la contraception et l'avortement	131

Chapitre 6 : L'expertise comme ressource politique	135
I. La production d'un discours expert	137
A. Une démarche fondée sur le recours à l'expertise	137
B. Au-delà de la « neutralité » de la posture experte, des conflits de valeurs.....	141
C. ... et des choix politiques stratégiques.....	143
II. La participation du Comité au développement d'une communauté épistémique sur le travail des femmes	148
A. Le Comité, acteur de la circulation des savoirs sur le travail des femmes	149
B. Une communauté épistémique internationalisée	156
Chapitre 7 : Aux origines du féminisme d'Etat.....	165
I. Le Ministère des droits de la femme et la fin du Comité du travail féminin.....	166
A. Un Comité « de droite » dans un ministère « de gauche ».....	167
B. Formellement, une tutelle plus forte	167
C. De fait, un Comité mort en 1981.....	168
D. Le CSEP, un CTF sous un autre nom ?	170
II. Une expérience de féminisme d'Etat	171
A. Des ressorts classiques du féminisme d'Etat ?.....	172
B. Le Comité dans l'histoire du féminisme d'Etat en France.....	176
Conclusion.....	183
Bibliographie	187
Annexes	195

Liste des encadrés

Encadré 1 : Marcelle Devaud : une double carrière politique et associative.....	24
Encadré 2 : Activité et emploi des femmes de 1955 à 1985	27
Encadré 3 : Arrêtés concernant le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) et le Comité du travail féminin (1971-1984)	36
Encadré 4 : Evolution de la composition du Comité (en chiffres absolus).....	41
Encadré 5 : Evolution de la composition du Comité (en proportions)	42
Encadré 6 : Quelques « figures » du Comité	55
Encadré 7 : Les commissions et leurs responsables.....	62
Encadré 8 : Nombre de bulletins parus par année	69
Encadré 9 : Les interventions des Ministres du travail au Comité.....	77
Encadré 10 : Les instances gouvernementales chargées des femmes en France de 1974 à 1986...87	
Encadré 11 : Qu'est-ce que le féminisme d'Etat ?.....	166
Encadré 12 : Une double démarche comparative.....	173
Encadré 13 : Le Conseil du statut de la femme (Québec).....	176

Introduction

En septembre 1965, alors qu'une réforme des régimes matrimoniaux vient de permettre aux femmes mariées l'exercice d'une profession sans l'autorisation de leur époux¹, le Ministre du travail Gilbert Grandval crée au sein de son ministère un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, ayant pour mission de « procéder à l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié et d'étudier les mesures de nature à faciliter l'activité et la promotion professionnelles de celles-ci² ». Ce comité (rebaptisé Comité du travail féminin en 1971³), présidé par Marcelle Devaud, regroupe des membres issus de la société civile : représentants des associations féminines et familiales, des organisations syndicales et patronales, ainsi que des personnalités choisies pour leur compétence sur la question du travail des femmes. Jusqu'en 1981, il procède à un ensemble de travaux sur divers aspects sociologiques et juridiques de l'activité professionnelle des femmes (formation professionnelle, conditions de travail, rémunération, chômage...), débouchant sur des recommandations aux gouvernements. En 1984, il est supprimé pour être remplacé par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, toujours en exercice aujourd'hui. Ce Comité constitue le premier organisme relevant en France du « féminisme d'Etat », si l'on entend par là un organisme gouvernemental ayant pour mission spécifique la défense des droits et des intérêts des femmes⁴.

¹ Loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux.

² Arrêté ministériel du 29 septembre 1965 portant création d'un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, art. 1.

³ Sauf indication contraire, nous utiliserons dans ce rapport le terme générique « Comité » (voire, comme dans le titre de ce rapport, « Comité du travail féminin ») pour désigner à la fois le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) et le Comité du travail féminin (1971-1984).

⁴ Selon la définition générale proposée par Dorothy McBride et Amy Mazur dans D. Mc Bride Stetson et A.G. Mazur. (1995). *Comparative state feminism*, Thousand Oaks: Sage. p.1-2. Ces auteures retiennent plus précisément les critères suivants pour définir les appareils gouvernementaux chargés des femmes : ceux-ci doivent 1) avoir été établis par une loi ou un décret exécutif et 2) être formellement chargés de la défense du statut et des droits des femmes, et de la promotion de l'égalité hommes-femmes. A. Mazur et D. McBride. (2006). "The RINGS data set: Women's policy agencies, women's movements and policy debates in western post-industrial democracies." *French politics*, n.4, p.209-236. p.215-216.

A l'occasion de la célébration du centenaire du Ministère du travail⁵, nous nous proposons de revenir sur cette contribution du ministère au développement du féminisme d'Etat en France, à travers une analyse de l'expérience du Comité du travail féminin.

I. Question de recherche et cadre théorique

Que signifie défendre la cause des femmes au Ministère du travail ? Cette question, qui constitue le fil conducteur de notre étude, se déploiera, conformément aux termes de notre projet de recherche initial⁶, en quatre grands axes de questionnement : comment le Comité négocie-t-il sa place au sein du Ministère du travail ? Comment définit-il la cause des femmes au travail ? Quels moyens mobilise-t-il pour la défendre ? Et finalement, comment peut-on caractériser sa contribution au développement du féminisme d'Etat en France ?

La question de la défense de la cause des femmes au Ministère du travail révèle, par sa formulation même, une tension sous-jacente entre l'engagement qu'implique l'idée de « cause des femmes », et plus spécifiquement l'ambition d'une transformation du statut professionnel de ces dernières, et le site où se déploie cette aspiration, à caractère administratif (le Ministère du travail). Cette tension se retrouve dans la composition même du Comité, précédemment décrite, puisque ce dernier, tout en ayant un statut gouvernemental, regroupe des membres issus de la société civile. De cette tension structurante de notre objet et de notre questionnement découle un cadre théorique pluriel.

Le Comité du travail féminin étant doté d'un statut gouvernemental, c'est avant tout d'une sociologie de l'Etat que relève cette étude. Le renouvellement de la sociologie de l'Etat et des politiques publiques, à travers les analyses en termes de sociologie de l'action publique⁷ ou de régulation politique⁸ conduit à souligner la pluralité et la diversité des acteurs qui participent de

⁵ Nous tenons à remercier Odile Join-Lambert, Micheline Léger, Vincent Viet et tous les membres du Comité d'histoire des Administrations chargées du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, pour leurs encouragements et leurs conseils avisés tout au long de ce projet.

⁶ Le projet de recherche initialement présenté est disponible à l'adresse : http://www.melissa.ens-cachan.fr/article.php?id_article=687

⁷ P. Duran. (1999). *Penser l'action publique*, Paris: LGDJ-Droit et société.

⁸ J. Commaille et B. Jobert (dir.) (1999). *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris: LGDJ.

l'action publique, l'articulation étroite entre état et société⁹ ainsi que la possibilité de conflits entre acteurs au sein même de l'appareil d'Etat¹⁰. Les politiques publiques en direction des femmes, traversées par une tension entre défense de la place traditionnelle des femmes au sein de la famille et promotion de leur participation à l'activité professionnelle, sont particulièrement exemplaires de ces dynamiques conflictuelles qui traversent l'action publique¹¹. Ces « injonctions contradictoires¹² » peuvent être mises en relation avec le travail d'institutions aux orientations divergentes au sein de l'appareil d'Etat, et notamment les instances gouvernementales respectivement chargées de la défense de la famille et des droits des femmes. En effet, le familialisme d'Etat qui s'est développé en France à partir des années 1930 et a connu son apogée dans l'après-guerre¹³, coexiste à partir de 1965 avec des instances relevant du féminisme d'Etat, dont la première incarnation est le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin. Ce dernier constitue de ce fait un objet de recherche particulièrement stimulant dans le cadre d'une sociologie de l'Etat renouvelée.

Tout en prenant appui sur ces renouvellements théoriques en sociologie de l'Etat, notre travail s'inscrit aussi plus spécifiquement dans un champ de recherche qui s'est développé depuis les années 1990 autour de l'analyse des politiques du genre, à partir d'un dépassement des premières théories féministes de l'Etat patriarcal formulées dans les années 1970¹⁴. Ces travaux, dans le

⁹ J. Gilbert et C. Howe. (1991). "Beyond "State vs. Society": Theories of the State and New Deal Agricultural Policies." *American Sociological Review*, vol.56, n.2, p.204-220. , J. Quadagno. (1992). "Social Movements and State Transformation: Labor Unions and Racial Conflict in the War on Poverty." *American Sociological Review*, vol.57, n.5, p.616-634.

¹⁰ Vont notamment dans ce sens les travaux de Joël Migdal en sociologie de l'Etat : J.S. Migdal. (2001). *State in society. Studying how states and societies transform and constitute one another*, Cambridge: Cambridge University Press.

¹¹ J. Commaille. (1993). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris: La Découverte. , J. Commaille. (2001). "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes." Pp. 129-148 in *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, sd J. Laufer, M. Maruani et C. Marry. Paris: Presses Universitaires de France

¹² J. Commaille. (2001). "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes." Pp. 129-148 in *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, sd J. Laufer, M. Maruani et C. Marry. Paris: Presses Universitaires de France

¹³ Voir R. Lenoir. (2003). *Généalogie de la morale familiale*, Paris: Seuil/Liber.

¹⁴ Pour des exemples de telles théories, voir M. McIntosh. (1978). "The state and the oppression of women." Pp. in *Feminism and materialism: women and modes of production*, sd A. Kuhn et A. Wolpe. London; Boston: Routledge and Paul, E. Wilson. (1977). *Women and the welfare state*, Londres: Tavistock publications. Dès les années 1980, Jane Jenson a remis en question ces interprétations fonctionnalistes du caractère patriarcal de l'Etat, en mettant en évidence différentes orientations possibles des politiques sociales selon les contextes nationaux. Voir J. Jenson. (1986). "Gender and reproduction, or babies and the state." *Studies in political economy*, n.20, p.9-46. , J. Jenson. (1989). "Paradigms and political discourse: protective legislation in France and the United States before 1914." *Canadian Journal of Political Science*, vol.22, n.2, p.235-258.

domaine des politiques publiques, et le plus souvent dans une perspective comparative¹⁵, se sont orientées dans deux directions principales : l'étude du genre des politiques sociales, c'est-à-dire des présupposés genrés et des implications différentielles selon le sexe de différentes dispositions de politique sociale, et l'étude des instances gouvernementales formellement chargées de la défense des droits et des intérêts des femmes, qui constitue le champ du « féminisme d'Etat ». De nombreux travaux sur le féminisme d'Etat convergent avec la perspective de sociologie de l'Etat précédemment décrite, considérant l'Etat « non comme une entité monolithique, mais comme le site d'une variété de structures et de processus différenciés¹⁶ ».

Cette sociologie de l'Etat a par ailleurs une assise délibérément historique : non seulement du fait du caractère historique de son objet (1965-1984) et de sa méthode (travail sur archives), mais aussi et surtout du fait de la place de l'Histoire comme ressort explicatif : l'analyse de la genèse est une clé d'explication essentielle des processus sociologiques. Ceci est d'autant plus important pour une sociologie de l'Etat que l'explication des dynamiques de transformation de l'Etat suppose une mise en perspective historique sur un temps long. Ainsi que suggéré précédemment, l'expérience du Comité ne peut être comprise sans être resituée dans le contexte de l'institutionnalisation préalable du familialisme dans l'appareil d'Etat français depuis les années 1930, voire la fin du XIXème siècle, sous l'angle de ses incidences sur la législation protectrice du travail. Dans l'analyse « interne » de l'expérience du Comité, nous serons par ailleurs attentives aux sentiers de dépendance¹⁷ qui peuvent se créer suite aux premières décisions prises quant aux modalités d'organisation et de fonctionnement de l'organisme.

Amorcée sous l'égide d'une sociologie de l'Etat, cette étude s'est ouverte, du fait des caractéristiques mêmes de son objet, à une sociologie des mouvements sociaux¹⁸. Cette évolution

¹⁵ Amy Mazur désigne ainsi ce champ de recherche sous l'appellation de « *Feminist Comparative Policy* » (FCP). A.G. Mazur. (2002). *Theorizing feminist policy*, Oxford: Oxford University Press.

¹⁶ D. Mc Bride Stetson et A.G. Mazur. (1995). *Comparative state feminism*, Thousand Oaks: Sage. p.273.. Voir également S. Franzway, D. Court et R.W. Connell. (1989). *Staking a claim: feminism, bureaucracy and the state*, Sydney; Boston: Allen & Unwin. , M. Sawyer. (1990). *Sisters in suits. Women and public policy in Australia*, Sydney: Allen & Unwin.

¹⁷ P. Pierson. (2004). *Politics in time: history, institutions, and social analysis*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.

¹⁸ Pour une vue d'ensemble de la sociologie des mouvements sociaux, voir F. Chazel. (2003 [1975]). "La mobilisation politique." Pp. 77-88 in *Du pouvoir à la contestation*, sd F. Chazel. Paris: LGDJ, L. Mathieu. (2002). "Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux." *Revue française de science politique*, vol.52, n.1, p.75-100. , L. Mathieu. (2004). "Des mouvements sociaux à la politique contestataire: les voies tâtonnantes d'un renouvellement de perspective." *Revue Française de sociologie*, vol.45, n.3, p.561-580. , D. McAdam, J. McCarthy et M.N. Zald (dir.) (1996). *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, Cambridge: Cambridge University Press. , D. McAdam, S. Tarrow et C. Tilly. (2001). *Dynamics of contention*, Cambridge: Cambridge University Press.

est doublement liée à la nature même du Comité : du fait de ses liens avec des mouvements issus de la société civile, et du fait de la démarche qui est la sienne. D'une part, le Comité entretient des liens étroits avec des mouvements issus de la société civile (syndicats, associations, défenseurs de la cause des femmes dans divers milieux d'activité), ne serait-ce que du fait de sa composition, mais aussi du fait de son rôle de proposition, qui le conduit à servir de vecteur de certaines revendications initialement formulées par des acteurs de la société civile. Sous cet angle, le Comité pourrait être envisagé, en tant qu'acteur gouvernemental, comme un paramètre de la structure des opportunités politique¹⁹ à laquelle font face les mouvements (syndicats, associations féminines) qui cherchent à intervenir auprès de l'Etat pour ce qui a trait au statut professionnel des femmes. De ce point de vue, une analyse centrée sur le Comité contribue à l'endogénéisation de la structure des opportunités politiques appelée de leurs vœux par Doug McAdam et Sidney Tarrow²⁰. D'autre part, la démarche même qui est celle du Comité vis-à-vis du gouvernement invite à utiliser, pour en rendre compte, certains outils théoriques issus de la sociologie des mouvements sociaux. En effet, le Comité se place dans une démarche de revendication de réformes auprès du Ministère du travail et d'autres administrations, et son travail peut être apparenté à une forme de lobbying au sein de l'appareil d'Etat. On pourra donc être amené, pour rendre compte de son action, à utiliser des concepts issus de la sociologie des mouvements sociaux, comme celui de répertoire d'actions, désignant un ensemble de « moyens d'agir en commun sur la base d'intérêts partagés²¹ » qui varie notamment en fonction du contexte de la mobilisation. Nous montrerons que du fait de son statut gouvernemental, le Comité développe un répertoire d'action spécifique, qui prend appui de façon centrale sur le recours à l'expertise.

¹⁹ Dans la sociologie des mouvements sociaux, le courant d'étude des opportunités politiques s'intéresse à l'ensemble des contraintes et opportunités politiques caractéristiques du contexte dans lequel s'insèrent les mouvements sociaux, et qui contribuent à façonner ces derniers. Parmi les travaux fondateurs de ce courant, on trouve P.K. Eisinger. (1973). "The conditions of protest behavior in American cities." *American Political Science Review*, vol.67, p.11-28. , H. Kitschelt. (1986). "Political opportunity structures and political protest: anti-nuclear movements in four democracies." *British Journal of Political Science*, vol.16, n.1, p.57-85. , D. McAdam. (1982). *Political process and the development of Black insurgency, 1930- 1970*, Chicago: University of Chicago Press.

²⁰ En effet, la structure des opportunités politiques a le plus souvent, dans la sociologie des mouvements sociaux, le statut de variable indépendante, alors que cette structure et ses évolutions demandent à être expliquées, y compris par l'influence des mouvements sociaux eux-mêmes. D. McAdam. (1996). "Political opportunities: conceptual origins, current problems, future directions." Pp. 23-40 in *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, sd D. McAdam, J. McCarthy et M.N. Zald. Cambridge: Cambridge University Press, S. Tarrow. (1996). "States and opportunities: the political structuring of social movements." Pp. 41-61 in *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, sd D. McAdam, J. McCarthy et M.N. Zald. Cambridge: Cambridge University Press

²¹ C. Tilly. (1986). *La France conteste - de 1600 à nos jours*, Paris: Fayard. p.541.. Voir également C. Tilly. (1984). "Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne." *Vingtième Siècle*, vol.4, n.4, p.89-108.

Enfin, et du fait de la centralité de l'expertise dans le répertoire d'action du Comité, cette étude relève aussi pour partie d'une sociologie de la connaissance, tant la production de savoirs (juridiques, sociologiques, économiques) sur le travail des femmes constitue un enjeu central pour le Comité. Ainsi, tout en se situant dans le prolongement de l'histoire et de la sociologie du travail des femmes, cette étude est aussi amenée à prendre ce champ du savoir scientifique pour objet, dans la mesure où la défense de la cause des femmes au travail est étroitement articulée à la production de savoirs sur le travail des femmes.

Ainsi, cette étude, afin de répondre à la question « Que signifie défendre la cause des femmes au Ministère du travail ? », s'inscrit dans le cadre général d'une sociologie historique de l'Etat, des politiques du genre et des mouvements sociaux, tout en bénéficiant des apports d'une sociologie de la connaissance.

II. Méthodologie

Sur quelles sources nous sommes nous appuyées pour mener à bien ce travail ? Notre enquête a essentiellement porté sur des sources d'archive, complétées par quelques entretiens (cf annexe I). Les archives du Comité, versées aux Archives nationales (CAC) et dont un exemplaire a également été transféré au CRDM²² sont d'une richesse remarquable (cf annexe II). On y trouve une grande diversité de sources, tant publiques (bulletin mensuel du CTF, avis) qu'internes (procès-verbaux des réunions, rapports d'activité, rapports des groupes de travail, dossiers documentaires).

Les procès-verbaux des réunions plénières du comité constituent la source la plus intéressante de notre point de vue. En effet, jusqu'en 1971²³ ces procès-verbaux sont très détaillés et contiennent des restitutions des débats internes avec toutes les interventions des membres. Cette source est donc très féconde pour analyser la dynamique des réflexions internes au Comité, le processus

²² Centre de ressources documentaires multimédia du Ministère des affaires sociales. Nous avons consulté ces archives alors qu'elles étaient au centre de documentation du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), et nous remercions vivement Nadia Callot pour son aide dans la consultation de ces archives.

²³ Il importe toutefois de préciser que la forme des procès-verbaux de réunions change à partir de 1971, pour prendre la forme de comptes-rendus analytiques qui ne détaillent plus la teneur de chaque intervention des membres (le changement est notable à partir du compte-rendu de la réunion plénière du 11 juin 1971). C'est la raison pour laquelle dans ce rapport, les analyses portant sur le processus d'élaboration des décisions et les interactions entre les membres sont surtout fondés sur des exemples antérieurs à 1971, pour lesquels nous disposons de procès-verbaux beaucoup plus détaillés.

d'élaboration des positions, les interactions entre les membres et entre ces derniers et des intervenants extérieurs. Ce type de source permet de mettre en œuvre un véritable travail ethnographique à partir des archives²⁴, en donnant accès au travail concret des membres du Comité²⁵. Ainsi, nous aurons régulièrement recours au fil de ce rapport à des descriptions détaillées de séquences extraites de réunions plénières du Comité, d'interactions entre membres, qui, toutes proportions gardées, visent à approcher à partir de sources d'archives la démarche de « description dense²⁶ » telle que théorisée par Clifford Geertz en anthropologie. Il s'agit, par cette démarche, de mobiliser des descriptions localisées comme base d'interprétation de processus plus macrosociologiques. C'est cette approche méthodologique qui nous permettra de faire le lien entre le caractère microsociologique de la source dont nous disposons (ici, plus particulièrement les procès-verbaux de réunions) et l'inscription de notre étude dans le cadre plus macrosociologique d'une sociologie de l'Etat et des modalités de prise en charge juridico-politique du travail des femmes.

Cette démarche d'analyse procédant par des « zooms » sur quelques interactions sélectionnées que nous jugeons particulièrement significatives²⁷ est complétée par une démarche plus systématique d'analyse de contenu de l'ensemble des sources d'archives (cf annexe I).

Le travail sur archives a été complété par quelques entretiens avec d'anciennes permanentes et membres du Comité, qui visaient à éclairer certaines questions qui ne trouvaient pas de réponse

²⁴ Nous nous inspirons ici de la démarche d'utilisation des sources d'archives dans une perspective ethnographique adoptée par Sylvain Parasié dans sa thèse : S. Parasié. (2006). *Le droit à l'épreuve du public. Une sociologie de l'encadrement de la publicité à la télévision française (1968-2005)*. Thèse de doctorat en sociologie, Ecole Normale Supérieure de Cachan.

²⁵ Les filtres intervenant dans la rédaction du compte-rendu ne doivent bien entendu par être négligés, et le passage de l'observation directe (moyen traditionnel de l'ethnographie) au travail sur l'écrit induit sans conteste une perte considérable d'information. Cependant, pour un objet sur lequel l'observation directe est par définition impossible, nous jugeons les sources d'archives présentement disponibles d'une richesse suffisante pour permettre la mise en œuvre d'une démarche ethnographique.

²⁶ Selon la définition qu'en donne Clifford Geertz, « la description ethnographique a [...] trois caractéristiques : elle est interprétative ; ce qu'il s'agit d'interpréter, c'est le flux du discours social ; et l'interprétation consiste à tenter de sauvegarder le « dit » d'un tel discours des périls qu'il encourt et de le fixer dans des termes lisibles. [...] S'ajoute à celles qui précèdent une quatrième caractéristique de ce genre de description, du moins telle que je la pratique : elle est microsociologique ». C. Geertz. (2003 [1973]). "La description dense. Vers une théorie interprétative de la culture." Pp. 208-233 in *L'enquête de terrain*, sd D. Cefaï. Paris: La Découverte.p.223Le fait que nos propres descriptions prennent appui, non sur l'observation, mais sur une première description qui est celle du procès-verbal de réunion, constitue une limite considérable cette prétention de description dense, mais c'est la démarche vers laquelle nous tendons. Les « périls » encourus par le discours social sont inversement, dans notre cas, limités par cette première description qui en est faite dans les archives du Comité, elles-mêmes protégées des « périls » aux bons soins des Archives nationales.

²⁷ C'est à travers cette sélection que l'interprétation intervient dans notre description, conformément à la démarche interprétative préconisée par Geertz.

satisfaisante à la seule lecture des archives, ainsi qu'à comprendre le sens que les responsables du comité donnaient à leur travail, conformément à notre question initiale sur le « sens » de la défense de la cause des femmes au Ministère du travail²⁸.

III. Plan du rapport

Ainsi que précédemment rappelé, la question du sens de la défense de la cause des femmes au Ministère du travail, qui constitue le fil conducteur de notre étude, débouche sur quatre grands axes de questionnement, qui constitueront les questions directrices des principaux chapitres de ce rapport : comment le Comité négocie-t-il sa place au sein du Ministère du travail (chapitre 4) ? Comment définit-il la cause des femmes au travail (chapitre 5) ? Quels moyens mobilise-t-il pour la défendre (chapitre 6) ? Et finalement, comment peut-on caractériser sa contribution au développement du féminisme d'Etat en France (chapitre 7) ?

Nous reviendrons toutefois préalablement sur les circonstances de la création du Comité (chapitre 1), ainsi que sur l'encadrement légal dont il fait l'objet (chapitre 2). En effet l'existence d'un tel organisme ne va pas de soi, dans le triple contexte d'un universalisme républicain peu ouvert aux revendications formulées au nom de populations spécifiques (ici, les femmes) au-delà de l'abstraction du « citoyen »²⁹, d'une Cinquième République marquée par un recul de la représentation politique des femmes, et d'un pouvoir gaulliste pour le moins conservateur dans sa vision du rôle des femmes dans la société³⁰. Dès lors, comment expliquer la création du Comité ? L'explication de la genèse est ici d'autant plus importante qu'il s'agit du premier organisme relevant en France du féminisme d'Etat. Pour autant, les recherches sur le féminisme d'Etat en France se sont relativement peu intéressés à cette expérience fondatrice³¹, par rapport à celle,

²⁸ Nous remercions bien chaleureusement Marcelle Devaud et les anciennes chargées de mission du Comité qui nous ont accordé leur temps et leur confiance, en nous faisant partager leur enthousiasme pour leur expérience au sein de cette structure.

²⁹ Voir A. Fouquet et C. Rack. (1999). "Les femmes et les politiques d'emploi." *Travail, genre et sociétés*, n.2, p.47-70. , A. Mazur. (2001a). "Republican universalism resists state feminist approaches in France." Pp. 155-181 in *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in a global economy*, sd A. Mazur. New York: Routledge

³⁰ M. Sineau. (2001). *Profession: femme politique. Sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Paris: Presses de la FNSP.

³¹ Citons quelques exceptions : F. Cabes-Gex. (1979). *La documentation dans une structure paritaire. Exemple du comité du travail féminin entre clientèle et contraintes politiques. Mémoire de maîtrise des sciences et techniques de l'information et de la documentation, Université de Paris XIII, UFR des sciences de l'expression et de la communication, Paris.* , M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.* Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. , M. Lurol. (1999). "Quand les institutions se chargent de la

ultérieure, du Ministère des droits de la femme d'Yvette Roudy³² (1981-1986). L'analyse des conditions de possibilité de sa création, qui fera l'objet du premier chapitre de ce rapport, est donc du plus grand intérêt pour une compréhension plus générale des modalités d'« institutionnalisation de la cause des femmes³³ » dans l'appareil d'Etat. Nous présenterons dans un deuxième chapitre l'encadrement légal du Comité.

Si la création du Comité constitue un moment déterminant de l'institutionnalisation de la cause des femmes dans l'appareil d'Etat, cette dernière doit aussi être analysée comme un processus continu, dont les modalités sont constamment renégociées. Afin de mieux saisir les tenants et les aboutissants de la défense de la cause des femmes au Ministère du travail, il convient donc de s'intéresser, au-delà du moment de la genèse, aux conditions concrètes d'existence du Comité : de quels moyens dispose-t-il ? Qui sont ses membres ? En quoi consistent ses activités ? Le chapitre 3 répondra à ces questions en décrivant le « Comité au quotidien ».

Nous serons ainsi plus à même d'analyser la nature des relations du Comité avec son ministère de tutelle (chapitre 4). Comment comprendre que le ministère entretienne de la contestation en son sein ? Quelle latitude d'action laisse-t-il au Comité ? Comment le Comité lui-même perçoit-il son ministère de tutelle ? Plutôt que de présupposer une logique de cooptation³⁴ entre le Ministère du travail et le Comité, nous analyserons empiriquement les rapports qui se sont instaurés entre eux, pour montrer que la tutelle ministérielle est revendiquée, bien plutôt que fuie, par les responsables du Comité.

Nous nous intéresserons ensuite à la teneur des travaux et des propositions du Comité (chapitre 5) : à partir de sa mission générale initialement définie comme « l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié », comment le Comité définit-il concrètement son champ d'action ? Quels sont ses domaines d'intervention, et quelle position défend-il ? Nous montrerons que par l'intérêt qu'il porte aux modalités précises de l'activité professionnelle des

question du travail des femmes, 1970-1995." *Travail, genre et sociétés*, n.1, p.179-202. , A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

³² Voir par exemple J. Jenson et M. Sineau. (1995). *Mitterrand et les françaises: un rendez-vous manqué*, Paris: Presses de la FNSP. , A. Mazur. (1995a). "Strong state and symbolic reform. The Ministère des droits de la femme in France." Pp. 76-94 in *Comparative state feminism*, sd A. Mazur et D. McBride Stetson. Thousand Oaks: Sage, F. Thébaud. (2001). "Promouvoir les droits des femmes: ambitions, difficultés et résultats." Pp. 567-600 in *Les années Mitterrand. Les années du changement (1981-1984)*, sd S. Berstein, P. Milza et J. Bianco. Paris: Perrin

³³ Cf C. Baudino. (2000). "La cause des femmes à l'épreuve de son institutionnalisation." *Politix*, n.51, p.81-112.

³⁴ P. Selznick. (1966). *TVA and the grassroots. A study in the sociology of formal organization*, New York: Harper.

femmes, le Comité va au-delà de la logique purement quantitative de « main d'œuvre féminine » qui caractérise l'intérêt initial du Ministère du travail pour cette question. Plus précisément, les interventions du Comité visant la sphère professionnelle sont sous-tendues par une aspiration égalitaire, qui pour autant, s'accompagne d'une prise en considération des contraintes particulières qui pèsent sur l'activité professionnelle des femmes du fait de leur assignation prioritaire au travail domestique.

Après avoir précisé les orientations du Comité, nous nous intéresserons à la forme de son discours. L'expertise, registre de discours dominant dans les rapports du Comité, tire son importance de son statut d'enjeu politique pour cet organisme : enjeu politique que nous analyserons tant du point de vue du lien entre diagnostic porté sur le travail des femmes et recommandations transmises au ministère, que de celui du rôle du Comité dans la constitution d'une communauté épistémique sur le travail des femmes.

Enfin, le Comité du travail féminin doit être envisagé non seulement dans ses rapports avec le Ministère du travail, mais aussi en tant qu'il fait figure de précurseur vis-à-vis des autres structures gouvernementales ultérieurement chargées des droits des femmes, en France et à l'étranger (en France, à partir du Secrétariat d'Etat de Françoise Giroud en 1974). L'expérience du Comité peut ainsi être mise en perspective de façon comparative, afin de contribuer à l'élaboration d'une théorie plus générale du féminisme d'Etat. Elle permet par ailleurs, dans une perspective plus historique, d'expliquer certains traits caractéristiques du féminisme d'Etat en France (chapitre 7).

Chapitre 1 : La création du Comité

Pourquoi un Ministre du travail, en 1965, a-t-il décidé de créer un comité dédié au travail féminin ? Le fait que le Ministère du travail s'intéresse au travail des femmes n'est pas étonnant en soi. Cet intérêt avait eu une première traduction institutionnelle pendant la première guerre mondiale, avec la création en avril 1916 d'un Comité du travail féminin sur l'initiative d'Albert Thomas³⁵. Un bureau de la main d'œuvre féminine avait par ailleurs existé au Ministère des affaires sociales jusqu'en 1963, bureau dédié au contrôle de l'application de la législation protectrice du travail³⁶. Cependant, le Comité créé en 1965 se démarque par sa vocation explicite de promotion des intérêts des femmes³⁷. Il cristallise, pour reprendre les termes de Martine Lévy, le passage « d'une politique de traitement de la demande de travail des femmes à une politique de

³⁵ Nous remercions Vincent Viet pour ses indications sur ce point. Ce précédent était connu au moment de la création du Comité du travail féminin de 1965 : il est par exemple évoqué lors d'une table ronde organisée par Marcelle Devaud et Irène de Lipkowski au Sénat en février 1965 sur la mise en place d'un « bureau d'étude des problèmes féminins ». S. Mesnil-Grente. (1965). "Pour un bureau d'études des problèmes féminins." *La Vie française*, 26 février 1965 (CAC, 19860111, art. 1). Ce précédent était par ailleurs probablement connu de Marguerite Thibert, qui avait travaillé avec Albert Thomas au BIT à partir de 1928 (cf *infra*).

³⁶ M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.24 A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. p.45. Nous n'avons pas consulté de sources de première main sur ce bureau. Plus précisément, selon Amy Mazur, les gouvernements entre 1919 et 1963 avaient « fréquemment » un bureau de bas niveau hiérarchique consacré à l'emploi des femmes, mais « ces bureaux n'avaient pas pour mandat explicite de promouvoir les droits des femmes ». A. Mazur. (1995a). "Strong state and symbolic reform. The Ministère des droits de la femme in France." Pp. 76-94 in *Comparative state feminism*, ed A. Mazur et D. McBride Stetson. Thousand Oaks: Sage.p.76

³⁷ Ibid.. Bien que n'ayant pas systématiquement étudié les structures précédentes, on peut également supposer qu'il en diffère par sa forme (il est constitué de représentants de la société civile), son rôle d'expertise et de prospective sur le travail des femmes, et surtout, comme nous serons amenées à le préciser, par son aspiration modernisatrice et sa perspective volontiers critique vis-à-vis des politiques existantes. Si nous insistons ici, à la suite des travaux existants sur le féminisme d'Etat en France, sur l'innovation que représente ce Comité, cette dernière ne pourrait pour autant être véritablement établie qu'à l'issue d'un travail comparatif avec les instances précédentes, instances que nous n'avons pas étudiées dans le cadre de ce travail. Une telle comparaison permettrait, à terme, à la fois de préciser l'évolution de la prise en charge du travail des femmes par le Ministère du travail, et éventuellement de conforter, ou à l'inverse de nuancer, l'idée d'une émergence du féminisme d'Etat dans les années 1960 (par l'identification de « prémisses »).

transformation de la condition des femmes³⁸ ». Ce Comité est ainsi l'instance la plus ancienne identifiée par les travaux sur le féminisme d'Etat en France³⁹.

Dans l'optique d'une explication de la création du CTF, il convient de distinguer les causes immédiates des circonstances plus générales ayant favorisé sa mise en place. Ainsi, si la création du Comité peut être directement reliée au lobbying d'associations féminines, elle prend aussi place dans un contexte d'accroissement de l'activité féminine, de développement d'une expertise sur celle-ci et d'encouragement du recours à la main d'œuvre féminine. Au-delà de la problématique du travail des femmes à proprement parler, on assiste à cette époque à l'émergence, dans les représentations culturelles, politiques, médiatiques et de sciences sociales, d'une « question des femmes ». Le statut des femmes dans la société « fait question », et ce phénomène s'est particulièrement cristallisé pendant l'année 1965 (année de création du Comité), comme l'a bien montré Sylvie Chaperon qui qualifie cette année d'« année politique, année féministe⁴⁰ ».

I. 13 ans de lobbying pour un *women's bureau* à la française

Lors de la première réunion en séance plénière du Comité du travail féminin le 22 avril 1966, Marcelle Devaud, présidente du Comité, évoque les circonstances de création de ce dernier de la manière suivante :

« Après la guerre, frappées par le rôle que jouaient à l'étranger les Women's Bureaux, de plus en plus de femmes et d'associations féminines se sont mises à souhaiter une création analogue en France. C'est ainsi que de nombreuses confrontations ont abouti à l'arrêté du 29 septembre 1965 »⁴¹.

La création du CTF est ici reliée à l'influence d'associations féminines et à un exemple étranger, celui des *Women's Bureaux*. L'entretien réalisé avec Marcelle Devaud, ainsi que la biographie qui lui a été consacrée⁴², permettent de préciser ces idées, en mettant en évidence le rôle d'un

³⁸ M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.24

³⁹ Ibid. , A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. , A.G. Mazur (dir.) (2000). *Appareils gouvernementaux chargés des droits des femmes, représentation et démocratie en France. Une étude internationale et comparative*, Paris: Ministère de l'emploi et de la solidarité / Service des droits des femmes.

⁴⁰ S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.301-340.

⁴¹ Procès-verbal de la première séance plénière du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, 22 avril 1966, p.5.

⁴² V. Man. (1997). *Marcelle Devaud. Itinéraire exceptionnel d'une femme politique française*, Paris: Carvalho. Voir également F. Cebes-Gex. (1979). *La documentation dans une structure paritaire. Exemple du comité du travail féminin entre clientèle et contraintes*

regroupement d'associations en particulier, le comité international de liaison des associations féminines (CILAF). Le CILAF (initialement CLAF⁴³) est lui-même issu des « Françaises libres », éphémère groupement politique co-fondé à Paris le 24 février 1945 par Hélène de Suzannet, Marcelle Devaud et Irène de Lipkowski, et dont l'objectif était « de regrouper les femmes modérées afin de ne pas laisser le terrain libre à l'Union des femmes françaises, mais aussi de constituer une base pour un futur parti unique des modérés⁴⁴ ». Cette brève expérience d'un parti gaulliste féminin tourna court avec la création d'un nouveau parti de droite, le Parti républicain de la liberté, vers lequel se dirigèrent la plupart de ses membres (dont Marcelle Devaud, qui en devient vice-présidente). Deux des co-fondatrices des Françaises libres, Marcelle Devaud et Irène de Lipkowski, créèrent alors avec Georgette Barbizet, présidente de la section enfance du Conseil national des femmes françaises, le Comité de liaison des associations féminines, « afin d'unir les différentes forces militantes non communistes⁴⁵ ».

En 1952, Marcelle Devaud, alors élue au Conseil de la République, rencontre à Washington les femmes du *Women's bureau*⁴⁶ installé au Ministère du travail. Dès son retour, elle entreprend de promouvoir la création d'une instance similaire en France, en prenant appui sur le CLAF⁴⁷. Après avoir demandé aux Ministres du travail successifs la création d'un *Women's bureau* français, elle obtient finalement gain de cause auprès de Gilbert Grandval en 1965. Dans l'entretien qu'elle nous a accordé, Marcelle Devaud insiste sur les difficultés qu'elle a rencontrées pour arriver à faire valoir l'idée d'une institution dédiée au travail féminin, et estime qu'un élément qui a pu jouer en sa faveur en 1965 est le fait qu'elle connaissait déjà personnellement le ministre⁴⁸.

Les archives consultées ne permettent pas d'attester de la mobilisation d'autres associations en faveur de la création d'un tel comité. Le fait que Marcelle Devaud en ait obtenu la présidence tend à accréditer l'idée d'un rôle essentiel joué par le CLAF, ainsi que par Marcelle Devaud elle-même, dans la mise en place du Comité. Cette hypothèse est renforcée par la participation de

politiques. Mémoire de maîtrise des sciences et techniques de l'information et de la documentation, Université de Paris XIII, UFR des sciences de l'expression et de la communication, Paris. p.7.

⁴³ Comité de liaison des associations féminines

⁴⁴ S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.92.

⁴⁵ Ibid. p.93.

⁴⁶ Le Women's bureau américain avait été créé en 1920.

⁴⁷ Entretien avec Marcelle Devaud, le 28 octobre 2004.

⁴⁸ Entretien avec Marcelle Devaud, le 28 octobre 2004.

Marcelle Devaud à la rédaction de l'arrêté de création du Comité⁴⁹. Toutefois, les nombreuses candidatures reçues une fois paru l'arrêté de création du Comité permettent par ailleurs d'attester de l'intérêt des associations féminines pour ce Comité⁵⁰.

A la lumière du rôle joué, dans la création du Comité, par des femmes comme Marcelle Devaud et Irène de Lipkowski, remarquons que l'impulsion politique à l'origine de cette création institutionnelle ne se résume pas à une réponse des pouvoirs politiques à une demande associative qui serait purement issue de la société civile. Si la revendication de création du Comité a pu aboutir, c'est qu'elle était portée, non seulement par un collectif d'associations lui donnant une légitimité politique, mais aussi par des femmes dont les ressources politiques ne se limitaient pas au militantisme dans des associations féminines. Marcelle Devaud et Gilbert Grandval avaient en commun leur participation à la Résistance. Marcelle Devaud appartenait à la fois au CLAF et au Parti républicain de la liberté, dont elle était vice-présidente (cf Encadré 1 : Marcelle Devaud : une double carrière politique et associative). En tant qu'élue au Conseil de la République entre 1946 et 1958, elle avait pu nouer des contacts politiques à des hauts niveaux du gouvernement. Irène de Lipkowski, quant à elle, a été députée (gaulliste (RPF), puis soutien Mendès-France) de 1951 à 1955, et vice-présidente de la Commission de la famille, de la population et de la santé à l'Assemblée nationale⁵¹. Ces appartenances multiples (associative, partisane, élue) multipliaient pour elles les ressources politiques mobilisables, et ont permis de faire aboutir la revendication de création d'un *women's bureau* à la française. Si l'on raisonne en termes d'opportunités politiques, la proximité avec le parti au pouvoir et la présence d'alliés parmi les élites politiques (au premier rang desquelles le ministre Grandval lui-même) ont favorisé l'aboutissement de cette revendication⁵².

⁴⁹ En effet, le ministre Gilbert Grandval mentionne dans une lettre de 1965 le fait qu'il a rédigé le décret concernant le Comité avec son « amie » Marcelle Devaud. Source : Dossier « candidatures non retenues », Archives nationales – Centre des archives contemporaines (CAC dans les notes suivantes), versement 19860111, art. 1.

⁵⁰ Avant même la parution de l'arrêté, des membres du CNFF avaient rencontré le ministre Grandval qui leur avait fait part de son projet de création du Comité ; ces membres relancent ensuite par courrier le ministre pour s'assurer du suivi donné à ce projet. Source : Dossier « candidatures non retenues », CAC, 19860111, art. 1.

⁵¹ A. Dore-Audibert et A. Morzelle. (1988). *Irène de Lipkowski. Le combat humaniste d'une française du XXème siècle*, Laval: Siloë.

⁵² Les « alliés d'influence » sont souvent identifiés comme une variable importante dans la « structure des opportunités politiques ». S. Tarrow. (1996). "States and opportunities: the political structuring of social movements." Pp. 41-61 in *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, ed D. McAdam, J. McCarthy et M.N. Zald. Cambridge: Cambridge University Press

Si les archives disponibles ne nous ont malheureusement pas permis de retracer l'ensemble de cette campagne du CILAF en faveur de la création du Comité⁵³, nous avons un aperçu de cette intrication entre ressources politiques et associatives à travers la tenue en février 1965 au Sénat d'une table ronde sur la mise en place d'un « bureau d'études des problèmes féminins⁵⁴ », sous la présidence d'Irène de Lipkowski et Marcelle Devaud, et à laquelle participe Marguerite Thibert, qui y fait un état des lieux des bureaux dédiés au travail des femmes existant dans le monde. Le fait de pouvoir tenir une table ronde au Sénat peut être relié aux ressources politiques dont disposent Irène de Lipkowski et Marcelle Devaud.

Si la création du Comité peut être directement reliée au lobbying d'associations féminines, elle prend aussi place dans un contexte d'accroissement de l'activité féminine, et de développement plus général d'une « question des femmes ».

Marcelle Devaud : une double carrière politique et associative



Née en 1908 à Constantine (son père était magistrat), Marcelle Gougenheim, après des études de lettres à Grenoble, épouse Stanislas Devaud, qui est élu député de Constantine en 1936, et avec

⁵³ Marcelle Devaud nous a indiqué n'avoir pas conservé d'archives de cette campagne (entretien avec Marcelle Devaud, le 28 octobre 2004).

⁵⁴ Selon la description qui en est faite par Simone Mesnil-Grente, qui deviendra elle-même une membre active du Comité. S. Mesnil-Grente. (1965). "Pour un bureau d'études des problèmes féminins." *La Vie française*, 26 février 1965op. cit.

qui elle a six enfants. Marcelle Devaud commence sa carrière politique comme attachée parlementaire de son mari. Après avoir participé avec son mari à la Résistance, elle fonde à la Libération à Paris avec Hélène de Suzannet et Irène de Lipkowski les « Françaises libres », brève expérience d'un parti gaulliste féminin qui tourna court avec la création d'un nouveau parti de droite, le Parti républicain de la liberté, dont Marcelle Devaud devient vice-présidente de 1946 à 1952. Marcelle Devaud crée alors avec Irène de Lipkowski et Georgette Barbizet le Comité de liaison des associations féminines (CLAF, qui deviendra CILAF).

En 1946, elle est élue par l'Assemblée nationale au Conseil de la République, où elle siège jusqu'en 1958 (et dont elle occupe une vice-présidence de 1948 à 1951). Siégeant à la commission de l'intérieur et à la commission du travail et de la sécurité sociale, elle a participé à la mise en place des différents régimes de sécurité sociale, et notamment la sécurité sociale étudiante. Elle est par ailleurs maire de Colombes de 1959 à 1965, et membre du Conseil économique et social de 1963 à 1979. En 1958, elle n'est pas réélue au Conseil de la République, mais est élue (UNR) à l'Assemblée nationale, où elle siège jusqu'en 1962.

C'est en 1952 que Marcelle Devaud a rencontré, au cours d'un voyage à Washington, les responsables du *Women's bureau*, visite à l'issue de laquelle elle milite, dans le cadre du CILAF, pour la création d'une instance similaire au sein du Ministère du travail.

Sources : (Chaperon 2000; Man 1997) ; entretien avec Marcelle Devaud le 28 octobre 2004 ; biographie de Marcelle Devaud sur le site Internet du Sénat : <http://www.senat.fr/evenement/archives/devaud.html>

Source de la photographie de Marcelle Devaud : site Internet du Sénat (idem).

Encadré 1 : Marcelle Devaud : une double carrière politique et associative

II. Un contexte favorable

L'accueil favorable donné par Gilbert Grandval à la demande de création d'un *Women's bureau* a été facilité par le fait que cette revendication faisait échos à la fois à des préoccupations gouvernementales en matière de main d'œuvre et à la réalité de la progression de l'activité professionnelle des femmes.

A. Une progression du taux d'activité des femmes sur fond d'ambivalence des politiques publiques

La création du Comité se situe d'abord dans un contexte de croissance, dans lequel le gouvernement est amené à faire appel à la main d'œuvre féminine, quoique dans une moindre

mesure que la main d'œuvre immigrée⁵⁵. Ce recours à la main d'œuvre féminine se heurte toutefois à une tendance contradictoire dans les politiques publiques, à savoir l'encouragement, par la politique familiale telle qu'elle s'est définie dans l'après-guerre, d'un modèle de stricte division sexuelle du travail⁵⁶. L'allocation de salaire unique (ASU), liée à l'inactivité professionnelle de la mère et d'un montant proportionnel au nombre d'enfants, incarne cette orientation⁵⁷. Elle n'est pas sans effet, puisqu'on observe entre 1954 et 1962 une diminution du taux d'activité des mères d'enfants de moins de 16 ans, celui-ci passant de 36% à 19%⁵⁸. Entre encouragement de l'activité féminine visant à supplanter un déficit de main d'œuvre et incitation au maintien au foyer par la politique familiale, les femmes font alors nettement l'objet d'« injonctions contradictoires⁵⁹ » de la part des politiques publiques. Il faut toutefois souligner qu'au-delà de la question des femmes, les politiques publiques dans les années 1960 sont marquées, dans tous les secteurs, par un « référentiel modernisateur⁶⁰ » dans lequel la question des femmes a pu s'intégrer.

Dans ce contexte politique ambivalent quant à l'activité des femmes, les années 1960 marquent le début d'une progression massive de la présence des femmes sur le marché du travail, la population active féminine augmentant de près de 50% entre 1962 et 1999, en passant de 6,6 à 9,6 millions d'actives⁶¹ (le taux d'activité des femmes en âge de travailler étant passé de 40% à

⁵⁵ N. Holclat. (1996). "La politique de l'emploi en perspective." Pp. 7-44 in *40 ans de politique de l'emploi*, sd DARES. Paris: La documentation française.p.18

⁵⁶ J. Commaille et C. Martin. (1998). *Les enjeux politiques de la famille*, Paris: Bayard. , R. Lenoir. (2003). *Généalogie de la morale familiale*, Paris: Seuil/Liber.

⁵⁷ J. Martin. (1998). "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique: 1942-1982." *Population*, vol.53, n.6, p.1119-1154.

⁵⁸ F. Battagliola. (2004). *Histoire du travail des femmes*, Paris: La Découverte. p.84. Précisons que le contexte français était auparavant caractérisé, contrairement à d'autres pays occidentaux comme la Grande-Bretagne ou les Etats-Unis, par une acceptation de l'activité professionnelle des mères, facilitée par une législation « protectrice » du travail – qui pouvait par ailleurs être source de discriminations. Voir J. Jenson. (1986). "Gender and reproduction, or babies and the state." *Studies in political economy*, n.20, p.9-46. , J. Jenson. (1989). "Paradigms and political discourse: protective legislation in France and the United States before 1914." *Canadian Journal of Political Science*, vol.22, n.2, p.235-258.

⁵⁹ J. Commaille. (2001). "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes." Pp. 129-148 in *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, sd J. Laufer, M. Maruani et C. Marry. Paris: Presses Universitaires de France. Notons que ces injonctions contradictoires, entre politique familiale et politique de l'emploi, se retrouvent dans d'autres pays d'Europe à l'époque : par exemple au Danemark. Voir A. Borchorst. (1995). "A political niche. Denmark's Equal Status Council." Pp. 59-75 in *Comparative state feminism*, sd A. Mazur et D. McBride Stetson. Thousand Oaks: Sage.p.62

⁶⁰ P. Muller. (1984). *Le technocrate et le paysan. Essai sur la politique française de modernisation de l'agriculture, de 1945 à nos jours*, Paris: Editions ouvrières. , P. Muller. (1985). "Un schéma d'analyse des politiques sectorielles." *Revue française de science politique*, vol.35, n.2, p.165-189. , P. Muller. (2005a). "Esquisse d'une théorie du changement dans l'action publique. Structures, acteurs et cadres cognitifs." *Revue française de science politique*, vol.55, n.1, p.155-188. p.177.

⁶¹ M. Maruani et E. Reynaud. (2004). *Sociologie de l'emploi*, Paris: La Découverte.

57% entre 1963 et 2002 (cf Encadré 2))⁶². Cette progression massive de la présence des femmes sur le marché du travail s'est faite à la faveur de l'amélioration de l'instruction et de la formation initiale des jeunes femmes, de la salarisation et de la tertiarisation de l'économie⁶³, autant de dynamiques qui ont outrepassé les effets inverses de la politique familiale.

Activité et emploi des femmes de 1955 à 1985

Taux d'activité et d'emploi des hommes et des femmes (1955-1985)

	taux d'activité (%) (1)		taux de chômage/population active (%) (2)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
1955	81,4	39,3	1,3	3
1962	82	39,8	0,8	2
1968	77,3	40	1,7	4,5
1974	82,1	48	1,8	5,1
1980	79,9	52,3	4,4	9,6
1985	79,2	57,2	8,8	13,2

(1) population active rapportée à la population en âge de travailler. Source : Marchand, Thélot (1997), d'après recensements, p.222-223

(2) estimé selon les recommandations du BIT. Source : Marchand, Thélot (1997), d'après recensements, p.77

Source : (Marchand et Thélot 1997: 77 et 222-223)

Taux d'activité des femmes en couple selon le nombre d'enfants (1954-1982)

Nombre d'enfants de 0 à 16 ans	Taux d'activité de la femme (%)			
	1954	1962	1975	1982
Sans enfant	35,7	35,5	37,8	41,6
Un enfant	36,2	39,3	56	66,1

⁶² Ibid.

⁶³ F. Battagliola. (2004). *Histoire du travail des femmes*, Paris: La Découverte. p.88.

Deux enfants	24,7	25,6	41,2	57,7
Trois enfants ou plus	18,9	16,1	22,9	30,9
Source : (Courson et de Saboulin 1985: 13)				

Encadré 2 : Activité et emploi des femmes de 1955 à 1985

B. Un changement connu ?

Cependant, ce changement important dans les comportements d'activité des femmes ne peut avoir d'impact sur les pouvoirs publics que s'il est perçu. Martine Lévy insiste sur le fait que le travail des femmes en tant que tel n'a pu à lui seul favoriser le développement du féminisme d'Etat entre 1965 et 1985. Encore fallait-il que ce phénomène devienne objet de connaissance :

« Par eux-mêmes, ces faits [le développement massif du travail des femmes] n'auraient probablement pas suffi à susciter l'intervention de l'Etat si le développement de la connaissance les concernant n'avait permis leur émergence dans l'actualité et obligé à leur prise en compte comme problème politique, conformément aux attentes de l'opinion⁶⁴ ».

Martine Lévy développe dans sa thèse une analyse approfondie de la multiplication des études et des statistiques sur le travail des femmes, mais la période étudiée (du début des années 1960 à 1985) ne permet pas de rendre compte plus spécifiquement du développement des connaissances avant la création du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin. Les connaissances dont elle décrit le développement sont produites pour la plupart après 1965, et sont donc contemporaines du Comité. Ces éléments suggèrent, en creux, que les travaux portant spécifiquement sur l'activité féminine étaient encore relativement peu développés à l'époque de la création du Comité. Deux éléments ayant trait à la production de connaissance ont toutefois pu jouer un rôle dans le contexte de création du Comité. D'une part, le recensement de 1962, s'il n'avait pas encore signalé d'augmentation globale du taux d'activité féminine, indiquait une progression du taux d'activité non agricole et salariée plus rapide chez les femmes que chez les hommes, ainsi qu'une progression rapide du taux d'activité des femmes mariées dans la population non agricole (passant de 23.1% en 1954 à 26.7% en 1962, soit une progression plus

rapide que dans la population active globale)⁶⁵. D'autre part la création du Comité s'inscrit dans un contexte plus général de développement plus général de travaux sur les femmes, par des femmes.

C. La montée d'une « question des femmes »

Ce dernier élément a été bien documenté par Sylvie Chaperon⁶⁶, qui montre que les années 1950 et 1960 ont été marquées par une multiplication des écrits sur les femmes, dans deux directions : en premier lieu des écrits engagés de femmes, dans le prolongement du *Deuxième sexe* de Simone de Beauvoir, paru en 1949, puis des écrits de femmes ayant un profil universitaire, produisant « une véritable littérature à prétention scientifique s'appuyant sur toutes les branches des sciences humaines : droit, histoire, sociologie, anthropologie, psychologie, sexologie ». Relèvent de la première catégories des livres parus dès les années 1950, comme *Le complexe de Diane* de Françoise d'Eaubonne (1951), *La dernière esclave* de Thyde Monnier (1956), *Le temps des femmes* de Célia Bertin (1958), *La promotion féminine en France depuis la libération*, de Marthe Gouffé (1952), ou encore *La femme entre deux mondes*, de Pauline Archambault (1955). A ces premières publications s'ajoutent des travaux à vocation plus scientifique, émanant d'un petit nombre d'auteures prolifiques parmi lesquelles Edith Thomas, Evelyne Sullerot, Marie-José Chombart de Lauwe.

Sylvie Chaperon relie le développement de ces écrits sur les femmes au profil de ces auteures qui, nées au début du siècle, ont participé de la féminisation des universités, notamment dans les sciences humaines, et ont été marquées par l'expérience de la guerre. Résistantes pour plusieurs d'entre elles, elles participent ensuite de « la culture de l'engagement citoyen qui triomphe à la Libération », les conduisant à associer, dans leur réflexion sur la situation des femmes, production de savoir et action politique. Peut également être souligné l'intérêt des revues pour la question des femmes, avec par exemple en 1960 et 1961 deux numéros spéciaux d'*Esprit* et de *la Nef* sur les

⁶⁴ M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.29

⁶⁵ C. Roux. (1970). "Tendances récentes de l'activité féminine en France." *Population*, vol.25, n.1, p.179-194. Ce n'est qu'avec le recensement de 1968 que le taux global d'activité des femmes, calculé par rapport à la population de 15 à 64 ans, connaît une remontée (43.5%) par rapport à la baisse qu'il avait connu depuis 1921 (de la même manière, quoique dans une plus grande mesure, que le taux d'activité masculine). La différence entre les chiffres constatés à l'époque et ceux donnés dans l'encadré 2 tient à une différence de nomenclature quant à la population globale retenue.

⁶⁶ S. Chaperon. (2001). "Une génération d'intellectuelles dans le sillage de Simone de Beauvoir." *Clio*, n.13, p.99-116.

femmes. Plusieurs éditeurs créent des collections sur les femmes (par exemple la collection « Femmes » chez Gonthier, dirigée par Colette Audry, qui publie quatre titres en 1964). A la télévision, Eliane Victor lance « Les femmes aussi » en 1964. Dans le milieu de la recherche, le CNRS, récemment créé, fait figure d'exception en s'ouvrant aux femmes, dans un milieu universitaire encore faiblement féminisé : Marie-José Chombart de Lauwe, Madeleine Guilbert, Viviane Isambert-Jamiti, Andrée Michel, Germaine Tillion sont chargées de recherches dans cette institution, où elles mènent des recherches pionnières sur le travail des femmes.

S'intéressant plus spécifiquement au développement de la question du travail des femmes en sociologie, Martine Lurol identifie trois courants théoriques, autour de Madeleine Guilbert, Evelyne Sullerot et Andrée Michel (Guilbert 1966b; Michel 1974; Sullerot 1971). Madeleine Guilbert est celle qui se situe le plus nettement dans la lignée de la sociologie du travail, avec une réflexion centrée sur le travail, à la suite de ses fondateurs Friedmann et Naville. Martine Lurol situe les travaux d'Evelyne Sullerot, mettant l'accent sur la spécificité de la condition féminine, dans un courant familialiste. Enfin, les travaux d'Andrée Michel s'inscrivent plus nettement dans une perspective féministe, mettant en évidence les rapports de pouvoir au sein de la famille⁶⁷. Tous ces travaux qui sont contemporains des activités du Comité contribuent, à partir de perspectives différentes, à mettre en évidence la ségrégation sexuelle de la sphère professionnelle, ainsi que la discontinuité de la participation des femmes à l'emploi du fait des charges familiales.

III. 1965, année des femmes

Si, du fait de cette multiplication d'écrits, la question des femmes commençait à constituer au début des années 1960 un problème public, c'est bien de 1965 que l'on peut dater sa traduction en problème politique⁶⁸, phénomène qui peut être identifié à la fois à travers sa prise en considération par les partis politiques en cette année électorale, mais aussi à travers des réformes et amorces de réformes législatives qui visent au premier chef les droits des femmes (réforme des régimes matrimoniaux, propositions de loi sur la contraception). Enfin, et en lien plus direct avec notre sujet, 1965 est l'année où éclate sur la scène publique un débat sur le travail des mères.

⁶⁷ M. Lurol. (2001). *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*. Document de travail n°7. Centre d'Etude de l'Emploi, Paris. p.6

⁶⁸ Nous entendons par cette distinction mettre en évidence le moment où le problème apparaît à l'agenda politique. J. Anderson. (1984). *Public policymaking*, New York: Holt, Rinehart and Winston. , R.W. Cobb et C.D. Elder. (1972).

A. Le féminisme dans les partis et les syndicats

Comme le montre Sylvie Chaperon qui la qualifie d'« année politique, année féministe⁶⁹ », l'année 1965 est celle de la percée des revendications féministes dans les partis politiques. De Gaulle crée en 1965 le Centre Féminin d'Etude et d'Information (qui publie la revue *Femme-Avenir*), pour favoriser l'entrée des femmes en politique. Marcelle Devaud et Irène de Lipkowski en sont membres⁷⁰. A gauche, le Mouvement démocratique féminin, créé en 1962, appelle en 1965 à voter pour François Mitterrand⁷¹. Plusieurs membres du Mouvement démocratique féminin⁷² participeront ensuite aux travaux du Comité du travail féminin : Marcelle Kraemer-Bach (du RGR), Jeannette Laot (de la CFDT), Marguerite Thibert, Madeleine Guilbert. En même temps, des groupes de femmes naissent dans les nouveaux partis de gauche et d'extrême gauche.

François Mitterrand, dans sa stratégie de conquête du pouvoir, place à partir de 1965 les femmes au cœur de son projet politique. Ainsi, le candidat affirme en 1965 : « La Libération de la femme en 1965 est un problème de même dimension que celui des travailleurs de 1936⁷³ ». En prenant le risque politique de se prononcer en faveur de la contraception, il fait le pari d'« un renversement de tendance politique du deuxième sexe⁷⁴ ».

Parallèlement à cette affirmation des femmes comme sujets et comme préoccupation au sein des partis et/ou en lien avec ceux-ci, s'affirme dans les syndicats une nouvelle génération de femmes, parmi lesquelles les « vierges rouges » de la CFTC (dont Jeannette Laot), qui remettent en question le familialisme de l'organisation.

Participation in American politics: the dynamics of agenda-building, Boston: Allyn and Bacon. , P. Garraud. (1990). "Politiques nationales: élaboration de l'agenda." *L'Année Sociologique*, vol.40, p.17-41.

⁶⁹ S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.301-339.

⁷⁰ Ibid. p.302.

⁷¹ J. Jenson et M. Sineau. (1995). *Mitterrand et les françaises: un rendez-vous manqué*, Paris: Presses de la FNSP. Ce mouvement rassemblait initialement des gaullistes aussi bien que des femmes de gauche, puisqu'Irène de Lipkowski en était même présidente. Cependant, il s'est divisé au moment du référendum sur l'élection présidentielle au suffrage universel, Irène de Lipkowski et les gaullistes quittant le Mouvement démocratique féminin, qui s'était dans son ensemble prononcé pour le non au référendum. S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.302-303.

⁷² Selon la liste donnée par Sylvie Chaperon, in S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.304.

⁷³ Planning-Actualités, décembre 1965, cité par Ibid. p.306.

⁷⁴ J. Jenson et M. Sineau. (1995). *Mitterrand et les françaises: un rendez-vous manqué*, Paris: Presses de la FNSP. p.56.

B. Les droits des femmes dans l'arène parlementaire

1965 marque par ailleurs une étape importante dans l'aboutissement de plusieurs revendications féministes. Suite au travail de fond de Maternité heureuse (créée en 1956), puis du Mouvement français pour le planning familial (MFPF), la libéralisation de la contraception arrive au cœur du débat politique : la prise de position de François Mitterrand en sa faveur constitue le symbole du « pari féministe » du candidat, tandis que les articles de presse et propositions de loi sur la question se multiplient, conduisant le gouvernement de Pompidou à mettre en place une « commission pilule »⁷⁵. C'est également en 1965 qu'est adoptée une réforme du régime matrimonial dans laquelle plusieurs femmes députées réussissent à faire passer l'impossibilité pour le mari de s'opposer à la profession de son épouse⁷⁶.

C. Le travail des mères en débat

C'est enfin en 1965 que s'affirme un clivage majeur, parmi les intellectuelles, les associations et les syndicats, sur la question du travail des mères⁷⁷, conflit qui se retrouvera dans les débats internes au Comité. D'un côté, la CGT, dont la commission féminine s'active et qui attire de plus en plus de militantes, revendique en 1964 « le temps de vivre », autour de revendications spécifiques pour les femmes telles que la protection de la femme enceinte, la possibilité d'un an de congé sans solde avec garantie de réembauche suite à une naissance, l'octroi de deux jours de congé supplémentaires par enfant, la retraite à 55 ans avec 60% du salaire⁷⁸. La CGT reçoit l'appui des mouvements familiaux dans ces revendications.

En face de la CGT s'affirme une position égalitariste qui critique les mesures particulières pour les femmes proposées par la CGT. Sont ainsi prônés la création d'équipements collectifs pour les jeunes enfants, la journée continue, la correspondance des heures de classe avec les heures de travail, l'enseignement ménager et de la puériculture pour les deux sexes⁷⁹. Cette position égalitariste rallie la Ligue française pour le droit des femmes (Andrée Lehmann), la CFDT,

⁷⁵ Sylvie Chaperon dénombre près d'un demi-millier d'articles sur la question entre octobre 1965 et février 1966, et quatre propositions de loi. S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.315-316.

⁷⁶ Ibid. p.325.

⁷⁷ Ibid. p.326-335.

⁷⁸ Parmi les personnes citées par Sylvie Chaperon qui appuient ces revendications, on compte deux personnes qui joueront un rôle important au Comité du travail féminin : Madeleine Colin, de la CGT, et la sociologue Madeleine Guilbert. Ibid. p.327-328.

⁷⁹ Ce sont là les revendications d'Andrée Lehmann, de la Ligue française pour le droit des femmes. Ibid. p.329.

l'AFFDU, le Mouvement démocratique féminin, l'Union professionnelle des femmes, l'Association des femmes de carrière juridique, la Vie Nouvelle. Font également partie de ce front égalitariste des individus comme Marguerite Schwab, Geneviève Texier, Jeanne Chaton et Suzanne Meyer. Sylvie Chaperon indique que selon certaines sources, le CILAF aurait initié la création de ce front. Marguerite Thibert critique également la position de la CGT. Comme nous le verrons ci-dessous, plusieurs de ces associations/syndicats et personnes tenants de cette position égalitariste se retrouveront parmi les membres du Comité⁸⁰.

Ces deux pôles, CGT défendant des mesures particulières pour les femmes d'une part, et CFDT et féministes défendant une position égalitariste d'autre part, adressent en 1965 leurs revendications contradictoires au Ministère du travail⁸¹. Bien qu'allant dans des directions opposées, ces interpellations ont pu contribuer à attirer l'attention du ministère sur la question du travail des femmes.

Ainsi, en 1965, si l'augmentation de l'activité féminine en tant que telle (identifiée par le recensement de 1962) ne fait pas encore l'objet de nombreuses études, la situation des femmes en général est au cœur de nombreux écrits, participant de la constitution d'une « question des femmes » en problème public. Cette montée en puissance de la question des femmes s'est trouvée particulièrement cristallisée en 1965, année où de surcroît, le Ministère du travail s'est trouvé interpellé sur la question du travail des mères.

IV. Le Ministère du travail : une réponse en forme de compromis ?

Les archives ne nous donnent pratiquement aucun élément permettant d'élucider les modalités de prise en charge, par le Ministère du travail, de la revendication du CILAF, dans le contexte plus général de débats sur le travail des mères que nous venons d'évoquer. Une note de février 1965 adressée au Ministre du travail (très probablement par un membre de son cabinet⁸²) concernant le « déjeuner du 15 février sur les problèmes féminins » (il s'agit probablement de la table ronde au

⁸⁰ Citons le CILAF, l'AFFDU, la CFDT, l'Union professionnelle des femmes, Andrée Lehmann, Marguerite Thibert, Jeanne Chaton et Suzanne Meyer.

⁸¹ S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.329.

⁸² L'auteur est M. Ducamin, dont nous n'avons pu élucider le statut.

Sénat précédemment mentionnée, où a été débattue la création d'un bureau du travail féminin) donne toutefois un aperçu de l'état d'esprit qui a présidé à la création du Comité :

« D'une manière générale, il est certain que l'on assiste actuellement à une prise de conscience chez les femmes du fait que leur participation par leur travail à la vie économique du pays ne peut plus être conçue comme du temps des suffragettes, c'est-à-dire, comme reposant sur le principe d'une égalité absolue entre les hommes et les femmes face au travail. Cette égalité théorique risque en effet de se retourner contre les femmes elles-mêmes lorsque, du fait de leurs charges de famille, elles ne peuvent pas en réalité avoir, dans leur travail, le même rendement que les hommes du même âge⁸³ ».

Ainsi, dans le contexte d'un débat opposant partisans d'une posture égalitariste et défenseurs de mesures spécifiques pour les femmes tenant compte de leur rôle de mères et de leurs responsabilités familiales, cette note semble favoriser la seconde position – dans la tradition déjà ancienne de la législation protectrice du travail. Ceci suggère que si le ministre concède à la création d'un Comité, c'est à partir d'une conviction selon laquelle le « temps des suffragettes » est terminé. Cependant la revendication de création d'un Comité du travail féminin était portée par le CILAF, meneur du « camp » égalitariste. Or la réponse apportée en 1965 par Gilbert Grandval à la demande du CILAF n'a pas été seulement une réponse substantive, en termes de contenu de politique publique (le Ministre a accédé au contenu de la demande du CILAF, la création d'un Comité du travail féminin), mais aussi une réponse de type « procédural⁸⁴ », en tant

⁸³ « Note sur le déjeuner du 15 février sur les problèmes féminins », CAC, 19860111, art. 1.

⁸⁴ William Gamson distingue deux types de « résultats » de la mobilisation des « groupes contestataires » (*challenging groups*), l'octroi de « nouveaux avantages » et « l'acceptation » du groupe par son adversaire comme un porte-parole valide. W. Gamson. (1975). *The strategy of social protest*, Homewood: Dorsey. p.28-37.. A sa suite, Herbert Kitschelt, dans son analyse de la structure des opportunités politiques à laquelle font face les mouvements sociaux, distingue des impacts « substantifs » et « procéduraux » des mouvements sociaux, auxquels il ajoute des impacts « structurels » : « *Procedural impacts or gains open new channels of participation to protest actors and involve their recognition as legitimate representatives of demands. Substantive gains are changes of policy in response to protest. And structural impacts indicate a transformation of the political opportunity structures themselves as a consequence of social movement activity* ». H. Kitschelt. (1986). "Political opportunity structures and political protest: anti-nuclear movements in four democracies." *British Journal of Political Science*, vol.16, n.1, p.57-85. p.66-67. La création du Comité du travail féminin peut aussi être analysée comme un gain « structurel » en tant qu'elle change la structure des opportunités politique pour les mouvements sociaux (associations féminines, syndicats) agissant dans le domaine du travail des femmes (du fait de sa situation d'interface entre Etat et société civile, le Comité ouvre les opportunités politiques pour ces groupes). Kitschelt souligne que les mouvements sociaux auront tendance à viser des changements structurels lorsque les changements substantifs ou procéduraux sont trop difficiles à obtenir (p.67), ce qui constitue aussi une piste d'explication intéressante de ce qui a pu motiver initialement la demande de création du Comité du travail féminin. La distinction entre des réponses substantives et procédurales est reprise par Dorothy McBride Stetson et Amy Mazur pour conceptualiser plus spécifiquement l'impact du mouvement des femmes sur l'Etat, entre une influence sur le contenu des politiques publiques (*policy response* ou *policy influence*) et l'accession des actrices du mouvement dans le processus politique (*procedural response*). Le succès plus ou moins important du mouvement au vu de ces deux paramètres induit quatre cas possibles, correspondant à la typologie de Gamson (1975) (et se traduisant, chez McBride Stetson et Mazur, à quatre « niveaux » de féminisme d'Etat) : les deux cas extrêmes de « réponse double » et de « non réponse », la

que des responsables du CILAF, et plus généralement des défenseuses de la cause des femmes, et notamment de la cause de l'égalité hommes/femmes dans la sphère professionnelle, ont été incluses parmi les membres et les responsables du Comité. Cette « double réponse » du Ministre du travail est cruciale pour la suite des événements. En effet, la teneur et la portée des activités du Comité auraient pu être tout autres, celui-ci eût-il été confié à des fonctionnaires (et à des hommes ?) issus de l'administration du travail, sans connaissance préalable ni intérêt particulier pour la question, et sans attaches militantes. En lieu et place de quoi les héritières des « suffragettes », intégrées de fait à l'instance nouvellement créée, n'ont en réalité pas dit leur dernier mot.

« cooptation » (changement du contenu des politiques dans le sens souhaité sans inclusion des actrices) et le « devancement » (*preemption*). A. Mazur et D. McBride. (2006). "The RINGS data set: Women's policy agencies, women's movements and policy debates in western post-industrial democracies." *French politics*, n.4, p.209-236. , D. Mc Bride Stetson et A.G. Mazur. (1995). *Comparative state feminism*, Thousand Oaks: Sage. p.274-275.

Chapitre 2 : L'encadrement légal du Comité

L'entrée juridique constitue une première manière d'aborder l'existence du Comité. En effet, celui-ci, en tant qu'organisme gouvernemental, voit sa mission, sa composition et ses modalités d'action définies et/ou encadrées par arrêtés ministériels. L'étude de ceux-ci nous permet donc de dresser un premier portrait d'ensemble du Comité et de son évolution. Après un aperçu général des arrêtés le concernant, nous reviendrons sur la manière dont ceux-ci définissent – et font évoluer – la mission et la composition de cet organisme.

I. Sept arrêtés pour un Comité

Sept arrêtés encadrent l'existence du Comité, de 1965 à 1984 (cf Encadré 3). Suite à l'arrêté de création du Comité, datant du 29 septembre 1965, un second arrêté paraît avant même sa première réunion, en mars 1966. Entre temps, Gilbert Grandval, qui avait permis la création du Comité, a été remplacé en janvier 1966 par Jean-Marcel Jeanneney, ministre des Affaires sociales. La composition du Comité est à nouveau modifiée, ainsi que sa mission, en 1969.

Cependant, c'est l'arrêté du 16 avril 1971 qui introduit une véritable réforme du Comité, par opposition aux modifications marginales précédemment évoquées. Non seulement la composition et la mission du Comité sont alors modifiées, mais son nom change (passant de « Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin » à « Comité du travail féminin »), ses modalités d'action sont précisées, et ses ressources humaines accrues. L'importance – relative – de cette réforme par rapport aux précédentes apparaît bien dans les archives du Comité, puisque les modifications de 1966 et 1969 n'y ont pas laissé de traces, alors qu'on trouve un dossier concernant des projets de réforme du Comité en 1970⁸⁵, qui ont débouché sur la réforme de 1971.

La composition du Comité fait ensuite l'objet d'une modification à la marge en 1977. L'arrêté de 1981 constitue l'autre réforme de grande ampleur du Comité, marquant son passage de la tutelle

⁸⁵ Dossier « Note sur le Comité, 21 octobre 1970 », CAC, 19860111, art. 1.

du Ministère du travail à celle du Ministère des droits de la femme. Le Comité est finalement officiellement supprimé en 1984, dans la foulée de la création du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Arrêtés concernant le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) et le Comité du travail féminin (1971-1984) :

(1965). Arrêté ministériel du 29 septembre 1965 portant création d'un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 3 octobre 1965, p. 8786-8787.

(1966). Arrêté du 11 mars 1966 relatif au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 18 mars 1966, p. 2239.

(1969). Arrêté interministériel du 23 mai 1969 relatif au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 juin 1969, p. 5835.

(1971). Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 mai 1971, p. 4547.

(1977). Arrêté ministériel du 2 novembre 1977 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 18 novembre 1977, p. 7554.

(1981). Arrêté interministériel du 30 septembre 1981 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 2 octobre 1981, p. 2688.

(1984). Arrêté interministériel du 22 février 1984 - abrogation de l'arrêté du 30 septembre 1981 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 26 février 1984, p. 719.

Encadré 3 : Arrêtés concernant le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) et le Comité du travail féminin (1971-1984)

II. De la protection à la promotion des femmes

Le Comité du travail féminin (défini au sens large, de 1965 à 1984) est un Comité consultatif (qui n'a pas de pouvoir décisionnel), composé de membres y participant à titre bénévole, et se réunissant régulièrement. Il ne s'agit donc pas d'un département ministériel permanent, et le soutien administratif dont il dispose est limité. Il est placé sous la tutelle du Ministère du travail jusqu'en 1981 (Ministère des affaires sociales entre 1966 et 1969). Ses missions sont définies en termes d'étude et de conseil ; le cœur de son objet est le travail salarié, mais sa mission peut

s'étendre, selon les arrêtés, à d'autres formes d'activité professionnelle des femmes, voire plus généralement à la « promotion féminine ».

La mission du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin est ainsi définie par l'arrêté ministériel du 29 septembre 1965⁸⁶, qui indique dans son article 1 : "Il est créé un comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, chargé de procéder à l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié et d'étudier les mesures de nature à faciliter l'activité et la promotion professionnelles de celles-ci". On peut remarquer la formulation quelque peu contradictoire de cet article, qui reflète bien les tensions entourant la conceptualisation du travail professionnel des femmes, à la fois conçu comme un « problème » pour ces dernières, et comme devant être « facilité ». Cet objectif de « faciliter », non seulement l'activité mais aussi la promotion professionnelle des femmes, introduit une rupture par rapport à l'appréhension traditionnelle du travail des femmes en termes protectionnistes. Il s'agit là d'une rupture importante, car la logique de protection était jusqu'alors, de fait, la seule à autoriser l'identification de publics spécifiques (à travers la législation protectrice du travail), dans un contexte fortement marqué par l'universalisme républicain⁸⁷. Avec l'idée de « promotion », on sort de cette logique de protection. La mission d'étude du travail féminin apparaît à travers l'idée d'« examen des problèmes [...] », et la dimension de conseil apparaît derrière la mission d'« étudier les mesures » souhaitables en vue de la promotion professionnelle des femmes, bien que ce rôle consultatif du Comité ne soit pas clairement établi ici (en particulier, les modalités éventuelles de consultation du Comité par le Ministère du travail ne sont pas précisées).

La mission du Comité est redéfinie en 1969⁸⁸ comme suit : "Le comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin créé par arrêté du 29 septembre est chargé de procéder à l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'une activité professionnelle, *salariée ou non*, et d'étudier les mesures de nature à faciliter à la fois cette activité et la *promotion féminine*". Les deux changements principaux, indiqués en italique dans la citation ci-dessus, sont l'extension de la

⁸⁶ (1965). "Arrêté ministériel du 29 septembre 1965 portant création d'un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin." Pp. 8786-8787 in *Journal Officiel*.

⁸⁷ Sur les effets de l'universalisme républicain en matière de politiques de l'emploi, voir A. Fouquet et C. Rack. (1999). "Les femmes et les politiques d'emploi." *Travail, genre et sociétés*, n.2, p.47-70. , A. Mazur. (2001a). "Republican universalism resists state feminist approaches in France." Pp. 155-181 in *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in a global economy*, sd A. Mazur. New York: Routledge

⁸⁸ Arrêté interministériel du 23 mai 1969 relatif au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 juin 1969, p.5835.

mission du Comité au-delà du seul salariat ("activité professionnelle salariée ou non"), et plus généralement un élargissement de sa vocation au-delà de la seule activité professionnelle ("promotion féminine"). Simultanément, l'idée de promotion professionnelle, dont nous avons souligné le caractère novateur, n'est plus présente en tant que telle. Nous n'avons pas retrouvé dans les archives du Comité d'éléments permettant d'expliquer cette modification.

En 1971⁸⁹, la mission du Comité se trouve recentrée sur les questions relevant strictement de la formation et de l'activité professionnelles des femmes : selon l'article 1, le Comité « a pour mission d'étudier toutes les questions relatives à la formation, à l'activité et à la promotion professionnelles des femmes⁹⁰ ». La disparition de la référence aux « problèmes » posés aux femmes contribue à orienter la mission du Comité, telle que définie par son ministère de tutelle, vers une logique de « promotion » et non plus de protection des femmes. La construction sociale de la population féminine⁹¹ sous-jacente à la définition de cette mission évolue parallèlement, passant de l'image de la femme victime, ayant besoin de protection, à celle de la femme affirmée professionnellement, en voie de « promotion ». Dans cette optique, le Comité, ne serait-ce qu'envisagé du point de vue de la définition juridique de sa mission, participe d'un changement d'appréhension des femmes dans les politiques publiques, d'un statut de victime à un statut de sujets de droit.

Les articles 2 à 5 précisent les modalités d'action du Comité, en lien avec le Ministère du travail : le Comité « fait connaître et propose au ministre l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes » (article 2), il « est consulté lors de l'élaboration des mesures législatives et réglementaires relevant de sa compétence » (article 3), il « établit des liaisons avec l'ensemble des services du Ministère du travail [...] et des organismes qui en dépendent [...] ». Il est consulté par ces instances lorsque celles-ci traitent du travail féminin et il leur transmet ses propositions » (article 4), il « établit des relations avec [d'autres] départements

⁸⁹ Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 mai 1971, p.4547.

⁹⁰ Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 mai 1971, p. 4547.

⁹¹ Nous reprenons ici l'idée de construction sociale des populations cibles, développée par Ingram et Schneider : H. Ingram et A. Schneider. (1991). "Target populations and policy design." *Administration and Society*, n.23, p.333-356. , A. Schneider et H. Ingram. (1993). "Social construction of target populations: implications for politics and policy." *American Political Science Review*, vol.87, n.2, p.334-347. , A.L. Schneider et H.M. Ingram. (1997). *Policy design for democracy*, Lawrence: University Press of Kansas.

ministériels et [...] organismes publics [...]», et « peut aussi, avec l'accord du ministre, établir des liaisons avec des organismes internationaux » (article 5).

Ainsi, par rapport au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, le Comité du travail féminin a un rôle consultatif plus affirmé et plus clairement défini : il est consulté par les services du ministères du Travail, et peut également leur transmettre ses propositions. Paradoxalement, alors que la mission du Comité est recentrée sur l'activité professionnelle des femmes (par opposition à la conception précédente, plus large, de « promotion féminine »), son orientation interministérielle se trouve ici affirmée (l'article 5 de l'arrêté précisant qu'il peut établir des relations avec d'autres départements ministériels). Les réflexions ayant précédé la réforme de 1971 permettent d'attester de l'existence de débats, à l'époque, sur l'opportunité de créer un organisme interministériel à vocation plus large. En effet, une « Note à l'attention de Monsieur Delors » (non signée) du 10 octobre 1970 fait état d'une réflexion sur « la conception d'un organisme qui faciliterait la mise en œuvre d'une politique du gouvernement en faveur des femmes⁹² » (cf annexe IV). Est alors envisagée une alternative entre d'une part « un organisme interministériel rattaché aux services du Premier ministre », dont on souligne qu'il jouirait d'un grand prestige, mais devrait disposer de moyens conséquents, et d'autre part « un comité du travail féminin rénové », auquel seraient adjoints une instance administrative interministérielle et un centre d'information. La note préconise alors une solution médiane autour d'une refonte du Comité insistant sur sa vocation interministérielle. Cette vocation interministérielle s'est traduite par la nomination en 1974 de correspondants du Comité dans différentes administrations : ministères de l'Education, de l'industrie, de l'équipement, de la santé, de l'intérieur, de l'agriculture, de l'information, Secrétariat d'Etat à la condition féminine, DATAR et Sénat⁹³.

Lorsqu'il passe sous la tutelle du Ministère des droits de la femme en 1981, sa mission reste sensiblement la même, en dehors de l'ajout de la notion de promotion des « droits » des femmes dans le domaine du travail : le Comité « a pour mission d'étudier les questions relatives à l'activité et à la formation professionnelle des femmes, à leur promotion économique et sociale et à leurs

⁹² Dossier « Note sur le Comité, 21 octobre 1970 », CAC, 19860111, art. 1.

⁹³ Martine Lévy (1981), *10 années de travaux du comité du travail féminin. Bilan et réalisations*, 22p., CAC versement 19810111, art. 9, p.1.

droits dans le domaine du travail⁹⁴» (article 1). Les modifications introduites par cet arrêté quant à la tutelle ministérielle seront précisées au chapitre 7.

III. La société dans l'Etat

Le Comité est composé de cinq principales catégories de membres (cf Encadré 4 : Evolution de la composition du Comité) : des membres issus des organisations syndicales et patronales, des organisations féminines et familiales, et des personnes désignées au titre de leur compétence sur la question du travail des femmes. A ces catégories principales s'ajoutent ponctuellement, selon les arrêtés, des membres issus du Ministère du travail (en 1965, 1971 et 1977), et des organismes de sécurité sociale et caisses d'allocations familiales (en 1965, 1966 et 1969).

La présence des associations féminines et familiales constitue une innovation pour cet organisme relevant du Ministère du travail, l'éloignant de la configuration habituelle des relations professionnelles⁹⁵ (patronat/syndicats).

Evolution de la composition du Comité du travail féminin :

	1965	1966	1969	1971	1977	1981	1982	1984 (CSEP)
Syndicats	14	14	8	8	9	9	9	9
Associations féminines			11	7	7	7	8	
Associations familiales		2	3					

⁹⁴ Arrêté interministériel du 30 septembre 1981 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 2 octobre 1981, p.2688.

⁹⁵ Le Comité a même pu être conçu, à ses débuts, comme un organisme répondant à une demande de représentation des associations féminines. En effet, le ministre Grandval évoque en septembre 1965 dans une lettre à une membre du CNFF le Comité comme une « table ronde » sur le travail féminin rassemblant des représentantes des associations - cette qualification étant toutefois probablement orientée par sa destinataire. CAC, 19860111, art. 3.

Patronat	4	4	5	5	6	5	6	9
Organismes de sécurité sociale et CAF	2	2	3					
Personnalités compétentes	10	12	15	11	11	11	11	9
Ministère du travail	4			1	1			6
Total	34	34	45	32	34	32	34	33

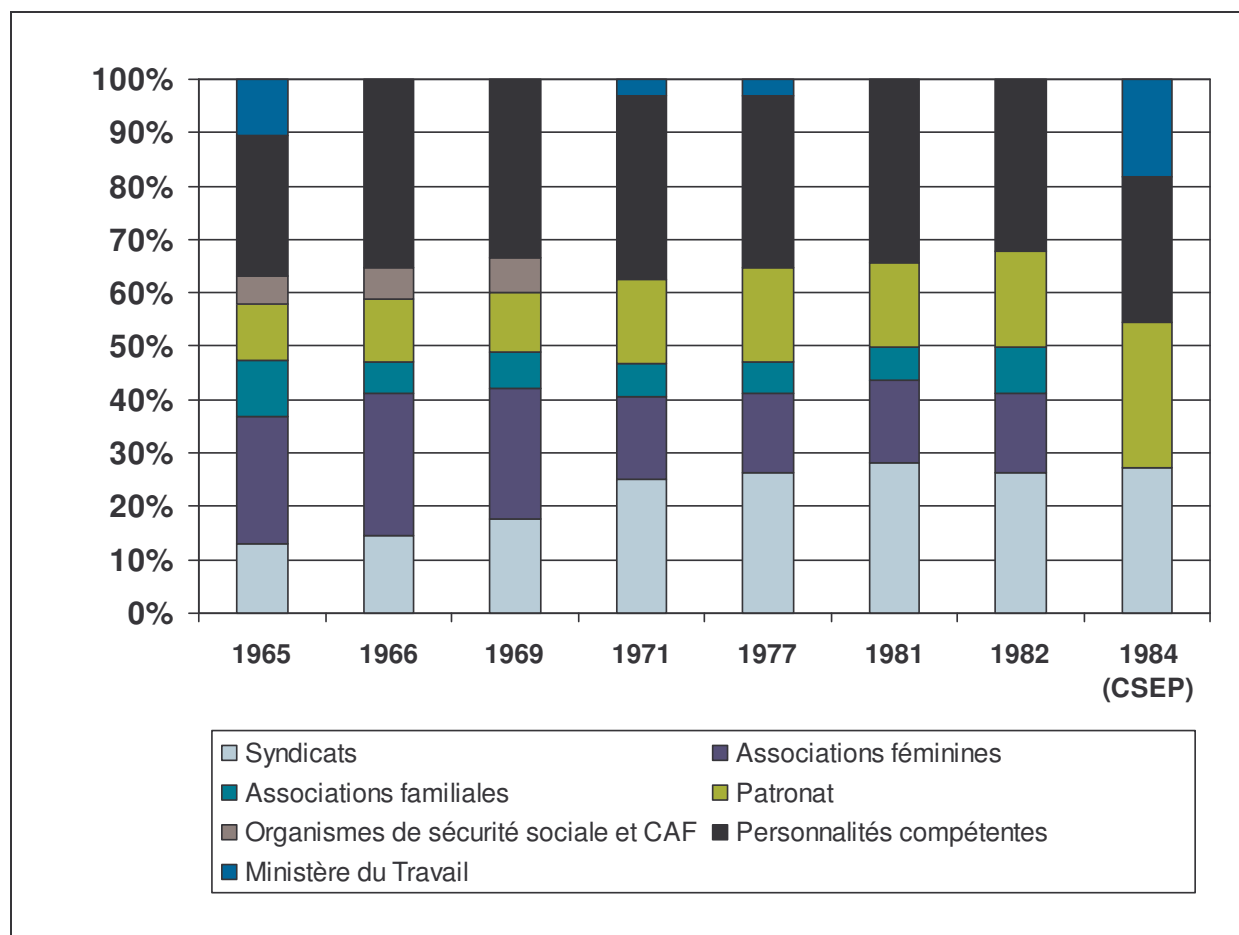
Remarque : jusqu'en 1969, dans les arrêtés concernant le CTF, les associations féminines sont associées aux syndicats (de fait 9 membres des associations féminines et 5 représentants syndicaux). En 1969 les deux sont disjoints, et en 1971 les associations féminines sont associées aux associations familiales (de fait : 2 représentantes des associations familiales), les syndicats étant traités séparément. Ces modifications dans la classification des membres sont reflétées dans le tableau.

Encadré 4 : Evolution de la composition du Comité (en chiffres absolus)

Cependant, à l'intérieur de ces catégories, les proportions évoluent globalement dans le sens d'une augmentation de la représentation syndicale et patronale, au détriment de la représentation des associations féminines et familiales, la proportion de personnalités compétentes restant généralement stable (cf Encadré 5). Le Comité évolue donc de plus en plus, au fil des années, vers une représentation paritaire classique. Cette évolution apparaît également dans celle de la dénomination des principales catégories de membres : jusqu'en 1969, dans les arrêtés concernant le Comité, les associations féminines sont associées aux syndicats, l'arrêté mentionnant « 14 membres désignés par les organisations féminines et les organisations professionnelles de salariés compétentes » (de fait 9 membres des associations féminines et 5 représentants syndicaux). En 1969 les deux sont disjoints, et en 1971 les associations féminines sont associées aux associations familiales (de fait : 2 représentantes des associations familiales), les syndicats étant traités séparément. La représentation syndicale devient donc plus explicite, celle des associations féminines perdant sa spécificité en étant associée aux associations familiales.

Cette évolution se confirme en 1984 avec la mise en place du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui remplace le Comité du travail féminin, et au sein duquel seules quatre catégories de membres sont représentées : syndicats, patronat, Ministère du travail et personnalités compétentes (celles-ci étant sensées inclure des représentantes associatives).

Pour ce qui concerne le Comité, le nombre total de membres se situe entre 32 et 34, à l'exception de la période 1969-1971 où le total se porte à 45⁹⁶.



Encadré 5 : Evolution de la composition du Comité (en proportions)

Si l'entrée juridique, par l'analyse des arrêtés concernant le Comité, nous permet de dresser un premier portrait de cet organisme, elle ne saurait suffire à une véritable compréhension de ses activités. Nous en voulons pour preuve le fait que l'existence même du Comité ne soit pas strictement corrélée à ses arrêtés de création et de suppression : il ne s'est jamais réuni avant la

⁹⁶ Cependant, à cette époque, la totalité des membres ne participait pas aux réunions. La réduction du nombre total de membre, visant à sanctionner l'absentéisme d'un certain nombre de membres, était en effet un des objectifs de la réforme de 1971. Source : Claude du Granrut, « Note sur le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin. Projet de réforme », 21 octobre 1970, 7 p., CAC, 19860111, art. 1.

parution du deuxième arrêté le concernant, en mars 1966, et il cesse de fait d'exister en 1981, soit trois ans avant sa suppression officielle (cf chapitre 7). Ceci ne doit pas pour autant nous conduire à sous-estimer l'importance de l'encadrement légal du Comité, qui définit par exemple strictement sa composition. Une véritable compréhension du fonctionnement des institutions suppose toutefois de dépasser la lettre du droit, pour saisir le Comité « en action ».

Chapitre 3 : Le Comité au quotidien

Si les textes juridiques concernant le Comité circonscrivent dans une certaine mesure ses activités (notamment pour ce qui a trait à sa composition), ils ouvrent la voie à tout un éventail de possibilités concernant la nature de son action : le Comité, à partir de cette définition juridique, sera-t-il un simple bureau exécutant des ordres émanant du ministère ? Ou bien un organisme militant au sein de ce dernier ? De quels moyens disposera-t-il ? Par qui sera-t-il investi ? Son action sera-t-elle insignifiante, ou bien marquante, du point de vue de l'évolution de la prise en charge gouvernementale du travail des femmes ? A partir d'une définition légale *a minima*, toutes les possibilités sont ouvertes. Pour comprendre la véritable nature du Comité, et mesurer sa portée, au-delà de sa stricte définition légale, il s'agit d'abord – c'est l'objet de ce chapitre – de lui donner plus d'épaisseur en nous intéressant au profil de ses membres et à la nature de ses activités au quotidien. Nous reviendrons ensuite sur ses relations avec le Ministère du travail (chapitre 4), avant de dresser un bilan plus substantiel du contenu de ses travaux et de ses propositions (chapitres 5 et 6), pour enfin en évaluer la portée du point de vue de la prise en charge gouvernementale de la question des femmes (chapitre 7).

Dans ce chapitre, nous nous proposons donc de passer de la définition légale du Comité à sa réalité concrète : de quels moyens dispose-t-il ? Au-delà de l'arithmétique complexe présidant à sa composition, qui sont ses membres ? Comment le Comité retraduit-t-il, concrètement, sa mission légale ? En d'autres termes, en quoi consistent, concrètement, ses activités ? Quel portrait peut-on dresser du Comité au quotidien ? L'analyse de contenu des procès-verbaux des réunions du Comité, ainsi que de ses bulletins d'information, nous permet de saisir l'action du Comité dans toute son épaisseur. Si le Comité dispose de peu de moyens (I), cette faiblesse est contrebalancée par l'engagement de ses permanentes et de ses membres (II), qui, au fil des réunions plénières et des travaux des commissions (III), en font un lieu essentiel de recommandations et d'information sur les questions relatives au travail des femmes (IV et V).

I. Des moyens limités

Le Comité dispose de moyens matériels et humains limités, bien que sa situation s'améliore en 1971. Si cette faiblesse des ressources disponibles limite ses capacités d'action, elle est compensée par le travail intensif fourni tant par ses permanentes que par certaines de ses membres, travail pensé par les intéressées sur le mode de l'engagement.

Le Comité du travail féminin n'a pas de budget propre. Il dispose initialement de locaux étroits au Ministère du travail :

« Nous avons commencé, nous n'avions pratiquement pas de moyens. On nous avait donné des bureaux au ministère, c'était épouvantable, c'était dans la partie du Ministère du travail qui est rue de Grenelle, nous étions dans une petite annexe avec des plafonds bas, à moitié dans un couloir où tout le monde passait... Vraiment, nous étions les pauvres de la maison » (entretien 5).

Les conditions d'hébergement du Comité au Ministère du travail se sont toutefois améliorées en 1971 :

« on nous a donné cinq bureaux très bien situés au Ministère du travail. Là, nous avions une salle de documentation, une salle de réunion pour les réunions des groupes de travail, et puis j'avais mon bureau, x avait son bureau, et il y en avait une ou deux qui devaient travailler je ne sais pas où, mais on se débrouillait. Donc les gens savaient qu'ils pouvaient venir à toute heure, il y avait quelqu'un pour les recevoir » (entretien 1).

Ses moyens humains sont initialement limités. Il dispose d'une Secrétaire générale à plein temps (Suzanne Grévisse, remplacée en janvier 1968 par Colette Meme, toutes deux maîtres des requêtes au Conseil d'Etat), et de deux secrétaires générales adjointes appartenant à l'administration du travail : Diana Bloch, administrateur civil à la DGSS, et Denise Philbert, attachée d'administration centrale à la DGTE. Cependant, il semble que pour ces dernières, le travail pour le Comité s'ajoutait à leurs fonctions habituelles⁹⁷.

En 1971, Colette Meme est remplacée par Claude du Granrut, et le personnel permanent du Comité s'étoffe avec la mise en place d'un véritable secrétariat général permanent⁹⁸, qui emploie

⁹⁷ En effet, les témoignages que nous avons reçus suggèrent que la Secrétaire générale était alors, en pratique, seule à assurer le secrétariat général, et datent de 1971 la mise en place d'une véritable équipe permanente.

⁹⁸ Ce secrétariat est indifféremment mentionné dans les rapports comme « secrétariat général » ou « secrétariat permanent ».

six personnes en 1973⁹⁹ : la secrétaire générale, deux chargées de mission, une documentaliste aidée par une stagiaire, et deux secrétaires¹⁰⁰. En 1977, Claude du Granrut est remplacée par Martine Lévy, qui devient secrétaire générale du Comité. En 1979¹⁰¹, les ressources humaines du Comité se sont étiolées, puisque le Secrétariat ne dispose plus que de quatre emplois à plein temps (la secrétaire générale, une chargée de mission, une documentaliste, une secrétaire), avec une chargée de mission en moins, les trois autres emplois étant à temps partiel (une assistante-documentaliste deux jours par semaine, une chargée d'information à mi-temps, une secrétaire à mi-temps).

La réforme du Comité en 1971 a ainsi amélioré ses moyens humains et matériels. C'est d'ailleurs ainsi que l'analyse *a posteriori* Marcelle Devaud :

« Assez silencieux entre 1965 et 1971, le Comité du travail féminin a trouvé un nouveau souffle en 1971 lorsque M. Fontanet a bien voulu lui donner un siège, un secrétariat général un peu étoffé, et qu'il a changé de nom et qu'il est devenu le Comité du travail féminin¹⁰² ».

Il n'en reste pas moins que le Comité est doté de moyens qui restent extrêmement limités, de bien moindre ampleur par exemple que son homologue américain qui avait inspiré sa création¹⁰³. Ce fait est d'ailleurs souligné par Marcelle Devaud lors d'une intervention devant le CILAF en décembre 1967 :

« Mme Devaud a souligné que cet organisme n'était nullement un sous-secrétariat d'Etat comme le Women's bureau de Washington, qui groupe quatre-vingt fonctionnaires, mais un simple organe paraministériel qui fonctionne avec une trentaine de bénévoles dans le but d'apporter observations et suggestions au Ministère des affaires sociales¹⁰⁴ ».

Sans budget, sans pouvoir formel, et doté de très faibles ressources humaines, le Comité ne dispose d'aucun des attributs traditionnellement identifiés par la sociologie de l'Etat comme

⁹⁹ Comité du travail féminin, 1974, *Projet de rapport d'activité du Comité du travail féminin et de son secrétariat général en 1973*, annexe. (Archives SDFE)

¹⁰⁰ Le Comité disposait toutefois déjà d'un secrétariat avant 1971, puisque l'on dispose de procès-verbaux détaillés de ses réunions plénières, qui sont dactylographiés, ainsi que les rapports des groupes de travail.

¹⁰¹ Comité du travail féminin, 1980, *Bilan d'activité 1979*, p.1.

¹⁰² Table-ronde du 16 mars 1981 pour le numéro spécial de la *Revue française des affaires sociales* (10^{ème} anniversaire du Comité du travail féminin)

¹⁰³ Le *Women's Bureau* américain employait environ 80 personnes, selon les chiffres indiqués par Dorothy McBride Stetson : D. McBride Stetson. (1995). "The oldest women's policy agency: the Women's bureau in the United States." Pp. 254-271 in *Comparative state feminism*, sd D. McBride Stetson et A.G. Mazur. Thousand Oaks: Sage.p.257

¹⁰⁴ N. Bernheim. (1967). "Le Comité d'étude du travail féminin espère remettre bientôt son premier rapport." *Le Monde*, 13 décembre 1967

favorisant la capacité d'action des instances gouvernementales¹⁰⁵ (pouvoirs formels, budget, structure administrative, personnel formé). Or l'ampleur des travaux réalisés par le Comité contraste avec la faiblesse des moyens dont il dispose. Entre 1966 et 1981, le Comité se réunit en moyenne 9 fois par an en séance plénière (sans compter les réunions de ses commissions thématiques), produit 35 rapports et 34 avis, procède à une quarantaine d'auditions d'intervenants extérieurs, organise trois colloques, met sur pied un centre de documentation, et publie 25 numéros de son bulletin d'information. Les procès-verbaux de ses réunions plénières, ainsi que les entretiens que nous avons réalisés, attestent par ailleurs de l'effervescence entourant ses travaux. Cette activité soutenue du Comité doit être mise en relation avec l'engagement intensif, tant du personnel permanent que des membres, dans leur participation au Comité. L'enthousiasme de la secrétaire générale, des chargées de mission et de la documentaliste est bien reflété dans les entretiens que nous avons réalisés :

« Tout le monde était passionné parce qu'il faisait. C'était ça, la motivation » (entretien 2).

« [le Comité] était un lieu merveilleux, un lieu d'une efficacité extraordinaire, parce que chacune était vraiment militante. On était complètement passionnées par le sujet. Je pense qu'à nous quatre, on arrivait vraiment à faire un boulot extraordinaire » (entretien 3).

Toutes les anciennes permanentes du Comité que nous avons rencontrées ont évoqué leur expérience au Comité sur le mode de l'engagement. Sans revenir sur le profil de Marcelle Devaud, précisons que trois des quatre anciennes permanentes que nous avons rencontrées avaient pour points communs d'avoir fait Sciences-po et d'avoir fait une partie de leurs études ou de leur carrière professionnelle aux Etats-Unis. Toutes ont affirmé être déjà sensibilisées à la cause des femmes avant de venir travailler au Comité (dans le cadre de travaux universitaires, de leur activité professionnelle, de la participation à des associations (AFFDU), voire au MLF pour l'une d'entre elles). Cette conviction féministe préalable contribue à expliquer leur investissement considérable en temps et en énergie dans leur travail pour le Comité. Non seulement le

¹⁰⁵ Nous nous référons ici à l'idée de « state capacity » : voir J. Gilbert et C. Howe. (1991). "Beyond "State vs. Society": Theories of the State and New Deal Agricultural Policies." *American Sociological Review*, vol.56, n.2, p.204-220. , N. Pedriana et R. Stryker. (2004). "The strength of a weak agency: Enforcement of Title VII of the 1964 civil rights act and the expansion of state capacity, 1965-1971." *American Journal of Sociology*, vol.110, n.3, p.709 - 760. , T. Skocpol et K. Finegold. (1982). "State Capacity and Economic Intervention in the Early New Deal." *Political Science Quarterly*, vol.97, n.2, p.255-278.

personnel, mais également les membres du Comité, se sont fortement investis dans ce dernier¹⁰⁶. Il convient donc d'analyser plus précisément le profil des membres afin de comprendre comment le Comité a pu produire autant avec si peu de moyens.

II. Le Comité, au confluent des engagements pour la cause des femmes

Compte tenu de la faiblesse de l'administration de soutien, les membres jouent un rôle essentiel dans les activités du Comité, surtout avant 1971. Ce sont alors véritablement eux qui « font » le Comité¹⁰⁷, à travers leurs réunions en séances plénières ou dans le cadre des commissions spécialisées. Les membres dressent eux-mêmes ce constat lors d'une réunion en novembre 1968, évoquant les difficultés liées au fait que ce sont eux, à titre bénévole, qui effectuent tous les travaux, situation qualifiée de « sans précédent dans l'administration¹⁰⁸ ». Du fait de sa composition et de cette place de premier plan occupée par les membres dans les activités du Comité, ce dernier constitue une bonne illustration de l'imbrication entre Etat et société mise en lumière par plusieurs travaux récents de sociologie de l'Etat¹⁰⁹ : les acteurs de la société civile, littéralement, « sont » le Comité. Le Comité, si l'on fait abstraction de ses quelques permanentes, n'existe pas sans eux.

Ce rôle important des membres, en termes de quantité de travail fourni mais aussi – et du même fait – en termes d'influence sur les orientations finalement adoptées par le Comité, justifie qu'on

¹⁰⁶ De ce point de vue, tous les témoignages que nous avons reçus sur l'expérience du Comité expriment un enthousiasme caractéristique, que nous n'avons pas retrouvé (dans le cadre de notre thèse) dans les structures ultérieurement chargées des droits des femmes en France, à l'exception des débuts du Ministère des droits de la femme d'Yvette Roudy. Il semble y avoir là une exaltation propre aux « pionnières », et qui se retrouve par exemple au niveau européen, dans les débuts du Bureau pour les problèmes concernant l'emploi des femmes créé en novembre 1976 à la DGV de la Commission européenne (et dit « Bureau des femmes »). Les témoignages reçus par Sophie Jacquot sur ce Bureau dans le cadre de sa thèse sont en effet très similaires, dans leur tonalité, à ceux que nous avons reçus de la part d'« anciennes » du Comité du travail féminin : cf S. Jacquot. (2006). *L'action publique communautaire et ses instruments. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve du gender mainstreaming*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.222-228

¹⁰⁷ Cette situation peut être mise au regard de celle d'autres organes consultatifs du même type où les membres jouent un rôle beaucoup moins significatif du fait de l'importance de l'administration de soutien : il en est ainsi du Conseil québécois du statut de la femme, qui compte une administration d'une soixantaine de personnes qui fournit l'essentiel du travail d'expertise et de rédaction des rapports (cf chapitre 7).

¹⁰⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 8 novembre 1968, p.4.

leur consacre une analyse quelque peu approfondie. Qui sont les organismes représentés au Comité ? Quel est le degré de stabilité de la représentation, en termes d'organismes représentés mais aussi du point de vue des individus présents au Comité ? En quoi cette représentation est-elle fidèle par rapport aux milieux intéressés par la question du travail des femmes pendant la période d'existence du Comité ? Quelles sont, finalement, les grandes « figures » qui se dégagent de cet ensemble de personnes ? Notre analyse prendra ici appui sur les arrêtés de nomination des membres du Comité (cf annexe V), mais aussi sur des sources secondaires¹¹⁰ et des entretiens permettant de retracer le profil des membres les plus influents.

Les principaux arrêtés de nomination et de renouvellement des membres du Comité datent de 1965, 1969, 1971, 1974 et 1977¹¹¹. Il n'existe pas d'arrêté de nomination ou de renouvellement postérieur à 1977. Quel tableau du Comité ressort de ces arrêtés ? Soulignons au préalable que Marcelle Devaud, mentionnée dans les arrêtés à partir de sa fonction de membre du Conseil économique et social, est présidente du Comité pendant toute la durée d'existence de ce dernier.

A. Stabilité des organismes représentés

On note d'abord une assez forte stabilité dans les organismes représentés, d'un arrêté à l'autre. Parmi les associations féminines, sont présentes en continu de 1965 à 1977 le Comité international de liaison des associations féminines (CILAF), l'Union féminine civique et sociale (UFCS), l'Union des femmes françaises (UFF) et le Conseil national des femmes françaises (CNFF). Ce dernier est la plus ancienne association féminine, créée en 1901. Principal mouvement féminin laïque jusqu'à la seconde guerre mondiale, il est dans l'après-guerre proche des Chrétiens-démocrates, et fonctionne à partir de commissions plus ou moins calquées sur les commissions parlementaires¹¹². L'UFF et l'UFCS sont les deux principales forces du mouvement

¹⁰⁹ Voir par exemple J.S. Migdal. (2001). *State in society. Studying how states and societies transform and constitute one another*, Cambridge: Cambridge University Press.

¹¹⁰ Principalement S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. , S. Chaperon. (2001). "Une génération d'intellectuelles dans le sillage de Simone de Beauvoir." *Clio*, n.13, p.99-116. , W. Guéraiche. (1999). *Les Femmes et la République*, Paris: L'Atelier. , V. Man. (1997). *Marcelle Devaud. Itinéraire exceptionnel d'une femme politique française*, Paris: Carvalho.

¹¹¹ Pour la liste exacte des membres ainsi que les modifications apportées à la composition, à chaque arrêté, voir annexe V.

¹¹² S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.77.. Voir également C. Bard. (1995). *Les filles de Marianne: histoire des féminismes 1914-1940*, Paris: Fayard. , L. Klejman et F. Rochefort. (1989). *L'égalité en marche: le féminisme sous la Troisième République*, Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques: Des Femmes.

des femmes tel qu'il se redéfinit dans l'après-guerre, toujours traversé par un fort clivage politico-confessionnel, avec une opposition entre communistes et catholiques. L'UFF a été créée à la Libération par le Parti communiste (PC), à partir des comités féminins de résistance. L'UFCS, fondée par Andrée Butillard, issue du syndicalisme chrétien, existe depuis 1925¹¹³. Le CILAF, créé dans l'après-guerre, doit sa présence au Comité au fait qu'il a milité en faveur de la création de ce dernier (cf chapitre1).

A ce noyau s'ajoutent en 1969 cinq associations dont la représentation est supprimée en 1971, lorsque le nombre d'associations féminines représentées passe de 11 à 5 : l'Association des françaises diplômées des universités (AFFDU), l'Union professionnelle féminine, l'Union nationale des femmes patrons, la Ligue française pour le droit des femmes, et l'Association nationale des veuves civiles, chefs de famille. L'association et entraide des veuves et orphelins de guerre fait également une brève apparition au Comité entre 1969 et 1971. Le mouvement Jeunes femmes est intégré au Comité en 1969, et sa représentation est maintenue alors que le nombre d'associations représentées est restreint en 1971. Ce mouvement a été créé entre 1946 et 1949, sous l'impulsion de protestantes qui se réunissent dans le cadre de groupes de paroles pour discuter notamment de questions liées à la vie sexuelle et familiale¹¹⁴.

A partir de 1971, les associations féminines représentées sont donc le CILAF, l'UFCS, l'UFF, le CNFF et le mouvement Jeunes femmes. Ce dernier est ainsi le seul organisme qui s'est rajouté de façon durable au noyau initial. Si cette représentation constitue un reflet assez fidèle des grandes forces du mouvement des femmes en 1965, elle est au début des années 1980 en décalage par rapport aux grands renouvellements qui ont marqué ce mouvement, notamment autour des questions de contraception et d'avortement (MFPF, MLAC). Tout le mouvement féministe radical qui se développe à partir du début des années 1970 n'est pas non plus représenté au Comité ; son refus de l'institutionnalisation, et l'absence de structure associative, n'étaient toutefois pas propices à une intégration au sein d'un organisme comme le CTF. Il n'en demeure pas moins que la représentation qui est donnée du mouvement des femmes au sein du Comité correspond de moins en moins, au fil des années, à la réalité de ce mouvement. Ce décalage se double d'un décalage générationnel, en lien avec la stabilité des représentants (cf *infra*).

¹¹³ S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.63-67. Sur l'UFF, voir également S. Fayolle. (2005). *L'Union des femmes françaises. Une organisation de masse du Parti communiste français (1945-1965)*. Thèse de doctorat en science politique, Université Paris I.

Du côté des syndicats, sont toujours représentés les 5 syndicats « représentatifs » au niveau national, la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFTC et la CGC. A ceux-ci s'ajoute en 1977 la Fédération de l'éducation nationale. Le patronat est représenté par le CNPF, auquel s'ajoutent en 1969 le Centre des jeunes dirigeants d'entreprises et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME). Remarquons que l'Union nationale des femmes patrons, représentée au Comité de 1969 à 1971, l'est au titre des associations féminines et non au titre du patronat. Des représentants de l'agriculture et de l'artisanat sont inclus en tant que tels en 1969, puis supprimés en 1971. Une représentation de l'agriculture est ensuite introduite en 1977 par le biais des représentants patronaux, avec l'ajout, aux organismes précédemment mentionnés, de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles¹¹⁵.

Du côté des personnalités qualifiées, on trouve initialement majoritairement des personnes travaillant dans la fonction publique ou la haute fonction publique : contrôleur civil, chargé de mission au Plan, inspecteur général, conseiller d'Etat, ... forment 7/10 des premiers nommés au Comité. Les personnes nommées sur la base de leur compétence se diversifient par la suite : on trouve ainsi des écrivains ou journalistes (Ménie Grégoire), des chercheurs (Madeleine Guilbert), ou magistrate (Simone Veil).

B. Stabilité des individus

Si les organismes représentés sont marqués par une assez grande stabilité, il en est de même des personnes désignées pour les représenter. Les représentants du patronat constituent des « piliers » du Comité : Raymonde Nousbaum et Renée Villebrun, du CNPF, sont présentes de 1965 à 1977, accompagnées de François Aignan à partir de 1968. Jeanne Dequeker, initialement membre au titre du CNPF, l'est à nouveau en 1969 au titre de représentante de la CGPME, jusqu'en 1974. On trouve également parmi les représentants syndicaux des « figures » qui ont marqué l'histoire du Comité, comme Madeleine Colin et Christiane Gilles, de la CGT, Jeannette Laot et Marcel Gonin de la CFDT, ou encore Andrée Ernie de la CFTC (qui siège au Comité pendant toute sa durée d'existence, de 1965 à 1977).

¹¹⁴ S. Chaperon. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard. p.214-232.

¹¹⁵ Annie Blonde, représentante de la Fédération, était toutefois déjà présente au Comité au titre de personne nommée en raison de sa compétence.

De la même manière, l'UFF a eu la même représentante, Denise Breton, pendant toute la durée d'existence du Comité. Le CILAF a été représenté par Mme Jean Barbizet jusqu'en 1971, puis par sa présidente Irène de Lipkowski. Le Mouvement Jeunes Femmes est représenté par Suzanne Kneubuhler jusqu'en 1977, puis par Anne David. L'UFCS jouit d'une représentation moins stable, avec Monique Bouchez jusqu'en 1969, puis Gisèle Favre jusqu'en 1974, puis Mme Courtot, puis Mme Lapalu en 1977. Le CNFF est représenté par Suzanne-G. Meyer jusqu'en 1971, puis par Jacqueline Tonnet-Imbert, puis par Christiane Papon en 1977. En ce qui concerne les associations féminines qui s'ajoutent de 1969 à 1971, on trouve Jeanne Chaton pour l'AFFDU, Marcelle Kraemer-Bach pour l'Union professionnelle féminine, Georgette Leblond pour l'Union nationale des femmes patrons, Andrée Lehmann pour la Ligue française pour le droit des femmes, et Simone Pascal Melot pour l'Association nationale des veuves civiles, chefs de famille. Du côté des associations familiales, Maria Aubertin et Françoise Villiers, de l'UNAF, restent au Comité de 1966 à 1977.

Si la stabilité dans les organismes représentés suggère une fonction de représentation vis-à-vis de collectifs, dans certains cas, les individualités semblent compter plus que les collectifs. Ainsi Jeanne Chaton est membre du Comité, initialement au titre de représentante de l'AFFDU, puis en tant que personne choisie sur la base de sa compétence, au titre de représentante de la France à la Commission de la femme de l'ONU. De la même manière, Françoise Villiers, de l'UNAF, est initialement nommée comme personne compétente en 1965, puis comme représentante des associations familiales en 1969.

Parmi ces membres, on compte quelques « figures » féminines importantes, qui avaient déjà une renommée dans les milieux syndicaux, associatifs, juridiques, patronaux ou gouvernementaux sur la question du travail des femmes. Citons par exemple Jeanne Chaton, Madeleine Colin, Christiane Gilles, Madeleine Guilbert, Paulette Hofman, Marcelle Kraemer-Bach, Jeannette Laot, Raymonde Noussbaum, Marguerite Thibert, Simone Veil (cf Encadré 6).

Ces femmes, qui sont invariablement citées dans les entretiens comme des « piliers » du Comité, et agissent effectivement en son sein en défenseuses de la cause des femmes, sont issues de milieux divers, et non spécifiquement des associations féminines : syndicats, patronat, professions juridiques, organisations internationales. Leur réunion au sein du Comité permet de mettre en lumière la multiplicité des engagements en faveur de la cause des femmes à une époque souvent décrite comme le « creux de la vague » féministe. En effet, alors que leur action, chacune de son

côté, pouvait rester discrète, le fait que ces personnes d'horizons divers se retrouvent ensemble au Comité fait ressortir ce dénominateur commun de défense de la cause des femmes. L'expérience du Comité met ainsi en lumière le rôle essentiel joué, pour la défense de la cause des femmes, par des femmes qui n'agissaient pas – ou pas prioritairement – dans le cadre d'associations féminines. Ce constat de l'importance de la défense de la cause des femmes en dehors des associations féminines atteste de la pertinence d'une conceptualisation élargie des mobilisations en faveur de la cause des femmes, telle que celle proposée par Laure Bereni autour du concept d'« espace de la cause des femmes », visant à rendre compte de l'imbrication de la défense de la cause des femmes dans différentes sphères sociales (partis, administration, syndicats...) ¹¹⁶.

Le Comité apparaît donc comme un lieu de passage essentiel pour la plupart des femmes investies sur l'enjeu du travail des femmes, quelle que soit leur sphère d'activité. Plusieurs de ces femmes ont pour particularité d'être fortement impliquées dans des réseaux européens ou internationaux (ONU, BIT). D'autres disposent de liens stratégiques avec le Plan, qui joue un rôle central dans l'orientation de la politique économique et de la politique de l'emploi en France pendant ces années : ainsi, Madeleine Guilbert et Marcelle Devaud participent aux travaux de la sous-commission « Politique de l'emploi » du VI^{ème} Plan ¹¹⁷ (1970).

Quelques « figures » du Comité du travail féminin

Jeanne Chaton (1899-1989)

Déportée aux travaux forcés en Allemagne pendant la première guerre mondiale, Jeanne Chaton devient après la guerre une militante pacifiste. Elle travaille bénévolement au BIT et à la SDN. Diplômée de science politique, de philosophie, et agrégée d'histoire, elle enseigne à Paris jusqu'en 1965. En 1965, elle est nommée représentante de la France à la commission du statut de la femme des Nations Unies. Très active dans le milieu associatif féminin, elle est vice-présidente du CILAF, membre du CNFF et de l'AFDU, où elle occupe divers postes de responsabilité.

Source : (Gérard 2006)

Madeleine Colin (1905-2001)

Madeleine Colin commence à travailler comme employée des PTT. Elle découvre le

¹¹⁶ L. Bereni. (à paraître). "La genèse de la revendication de parité politique en France (1970-1992)." *Politix*,

¹¹⁷ Procès-verbal de la réunion plénière du 12 juin 1970, p.3.

communisme à travers la Résistance, et adhère au PCF et à la CGT à la Libération. Elue secrétaire confédérale à la CGT en 1955, elle se voit confier la responsabilité des activités « en direction des femmes » (Christiane Gilles lui succède dans ces fonctions en 1969). Dans un contexte marqué par le développement de commissions féminines à divers niveaux de la confédération depuis l'après-guerre, elle crée en 1955 la revue *Antoinette*, qui connaît un grand succès (elle est publiée à 100 000 exemplaires dans les années 1970), et qu'elle dirige jusqu'en 1975. En 1956, elle est élue au Comité central du PCF, où elle fait partie de la commission des femmes.

Source : *Maitron*

Madeleine Guilbert (1910-2006)

Madeleine Guilbert est une pionnière de la sociologie du travail des femmes. Diplômée de philosophie, Résistante et communiste, elle est nommée à la Libération chargée de mission au centre d'études et de statistiques du Ministère du travail, où elle met en œuvre les premières enquêtes sur l'activité des femmes. Elle entre au CNRS en sociologie en 1950, au Centre d'études sociologiques dirigé par Georges Friedmann, où elle poursuit ses travaux sur l'activité des femmes qui la conduisent à publier ses deux thèses de doctorat sur « Les fonctions des femmes dans l'industrie » et « Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914 » (Guilbert 1966a; Guilbert 1966b).

Sources : (Chaperon 2001; Maruani 2001; Maruani et Rogerat 1999)

Marguerite Thibert (1886-1982)

Historienne, socialiste et féministe (elle adhère en 1922 à l'Union française pour le suffrage des femmes), Marguerite Thibert a soutenu en 1926 une thèse sur le féminisme et le socialisme français de 1830 à 1850 (Thibert 1926). Elle est ensuite partie travailler au Bureau International du Travail (1926), où elle est nommée en 1928 par Albert Thomas responsable d'une unité chargée des questions féminines. Elle travaille au BIT comme fonctionnaire, puis experte, jusqu'en 1965.

Sources : (Gaudier 1996), *Citoyennes à part entière*, supplément au n°28, « Marguerite Thibert », février 1984.

Encadré 6 : Quelques « figures » du Comité

III. Séances plénières et travaux des commissions

Le travail des membres prend la forme d'une participation aux séances plénières du Comité, ainsi que de travaux au sein de commissions spécialisées.

A. Les séances plénières

Le Comité se réunit en séance plénière entre 5 et 15 fois par an entre 1966 et 1980 (9 fois en moyenne) (cf annexe VI). L'ordre du jour des séances plénières, accompagné d'une convocation, est envoyé à l'avance aux membres par la Secrétaire générale. Les séances plénières donnent lieu à trois grands types d'activités : la discussion, et à terme l'adoption, des rapports des commissions, la discussion de questions d'actualité, et l'audition d'intervenants extérieurs.

1) La discussion des rapports des commissions

Les rapports des commissions sont systématiquement discutés par les membres avant d'être adoptés : les membres reçoivent avant la réunion plénière une première version du rapport préparé au sein d'une commission, puis une ou plusieurs séances plénières sont consacrées (en partie ou totalité) à la discussion point par point de ce dernier. Les débats sont souvent virulents, et portent aussi bien sur des principes généraux (pour ne citer qu'un exemple de débat récurrent, doit-on privilégier en droit du travail une égalité formelle entre hommes et femmes, ou certaines protections réservées aux femmes méritent-elles d'être maintenues ?), que sur le détail de la formulation des phrases dans le rapport (les commentaires portent alors sur telle tournure de phrase, telle expression, signe que les membres – tout du moins ceux qui interviennent – ont fait une lecture détaillée du rapport en question).

Ce caractère fortement « animé¹¹⁸ » des débats est à relier à la diversité d'affiliation des membres du Comité. De façon intéressante, la ligne de clivage traditionnelle des relations professionnelles, entre patronat et syndicats, n'est pas la plus structurante au Comité. On retrouve plus souvent une opposition entre syndicats et associations féminines et familiales. Il existe par ailleurs une diversité de positionnements entre syndicats et parmi les associations féminines représentées. Les positionnements sont donc complexes, et dépendent des enjeux¹¹⁹. En tout état de cause, au vu de cette diversité d'acteurs, il est remarquable que les débats maintiennent malgré tout leur cours, et ne débouchent jamais sur des conflits ouverts ou des démissions de membres. Représentants des syndicats, du patronat, des associations féminines et familiales, restent assis à la même table et

¹¹⁸ Pour reprendre un qualificatif qui est souvent revenu au cours des entretiens.

¹¹⁹ Nous n'avons pu établir, dans le cadre de ce rapport, de recensement systématique des positions des uns et des autres.

continuent à dialoguer. Cette capacité de dialogue entre des acteurs dont on pouvait supposer les points de vue antinomiques nous a souvent été soulignée dans les entretiens :

« Si vous voulez, il y avait une espèce d'équilibre entre associations de femmes, syndicats, patronat, et personnalités qualifiées. Donc en réalité, il n'y avait pas trop de problèmes. On discutait. Souvent, on n'était pas d'accord sur des choses, mais pour moi c'est normal. Je n'ai pas de souvenirs d'impasse. Vous voyez, à partir du moment où vous réussissez quand même à vous en sortir, ce n'est pas grave » (entretien 4).

Ici, la présidence Marcelle Devaud semble avoir joué un rôle fédérateur. Ceci est attesté par le déroulement des réunions tel que retracé par les procès-verbaux : Marcelle Devaud intervient souvent en dernier, proposant une synthèse des différentes positions et essayant de tirer un consensus des débats. Son rôle plus informel de réunion de ces différentes tendances présentes nous a également été attesté dans les entretiens¹²⁰.

2) Le traitement de questions d'actualité

En parallèle – et souvent en lien – avec le travail prospectif fait par les commissions de travail thématiques, le Comité est également amené à traiter de questions d'actualité, en fonction de l'ordre du jour du Ministère du travail en matière de production législative, et des activités et préoccupations des différents membres. Sont alors discutés des avant-projets de loi ou des projets de loi, sur l'initiative propre du Comité ou à la demande du ministre responsable (*cf infra*). De même que les rapports des commissions, les projets de loi – parfois aussi examinés en premier lieu par une commission avant d'être discutés par l'ensemble des membres – font l'objet de discussions minutieuses. Mais le traitement de questions d'actualité par le Comité correspond aussi à des interventions individuelles de certains membres qui font état de leurs activités ou préoccupations particulières en lien avec les travaux du Comité (participation d'un membre à un colloque sur le travail des femmes, problème de discrimination dans un concours particulier soulevé par un membre...).

¹²⁰ Le choix de définir dans les rapports et avis une position unique du Comité sur la base du vote des membres a d'ailleurs pu être contesté au sein du Comité. Ainsi Jeannette Laot, lors de la réunion du 8 novembre 1968, exprime le souhait de la CFDT que les différentes opinions soient reflétées dans les rapports : « Mme Laot indique qu'au sein de son organisation -- la CFDT -- des réflexions ont été faites sur les raisons de difficultés rencontrées par le comité. Mme Troisgros, qu'elle remplace présentement, s'en est déjà expliquée. Des raisons politiques ont présidé à la création du comité et une certaine précipitation s'est manifestée dans l'organisation des groupes de travail. Il aurait fallu, avant tout, provoquer un large débat sur le rôle du comité afin de clarifier la situation. D'autre part on a constamment recherché des compromis ; il aurait fallu au contraire que les différentes hypothèses de solutions

La frontière est toutefois tenue entre ces deux catégories (travail prospectif et réflexion en réaction à l'actualité) dans la mesure où les orientations prospectives dépendent aussi largement des questions qui font l'objet des débats contemporains.

Ainsi, l'agenda de travail du Comité résulte de la conjonction des orientations prospectives des commissions et du traitement de questions d'actualité. Ceci peut être illustré par l'exemple des questions abordées lors d'une réunion en séance plénière¹²¹ : lors de la réunion du 7 mars 1969 sont discutés les projets de textes relatifs au travail à temps partiel dans la fonction publique, sur lesquels Marie-Madeleine Dienesch, Secrétaire d'Etat aux affaires sociales, avait demandé l'avis du Comité¹²², ainsi que le rapport de Mme Valensi sur la fiscalité, qui correspond à un travail de fonds d'un groupe de travail (indépendamment de l'agenda gouvernemental). Enfin, Jeanne Chaton intervient au cours de cette réunion pour présenter deux résolutions adoptées par la commission de la condition de la femme à l'ONU, l'une concernant l'orientation professionnelle, et la deuxième adoptée à l'occasion du cinquantenaire de l'OIT, pour reconnaître le rôle de l'OIT en matière de travail des femmes¹²³. Ainsi, dans la même séance, sont discutés à la fois des projets de textes de loi en lien avec l'actualité législative, les travaux plus prospectifs d'une commission, et une question internationale soulevée par une membre.

3) Les intervenants extérieurs

Dès sa création, le CTF fait par ailleurs appel à des intervenants extérieurs, qui viennent régulièrement faire des exposés devant l'ensemble des membres réunis en séance plénière. Ces auditions peuvent s'analyser comme un substitut au développement d'une administration propre qui aurait été productrice d'une expertise en interne au Comité. En effet, lors d'une intervention devant le Comité le 5 juillet 1967, le ministre Jeanneney avait encouragé le Comité à recourir à des intervenants extérieurs pour remplacer la commission d'experts initialement prévue dans l'arrêté de création du Comité en 1965, et supprimée dans l'arrêté modificateur de 1966 – suppression qu'il justifie par l'aspiration à créer une structure souple plutôt qu'une administration

apparaissent dans les rapports ». Procès-verbal de la réunion plénière du 8 novembre 1968, p.7. Par la suite, des avis minoritaires peuvent apparaître ponctuellement dans certains avis.

¹²¹ Ici, le fait de disposer des procès-verbaux des réunions, au-delà du seul ordre du jour, représente un intérêt certain. En effet, cela permet de prendre en considération les questions qui sont effectivement abordées, indépendamment des thématiques prévues, et notamment les questions que nous avons regroupées dans la rubrique « questions d'actualité », qui peuvent être soulevées par des membres indépendamment de l'ordre du jour.

¹²² Procès-verbal de la réunion du 7 février 1969.

à part entière¹²⁴. 41 interventions ont ainsi eu lieu sur l'ensemble de la durée d'existence du Comité (cf Annexe VII).

La plupart des intervenants appartiennent à l'administration, qu'il s'agisse du Ministère du travail ou d'autres administrations en lien avec celui-ci (ANPE, AFPA, ONISEP), du Plan, ou encore d'autres ministères (Santé publique par exemple). Les autres intervenants sont pour l'essentiel des chercheurs, qui relèvent pour la plupart d'organismes de recherche spécialisés sur l'emploi : CERC, CEREQ, CEE. Les interventions peuvent concerner des thématiques générales en lien avec les travaux du Comité : systèmes de garde pour les jeunes enfants, tendances récentes de l'activité féminine, formation continue, aménagement des horaires de travail, femmes dans la fonction publique, femmes en milieu rural... Plus souvent, elles sont ciblées sur des changements particuliers des dispositifs institutionnels encadrant le travail, dont le Comité cherche à cerner les implications sur le travail des femmes. Ces dispositifs institutionnels sont pour certains de nouvelles administrations dont la création est contemporaine à la période d'existence du Comité, comme l'ANPE (créée en 1967), le CEREQ (créé en 1971) ou l'ONISEP (créé en 1970); des représentants de ces administrations viennent alors exposer leur fonctionnement. Le Comité est par ailleurs particulièrement sensible aux transformations affectant les instruments de savoir sur le travail : ainsi, il a suivi la réflexion du Plan sur les indicateurs sociaux, ainsi que les changements dans la nomenclature des qualifications.

Mais les dispositifs institutionnels qui occupent le plus le Comité, et au sujet desquels il organise des auditions d'experts extérieurs, sont les lois : beaucoup d'interventions concernent des réformes en cours, avec des fonctionnaires du Ministère du travail ou du Ministère des affaires sociales qui viennent présenter des textes en discussion au Parlement, ou en attente de discussion, voire, dans un cas, avant le dépôt du texte à l'assemblée nationale (il s'agit du projet de loi sur le travail temporaire, présenté par Gaston Sourdet le 19 mars 1968). Citons quelques exemples : deux projets de loi (déposés) sont discutés avant leur examen par l'assemblée, avec le directeur de cabinet du secrétaire d'Etat aux affaires sociales : il s'agit, en 1977, des projets de loi instituant un complément familial et un congé de mère. D'autres exemples d'exposés en lien avec des réformes

¹²³ Procès-verbal de la réunion plénière du 7 mars 1969.

¹²⁴ Procès-verbal de la réunion plénière du 5 juillet 1967, p.10. En dépit de l'interprétation qu'en fait le ministre Jeanneney, la suppression de cette commission d'experts constitue tout de même objectivement un recul du point de vue de l'ancrage administratif du Comité, du fait de la stabilité qu'aurait impliqué une telle commission. Ceci étant, le

législatives en cours sont une intervention de 1969 sur l'allocation de salaire unique et une intervention de 1971 sur le projet de loi gouvernemental sur les retraites. Certaines interventions, enfin, visent à préciser les enjeux de lois déjà votée : il en est ainsi de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue, sur laquelle M. Blondel fait un exposé le 3 décembre 1971, et de la loi du 11 juillet 1975 relative à la discrimination à l'embauche, sur laquelle le directeur de l'ANPE, M. Métais, vient faire un exposé le 16 juin 1978.

Certaines séances plénières du Comité donnent lieu à des discussions plus générales et prospectives : c'est notamment le cas à l'occasion de l'organisation des différentes commissions, ainsi que lors des interventions des Ministres du travail, qui prononcent des discours à vocation généraliste sur le travail des femmes, appelant des réactions de la même teneur de la part des membres (cf Encadré 9).

B. Les travaux des commissions

Dès sa première réunion, le Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin s'est organisé en commissions thématiques, réunissant chacune un nombre plus restreint de membres qui se retrouvent en dehors des séances plénières. Trois commissions ont initialement été créées en 1966¹²⁵. La première (« le travail féminin au regard du droit ») concerne l'encadrement juridique du travail des femmes, divisé en trois axes : la législation du travail, la législation de la sécurité sociale et la législation fiscale, et la réglementation internationale¹²⁶. La seconde renvoie à une analyse empirique de la situation de l'emploi et des conditions effectives de travail des femmes (« la femme dans l'exercice de son activité professionnelle »), et est divisée en trois groupes de travail : situation de l'emploi féminin, conditions de travail des femmes, et formation professionnelle. La troisième pose la question de l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale (« les problèmes de la travailleuse ayant des responsabilités familiales »), et est également divisée en trois groupes de travail portant sur « les répercussions du travail féminin sur la femme et la famille », « les problèmes de la maternité et l'aide à apporter aux mères de famille », et les

fait de faire appel à des intervenants extérieurs a pu avoir des effets positifs sur la notoriété du Comité, du fait des contacts que cela permet de développer avec d'autres administrations.

¹²⁵ Procès-verbal de la réunion plénière du 22 avril 1966, p.12.

¹²⁶ Ibid., p. 3.

« aménagements spéciaux » à envisager dans le domaine du travail pour tenir compte des responsabilités familiales.

Les commissions sont réorganisées en 1969. A l'issue du débat entre les membres, la formation professionnelle est le thème qui arrive en priorité, et fait l'objet de la première commission. Les trois autres sont consacrées aux équipements sociaux (crèches notamment), aux conventions internationales (il s'agit d'identifier les conventions non ratifiées par la France et de promouvoir leur ratification), à l'emploi et aux conditions de travail, et à l'information¹²⁷. Ces commissions restent sensiblement les mêmes jusqu'à la fin du Comité ; s'y ajoutent ponctuellement d'autres groupes de travail centrés sur des projets plus précis, par exemple la question des femmes cadres, ou celle des conjointes de commerçants et d'artisans (cf Encadré 7 : Les commissions et leurs responsables).

Les commissions et leurs responsables

Bien que les commissions puissent connaître des changements en dehors des dates indiquées, nous reprenons ici les commissions (elles-mêmes divisées en groupes de travail) à quatre dates correspondant à des moments de réorganisation, afin de donner un aperçu synthétique de leur évolution. Les noms des responsables des groupes de travail à l'intérieur de chaque commission, ainsi que leur fonction le cas échéant, sont indiqués entre parenthèses.

1966

- 1) Le travail des femmes au regard du droit
 - législation du travail (Mme Kraemer-Bach)
 - législation de la sécurité sociale - droit fiscal (Mme Valensi et Mme Cavaliéri)
 - réglementation internationale – législations étrangères (Mme Chaton)
- 2) Les femmes dans l'exercice de leur activité professionnelle
 - emploi féminin (Mme Schley)
 - conditions de travail (Mme Guilbert)
 - formation professionnelle (Mme Mesnil-Grente)
- 3) Les problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales
 - répercussions du travail féminin sur la femme et la famille (Mme Grégoire)
 - problèmes de la maternité -- aide aux mères de famille (Mme Barbizet)
 - aménagements spéciaux (Mme Bouchez)

1969

- 1) Formation professionnelle
- 2) Information
- 3) Emploi et conditions de travail
- 4) Equipements sociaux
- 5) Législation de sécurité sociale et du travail
- 6) Egalité d'accès aux emplois
- 7) Conventions internationales

¹²⁷ Procès-verbal de la réunion du 15 mai 1970.

1971
<ol style="list-style-type: none"> 1) Formation professionnelle (Mme Schley, conseillère d'enseignement technique) 2) Emploi (M. Vimont, directeur du CEE) 3) Conditions de travail (Mme Guilbert, sociologue au CNRS) 4) Harmonisation vie professionnelle - vie familiale (Mme Tonnet-Imbert, présidente du CNFF) 5) Législation et sécurité sociale (Mme Veil, Secrétaire générale du conseil supérieur de la magistrature) 6) Information (Mme Chaton, représentante de la France à la commission de la condition de la femme de l'ONU)
1977
<ol style="list-style-type: none"> 1) Emploi (Mme Galabert) 2) Formation professionnelle (Mme Schley) 3) Conditions de travail (Mme Guilbert) 4) Législation (Mme Kraemer-Bach) 5) Harmonisation vie familiale - vie professionnelle (UNAF) 6) Information (M. Granger) 7) Liaisons internationales (Mme Chaton) <p>Commissions ad hoc :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Femmes cadres : Mme Schley - Guide juridique : Mme Kraemer-Bach - Femmes dans la fonction publique : Mme Thibert - Droits propres des femmes (sécurité sociale, maladie -- vieillesse) : Mme Kraemer-Bach - Femmes d'artisans et de commerçants, de professions libérales : Mme Gastinnes
Source : procès-verbaux des réunions plénières du Comité.

Encadré 7 : Les commissions et leurs responsables

Outre les séances consacrées à l'étude approfondie du rapport d'une commission, les présidentes de commissions sont régulièrement amenées à dresser en séance plénière du Comité un bilan des travaux en cours dans leur commission. Ainsi, le fonctionnement alternant réunions de l'ensemble du Comité en séance plénière et réunions des commissions s'est maintenu pendant toute la durée d'existence du Comité. Il est à noter que la possibilité de constitution d'un bureau plus restreint regroupant une dizaine de membres du Comité qui se réuniraient plus fréquemment¹²⁸, envisagée en 1969, a été écartée. En effet, les membres qui ont alors exprimé leur avis sur la question se sont opposés à un tel fonctionnement, du fait des problèmes de représentativité que cela créerait, et du risque de créer des membres de « seconde zone¹²⁹ ».

¹²⁸ Cette option a été proposée par Marguerite Thibert et Colette Meme lors de la réunion du 12 septembre 1969 (Procès-verbal de la réunion plénière du 12 septembre 1969, p.8).

¹²⁹ Ibid.

A partir de cette organisation, les activités du Comité se développent dans deux directions principales : d'une part un travail de recommandation (IV), principalement en direction du Ministère du travail, d'autre part – et surtout à partir de 1971 – un travail plus large d'information sur le travail des femmes (V).

IV. Le travail de proposition : le Comité, « mouche du coche » de l'administration du travail

Nous l'avons vu, le Comité se définit initialement, selon la lettre de son arrêté de création, essentiellement comme un Comité « d'étude ». Ce n'est qu'à partir de 1971 qu'il est formellement doté d'un rôle consultatif, l'arrêté de 1971 prévoyant que le Comité soit « consulté » par le ministre. Cependant, le Comité n'a pas attendu 1971, ni d'être consulté par le ministre, pour lui donner son avis. Dès 1966, il prend position dans des débats législatifs en cours affectant le travail des femmes, et interpelle le ministre pour l'amener à mieux prendre en considération les intérêts de ces dernières. Cette démarche l'amène à se situer dans une perspective d'analyse critique de la prise en charge gouvernementale du travail des femmes, qu'il s'agisse de la législation ou des intervention de divers organismes publics dans ce domaine.

A. Une démarche initiée dès les débuts du Comité

Marcelle Devaud caractérise ainsi les missions du Comité, lors de la première séance plénière en 1966 :

« C'est, en premier lieu, comme l'indique l'article 1er de l'arrêté du 29 septembre 1965, un organisme d'étude dont la compétence très large s'étend à tous les problèmes posés par le travail des femmes, en fonction de données juridiques, économiques, sociologiques... Le Comité doit s'informer avant d'informer. À partir des informations qu'il aura recueillies, il pourra alors supprimer de vieux mythes et poser les problèmes en termes clairs et non passionnels. Sa deuxième mission est la liaison entre toutes les personnes et tous les organismes compétents, la coordination entre les divers et nombreux travaux existants¹³⁰ ».

Apparaissent ici les missions d'information et de liaison. Plus loin, Marcelle Devaud ajoute que le Comité doit avoir à terme un rôle de proposition (« proposer des solutions »), mais elle estime qu'il serait pour le moment « prématuré » pour le Comité de prendre position :

¹³⁰ Procès-verbal de la réunion du 22 avril 1966, p.5-6.

« Faire la synthèse des connaissances, orienter des recherches nouvelles, proposer des solutions, telles doivent être les buts du Comité. Actuellement, une énumération de tous les problèmes serait fastidieuse et des prises de positions prématurées¹³¹ ».

Cependant, le Comité s'est placé très tôt dans une démarche de recommandation, cherchant notamment à être consulté en amont des projets de loi. Cette aspiration à participer à la prise de décision au sein du Ministère des affaires sociales s'exprime dès la troisième réunion en séance plénière du Comité, le 7 novembre 1966. Lors de cette réunion, des membres déplorent que le comité n'ait pas été consulté dans l'élaboration de plusieurs projets de loi, et notamment d'un projet de loi sur la formation professionnelle¹³². Mme Devaud (absente lors de cette réunion) a pris l'initiative, avant la réunion plénière du Comité, d'envoyer une lettre au Ministère des affaires sociales pour revendiquer une meilleure prise en compte des intérêts des femmes dans cette loi, en réaffirmant notamment le principe d'égalité¹³³. Après discussion du projet de loi par les membres, ces derniers rédigent à leur tour une note au Ministère des affaires sociales pour demander à être consultés au moment de l'élaboration des textes d'application et faire en sorte que les « intérêts féminins » soient représentés dans les organismes consultatifs prévus par la loi. L'accord se fait sur la formule suivante :

*« Le comité proteste contre le fait qu'il n'a pas été consulté lors de l'élaboration de la loi,
- demande à être consulté au moment de la préparation des textes d'application,
- exprime le vœu que les intérêts féminins soient représentés dans les organismes consultatifs prévus par la loi tant à l'échelon national qu'à l'échelon régional¹³⁴ ».*

Ainsi, bien que la lettre de son arrêté constitutif n'évoque pas clairement son rôle consultatif, le Comité ne manque pas, dès ses débuts, d'interpeller son ministère de tutelle pour obtenir une meilleure prise en considération des intérêts des femmes dans les réformes législatives en cours. De ce point de vue, la réforme de 1971, qui établit plus nettement le rôle consultatif du Comité en spécifiant que le Comité peut être « consulté » par le ministre, entérine un rôle de proposition qui était déjà de fait celui du Comité, au-delà de la lettre de sa mission. C'est ainsi le Comité lui-

¹³¹ Ibid., p.6. Dans sa lettre, Marcelle Devaud demande que la loi précise que les centres de formation sont « ouverts à tous », que les conditions d'accès aux formations « ne doivent comporter aucune discrimination », et mentionne que plusieurs membres du Comité souhaiteraient une aide spécifique en direction des femmes seules ayant des charges familiales. Lettre du 4 octobre 1966 adressée au Ministre des affaires sociales au sujet de projet de loi-cadre concernant la formation professionnelle. CAC, 19860111, art. 1.

¹³² Procès-verbal de la réunion du 7 novembre 1966.

¹³³ Lettre du 4 octobre 1966 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi-cadre concernant la formation professionnelle, CAC, 19860111, art. 1.

même qui a, par son action, convaincu le ministère de lui octroyer formellement un rôle consultatif qu'il avait déjà de fait.

B. Une analyse critique de la prise en charge gouvernementale du travail des femmes

Cette démarche de proposition, dont nous avons vu l'amorce en 1966, se maintient au fil de l'existence du Comité, et se formalise progressivement, les démarches auprès du ministre prenant initialement la forme de lettres (qui restent internes au ministère), puis d'avis, qui à partir de 1972 sont publiés dans le bulletin du Comité (cf *infra* p.68). Ces prises de position du Comité font généralement l'objet d'une discussion et d'un vote par les membres. Marcelle Devaud prend parfois l'initiative d'une lettre au ministre (cf cas évoqué ci-dessus), lorsque la situation appelle, selon elle, une réponse urgente du Comité, ou lorsqu'il s'agit simplement de rappeler une position déjà adoptée par le Comité.

Dans cette démarche, le Comité se situe certes dans un rôle de proposition vis-à-vis du ministre, mais aussi, et indissociablement, dans une perspective critique vis-à-vis de la législation et des politiques publiques existantes en direction des femmes. Ceci conduit une de nos interviewées à qualifier le Comité de « mouche du coche » :

Alors le travail essentiel du comité du travail féminin a été d'être une mouche du coche par rapport à toutes les administrations. On n'a pas toujours été très bien reçues. Mais je pense qu'on a quand même réussi à marquer un certain nombre de choses, et on a certainement préparé le terrain.(entretien 3)

Les travaux de la commission chargée de l'étude de la législation constituent une base essentielle pour l'analyse critique des dispositifs législatifs. Plus généralement, les politiques publiques existantes font l'objet d'une analyse critique sur la base de leurs conséquences sur les femmes, telles qu'elles ont pu être établies par les travaux sociologiques sur le travail des femmes. Le travail de recommandation prend ainsi appui sur l'expertise (cf *infra*) pour placer l'Etat face à ses responsabilités.

¹³⁴ Procès-verbal de la réunion du 7 novembre 1966, p.10.

Au total, les diverses sources d'archive disponibles permettent de dénombrer 27 avis (sous forme de lettre aux ministres ou d'avis publics) produits par le Comité entre 1966 et 1980 (leur teneur sera précisée au chapitre 5) (cf annexe VIII).

V. Le Comité, instance d'information sur le travail des femmes

La mission d'information n'est jamais apparue en tant que telle dans l'encadrement légal du Comité (cf chapitre 2). Cependant, elle s'ajoute de fait aux missions d'étude et de conseil en 1971. Elle se traduit d'abord par la publicité et la plus grande diffusion donnée aux rapports et avis du Comité. Mais ce rôle d'information prend aussi appui sur trois supports spécifiques : le centre de documentation, le bulletin, et l'organisation de journées d'information.

A. Le centre de documentation

Le développement d'une activité d'information et de documentation sur le travail des femmes était un des enjeux de la réforme de 1971. Dans une note du 21 octobre 1970¹³⁵, la Secrétaire générale du Comité, mettant en lumière les enjeux d'une réforme souhaitable de l'instance, appelle de ses vœux la création d'un centre de documentation et d'information, qui constituerait tant une source d'information en interne pour le Comité qu'un moyen de faire connaître son action. Sa proposition prend place dans un contexte où une réflexion est déjà amorcée au niveau gouvernemental sur l'opportunité de mettre en place un centre de documentation et d'information pour les femmes¹³⁶. Cela fait suite à une demande des associations féminines, qui a notamment été répercutée en 1970 lors de l'organisation des Etats généraux de la femme, et qui donnera lieu, à terme, à la création du premier Centre d'information féminin (CIF) à Paris¹³⁷.

¹³⁵ Claude du Granrut, « Note sur le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin. Projet de réforme », 21 octobre 1970, 7 p., CAC, 19860111, art. 1.

¹³⁶ Ainsi, dans une lettre du 12 juin 1970 au Ministre du travail Fontanet, le Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé des relations publiques, indique que le Premier ministre lui a donné son accord pour mettre en place un groupe de travail qui réfléchisse à un projet de création d'un centre d'information, de documentation et d'orientation des problèmes féminins. Marcelle Devaud participe à ce groupe de travail, conjointement avec d'autres personnes choisies pour leur compétence. Source : CAC, 19860111, art. 1.

¹³⁷ Ce centre, créé sur l'impulsion de Jacques Chaban-Delmas et Jacques Delors, deviendra ensuite l'actuel CNIDFF. Source : entretien avec Annie Guilberteaud, directrice générale du CNIDFF, le 26 janvier 2006.

Dans ce contexte, la Secrétaire générale du Comité milite pour que ce centre d'information soit créé au sein du Comité :

« Il a été suggéré de créer auprès du Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre un centre de documentation et d'information pour les femmes. Ce centre relativement coûteux dont l'assise paraît instable s'il n'est pas rattaché qu'à un Secrétariat d'Etat (qui par ailleurs lance des opérations de type « assistance ») ne trouverait-il pas un meilleur démarrage auprès du Comité ?

Le Comité disposerait là d'un élément d'information sur les problèmes que les femmes rencontrent dans leur travail, dans la préparation à l'emploi de leurs enfants et en particulier de leurs filles, dans l'organisation sociale de la vie de leurs familles. Cette source d'information contribuerait par conséquent à vérifier la sécurité de son diagnostic et l'impact de son action¹³⁸ ».

La mise en place d'un centre de documentation et d'information participe, selon elle, du « rôle d'impulsion » du Comité, par lequel ce dernier fait connaître son action à l'extérieur. Dans cette même optique, elle appelle de ses vœux l'organisation de colloques et la publication de documents par le Comité¹³⁹. Outre sa fonction d'information vis-à-vis de l'extérieur, la mise en place d'un centre de documentation constituait une revendication de longue date des membres du Comité en vue de les soutenir dans le travail d'expertise qu'ils effectuent à titre bénévole. La possibilité d'adjonction au Comité d'une documentaliste permanente avait ainsi été évoquée en séance plénière dès 1968¹⁴⁰.

De fait, suite à la réforme de 1971, le Comité s'est vu affecter les moyens nécessaires à la création d'un centre de documentation, avec la mise à disposition d'un local à cet effet, ainsi que d'une bibliothécaire et d'une documentaliste. Ce centre avait une double mission de soutien aux travaux du Comité et d'information à destination du public (à la fois Ministère du travail, autres ministères, chercheurs, journalistes, étudiants). Il a joué un rôle important dans les activités du Comité, et a souvent été spontanément évoqué dans les entretiens.

Ce centre a accumulé un fonds considérable au vu de la taille du Comité lui-même (revues de presse, revues, ouvrages, rapports), et dont la portée thématique va bien au-delà du seul travail des femmes, comme le montre bien l'inventaire de ce fonds par la suite transféré au Service des droits des femmes. Le bulletin du Comité permet par ailleurs de retracer comment ce fonds s'est progressivement organisé autour de la constitution de « dossiers documentaires ».

¹³⁸ Claude du Granrut, « Note sur le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin. Projet de réforme », 21 octobre 1970, 7 p., CAC, 19860111, art. 1, p.7.

¹³⁹ Ibid., p.6-7.

B. Le bulletin d'informations

Conjointement avec le centre de documentation, a été créé en 1972 un bulletin d'informations¹⁴¹. Le premier numéro paraît en décembre 1972 sous le titre *Informations – Comité du travail féminin*. Il s'agit initialement d'une publication très rudimentaire, sous forme de quatre feuilles au format A4 dactylographiées, sans mise en page particulière. Le bulletin connaît une refonte à partir du numéro 14 (mai 1976) ; il est alors rebaptisé *Actualités du travail féminin*, et sa mise en page est plus élaborée. Le Comité s'est créé un logo à cette occasion, ce qui atteste aussi d'un effort de communication vis-à-vis du public (cf annexe IX). En juin 1978, le titre du bulletin change à nouveau, passant d'*Actualités du travail féminin* à *Actualités du travail des femmes* (la mise en page restant par ailleurs la même). Le bulletin paraît 3 à 4 fois par an jusqu'en 1977, puis 2 à 3 fois par an (cf Encadré 8 : Nombre de bulletins parus par année). Le dernier bulletin disponible dans les deux fonds d'archives que nous avons consultés est le numéro 25, de novembre 1980, ce qui tend à suggérer qu'il s'agit du dernier numéro paru. La seule évaluation dont nous disposons concernant la diffusion du bulletin est une note d'août 1974¹⁴², qui indique que la « feuille d'information » du comité est alors diffusée à 2150 personnes.

Nombre de bulletins parus par année	
1972	1
1973	3
1974	4
1975	4
1976	3
1977	2

¹⁴⁰ Procès-verbal de la réunion plénière du 8 novembre 1968, p.4.

¹⁴¹ La collection complète des bulletins du Comité est disponible au CAC, 19860111, art. 10.

¹⁴² Comité du travail féminin (secrétariat général), Note à l'attention des membres du comité du travail féminin, août 1974, 3p. (Archives SDFE)

1978	3
1979	2
1980	1
Nombre total de bulletins	25

Source : CAC, versement 19860111, article 10.

Encadré 8 : Nombre de bulletins parus par année

Le bulletin diffuse plusieurs types d'informations : outre le résumé des rapports et avis produits par le Comité, on trouve des données statistiques sur la situation d'emploi des femmes, sous forme de « flashes », tirés le plus souvent des statistiques de l'INSEE, et des résumés de recherches extérieures sur la question (produites notamment par le CEREQ, le CEE, l'ANPE, ou des laboratoires du CNRS à la demande du Ministère du travail). Le bulletin comprend enfin une dernière page « régionale », consacrée à la description de la situation de l'emploi des femmes dans une région particulière. Plus ponctuellement, on y trouve des informations concernant le centre de documentation (liste des dossiers documentaires disponibles), ainsi que des activités particulières du CTF (participation ou organisation de séminaires, visite de délégations étrangères issues d'autres instances gouvernementales chargées des femmes...). Dans certains cas, le bulletin traite de sujets d'actualité, de sa propre initiative (i.e. indépendamment des travaux du Comité ou de recherches menées à l'extérieur) : on peut ainsi citer un article consacré aux « grèves de femmes », faisant état de 56 grèves déclenchées par des femmes en 1973, dont certaines concernent l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes¹⁴³.

En lien plus direct avec les préoccupations juridiques du Comité, le bulletin a une fonction importante d'information sur les droits. Ainsi, sont régulièrement présentées de façon synthétique les dispositions de lois récemment votées ayant une incidence sur les droits des femmes au travail ou en matière familiale. Ainsi en matière de discrimination dans l'emploi, les dispositions de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération sont détaillées dans le numéro 4 de juin

¹⁴³ « Les grèves de femmes », *Informations – Comité du travail féminin* n°6, janvier 1974, p.3.

1973¹⁴⁴, qui précise les recours possibles. S'ils s'adressent principalement aux victimes potentielles de discriminations/bénéficiaires potentielles de ces droits, les articles du bulletin à contenu juridique peuvent aussi s'adresser aux employeurs, leur indiquant comment être en conformité avec la loi. Ainsi, en décembre 1979 (n°23), un article s'adressant aux employeurs s'intitule « Comment formuler une offre d'emploi », donnant des indications pratiques sur la manière de formuler des annonces non discriminatoires, en mentionnant par exemple les deux genres d'un métier lorsqu'ils existent (cf annexe VIII).

En plus du bulletin d'information, le secrétariat général du comité mène des campagnes d'informations ciblées en direction des ministères et administrations publiques, tant au niveau central que décentralisé. Ainsi, une note d'août 1974¹⁴⁵ fait état de l'envoi de 450 dossiers d'informations sur le travail des femmes (avec des données statistiques, une présentation du comité, son rapport d'activité...) aux instances régionales et départementales : services extérieurs des ministères (directions régionales et départementales du travail et de la main-d'oeuvre, de l'action sanitaire et sociale, directions académiques à la formation continue, bibliothèques universitaires), instances régionales (mission régionale, conseil régional, comité économique et social régional), chambres régionales de commerce et d'industrie.

C. L'organisation de journées d'information

Le troisième vecteur important d'information pour le Comité est l'organisation de séminaires ou journées d'information, qui fournissent à l'organisme une occasion d'accroître la visibilité de ses travaux et de favoriser la diffusion des connaissances sur le travail des femmes. Le Comité a ainsi organisé trois séminaires, en 1974, 1976 et 1979. Ces séminaires visent à chaque fois des publics ciblés, et leur organisation par le Comité est guidée par des objectifs bien précis.

Les premières journées d'information ainsi organisées sont un « séminaire sur le travail des femmes en France », qui a lieu du 4 au 6 novembre 1974, à destination des journalistes spécialisés des pays de la Communauté européenne.

¹⁴⁴ *Informations – Comité du travail féminin* n°4, juin 1973

¹⁴⁵ Comité du travail féminin (secrétariat général), Note à l'attention des membres du comité du travail féminin, août 1974, 3p. (Archives SDFE)

Un projet de plus grande ampleur se réalise les 13 et 14 octobre 1976, les journées « Femme, travail et société », ou « journées du Comité du travail féminin ». Ces journées, qui regroupent 300 participants, visent à instaurer un « dialogue avec l'administration ». Le public visé est donc constitué par le personnel et les responsables des différents ministères. Interviennent lors de ces journées, outre des membres du Comité¹⁴⁶, des représentants du ministère de la santé (sur la politique familiale), de l'éducation nationale, et de l'équipement. Trois commissions constituées de membres du Comité et de représentants des différents ministères effectuent en parallèle des travaux thématiques, sur les thèmes « travail des femmes, facteur d'autonomie », « travail des femmes, facteur de croissance économique », et « travail des femmes, facteur de progrès social ».

Enfin, le Comité organise en mai 1979 (14-15 mai) des « journées de documentation et d'information sur le travail des femmes ». Ces journées, qui regroupent 200 participants, visent en priorité les responsables de bibliothèques, de centres de documentation et d'archives, et se fixent comme principal objectif de dresser un état des lieux des sources de documentation disponibles sur le travail des femmes¹⁴⁷.

Quel bilan peut-on tirer de cette analyse du travail quotidien du Comité, mis au regard de sa définition juridique ? Si les arrêtés de nomination des membres nous fournissent une liste des personnes autorisées à participer aux travaux du Comité, ils ne permettent pas de saisir la diversité d'implication des acteurs, ni l'ancrage qu'ils fournissent au Comité par leurs professions ou leur appartenance à diverses organisations. Si tous ne sont pas des militants de la cause des femmes, le Comité fonctionne tout de même comme un point de confluence pour une partie non négligeable des femmes engagées à cette époque dans la défense des droits des femmes dans des cadres institutionnels variés (syndicats, associations, professions...). Leur engagement (ainsi que celui des permanentes), qui se traduit par un investissement conséquent en temps dans les travaux du Comité, donne toute son épaisseur à un Comité qui, du fait de la faiblesse du soutien administratif dont il dispose, aurait pu rester insignifiant. C'est aussi cet engagement, induisant une volonté de transformer les lois et les politiques publiques affectant le travail des femmes, qui explique que le Comité se soit rapidement défini comme une instance de proposition vis-à-vis de

¹⁴⁶ Interviennent alors Mmes Noussbaum, Laot, Gilles, Hoffman, Grangier, Villiers, Chaton. CAC, 19860111, art. 11, dossier « Journées du Comité du travail féminin, « Femme, travail et société », 13-14 octobre 1976 ».

l'administration, de façon beaucoup plus nette que ne le prévoyait sa mission telle que définie dans son arrêté constitutif. A ce titre, l'arrêté de 1971 ne fait qu'entériner un rôle consultatif que le Comité s'était déjà attribué de fait. Ce rôle de proposition est de surcroît assumé dans une orientation volontiers critique. Dès lors, comment comprendre que le Ministère du travail entretienne la contestation en son sein ?

¹⁴⁷ CAC, 19860111, art. 11.

Chapitre 4 : Le Ministère du travail : une tutelle revendiquée

Le Comité occupe une place atypique au sein du Ministère du travail : d'une part du fait de sa mission qui innove, dans un contexte universaliste, en combinant le ciblage d'un public spécifique (les femmes) avec une logique de « promotion » et non plus de protection ; d'autre part à travers les acteurs qu'il regroupe – notamment les associations familiales et féminines – qui ne correspondent pas aux interlocuteurs habituels du ministère, à savoir les organisations syndicales et professionnelles¹⁴⁸. Par ailleurs, comme nous venons de le voir, il est amené à émettre des avis sur les politiques du Ministère, et de fait, à développer une perspective critique (dont la teneur sera précisée au chapitre suivant). Comment comprendre que le ministère entretienne de la contestation en son sein ? Quelle latitude d'action laisse-t-il au Comité ? Comment le Comité lui-même perçoit-il son ministère de tutelle ? Plutôt que de présupposer une logique de cooptation¹⁴⁹ entre le Ministère du travail et le Comité du travail féminin, nous nous proposons d'analyser empiriquement les rapports qui ont pu s'instaurer entre les deux instances, en nous intéressant d'abord au regard du ministère sur le Comité, puis à la manière dont le Comité perçoit le ministère et les relations souhaitables avec lui.

I. Le regard du Ministère sur le Comité

La manière dont « le ministère » (le Ministre lui-même, les membres de son cabinet, les hauts fonctionnaires, les fonctionnaires que côtoient quotidiennement les permanentes du Comité) perçoit le Comité n'est pas aisée à caractériser. Il convient d'abord de souligner que toute analyse en la matière est nécessairement fortement limitée par le point de vue que nous avons adopté, centré sur le Comité. Nous sommes donc plus à même de caractériser la manière dont le Comité

¹⁴⁸ Fait notable, le Comité, au Ministère du travail, n'évolue pas dans un milieu majoritairement masculin : le Ministère du travail, en 1967, est « féminin à 64% », selon les chiffres indiqués par M. Massenet, directeur de la fonction publique, lors de son intervention devant le Comité le 10 novembre 1972. Les femmes représentent alors, dans l'ensemble de la fonction publique, 43 % du personnel titulaire, et 54 % du personnel non titulaire. Source : Procès-verbal de la réunion du 10 novembre 1972, p.2. Ce chiffre global de 64%

¹⁴⁹ P. Selznick. (1966). *TVA and the grassroots. A study in the sociology of formal organization*, New York: Harper.

perçoit son ministère de tutelle, que la réciproque. Plus avant, les archives disponibles ne permettent pas de qualification aisée¹⁵⁰. Ces précautions méthodologiques étant prises, que peut-on déduire des éléments dont nous disposons ? Il apparaît qu'un strict raisonnement en termes de contrôle, voire de cooptation, ne permet pas de rendre compte de l'intérêt, qui peut être marqué, de la part de certains ministres ou hauts fonctionnaires vis-à-vis des travaux du Comité. Ainsi, si elle doit être posée en premier lieu, la question du contrôle n'épuise pas la relation entre le ministère et le Comité. Nous serons donc amenées dans un deuxième temps à préciser certains facteurs qui peuvent amener le ministère à faire preuve d'un intérêt plus marqué pour le Comité.

A. Quel contrôle du Ministère du travail sur le Comité ?

1) Selon la loi

Quel est le degré de contrôle du Ministère du travail sur les activités du Comité ? L'arrêté de 1965 relatif au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin ne prévoit pas de moyens de contrôle très contraignants, notamment par comparaison avec les dispositions plus précises de 1977 et 1981 : en dehors de la désignation du Secrétaire général du Comité par le Ministère du travail, la tutelle est, déjà dans la lettre de la loi, très faible. Par exemple, il n'est pas prévu que le Comité doive obtenir l'approbation du ministre dans le choix des thématiques à traiter ou dans la définition de ses modalités de fonctionnement, et il n'est pas non plus explicitement tenu de rendre des comptes au ministre. Aucun mécanisme de saisine formelle du Comité par le ministre n'est prévu.

Suite à la réforme de 1971 (cf chapitre 2), le directeur général du travail et de l'emploi est de droit vice-président du Comité du travail féminin, et assiste (ou se fait représenter) à toutes les réunions. Par ailleurs, la possibilité de consultation du Comité par le ministre est formellement introduite, ce qui pourrait constituer une forme de contrôle (le ministre dictant au Comité son agenda de travail), mais ne l'est pas selon la perception qu'en ont les membres et les permanentes du Comité, comme nous serons amenées à le préciser.

¹⁵⁰ Nous n'avons travaillé que sur les archives du Comité, mais il n'est pas exclu que d'autres archives du Ministère du travail permettent de caractériser plus nettement la perception du Comité par les autres acteurs du ministère (au sein des cabinets ministériels par exemple).

2) Le contrôle de fait : l'enjeu de la diffusion des travaux

Le moyen de contrôle, de la part du ministère, perçu comme le plus contraignant par le Comité est en réalité antérieur à 1971, et n'apparaît pas dans la lettre de la loi : il s'agit de l'interdiction qui est faite au Comité de diffuser le contenu de ses travaux. Au vu des procès-verbaux des réunions plénières du Comité, la confidentialité des travaux semble être une contrainte forte, dans la mesure où les suspicions quant à une possible transgression de cette règle font l'objet de sanctions immédiates au sein du Comité¹⁵¹.

Cette non publicité des travaux, qui est évoquée et critiquée à plusieurs reprises lors des premières réunions du Comité, est levée une première fois en 1968, lorsque la Secrétaire d'Etat aux affaires sociales Marie-Madeleine Dienesch obtient pour le Comité la possibilité de diffuser les résultats de ses travaux dans la *Revue française des affaires sociales*¹⁵². Puis la publicité des travaux du Comité est confirmée à l'occasion de la réforme de 1971, en parallèle logique avec la création d'un centre de documentation et d'un bulletin d'information¹⁵³. Les avis du Comité sont alors rendus publics, en étant publiés dans ce bulletin.

Finalement, en dehors de la question de la diffusion des travaux du Comité, la problématique du contrôle semble peu adaptée pour rendre compte des relations du Comité avec le Ministère du travail. Le Comité, dans la mesure où il se place dans une démarche de proposition, cherche plutôt à susciter l'intérêt du ministère pour ses travaux... avec un succès variable.

B. Quel intérêt du Ministère du travail pour le Comité ?

Quel est l'intérêt du Ministère du travail pour le Comité ? Après une description des modalités de la présence du ministère au sein du Comité, nous montrerons en quoi cet intérêt peut varier selon les ministres en poste, et selon la conjoncture en matière de politique économique.

¹⁵¹ Ainsi, lors de la séance du 25 octobre 1968, Mme Lehmann se défend longuement de l'accusation d'avoir diffusé à une intervenante extérieure le rapport de Mérie Grégoire. Procès-verbal de la réunion plénière du 25 octobre 1968.

¹⁵² Procès-verbal de la réunion en séance plénière du 27 septembre 1968, p.2

¹⁵³ F. Cabel-Gex. (1979). *La documentation dans une structure paritaire. Exemple du comité du travail féminin entre clientèle et contraintes politiques. Mémoire de maîtrise des sciences et techniques de l'information et de la documentation, Université de Paris XIII, UFR des sciences de l'expression et de la communication, Paris.*

1) Le Ministre et ses représentants au Comité

Des représentants du Ministère du travail participent aux travaux du Comité. Si seul l'arrêté de 1965 (qui, en réalité, n'est jamais entré en application puisqu'un autre arrêté a précédé la première réunion du Comité) prévoit une représentation officielle du Ministère du travail parmi les membres du Comité, avec quatre membres issus du Ministère du travail¹⁵⁴, les procès-verbaux de séances plénières permettent d'attester que de fait, des représentants du ministère participent souvent aux réunions du Comité. A partir de 1971, le directeur général du travail et de l'emploi est de droit vice-président du Comité du travail féminin, et assiste (ou se fait représenter) à toutes les réunions. Par ailleurs, les Ministres du travail interviennent régulièrement (au moins une fois par an) de façon formelle devant le Comité, pour exposer leur conception du travail féminin, suggérer des thèmes d'analyse et répondre aux questions des membres du Comité (cf Encadré 9 : Les interventions des Ministres du travail au Comité.).

¹⁵⁴ Ces membres, nommés en 1965, sont Jacques Decoust, délégué général à la promotion sociale, Lucrèce Guelfi, du Service des relations publiques, Claire Laveissières, de la sous-direction de la vieillesse et des régimes spéciaux et complémentaires à la Direction générale de la sécurité sociale (DGSS), et Betty Piguet, de la sous-direction du statut social du travail à la direction générale du travail et de l'emploi (DGTE).

Les interventions des Ministres du travail au Comité du travail féminin :

29 avril 1966 : le ministre Jeanneney ouvre la première séance du comité

5 juillet 1967 : réunion avec le ministre Jeanneney sur l'avenir du comité

27 septembre 1968 : Marie-Madeleine Dienesch vient d'être nommée secrétaire d'état à l'action sociale, et le comité du travail féminin a été placé auprès d'elle. Elle participe à cette réunion du Comité.

4 juillet 1969 : intervention du Ministre du travail Fontanet.

25 mai 1971 : intervention du Ministre du travail Fontanet, à l'occasion du remaniement du comité.

15 septembre 1972 : réunion en présence d'Edgar Faure, ministre d'Etat chargé des affaires sociales.

1^{er} octobre 1973 : Intervention du Ministre du travail, de l'emploi et de la population, M. Gorse

14 juin 1974 : intervention de M. Durafour, Ministre du travail

26 septembre 1975 : intervention du ministre Durafour

15 novembre 1977 : exposé de Christian Beullac, Ministre du travail

NB : à partir de 1971, le directeur général du travail et de l'emploi est de droit vice-président du Comité du travail féminin¹⁵⁵, et assiste (ou se fait représenter) à toutes les réunions.

Source : procès-verbaux des réunions plénières du Comité, 1966-1980.

Encadré 9 : Les interventions des Ministres du travail au Comité.

Si l'intérêt porté au Comité par les Ministres du travail est difficile à mesurer (il faudrait pour cela interviewer les anciens ministres eux-mêmes), il semble varier selon les ministres et selon la conjoncture en matière de politique économique.

2) Un intérêt variable selon les ministres

On note d'abord un intérêt variable selon les ministres. Ainsi, nous ont été mentionnés en entretiens des noms de ministres qui n'avaient aucune appétence pour la question de l'activité professionnelle des femmes. A l'inverse, lorsque Marie-Madeleine Dienesch a été nommée Secrétaire d'Etat aux affaires sociales et que le Comité a été placé sous sa responsabilité, elle

¹⁵⁵ Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 mai 1971, p.4547, art. 7.

semble avoir été une alliée pour le Comité¹⁵⁶. Ainsi, dès la première réunion du Comité à laquelle elle assiste en tant que Secrétaire d'Etat, le 27 septembre 1968, elle annonce qu'elle a obtenu l'accord du ministre Schumann sur le principe de la publicité à donner aux travaux déjà réalisés par le comité, sous forme de publication dans la *Revue française des affaires sociales*¹⁵⁷. Elle se dit par ailleurs prête à transmettre aux ministres intéressés, en leur demandant une réponse, tous les vœux et avis émis par le comité¹⁵⁸. Et de fait, lors des réunions ultérieures du Comité, son conseiller technique M. Bing fait état des suites qu'elle a données aux demandes du Comité, en termes d'interventions auprès des différents ministères et organismes. Le Comité semble donc avoir trouvé dans cette Secrétaire d'Etat un relais efficace de ses revendications.

3) Un intérêt variable selon les orientations de la politique économique

Mais l'intérêt porté au Comité par le Ministre du travail dépend surtout de l'évolution de la conjoncture. A partir de 1970, les travaux de la sous-commission « Politique de l'emploi » du VIème Plan s'orientent dans le sens d'une promotion de l'emploi des femmes en lien avec des préoccupations natalistes. Selon la synthèse qu'en fait Marcelle Devaud lors de la réunion plénière du Comité du 12 juin 1970, il ressort des travaux de cette sous-commission que « compte tenu de la baisse du taux de fécondité, l'un des soucis du gouvernement va être de concilier une politique nataliste une politique de la femme au travail. Il faudra ne plus penser en termes du passé (femmes au foyer) mais résoudre la question de savoir comment faciliter la vie des femmes qui travaillent pour qu'elles puissent être également mères de famille »¹⁵⁹.

Ce contexte peut contribuer à expliquer le regain d'intérêt du Ministère du travail pour le Comité, qui se traduit par la réorganisation de 1971. Avec la réforme de 1971, le Comité dispose à la fois de moyens plus conséquents, mais en contrepartie, la tutelle du Ministère du travail sur les orientations du Comité se fait plus nettement sentir. Le remaniement du Comité est ainsi

¹⁵⁶ Sur le parcours de Marie-Madeleine Dienesch, voir C. Bougeard. (1998). "Marie-Madeleine Dienesch: une carrière politique féminine méconnue." *Clio*, n.8, , M. Sineau. (2001). *Profession: femme politique. Sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Paris: Presses de la FNSP.

¹⁵⁷ Dès 1969, deux rapports du Comité ont été publiés dans la *Revue française des affaires sociales*, sur le problème des salaires féminins et sur celui de la formation professionnelle : procès-verbal de la réunion plénière du 12 septembre 1969, p.4.

¹⁵⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 27 septembre 1968, p.2.

¹⁵⁹ Procès-verbal de la réunion plénière du Comité du 12 juin 1970, p.3.

expliqué par le Ministre du travail Joseph Fontanet, dans une lettre adressée aux membres du Comité :

« [...]il m'est apparu que ce comité n'était pas parvenu à jouer le rôle important qui lui avait été assigné à l'origine en raison surtout de l'absence d'une cellule administrative, support habituel d'un organisme d'études doté, en outre, d'attributions consultatives.

C'est pourquoi j'ai décidé d'entreprendre une réforme de ce comité afin de lui fournir les moyens de son action d'information, de concertation et de proposition.

La création d'un poste de secrétaire général à temps plein assisté de quelques chargés d'études et documentalistes à temps partiel rémunéré sur les crédits de vacation du ministère permettra de constituer un embryon de « women's bureau français ».

[...] Le comité me proposera chaque année un programme de travail et un rapport d'activité également annuel permettant d'établir le bilan des travaux effectués ».

Dans son intervention lors de la première réunion du Comité remanié, le ministre Fontanet fait explicitement référence aux indications du VIème plan, « qui prévoit un fort accroissement de la main-d'oeuvre féminine : 100 000 nouveaux emplois par an, et par conséquent, la nécessité d'une part, de mieux connaître au plan national comme au plan régional les débouchés et le contenu des métiers, d'autre part, d'offrir aux jeunes filles et aux femmes la possibilité d'acquérir la formation professionnelle adaptée à ces emplois »¹⁶⁰. Il reprend par ailleurs l'argumentaire nataliste associé à cet encouragement de l'emploi féminin dans les travaux du Plan, souhaitant « que des solutions soient recherchées et trouvées pour que les femmes mariées et les jeunes mères de famille puissent concilier, si elles le désirent, leur activité professionnelle et leurs tâches familiales »¹⁶¹. On a là une illustration de la stratégie particulière adoptée par le gouvernement français à cette époque pour promouvoir la fécondité en assurant le droit au travail des femmes. Le Comité du travail féminin se trouve donc mobilisé par le Ministère du travail dans le cadre de cette stratégie promue par le VIème Plan¹⁶². Cette orientation favorable au travail des mères est toutefois de courte durée, puisqu'elle se trouve remise en question dans le contexte de crise économique à

¹⁶⁰ Procès-verbal de la réunion plénière du 25 mai 1971, p.1.

¹⁶¹ Ibid., p.2.

¹⁶² Le commissariat au Plan apparaît dès lors aux yeux du Comité comme un interlocuteur stratégique, ce qui le conduit à essayer de devancer les travaux du VIIème plan, en rédigeant, sur la proposition de Marie-Thérèse Join-Lambert, un rapport sur la situation des femmes afin d'influencer la préparation du VIIème plan (Procès-verbal de la réunion du 4 mai 1973, p.3). L'expérience est renouvelée lors de la préparation du VIIIème plan, avec un rapport préparé par Monique Halpern (Procès-verbal de la réunion du 9 mai 1980).

partir de 1973¹⁶³. Ceci se traduit notamment par la préparation en 1973 d'un projet de loi sur le statut social de la mère de famille qui conduit le Comité à s'inquiéter du devenir du droit des femmes au travail, préoccupation dont il fait part au ministre Durafour en juin 1974¹⁶⁴, et qui donne lieu à plusieurs avis. L'épisode de 1971 permet toutefois d'attester de l'intérêt stratégique que peut représenter le Comité pour le Ministère du travail dans un contexte d'encouragement du travail rémunéré des mères.

II. La perception du Ministère par le Comité : autonomie négociée ou tutelle revendiquée ?

Comment le Comité perçoit-il son ministère de tutelle ? Composée de fortes personnalités, il est très attaché à sa liberté de parole et de définition de son agenda de travail. Il est par ailleurs amené à se placer dans une posture de revendication vis-à-vis de son ministère de tutelle, non seulement du fait de sa démarche de proposition, mais aussi autour de l'enjeu de l'insuffisance des moyens qui lui sont alloués. Cependant, en dépit de ces éléments qui tendent à le placer dans une relation conflictuelle avec le Ministère, il peut être amené à jouer de la tutelle ministérielle, afin d'accroître son efficacité et, de façon paradoxale, son autonomie.

A. Un comité attaché à sa liberté de parole

Non seulement la loi prévoit de faibles moyens de contrôle du Ministère sur le Comité, mais ce dernier jouit, de fait, d'une grande autonomie, tant dans la définition de son agenda de travail qu'en termes de liberté de parole. Comme l'attestent les débats entourant l'organisation des groupes de travail, cet agenda de travail résulte plus de la confrontation et de la mise en commun des préoccupations des membres du Comité, que de priorités ministérielles¹⁶⁵. Les entretiens réalisés attestent par ailleurs de la grande liberté de parole du Comité, analysée par plusieurs de nos interviewées comme la contrepartie du manque de moyens et du faible impact du Comité auprès du ministère :

¹⁶³ J. Jenson et M. Sineau. (2001). "La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine." Pp. 141-172 in *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, sd J. Jenson et M. Sineau. Paris: LGDJ

¹⁶⁴ Procès-verbal de la réunion plénière du 14 juin 1974, p.1.

¹⁶⁵ Voir par exemple les débats ayant précédé la mise en place des premiers groupes de travail du comité en 1966 : Procès-verbal de la réunion plénière du 22 avril 1966, p.6-13.

« AR : donc sinon, en termes de liberté de parole, ou de thématiques abordées, quel était le contrôle que pouvait avoir le ministère? par exemple est-ce qu'il y avait des commandes du ministère, où est-ce que vous étiez libres d'aborder les thématiques que vous vouliez ?

R : disons qu'on était à la fois libres et souffrant d'une forme d'indifférence. On avait ce genre de liberté qui est parfois le prix de la non prise en compte. Donc ce n'était pas une liberté très positive, venant d'eux. Maintenant, ce que nous, on a fait de cette liberté, c'est autre chose. Je pense qu'on a utilisé cette liberté d'une manière extrêmement riche. Donc c'était ce genre de situation » (entretien 3).

Une autre interviewée modère ce diagnostic, soulignant que le CTF devait tenir un discours conforme avec son statut administratif, ce qui n'était pas évident étant donné que, selon elle, « s'occuper des femmes, c'était déjà subversif » :

AR : Quelle était par ailleurs l'autorité du ministère sur ce que faisait le comité ? Est-ce qu'il y avait une contrainte...

R : il n'y avait pas de contrainte, mais il fallait quand même... Il y avait un délégué à l'emploi [qui participait aux réunions du comité]. On était quand même une cellule administrative donc il fallait quand même... On ne nous disait pas : il faut dire ci, il faut dire ça, mais il fallait quand même... Tout ce qu'on faisait, de toute façon, c'était toujours un peu subversif. S'occuper des femmes, c'était déjà subversif » (entretien 2).

Cependant, nous verrons que l'adoption d'un discours de type administratif, fondé sur une démarche d'expertise, ne constituait pas tant une contrainte qu'une ressource pour le Comité (chapitre 6). En tout état de cause, la lecture des procès-verbaux des réunions plénières permet d'attester du fait que la liberté de parole était très grande dans les débats internes.

Ainsi, si un contrôle s'est initialement exercé sur la diffusion des travaux du Comité, ce dernier est par ailleurs maître de la définition de son agenda de travail, et la liberté de parole ne semble pas contrainte lors des débats internes. Le Comité est par ailleurs amené à se placer dans une posture revendicative vis-à-vis du ministère, non seulement du fait de ses revendications ayant trait à l'encadrement juridique du travail des femmes, mais aussi autour de la question des moyens mis à sa disposition.

B. La question des moyens, un enjeu du positionnement du Comité vis-à-vis du Ministère du travail

Au vu de la démarche de proposition, impliquant souvent une attitude critique, qui est celle du Comité vis-à-vis de son ministère de tutelle, nous nous attendions à ce que la source principale de conflictualité entre les deux instances réside dans ces recommandations faites par le Comité. Or

les procès-verbaux du Comité font apparaître comme point de discordance majeur un enjeu tout autre, celui des moyens matériels et surtout humains mis à la disposition du Comité. Tout du moins dans ce que permettent de retracer les archives disponibles, c'est autour de cet enjeu que tant les permanentes que les membres du Comité se placent vis-à-vis du Ministère du travail dans une posture qui frise la conflictualité. Cette réalité rappelle qu'au-delà de son rôle comme auteur abstrait de rapports, l'entité «Comité» est d'abord une organisation, où travaillent des personnes, qui sont amenées à se plaindre de leur charge de travail, de leurs conditions de travail et de rémunération. Dans la mesure où ces personnes sont des femmes, cet enjeu rejoint l'objet des préoccupations du Comité, le lien entre défense des droits des femmes en général et défense des droits des femmes travaillant au Comité ne manquant d'ailleurs pas d'être établi par les intéressées. Aussi Marcelle Devaud résume-t-elle ainsi la situation en 1979 :

« Le Comité du travail féminin constitue un paradoxe vivant : son personnel qui défend le droit à la non-discrimination, est le plus discriminé du Ministère¹⁶⁶ ».

Très tôt dans l'histoire du Comité, la question des moyens disponibles, dont la faiblesse a été précédemment évoquée, fait l'objet de débats entre les membres. En effet, face au manque de moyens se pose la question d'une éventuelle revendication auprès du Ministère du travail pour obtenir une amélioration de ceux-ci. Les débats qui ont lieu autour de l'opportunité d'une telle intervention posent à la fois la question du positionnement du Comité vis-à-vis du Ministère du travail, et la question plus générale de la stratégie d'action du Comité, entre une logique de « profil bas » et de respectabilité, et une logique de revendication.

Ainsi, lors de la réunion plénière du 30 janvier 1968, Madeleine Guilbert présente une résolution rédigée par son groupe de travail (sur les conditions de travail), à adresser au ministre, qui a trait « au fonctionnement du comité, au sort réservé à ses travaux et aux faibles moyens dont il dispose ». Cette résolution est discutée lors de la réunion du 14 février 1968, et fait l'objet d'une contre-proposition rédigée par le groupe « formation professionnelle » et présentée par M. Bayard, affirmant que

« son groupe craint que, par la résolution proposée, s'engage une sorte de polémique avec l'administration et il s'interroge sur l'opportunité d'une telle démarche qui pourrait dans la suite, être

¹⁶⁶ Marcelle Devaud, Note à l'attention des membres du Comité du travail féminin, 25 octobre 1979, p.2, CAC, 1986011, art. 13.

génante pour le comité. Son groupe voit mal comment s'associer sans réserve à l'envoi d'un texte qui constitue en quelque sorte une attaque¹⁶⁷ ».

Sa position est néanmoins minoritaire au sein du Comité, et une résolution est finalement envoyée au Ministre pour protester à la fois quant aux moyens de fonctionnement insuffisants et quant à la non prise en considération par le ministère des recommandations du Comité.

Outre les protestations collectivement exprimées par le Comité, Marcelle Devaud intervient régulièrement auprès du ministre pour déplorer le manque de moyens du Comité. Ainsi, lors de la réunion du 4 juillet 1969 à laquelle assiste le ministre Fontanet, elle donne à ce dernier sa perception de l'évolution du comité :

« Ce comité qui jusqu'à présent a eu surtout une valeur d'expérience, devrait pouvoir s'insérer dans des structures plus officielles, plus institutionnelles et être un organisme s'occupant efficacement du travail féminin et de la promotion féminine. Il devrait disposer de plus de moyens car souvent son action a été jugulée par des impossibilités matérielles : il n'a pas de budget, il ne dispose que de très peu de moyens matériels pour mener à bien ses travaux. À l'occasion du renouvellement du mandat des anciens membres et de la venue de nouveaux membres, des objectifs nouveaux devront être définis¹⁶⁸ ».

De fait, si des moyens plus conséquents ont été accordés en 1971, la réforme de 1971 a aussi fait éclater le problème du statut du personnel du Comité, des femmes étant recrutées spécifiquement pour travailler au Secrétariat permanent. Ces dernières ont alors, selon leur propre évaluation, un statut d'emploi et une rémunération précaires par rapport à ceux qu'elles auraient pu obtenir dans d'autres services du Ministère du travail :

« La secrétaire générale, à l'époque, n'était pas payée grand-chose. Les gens étaient très peu payés, il y avait très peu de moyens » (entretien 2).

« Moi, je suis entrée au comité du travail féminin avec un contrat dit de troisième catégorie, c'est-à-dire de niveau bac [alors que j'avais fait des études supérieures]. On m'a dit : c'est à prendre ou à laisser. Et j'ai pris. Et pour me consoler, on m'a dit : si vous voulez aller dans tel autre service où on s'occupe d'autre chose, vous aurez un contrat de plus haute catégorie » (entretien 3).

Les employées du Secrétariat permanent du Comité ont alors choisi de rester au Comité et de lutter collectivement pour une revalorisation de leur statut. Cette lutte, qui les a placées en conflit avec leur ministère de tutelle, a échoué. Ce choix de rester au Comité témoigne de leur attachement à l'enjeu du travail des femmes. L'interviewée citée ci-dessus poursuit ainsi son récit :

¹⁶⁷ Procès-verbal de la réunion plénière du 14 février 1968, p.3.

¹⁶⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 4 juillet 1969, p.2.

« Alors on a fait une guerre. On a décidé qu'on restait au Comité du travail féminin, et qu'on demandait la revalorisation de nos contrats à l'intérieur du Comité du travail féminin. Et on s'est battues tout le temps qu'on était là pour obtenir cela. [...] On nous a proposé, quand on a demandé cette revalorisation, d'aller dans un autre service. Et on a refusé. On a refusé collectivement, ce qui vous montre bien l'esprit qu'il y avait. [...] On a refusé collectivement d'avoir individuellement un meilleur sort si on allait s'occuper d'autre chose ailleurs. Donc on s'était complètement approprié le combat pour une reconnaissance par notre ministère de tutelle, le Ministère du travail, de la valeur de notre travail. C'est-à-dire qu'on considérait que travailler sur les femmes, ça ne devait pas être moins payé que travailler sur la sécurité sociale, ou je ne sais quoi d'autre. [...] Mais on a perdu. Nous, on a perdu » (entretien 3).

Ainsi, la question des conditions de travail et de rémunération des femmes était en quelque sorte mise en abyme au sein du Comité puisque, objet des travaux de ce dernier, elle se posait aussi concrètement pour les membres de son personnel permanent.

Les procès-verbaux des réunions du Comité attestent du fait que la question du statut précaire du personnel du secrétariat général a été soulevée lors de réunions en séance plénière en 1977 (réunion du 16 décembre) et 1978 (réunion du 19 mai), donnant lieu à la rédaction d'un « vœu » adressé au Ministre du travail, dans lequel le Comité souligne que le Comité « ne peut, par sa nature, se désintéresser du statut et des conditions qui sont faites aux membres de son secrétariat permanent chargé de l'assister dans ses travaux et son action ». Déplorant « une évolution des moyens du secrétariat fondée sur le recrutement de personnels au statut incertain, sans garanties, ni perspectives professionnelles, et sous-rémunérées », le Comité demande le remplacement des postes non pourvus et la revalorisation des postes existants et de leur rémunération. Il souligne que l'on ne peut « que regretter [cette situation] au moment où les questions relatives au travail des femmes suscitent un intérêt grandissant dans les pays étrangers et dans les institutions internationales et où le Comité du travail féminin apparaît comme précurseur à beaucoup¹⁶⁹ ».

On apprend par la suite, lors de la réunion du 19 mai 1978, que ce « vœu » adressé au Ministre du travail est resté sans suite. L'échec de cette mobilisation confirme la place marginale du Comité au sein du Ministère du travail.

L'attachement du Comité à sa liberté de parole, et sa relative marginalisation au sein du Ministère, ne signifient pas pour autant que le Comité mènerait ses travaux en cherchant à se préserver à tout prix de la tutelle du ministère. Bien au contraire, celle-ci peut se trouver revendiquée.

¹⁶⁹ Comité du travail féminin, 1977, « Vœu » (annexe au procès-verbal de la réunion du 16 décembre 1977), p.2.

C. Une tutelle revendiquée ?

Dans la mesure où il se définit comme une force de proposition vis-à-vis du Ministère du travail, le Comité n'a pas intérêt à cultiver sa marginalité, quand bien même celle-ci lui assurerait une certaine liberté de parole. Il doit, au contraire, susciter l'attention du ministère, pour le convaincre du bien-fondé des réformes qu'il propose. Dans cette optique, il peut jouer de façon stratégique de la tutelle afin de mieux impliquer le ministère dans ses travaux. Mais la tutelle du Ministère du travail peut aussi être revendiquée afin d'assurer l'autonomie du Comité vis-à-vis d'autres instances créées pour prendre en charge la « condition féminine » à partir de 1974. Dans cette perspective, comme nous serons amenées à le démontrer, la mise en place de nouvelles instances du féminisme d'Etat fonctionne comme un test de l'allégeance du Comité au Ministère du travail.

1) « Aller chercher des saisines »

Les membres et les permanentes du Comité interviennent auprès du ministre pour faire en sorte que les sujets sur lesquels le Comité souhaite travailler pour promouvoir des réformes fassent l'objet d'une demande du ministère de tutelle en ce sens. Ce mécanisme peut être observé dès les débuts du Comité. Ainsi, l'avant-projet de loi sur l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins de 1967, souvent mentionné comme une contribution historique du Comité à la lutte pour l'égalité salariale¹⁷⁰, est présenté dans les écrits du Comité comme ayant été rédigé à la demande du ministre¹⁷¹, demande formulée lors de la réunion du 5 juillet 1967 à laquelle participait Jean-Marcel Jeanneney¹⁷². Or d'après le procès-verbal de cette réunion, c'est initialement Marcelle Kraemer-Bach qui, reprenant les conclusions de son rapport sur la réglementation du travail féminin lors de la séance de questions des membres du Comité au ministre, a introduit l'idée d'un projet de texte législatif sur l'égalité des salaires masculins et féminins¹⁷³, conjointement avec deux autres projets de textes, l'un sur l'égalité dans les concours d'accès aux professions et dans les moyens de formation professionnelle, et l'autre sur la

¹⁷⁰ Du fait de son rôle dans la genèse de la loi du 11 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération. Voir par exemple A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

¹⁷¹ On trouve par exemple cette présentation dans le *Rapport d'activité 1967-1968*, CAC, 19860111, art. 1.

¹⁷² Ainsi que le précise Marcelle Devaud dans sa lettre au ministre des Affaires sociales accompagnant l'envoi de l'avant-projet de loi à ce dernier. « Lettre du 20 juillet 1967 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi relatif à l'égalité des salaires masculins et féminins », CAC, 19860111, art. 1.

rémunération des salariées pendant le congé de maternité. Répondant aux questions des membres, le ministre reprend la proposition concernant un projet de texte législatif sur l'égalité des salaires, soulignant qu'« il envisage de proposer au Gouvernement de se mettre en règle avec nos engagements internationaux par voie d'ordonnance. Aussi accueillera-t-il tout projet de texte sur cette question émanant du Comité¹⁷⁴ ». Cet accueil favorable du ministre à la suggestion d'un membre du Comité est ensuite repris dans l'avis du Comité comme une demande venant du ministre. La tutelle ministérielle est donc ici revendiquée pour assurer un meilleur impact des propositions.

A partir de 1971, alors que l'arrêté relatif au Comité introduit explicitement une possibilité de « consultation » du Comité par le ministre et les différents services du Ministère du travail¹⁷⁵, se met en place un usage stratégique du mécanisme de la saisine (par lequel le ministre de tutelle commande des travaux au Comité) : plutôt que d'intervenir comme une contrainte sur l'action du comité, la saisine devient alors une ressource, en tant qu'elle permet d'accroître l'impact des propositions qui sont faites – selon le même mécanisme précédemment décrit. Une ancienne chargée de mission du Secrétariat permanent souligne ainsi en quoi « aller chercher des saisines » faisait partie de son travail :

« [S]ur des sujets, nous, on allait chercher des saisines. Au secrétariat, comme on était informé de ce qui se passait au gouvernement et dans les autres ministères, on allait chercher... »

Q : donc vous demandiez à être saisis ?...

R : c'est ça. On leur montrait l'intérêt qu'ils avaient à nous saisir. Ça, c'était le travail du secrétariat » (entretien 4).

Ainsi, le mécanisme de saisine du Comité par le ministère ne doit pas être compris comme une contrainte pesant sur le Comité, mais bien plutôt comme une ressource utilisée par ce dernier pour accroître la crédibilité et l'impact potentiel de ses prises de position.

¹⁷³ Procès-verbal de la réunion plénière du 5 juillet 1967, p.8. Marcelle Kraemer-Bach souligne que si le principe d'égalité des salaires découle de la Constitution, il faudrait que sa non-application soit assortie de sanctions, et que les inspecteurs du travail soient habilités à en contrôler l'application.

¹⁷⁴ Procès-verbal de la réunion plénière du 5 juillet 1967, p.11.

¹⁷⁵ Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin, art.s 3 et 4.

2) La mise en place de nouvelles instances, test de l'allégeance du Comité au Ministère du travail

Entre 1965 et 1974, le Comité du travail féminin est, au sein de l'appareil gouvernemental, la seule instance chargée spécifiquement de la défense des droits et des intérêts des femmes. Cette situation change à partir de 1974, avec la nomination de Françoise Giroud comme secrétaire d'Etat à la condition féminine, qui est suivie d'une délégation à la condition féminine (1976), puis d'un ministère à la condition féminine et d'un secrétariat d'Etat à l'emploi féminin (1978) (cf Encadré 10). La réaction du Comité à la mise en place de ces nouvelles instances mérite qu'on s'y attarde, dans la mesure où elle peut être analysée comme un révélateur de l'allégeance du Comité au Ministère du travail. En effet, la mise en place de nouvelles instances dédiées à la « condition féminine » pose – au moins implicitement – la question de la tutelle du Comité : on pourrait imaginer que le Comité soit rattaché à l'instance chargée de la condition féminine plutôt qu'au Ministère du travail. Dans de tels contextes, le Comité va systématiquement réclamer son maintien sous la tutelle du Ministère du travail.

Les instances gouvernementales chargées des femmes en France de 1974 à 1986

Secrétariat d'Etat à la condition féminine (1974-1976) : Françoise Giroud

Délégation nationale à la condition féminine (1976-1978) : Nicole Pasquier jusqu'en janvier 1978, puis Jacqueline Nonon

Secrétariat d'Etat à l'emploi féminin placé auprès du Ministère du travail (1978-1981) : Nicole Pasquier

Ministère délégué à la condition féminine (auprès du premier ministre) (1978-1981) : Monique Pelletier

Comité interministériel chargé de l'action pour les femmes, présidé par la ministre déléguée à la condition féminine.

Ministère délégué auprès du premier ministre, ministre chargé des droits de la femme (1981-1985) puis ministère à part entière (1985-1986) : Yvette Roudy

1984 : création du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et suppression du Comité du travail féminin

Encadré 10 : Les instances gouvernementales chargées des femmes en France de 1974 à 1986

En 1974, sans même que la question soit explicitement posée par Françoise Giroud ou par le Ministre du travail Durafour, Marcelle Devaud réaffirme l'allégeance du Comité au Ministre du travail, à l'occasion de l'intervention de ce dernier devant le comité le 26 septembre 1975 : elle « lui indique que le comité du travail féminin souhaite demeurer sous sa tutelle »¹⁷⁶.

Lorsque la délégation à la condition féminine de Nicole Pasquier est créé en 1976, Marcelle Devaud convoque une réunion spéciale du Comité pour discuter d'un éventuel rattachement du Comité à la délégation, suite à une demande d'avis du Secrétariat général du gouvernement. Si certains membres se prononcent en faveur du rattachement à la délégation, arguant que celui-ci pourrait « accroître [la] capacité d'action et d'intervention [du Comité] », la majorité des membres présents « souhaite le maintien du comité sous la tutelle du Ministre du travail par souci de remplir sa mission d'intégration des femmes à part entière dans le monde du travail et de garder son autonomie »¹⁷⁷. Une motion est rédigée en ce sens lors d'une réunion suivante dirigée par Marguerite Thibert, en l'absence de Marcelle Devaud.

A partir de cette époque, les questions du maintien de l'autonomie du Comité vis-à-vis de la délégation, et de la répartition des compétences entre les deux instances, prennent une part de plus en plus importante dans les discussions du Comité. La situation est rendue encore plus délicate par la création d'un poste de Secrétaire d'Etat à l'emploi féminin attribué à Nicole Pasquier en 1978. Cette nouvelle nomination ne manque pas de susciter des interrogations, au sein du Comité, quant à la répartition des rôles entre les deux instances. Le Comité, dans cette perspective, tend à défendre son indépendance et à redouter la tutelle de Nicole Pasquier, qui le saisit effectivement à plusieurs reprises. La question de la tutelle est notamment soulevée par les membres dans le cadre des débats précédemment évoqués sur les moyens dont dispose le Comité, en 1978. par exemple, lors de la réunion du 19 mai 1978, Marcelle Devaud ayant indiqué que le Ministre avait donné délégation à Nicole Pasquier pour ce qui est du travail des femmes, la représentante de l'UGFF, Mme Hirszberg, déplore ce qu'elle interprète comme « un glissement du Comité du travail féminin sous la tutelle du Secrétariat d'Etat à l'emploi féminin et qui tendrait à devenir la prolongation des services du Secrétariat. L'UGFF ne saurait tolérer cet état de fait¹⁷⁸ ».

¹⁷⁶ Procès-verbal de la réunion plénière du 26 septembre 1975, p.1.

¹⁷⁷ Projet de compte-rendu de la réunion du 6 septembre 1976, p.1.

¹⁷⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 19 mai 1978, p.2.

La question de la tutelle du Comité est à nouveau débattue lors de la réunion plénière du 13 décembre 1978, suite à la nomination de Monique Pelletier comme ministre déléguée à la condition féminine¹⁷⁹, et à la création d'un Comité interministériel chargé de l'action pour les femmes¹⁸⁰ (CIAF). La question de la tutelle – et de la fonction – du Comité est alors reliée à celle de ses moyens : selon Marcelle Devaud, « Il convient [...] de définir sa fonction afin d'examiner les moyens nécessaires à son accomplissement¹⁸¹ ». Dans cette optique a été préparé par une commission *ad hoc* un avant-projet de décret sur le Comité¹⁸². Sur les 11 membres qui s'expriment sur cette question lors de cette réunion (et dont l'intervention est résumée dans le procès-verbal), 7 se prononcent explicitement pour le maintien du rattachement au Ministère du travail, tout en recommandant diverses améliorations : affirmation du caractère interministériel du Comité, qui pourrait passer par la signature d'un décret concernant le Comité par plusieurs ministres ; amélioration des moyens disponibles (que permettrait notamment la transformation de l'arrêté en décret) ; augmentation de la représentation des salariés ; représentation des femmes de commerçants et d'artisans ; insertion dans la mission du Comité d'autres formes d'emploi que celles qui relèvent du Ministère du travail (notamment secteur public) ; création de comités équivalents dans d'autres ministères. Trois membres (Mmes Thibert, Blonde et Lavin) défendent par ailleurs le fait que le Comité restreigne clairement la portée de son action aux femmes qui exercent une activité professionnelle, Mme Lavin soulignant qu'il s'agit de ne pas « noyer le principe du travail pour [les] femmes en rattachant le Comité à la Condition féminine ». Seuls deux membres défendent ouvertement la sortie du Comité de la tutelle du Ministère du travail¹⁸³ : M. Gonin, de la CFDT, défend la transformation du Comité en Comité interministériel consultatif auprès du Premier ministre ou de Monique Pelletier, idée qu'il justifie au nom de l'objectif d'intégrer toutes les formes de travail dans le champ d'action du Comité. Mme Galabert, dans la même optique, propose le rattachement du Comité au CIAF¹⁸⁴.

Ainsi, si elle ne faisait pas nécessairement l'unanimité au sein des membres, la défense du maintien de son rattachement au Ministère du travail a toujours été la position officielle du

¹⁷⁹ Décret n°78-938 du 11 septembre 1978 relatif aux attributions du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la condition féminine, publié au du JO du 12 septembre 1978,

¹⁸⁰ Décret n° 78-1042 du 31 octobre 1978 relatif au comité interministériel chargé de l'action pour les femmes, publié au du JO du 3 novembre 1978 p.3734,

¹⁸¹ Procès-verbal de la réunion plénière du 19 mai 1978, p.4.

¹⁸² Nous n'avons pas retrouvé le texte de cet avant-projet, auquel il est fait référence dans le procès-verbal de la réunion du 13 décembre 1978.

¹⁸³ Deux autres membres ne se prononcent pas sur la question de la tutelle.

Comité face à la mise en place d'autres structures gouvernementales chargées des femmes. Selon une de nos interviewées, cette position peut être reliée à l'influence de Marcelle Devaud et de Marguerite Thibert, qui concevaient le travail comme la clé de l'émancipation des femmes.

« Pour notre part, je crois que nous étions quand même très attachés à être au Ministère du travail, à cause de la préemption de la problématique travail, du fait de personnalités comme Marguerite Thibert, mais aussi Marcelle Devaud, qui a toujours considéré que le travail, l'autonomie économique, c'était le fer de lance, et que tout le reste suivrait » (entretien 3).

Ainsi, le souhait du Comité de se maintenir sous la tutelle du Ministère du travail correspondrait non seulement à des objectifs stratégiques d'indépendance et d'efficacité, mais aussi à une certaine conception plaçant l'activité professionnelle au cœur du projet féministe. Le texte de la motion rédigée en 1976 pour défendre le maintien du Comité sous la tutelle du Ministère du travail est illustratif de cette perspective :

« Les femmes représentent plus de 38 % de la population active, les problèmes du travail féminin relèvent de la compétence de ce ministère. La légitimité de ce rattachement ne saurait être remise en cause.

Depuis sa création, le comité du travail féminin a effectué de nombreux travaux. Ceux-ci l'ont conforté dans l'idée que les problèmes du travail des femmes ne sauraient être envisagés uniquement comme des problèmes spécifiques à une catégorie de travailleurs. Ils doivent être au contraire constamment replacés dans le cadre général des problèmes du travail, de son évolution et des perspectives de cette évolution. Ce n'est que dans le cadre du Ministère du travail que cette orientation et cette méthode peuvent porter leurs fruits et doivent être maintenues. C'est dans ce cadre d'ailleurs que les travaux du comité ont acquis une notoriété certaine.

Le comité estime que son détachement du Ministère du travail inciterait inmanquablement à séparer les problèmes du travail des femmes de ceux de l'ensemble des travailleurs et à traiter de ces problèmes hors de la perspective dans laquelle il a été créé et à laquelle il est attaché.

Soucieux de poursuivre ses travaux dans le sens de sa mission initiale et tout en continuant sa politique de coopération avec les services administratifs, organismes publics et privés existants, il se prononce à l'unanimité pour le maintien de son rattachement au Ministère du travail »¹⁸⁵.

Au vu de ce texte, il semble que la crainte sous-jacente est que les questions relatives au travail des femmes ne soient plus traitées dans une optique égalitaire, même si la notion d'égalité n'est pas explicitement évoquée ici.

¹⁸⁴ Procès-verbal de la réunion plénière du 13 décembre 1978, p.4-8.

¹⁸⁵ Procès-verbal de la réunion plénière du 14 septembre 1976

Finalement, alors que la formulation initiale de notre projet de recherche était marquée par l'idée selon laquelle le CTF devait négocier son autonomie vis-à-vis du Ministère du travail, il apparaît que le CTF se trouve – tout du moins à partir de 1974 – inséré dans une configuration gouvernementale plus complexe où il peut jouer de la tutelle du Ministère du travail pour négocier son indépendance vis-à-vis d'instances potentiellement concurrentes chargées de la « condition féminine ». Cette configuration révèle la complexité des enjeux entourant la question de la tutelle du Comité. En effet, alors que la faiblesse des moyens qui lui étaient attribués laissait à penser que le Ministère du travail constituait un « foyer institutionnel¹⁸⁶ » peu favorable pour le Comité, ce dernier a été amené, face à l'éventualité de son rattachement à des instances du féminisme d'Etat, à revendiquer son maintien sous la tutelle du Ministère. La justification du maintien sous la tutelle du Ministère du travail par le refus d'une appréhension du travail des femmes comme relevant de « problèmes spécifiques », suggérant en creux une posture égalitaire, invite à examiner plus avant la teneur des travaux et de la position du Comité.

¹⁸⁶ Chris Bonastia souligne avec le concept de « *institutional home* » le rôle de l'administration dans laquelle s'inscrit une politique, dans la mise en œuvre de cette dernière (ce concept lui permet d'expliquer le moindre succès de la politique de lutte contre les discriminations au Ministère du logement par rapport au Ministère du travail aux Etats-Unis). C. Bonastia. (2000). "Why Did Affirmative Action in Housing Fail during the Nixon Era? Exploring the "Institutional Homes" of Social Policies." *Social Problems*, vol.47, n.4, p.523-542.

Chapitre 5 : De la main d'œuvre féminine au travail des femmes... et au-delà ?

A partir de sa mission générale initialement définie d'« examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié », comment le Comité définit-il concrètement son champ d'action ? Quels sont ses domaines d'intervention, et quelle position défend-il ? Conformément à l'intitulé de sa mission, la sphère professionnelle, et plus précisément – quoique de façon non exclusive – le secteur privé, est au cœur de ses interventions. Rompant avec la logique de « main d'œuvre féminine » subordonnant les individus aux besoins de l'économie, ainsi qu'avec la logique de « protection » jusqu'alors dominante dans le traitement du travail des femmes, et jugée source d'inégalités (I), les interventions du Comité sont sous-tendues par une aspiration égalitaire (II). Dans le débat opposant les tenants d'une posture égalitariste aux défenseurs de protections spécifiques pour les femmes en droit du travail, le Comité s'apparente donc plus nettement aux premiers. Pour autant, cette perspective égalitariste s'accompagne d'une prise en considération des contraintes qui pèsent sur l'activité professionnelle des femmes du fait de leur assignation prioritaire au travail domestique (III). A partir de cette prise en compte de l'articulation travail-famille, l'analyse du travail sert de levier à une analyse plus globale de la situation des femmes dans la société (IV). Cette extension du domaine de la lutte, nous le verrons, a toutefois des limites.

I. De la main d'œuvre féminine au travail des femmes

Il est difficile de caractériser de façon unilatérale le positionnement du Ministère du travail sur le travail des femmes, d'une part parce que notre étude n'a pas été centrée sur le Ministère (cf réserves exprimées *supra*), et d'autre part parce que le Ministère en lui-même ne parle pas nécessairement d'une voix unifiée sur la question¹⁸⁷. Cependant, tant le contexte général de

¹⁸⁷ De ce point de vue, la diversité d'intérêt des ministres pour la question du travail des femmes, évoquée dans les entretiens, telle que rapportée plus haut, correspond aussi à des convictions variables quant à l'activité des femmes. Il serait faux de supposer un désintérêt des Ministres du travail dans leur ensemble par rapport à la promotion de l'égalité dans le travail. Nous avons ainsi rencontré dans le cadre de notre travail de thèse un ancien membre du

création du Comité en 1965, que les conditions de sa réforme en 1971, précédemment évoquées, en lien avec les préoccupations du VIIème Plan, suggèrent que les interventions du Ministère dans ce domaine sont subordonnées à des préoccupations économiques. Les femmes, dans cette perspective, tendent à être envisagées comme une composante de la main d'œuvre, à laquelle il est stratégique de recourir dans des contextes économiques précis (croissance, déficit de main d'œuvre)¹⁸⁸.

Si ces préoccupations rejoignent celles du Comité en tant qu'elles conduisent, dans des contextes économiques favorables, à un encouragement du travail rémunéré des femmes, et notamment – c'est tout l'enjeu soulevé dans le cadre du VIIème Plan – des mères, la conception du Comité quant au travail des femmes va bien au-delà d'un simple encouragement de l'activité féminine (même si celui-ci est bien présent). Le Comité s'intéresse plus précisément aux modalités de la participation des femmes à l'activité professionnelle, ce qui l'amène notamment à analyser la ségrégation sexuée des emplois, les conditions de travail (postes de travail occupés) et de rémunération (disparités salariales, évaluation des qualifications), les disparités régionales dans le travail des femmes. Il procède ainsi à des études fines de la réalité du travail des femmes, au-delà de la seule exigence – mesurée de façon quantitative – du recours à la main d'œuvre féminine. L'analyse économique et sociologique du travail des femmes se double d'une expertise juridique poussée, visant non seulement l'affirmation dans la loi de l'égalité entre les sexes (cf *infra*), mais aussi une prise en considération des intérêts des femmes dans des lois à vocation générale (par exemple, sur la formation professionnelle).

Cette attention aux modalités précises et à l'encadrement juridique de l'activité professionnelle des femmes apparaît bien dans les thèmes des rapports produits par le Comité au fil des années (cf annexe VIII). Celui-ci produit dès ses débuts des rapports sur la réglementation du travail féminin (1967) et la législation de la sécurité sociale au regard du travail des femmes (1968), les

cabinet de Françoise Giroud, qui avait auparavant travaillé au cabinet d'un Ministre du travail, et qui portait une attention toute particulière à cette question, dans une perspective égalitariste.

¹⁸⁸ Comme le précise Vincent Viet, « [à] la différence des politiques administratives du travail et même de l'emploi, qui s'intéressent ou sont sensées s'intéresser à la protection des individus et à leurs conditions de travail, les politiques de main d'œuvre regardent le travail comme un simple facteur de production, n'hésitant pas au besoin à réifier les individus ». V. Viet. (2004). "Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main-d'oeuvre." *Travail et emploi*, n.98, p.77-93. p.92. La politique du ministère du travail en direction des femmes ne se résume toutefois pas à une logique de main d'œuvre, puisqu'elle coexiste avec une logique de protection, qui est également remise en cause dans une certaine mesure par le Comité.

salaires (1968 et 1971), la formation professionnelle (1968, 1972), les disparités régionales en matière d'activité féminine (1972-73), les conditions de travail (1976). Il publie à partir de 1974 des rapports portant sur des secteurs d'activité spécifiques : étude de la population féminine par branches (1974, 1975), femmes aux postes de responsabilité dans la fonction publique (1974), femmes en milieu rural (1975), femmes cadres (1977).

Ce dépassement de la perspective de la « main d'œuvre féminine » apparaît encore plus nettement lorsque la nécessité du recours à cette main d'œuvre n'est plus d'actualité. En effet, alors que la montée du chômage dans le prolongement de la crise pétrolière de 1973 tend à fragiliser la situation des femmes sur le marché du travail (cf Encadré 2), le Comité continue à défendre fermement les objectifs quantitatifs et qualitatifs qu'il se donne depuis plusieurs années, en termes d'égalité salariale, d'amélioration de la formation et de lutte contre les formes d'emploi précaires. Il s'attaque par ailleurs directement à la question du chômage, en réalisant et en publiant en 1975 une enquête nationale sur les femmes demandeurs d'emploi. Un dossier sur le chômage des femmes est également réalisé en 1977. De façon générale, le Comité exerce un suivi très soutenu de l'évolution de la situation d'emploi des femmes : à partir de 1971, le secrétariat permanent présente aux membres en séance plénière des bilans conjoncturels sur l'emploi des femmes tous les deux ou trois mois environ¹⁸⁹.

En ce sens, l'orientation du Comité relève bien d'une analyse du « travail des femmes » et non d'une appréhension de celui-ci sous le seul angle de la « main d'œuvre féminine ». Comment caractériser plus précisément son positionnement ?

II. L'égalité comme horizon

Martine Lévy a bien montré, tant dans ses travaux pour le Comité que dans sa thèse¹⁹⁰, en quoi le Comité avait défendu une position égalitariste en matière de travail des femmes. Citons par exemple le bilan qu'elle réalise en 1981 sur les dix ans d'action du Comité :

« La doctrine du Comité se distingue par la volonté de réduction progressive de la spécificité du travail des femmes et de mise en œuvre d'une politique et de moyens particuliers de l'égalité entre les sexes¹⁹¹ ».

¹⁸⁹ Source : procès-verbaux des réunions plénières, 1971-1981.

¹⁹⁰ M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris.

Les travaux du Comité sont effectivement orientés vers un horizon égalitaire, dont le contenu doit être précisé. A ce propos, Martine Lévy, dans sa thèse, qualifie très justement l'égalité de « coquille à remplir¹⁹² ». Il est d'autant moins évident de spécifier la conception de l'égalité qui est celle du Comité que la référence explicite à l'égalité est en réalité peu fréquente dans ses travaux. Comme le souligne Martine Lévy, l'usage du terme est réservé à « tout ce qui se mesure », notamment les salaires (cf notamment l'avant-projet de loi sur l'égalité de rémunération), la formation, et tout ce qui relève de la réglementation¹⁹³. Le Comité n'apparaît pas particulièrement soucieux d'un affichage de la référence à l'égalité : celle-ci n'apparaît pas dans les titres des principaux rapports et avis (à l'exception de l'égalité de rémunération), ni dans les noms des commissions¹⁹⁴. La réaction de certaines membres lorsque Nicole Pasquier, le 3 octobre 1980, vient présenter au Comité son avant-projet de loi sur l'égalité professionnelle, est révélatrice à ce titre. Plusieurs membres, notamment syndicales, soulignent alors que malgré cet affichage de l'égalité professionnelle, on assiste à une remise en question du travail des femmes. Selon la représentante de la CGT, « le projet de loi sur l'égalité professionnelle ne doit pas faire perdre de vue l'élaboration, simultanément, d'un projet de loi sur le travail à temps partiel, « qui gommerait toutes les garanties demandées par les partenaires sociaux » ». La représentante de l'UFF, Madame Breton, ajoute : « il y a des projets qui vont dans le sens que nous désirons et il y en a d'autres qui vont dans l'autre sens¹⁹⁵ ». Ainsi, les membres du Comité sont plus préoccupés par les effets réels des lois et des politiques publiques qu'attachés à un affichage du principe d'égalité dans la loi.

Pourtant, l'interprétation de Martine Lévy est juste. Si l'égalité n'est pas constamment invoquée de façon explicite, c'est bien l'exigence égalitaire, l'aspiration à l'égalité, qui guide les prises de positions du Comité. Quel est plus précisément le sens de cet horizon égalitaire ? L'égalité visée, tel que son contenu peut être déduit des prises de position du Comité, renvoie à la fois à un principe formel de non-discrimination (dans les salaires et l'accès aux formations par exemple), et à l'idéal d'un marché du travail non ségrégué selon le sexe – tout du moins pour ce qui concerne l'accès des femmes à des professions et postes de travail majoritairement occupés par des

¹⁹¹ Martine Lévy (1981), *10 années de travaux du comité du travail féminin. Bilan et réalisations*, 22p., CAC versement 19810111, art. 9, p.7.

¹⁹² M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. Deuxième partie, titre I, chapitre 1, « L'égalité, une coquille à remplir ».

¹⁹³ Ibid. p.225

¹⁹⁴ A l'exception de la commission « égalité d'accès aux emplois » qui existe de 1969 à 1971.

hommes¹⁹⁶. L'aspiration égalitaire va donc ici au-delà de la seule exigence d'égalité formelle, de l'affirmation d'un principe de non-discrimination dans le droit. Est prise en compte la ségrégation sexuelle des emplois, tant en termes de secteurs d'activité (ségrégation horizontale) qu'en termes hiérarchiques (ségrégation verticale, associée à un sous-emploi des femmes et à leur surreprésentation dans des formes d'emploi précaire). L'aspiration égalitaire, au vu de cette situation, est celle d'un marché du travail non ségrégué selon le sexe. Les mesures adoptées en matière de lutte contre les discriminations directes (salariales, d'accès aux concours) vont dans ce sens. L'hostilité du Comité aux formes d'emploi atypiques telles que le travail intérimaire ou le travail à temps partiel doit également être comprise dans cette optique¹⁹⁷. De façon plus positive, toute l'action du Comité en matière de formation professionnelle prend sens par rapport à cet objectif.

Finalement, l'horizon égalitaire ne conduit pas le Comité à privilégier un « affichage » du principe d'égalité, mais bien plutôt une vigilance constante quant aux freins à l'égalité, et une réflexion pragmatique sur les moyens de lutter pour la promotion professionnelle des femmes et contre la ségrégation sexuée des emplois. Les interventions du Comité en matière de lutte contre les discriminations directes et en matière de formation professionnelle permettent d'illustrer cette lutte à petits pas vers l'égalité.

A. Un principe de non-discrimination directe

L'égalité renvoie d'abord à un principe formel de non-discrimination, qui peut être appliqué à divers aspects de l'emploi, tels que l'embauche, les conditions de travail et de rémunération, la promotion, l'accès à la formation. Nous présenterons ici trois exemples d'interventions du Comité dans cette optique : le premier, qui renvoie à la contribution la plus célèbre du Comité à la législation en matière d'égalité professionnelle, concerne l'égalité de rémunération. Mais nous montrerons qu'au-delà de cette contribution marquante du Comité à l'évolution de la législation, peuvent être identifiées d'autres interventions beaucoup plus ponctuelles et discrètes qui, ajoutées les unes aux autres, participent d'une dynamique égalitariste. Nous évoquerons dans cette

¹⁹⁵ Procès-verbal de la réunion plénière du 3 octobre 1980, p.2.

¹⁹⁶ La problématique réciproque de l'entrée des hommes dans des professions féminisées n'est pas envisagée à l'époque.

perspective les interventions du comité visant les offres d'emploi (dans le secteur privé) et l'accès aux concours dans la fonction publique.

1) L'égalité de rémunération

Lors de la création du Comité en 1965, les discriminations fondées sur le sexe en matière de rémunération sont en principe prohibées par la loi, tant à travers la Constitution de 1946 qui garantit « dans tous les domaines, à la femme des droits égaux à ceux de l'homme » (article 2), que par un arrêté de juillet 1946 abrogeant tout abattement de salaire (Ambroise Croizat est alors Ministre du travail)¹⁹⁸. Plusieurs membres du Comité jugent toutefois nécessaire une affirmation plus nette du principe d'égalité de rémunération dans la loi. Cette question est prise en charge dès 1966 par le groupe de travail sur les conditions de travail, dirigé par Madeleine Guilbert, au sein de la commission sur « les femmes dans l'exercice de leur activité professionnelle ». Les réflexions autour du principe d'égalité, au sein de ce groupe et du Comité dans son ensemble, prennent appui sur deux grandes sources normatives, le traité de Rome, dont l'article 119 prévoit le principe « à travail égal, salaire égal », et le BIT, dont la convention n° 100 stipule « à travail à valeur égale, salaire égal ».

Alors que les réflexions avancent au sein de la commission, la question de l'égalité de rémunération est soulevée en séance plénière à chaque intervention d'un Ministre du travail devant le Comité : c'est ainsi que le Comité attire l'attention des ministres sur cette question, jusqu'à obtenir une commande verbale d'un projet de texte législatif sur la question, le 5 juillet 1967, par le ministre Jeanneney. Le Comité décide alors d'agir sans attendre, et d'envoyer dans les jours suivants un avant-projet de loi au ministre¹⁹⁹. Cet avant-projet tient compte des discussions précédentes ayant eu lieu dans le cadre du groupe de travail dirigé par Madeleine Guilbert, mais a été élaboré et adopté très rapidement²⁰⁰. Il retient les deux principes précédemment évoqués, « à travail égal » et « à travail de valeur égale », se réclamant

¹⁹⁷ Nous reviendrons dans la partie suivante sur la question du travail à temps partiel. Quant au travail temporaire, il fait l'objet d'une des premières prises de position du Comité, qui exprime sa méfiance envers cette forme d'emploi dans un avis de 1968 (cf annexe VIII).

¹⁹⁸ Le « salaire féminin » était auparavant légal, les conventions collectives de 1936 ayant légalisé l'écart des salaires entre les hommes et les femmes entre 20 et 30%, Alexandre Parodi, Ministre du travail, ayant par ailleurs proposé en 1945 de réduire l'écart à 10%. S. Schweitzer. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris: O. Jacob. p.55-56.

¹⁹⁹ « Lettre du 20 juillet 1967 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi relatif à l'égalité des salaires masculins et féminins », CAC, 19860111, art. 1.

simultanément du Traité de Rome et de la Convention de Genève. Ainsi que le présente Marcelle Devaud dans sa lettre accompagnant l'envoi de l'avant-projet de loi :

« Ce projet a essentiellement pour objet de réaffirmer et de sanctionner le principe de l'égalité de rémunération découlant de la constitution et des dispositions internationales signées par la France : Traité de Rome et convention internationale de Genève n°100²⁰¹ ».

Outre l'affirmation du principe d'égalité de rémunération, cet avis prévoit l'habilitation des inspecteurs du travail à assurer le contrôle de l'exécution de ces dispositions, la création de commissions paritaires départementales chargées de traiter des contestations, rappelle les possibilités de recours judiciaires et prévoit des sanctions pénales en cas de récidive²⁰².

A la suite de cette première prise de position en faveur d'une loi, le Comité suit systématiquement l'évolution de ce dossier de l'égalité de rémunération au Ministère du travail. Avant même l'adoption d'une loi portant spécifiquement sur la question en 1972, cette revendication du Comité est prise en considération dans des lois plus circonscrites : ainsi le Ministre Fontanet, lors de son intervention devant le comité le 25 mai 1971, fait allusion à l'amendement de la nouvelle loi sur les conventions collectives, sur les procédures de règlement d'application du principe « à travail égal, salaire égal », comme une réforme ayant abouti grâce aux travaux du Comité²⁰³. Parallèlement, la commission « conditions de travail », sous la direction de Madeleine Guilbert, poursuit un travail de fond sur les salaires. Un premier rapport est ainsi transmis au ministre le 12 février 1968 sur « le problème des salaires ». Ce rapport rappelle les textes législatifs de référence concernant l'égalité de rémunération, puis présente les chiffres des disparités salariales. A ce titre, le rapport distingue les chiffres de l'INSEE, qui permettent de mesurer l'écart de salaire moyen (de 37% en 1965), et ceux issus de l'enquête trimestrielle du Ministère des affaires sociales, qui indiquent les taux de salaire moyens des différentes catégories professionnelles du personnel ouvrier, et permettent ainsi de mesurer un écart de salaire à qualification égale, qui est de 9,8% au 1^{er} janvier 1967. Le rapport analyse ensuite les « mécanismes par lesquels se maintiennent les différences entre rémunérations masculines et féminines », au premier rang

²⁰⁰ Lors de son adoption, parmi les représentants syndicaux, seule la CGT-FO était présente (ibid.).

²⁰¹ « Lettre du 20 juillet 1967 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi relatif à l'égalité des salaires masculins et féminins », CAC, 19860111, art. 1.

²⁰² Amy Mazur souligne que la proposition du Comité sur l'égalité de rémunération est très proche de celle déposée en décembre 1966 à l'Assemblée nationale par un groupe de la gauche non communiste, proximité qui s'expliquerait par le rôle joué par Marguerite Thibert dans la préparation des deux textes. A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. p.51.

²⁰³ Procès-verbal de la réunion plénière du 25 mai 1971, p.1.

desquels apparaissent « des différences dans la formation professionnelle ». Les facteurs ensuite évoqué sont « l'adoption de taux différents ou de classifications différentes – dans les directives officielles données par des syndicats patronaux ou même dans certaines conventions collectives ou accords – pour des emplois de même dénomination ou de même catégorie suivant qu'ils sont tenus par des hommes ou par des femmes », « les écarts dans les salaires réels payés aux hommes et aux femmes pour des travaux de même dénomination ou de même qualification mais de contenu arbitrairement non identique », « l'influence, sur les salaires, de l'existence de branches ou de secteurs à prédominance féminine », « l'influence de l'importance de l'offre et de la demande d'emplois » et « les conséquences de l'exode rural²⁰⁴ ». Le rapport procède ensuite à une « revue des arguments par lesquels on tente de justifier des discriminations concernant les salaires féminins » : sont alors remis en question, chiffres à l'appui, les arguments en termes de faible durée de la carrière des femmes, d'instabilité des femmes dans l'entreprise ou dans le secteur professionnel, d'absentéisme, la notion de salaire d'appoint, d'incapacité des femmes à occuper certains postes. Enfin, le rapport conclut sur un ensemble de propositions : revalorisation des salaires « anormalement bas », l'incitation à la signature de conventions collectives dans les secteurs à forte proportion féminine, « l'interdiction, par voie légale, de toute discrimination de rémunération fondée sur le sexe du travailleur, toute infraction étant passible de contravention », l'adoption de dispositions légales confirmant la convention n°100 du BIT et l'article 119 du traité de Rome, « l'assistance judiciaire de droit dans tous les cas où une travailleuse, lésée dans son droit à l'égalité de rémunération, a recours à une instance judiciaire », l'interdiction de l'utilisation de critères de définition des qualification ou d'évaluation distincts selon le sexe²⁰⁵, et le développement de la formation professionnelle²⁰⁶. Le rapport s'accompagne d'une copie du « Projet de loi relatif à l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins » précédemment envoyé en juillet 1967 au Ministre.

²⁰⁴ Comité du travail féminin, *Rapport du groupe de travail concernant le problème des salaires*, 1968. CAC, 19860111, art. 1.

²⁰⁵ Le Comité formule cette recommandation en application des dispositions du paragraphe 3 de la Résolution de la CEE du 30 décembre 1961.

²⁰⁶ Sur ce point, le groupe de travail renvoie aux travaux du groupe de travail sur la formation professionnelle.

Ce rapport est complété et donne lieu à un nouveau rapport, sur « les disparités des salaires masculins et féminins », qui en reprend l'essentiel, et est adopté par le Comité en octobre 1971²⁰⁷. C'est suite à la transmission de ce rapport que le ministre Fontanet, intervenant devant la commission « conditions de travail » du Comité, se déclare en 1972 « favorable à la préparation d'un projet de loi sur l'égalité des salaires masculins et féminins²⁰⁸ ». Ce projet de loi est effectivement préparé, adopté en Conseil des ministres, puis présenté à l'Assemblée nationale et finalement adopté le 22 décembre 1972²⁰⁹. Pendant cette période, le Comité assure un suivi du travail législatif : ainsi, il est fait état de la progression du projet de loi pendant les réunions plénières du Comité.

La loi sur l'égalité de rémunération finalement adoptée le 22 décembre 1972 reprend la double exigence d'égalité de rémunération²¹⁰ formulée par le Comité, « pour un même travail ou pour un travail de valeur égale » (article 1). Elle impose des normes identiques de définition des critères de classification et de promotion pour les deux sexes (article 2). Les inspecteurs du travail sont chargés de l'application de ces dispositions.

Une fois la loi adoptée, le Comité assure un suivi de ses décrets d'application et de sa mise en œuvre. La réflexion sur le décret d'application est menée au sein de la commission législation du Comité, alors dirigée par Simone Veil, qui propose d'ajouter au décret, afin de permettre un « dépistage systématique » des disparités de salaire, un article qui obligerait le chef d'entreprise, dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, à inclure dans le rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise remis au moins une fois par an au comité d'entreprise (et qui comporte des données sur l'évolution de la structure et du montant des salaires), « tous éléments susceptibles de permettre au dit comité d'apprécier l'état d'application de la loi n°72-1143, du 22

²⁰⁷ Procès-verbal de la réunion plénière du 18 octobre 1971, p.3. Ce rapport, préparé par Madeleine Guilbert, formule six recommandations, dont trois portent sur une législation sur l'égalité de rémunération qui sanctionnerait les discriminations directes, en matière de salaires, d'embauche et de licenciement. Amy Mazur souligne combien ce rapport a été influent au sein des milieux syndicaux, des associations féminines et des défenseurs des droits des femmes au travail de façon générale. A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. p.48-50.

²⁰⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 10 mars 1972, p.4.

²⁰⁹ Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

²¹⁰ La rémunération inclut le salaire et les avantages ou accessoires octroyés en espèce ou en nature.

décembre 1972²¹¹ ». Le décret d'application paru en mars 1973 ne retient pas cette proposition, et prévoit en cas d'infraction des amendes d'un montant très limité, allant de 600F à 1000F²¹².

Pour ce qui concerne l'application de la loi, le suivi est assuré par une commission *ad hoc* sur les salaires dirigée par Mme Gastinne, qui débouche en 1976 sur la publication d'un « Bilan de l'application de la loi de décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes », qui dresse un constat pessimiste quant à la portée de la loi, insistant sur ses difficultés d'application²¹³. Celles-ci tiennent pour un part à la difficulté de mesure des disparités salariales, mais aussi à la difficulté d'interprétation de la notion de « travail de valeur égale » ; eut égard à cette dernière difficulté, le Comité recommande notamment, à défaut de commission prévue par la loi ou la Convention collective, « l'institution d'une commission paritaire nationale pour se prononcer sur la valeur du travail ou le niveau de connaissances requises en cas de désaccord des parties et en l'absence, ou, en cas d'échec des autres procédures de règlement²¹⁴ » (étaient envisagées dans le projet de loi proposé par le Comité en 1967 des commissions départementales). Par ailleurs, dans le prolongement de la loi du 22 décembre 1972, les discriminations persistantes dans des statuts professionnels particuliers sont également traquées : par exemple, le Comité travaille en 1974 en lien avec le ministère du développement industriel sur des cas de discrimination envers le personnel féminin signalées sous le statut des mines²¹⁵.

²¹¹ Procès-verbal de la réunion plénière du 2 février 1973, p.5. Notons que cette proposition, alors adoptée par le Comité, se retrouvera dans la loi « Roudy » de 1983, qui prévoit pour le chef d'entreprise une présentation annuelle devant le comité d'entreprise ou les délégués du personnel d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise. Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, titre I, art. 5.

²¹² Décret n°73-360 du 27 mars 1973.

²¹³ Cette portée limitée de la loi de 1972 est également soulignée, rétrospectivement, par les travaux de Amy Mazur et Martine Lurol : M. Lurol. (1999). "Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995." *Travail, genre et sociétés*, n.1, p.179-202. p.186, A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

²¹⁴ Comité du travail féminin, *Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes*, septembre 1976, p. 25. CAC, 19860111, art. 9.

²¹⁵ Procès-verbal de la réunion plénière du 22 février 1974, p.2.

En 1975, Françoise Giroud fait adopter, sans consultation préalable du Comité et dans l'indifférence générale, une loi contre les discriminations dans l'emploi²¹⁶, dont les décrets d'application ne sont jamais parus²¹⁷. Cette loi visait à améliorer la protection des travailleuses enceintes, et prévoyait, grâce à un amendement de dernière minute introduit par Françoise Giroud, l'extension de la loi antidiscriminatoire de 1972 pour inclure les discriminations liées au sexe et au statut de famille²¹⁸. Sans que nous puissions établir de lien clair entre les travaux du Comité et le texte proposé par Françoise Giroud, il convient de souligner qu'en 1974, la commission législation avait envisagé une « action pour compléter la loi de 1972 sur l'élimination de discrimination pour raison de race par une clause faisant référence au sexe²¹⁹ ».

En 1980, la question de l'égalité de rémunérations arrive à nouveau sur l'agenda politique, avec la préparation par Nicole Pasquier, alors secrétaire d'Etat à l'emploi féminin, d'un avant-projet de loi sur l'égalité professionnelle, qui débouche sur un projet de loi présenté et adopté en Conseil des ministres le 16 janvier 1981²²⁰. Ce projet fait suite aux travaux de la « commission Beaudoin²²¹ », groupe de travail formé de hauts fonctionnaires mis en place en 1978 par Nicole Pasquier au sein du Ministère du travail, initialement chargé « d'étudier les problèmes du travail féminin », selon la description qui en est faite au moment de sa création lors d'une réunion plénière du CTF²²². La mission de cette commission, ainsi que sa situation au sein du Ministère du travail induisent une concurrence immédiate avec le Comité, redoublée par le fait que le CTF ne peut pas participer aux travaux de cette commission « en raison de sa nature²²³ » (la commission étant composée de hauts fonctionnaires) : seule la secrétaire générale du Comité, qui appartient à l'administration, peut y participer. Suite à la remise du rapport de la commission Beaudoin en 1979, sur « les discriminations et les disparités dans l'emploi féminin », Nicole Pasquier saisit le Comité pour produire un avis sur ce rapport. Si le Comité critique les limites du constat et des

²¹⁶ Loi ordinaire n°75-625 du 11 juillet 1975 modifiant et complétant le Code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes ainsi que l'article L. 298 du Code de la sécurité sociale et les articles 187-1 et 416 du Code pénal. Notons que cette loi est adoptée le même jour que la réforme du divorce.

²¹⁷ A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifith republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. p.140.. Le seul décret d'application apparaissant pour cette loi dans la base Légifrance est un décret de 1985 concernant l'indemnité journalière de repos supplémentaire.

²¹⁸ Ibid. p.132-146.

²¹⁹ Procès-verbal de la réunion plénière du 11 octobre 1974, p.4.

²²⁰ A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifith republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. p.149.

²²¹ Du nom de son président, M. Beaudoin, maître des requêtes au Conseil d'état.

²²² Procès-verbal de la réunion plénière du 13 décembre 1978, p.4.

²²³ Ibid., p.4.

propositions émises dans le rapport²²⁴, il convient de reconnaître, comme le souligne Amy Mazur, que ce rapport est le premier à proposer une politique d'ensemble définie sous l'appellation « d'égalité professionnelle », regroupant à la fois une nouvelle stratégie prenant appui sur les entreprises pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle, ainsi qu'un ensemble de mesures auparavant disparates, relevant de la législation antidiscriminatoire et des politiques menées en matière de formation professionnelle²²⁵. Le « Projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », préparé par le Secrétariat d'Etat chargé de l'emploi féminin, reprend cette idée d'une politique d'ensemble de l'égalité professionnelle, soulignant dans son exposé des motifs la nécessité de « renouveler et préciser la conception française de l'égalité professionnelle », en étendant notamment principe de non discrimination au contenu des contrats de travail : formation professionnelle, promotion et conditions de travail, une dérogation permettant des « mesures transitoires qui visent expressément à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités manifestes qui sont constatées dans les faits ». Il s'agit par ailleurs d'améliorer l'application du principe d'égalité professionnelle : facilitation de l'action en justice des syndicats, obligation de respect du principe d'égalité professionnelle par les conventions collectives et règlements intérieurs. D'autres mesures visent à « favoriser l'évolution des comportements » : les offres d'emploi devront mentionner les deux sexes, et le projet de loi prévoit un rapport annuel obligatoire sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de plus de 300 salariés, devant la commission « emploi » du comité d'entreprise²²⁶.

Le CTF n'a pas procédé à l'examen du projet de loi, mais d'un avant-projet de loi, de facture similaire, sur lequel Nicole Pasquier a sollicité l'avis du Comité en octobre 1980. L'avis du Comité permet d'attester une nouvelle fois de la centralité du cadre normatif communautaire dans la réflexion du Comité en matière d'égalité professionnelle : en effet sa démarche consiste

²²⁴ Comité du travail féminin, *Note à l'attention du groupe de travail sur le rapport Beaudoin, avant-projet de texte pour discussion à la réunion du 17 mars 1980*, archives SDFE.

²²⁵ A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. p.172.

²²⁶ Les deux derniers points de l'exposé des motifs concernent certaines protections spécifiques (suppression de l'interdiction de travail par relais, limitation de la portée de l'interdiction d'emploi des femmes mineures dans les débits de boisson), ainsi que des compléments aux mesures relatives aux discriminations dans le domaine économique (complète dispositions existences, et compétence des inspecteurs du travail). *Projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, 27 mars 1981, CAC, 19860111-13.

pour l'essentiel à vérifier la compatibilité de l'avant-projet avec la directive 76/207²²⁷ sur l'égalité de traitement. De ce point de vue, tout en qualifiant l'avant-projet de « démarche positive dans la recherche de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes », le Comité regrette la non prise en compte de la discrimination indirecte, et « souhaite que l'exposé des motifs retienne cette notion d'un dispositif d'action des pouvoirs publics qui serait proposé pour lutter contre les inégalités collectives, liées notamment à la ségrégation des emplois et à la non mixité des formations²²⁸ ». Il regrette également que l'application du principe d'égalité soit limitée aux salariés du secteur privé. Il approuve la proposition de mesures volontaristes dérogatoires au principe de non-discrimination, pour permettre l'égalité, mais précise qu'elles doivent être transitoires. Il regrette que le rapport de situation comparée ne soit réservé qu'aux entreprises de plus de 300 salariés. Enfin, il demande de garanties de maintien dans l'emploi du salarié qui se pourvoit en justice pour un motif de discrimination.

Si ces éléments permettent de préciser la position du Comité en matière d'égalité professionnelle, il convient de préciser que l'idée d'une loi d'ensemble sur l'égalité professionnelle, regroupant les dispositions en matière de lutte contre les discriminations et de promotion professionnelle, est issue de la commission Beaudoin et non directement des travaux du Comité. Cependant, le rapport Guilbert a eu, en amont, une influence non négligeable sur cette réflexion. En outre, comme nous serons amenées à le préciser au chapitre 6, les responsables du Comité ont contribué à faire évoluer le cadre normatif communautaire (avec la directive de 1976), qui influence en retour la législation française en matière professionnelle.

Au vu de l'évolution de la législation relative à l'égalité dans la sphère professionnelle pendant la période d'existence du Comité, le rôle important de ce dernier dans l'adoption de la loi du 22 décembre 1972 constitue sa contribution la plus directe en matière de lutte contre les discriminations directes. Cependant, cette lutte est aussi passée par toute une série d'actions ponctuelles visant à mettre fin à des cas particuliers de discriminations : il en est ainsi de ses interventions en matière d'offres d'emploi et d'accès aux concours.

²²⁷ Directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés Européennes, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

²²⁸ Comité du travail féminin, *Avis sur l'avant-projet de loi sur l'égalité professionnelle*, 1980, p.5.

2) L'égalité dans l'accès à l'emploi : offres d'emploi et accès aux concours

Les processus de discrimination directe n'interviennent pas seulement en matière salariale, mais aussi en matière d'accès à l'emploi. Dans cette perspective, la question de la formulation des offres d'emplois, dans certains cas réservées à l'un ou l'autre sexe, est fréquemment soulevée au Comité. Par exemple, des membres soulèvent en 1972 le problème de la rubrique « emplois féminins » qui existe dans les offres d'emploi des journaux²²⁹. En novembre 1975, Marcelle Devaud fait état d'offres d'emploi « pour hommes seulement » affichés à la faculté de droit de Paris 2, ce qui s'ensuit de l'envoi au secrétariat d'État aux universités ainsi qu'au président de l'université de Paris 2 d'une lettre de protestation²³⁰. Une lettre de protestation est également envoyée à Radio-France suite à la diffusion « d'annonces sexuées » sur ses ondes en décembre 1975²³¹.

Dans la même optique de non-discrimination, les discriminations persistantes dans les concours des grandes écoles et de la fonction publique font l'objet d'une analyse minutieuse et de revendications systématiques (ceci conduit d'ailleurs le Comité à sortir du secteur privé, auquel il restreint d'habitude son action). Ainsi, lors de la réunion du 29 avril 1969, Marcelle Kraemer-Bach, Jeanne Chaton et Marguerite Thibert soulèvent la question de la discrimination dans les concours. Marcelle Kraemer-Bach propose une demande de modification de l'article 7 de l'ordonnance du 4 février 1959 portant réforme du statut de la fonction publique, qui ouvre la porte à l'arbitraire en prévoyant des possibilités de dérogation au traitement égal entre les sexes²³². Les archives ne permettent pas d'attester précisément des suites immédiates données à cette revendication, mais la question est à nouveau soulevée en 1972, lors de l'intervention devant le Comité de M. Massenet, directeur de la fonction publique : ce dernier indique la suppression imminente du double concours pour les PTT, et « demande aux membres du comité de lui faire parvenir à la liste des concours discriminatoires envers les femmes, afin qu'il puisse faire procéder

²²⁹ Procès-verbal de la réunion plénière du 15 septembre 1972, p.5.

²³⁰ Procès-verbal de la réunion plénière du 21 novembre 1975, p.2.

²³¹ Procès-verbal de la réunion plénière du 15 décembre 1975, p.2.

²³² Ordonnance n°59-244 relative au statut général des fonctionnaires.

à l'examen des statuts »²³³. Les discriminations dans les concours de la fonction publique sont officiellement supprimées par une loi du 10 juillet 1975 portant modification de l'ordonnance de 1959 précédemment citée, mais cette loi prévoit toujours une possibilité de « recrutement exclusif d'hommes ou de femmes », ou de « recrutements et conditions d'accès distincts » pour les deux sexes, pour certains corps dont la liste est établie en Conseil d'Etat²³⁴.

Ainsi, l'égalité de rémunération et l'égalité d'accès aux emplois constituent deux grands champs de bataille du Comité en matière de lutte contre les discriminations directes. Mais au-delà des discriminations directes, le Comité lutte également contre les discriminations indirectes, en promouvant une déségrégation du marché du travail selon le sexe. L'action du Comité en matière de formation professionnelle prend sens dans une large mesure par rapport à cet objectif²³⁵.

B. La formation professionnelle, vecteur d'égalité

La question de la formation professionnelle est très rapidement un axe central de l'analyse du travail des femmes proposée par le Comité²³⁶. L'inégalité vécue par les femmes sur le marché du travail est reliée de façon centrale par le Comité à un enjeu d'inadéquation de la formation professionnelle. Par exemple, lors de la réunion du 5 juillet 1967 en présence du ministre Jeanneney, l'insuffisance de la formation professionnelle des femmes est identifiée comme principale cause des « problèmes du travail féminin ». Ceci amène le Comité à analyser systématiquement les dispositifs de formation professionnelle tant des jeunes (mixité, information, orientation) que des adultes (rôle de l'AFPA). L'intérêt du Comité pour la formation professionnelle apparaît bien dans l'ampleur des travaux du groupe de travail dédié à cette

²³³ Procès-verbaux des 29 avril 1969 et 10 novembre 1972. Le fameux article 7 du statut de la fonction publique prévoyant ces possibilités de dérogations est finalement levé en 1975 : S. Schweitzer. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècle*, Paris: O. Jacob. p.56.

²³⁴ Loi n°75-599 du 10 juillet 1975 portant modification de l'ordonnance n°59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires. Cette disposition, prévoyant que les dérogations passent par un décret par Conseil d'Etat, est toutefois plus restrictive que l'article 7 de l'ordonnance de 1959, qui établissait un principe de non discrimination « sous réserve des mesures exceptionnelles prévues dans les statuts particuliers et commandés par la nature des fonctions ».

²³⁵ Elle vise aussi de façon plus immédiate un objectif d'accès à l'emploi, notamment dans une perspective d'accès à l'emploi ou de retour à l'emploi après une période d'inactivité ou de chômage.

²³⁶ Cette place importante de l'enjeu de la formation professionnelle pour les instances gouvernementales chargées des droits des femmes se retrouve dans d'autres pays : voir A.G. Mazur (dir.) (2001b). *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in the global economy*, New York: Routledge. , D. McBride Stetson et A.G. Mazur. (2000). "Women's movement and the state: job-training policy in France and the U.S." *Political Research Quarterly*, vol.53, n.3, p.597-623.

question au sein de la commission sur « Les femmes dans l'exercice de leur activité professionnelle²³⁷ » ; lors de la réorganisation des commissions du comité en 1969 : à l'issue du débat entre les membres, la formation professionnelle est le thème qui arrive en priorité, et fait l'objet de la première commission.

Ce groupe de travail adopte une conception élargie de la formation professionnelle, qui le conduit à aborder, à partir du volet de la formation initiale, toutes les questions ayant trait à la mixité en éducation. La question de la mixité dans l'enseignement, et notamment dans l'enseignement technique, était un enjeu fréquemment soulevé dès les débuts du Comité²³⁸. De ce point de vue, le rapport de la commission formation professionnelle en mai 1972 insiste sur la nécessité de rendre toutes les filières effectivement mixtes, la mixité n'étant pas toujours appliquée dans les filières masculines. Il demande ainsi :

« L'ouverture réelle de toutes les sections des Collèges d'Enseignement Technique et des Lycées Techniques aux filles ainsi que les structures d'accueil nécessaires. L'expérience prouve en effet que la mixité se traduit souvent par l'ouverture des sections de filles aux garçons mais plus difficilement par la réciproque²³⁹ ».

Au-delà de la possibilité effective d'accès des filles aux différentes formations, le Comité traque les facteurs favorisant l'orientation des filles vers des filières traditionnelles, et souligne la « révision de la conception du système éducatif » qui est selon lui nécessaire pour permettre une véritable égalité des chances :

« une révision de la conception du système éducatif est nécessaire pour que cesse la modélisation traditionnelle de chaque sexe dans la vie sociale et pour que les jeunes filles perçoivent et reçoivent dans le cadre scolaire et professionnel des chances égales à celles des garçons²⁴⁰ ».

De ce point de vue, il est particulièrement attentif au rôle des conseillers d'orientation. Alors qu'en 1967, beaucoup de bénévoles issus des associations féminines et familiales assurent cette fonction, des discussions animées ont lieu au Comité quant à l'opportunité de recourir à des

²³⁷ Les dossiers du groupe de travail sur la formation professionnelle représentent les 4/5 des archives des commissions pour la période 1967-1971. CAC, 19860111, art. 2.

²³⁸ Par exemple, lors de la réunion plénière du 27 septembre 1968, cette dernière demande à Marie-Madeleine Dienesch de veiller à l'application du décret sur la mixité de l'enseignement technique.

²³⁹ Comité du travail féminin, *La formation professionnelle*, mai 1972, p. 26. CAC, 19860111, art. 9.

²⁴⁰ Comité du travail féminin, *La formation professionnelle*, mai 1972, p. 48. CAC, 19860111, art. 9.

conseillers bénévoles ou fonctionnaires. Mme Guilbert et Mme Thibert craignent « que ces bénévoles proviennent de milieux traditionalistes, et que l'on aboutisse à un système de transmission des traditions (métiers dits « féminins ») »²⁴¹. En matière d'information sur l'orientation, le rapport de la commission recommande :

« Il serait (...) nécessaire que les personnes qui sont chargées d'organiser l'orientation professionnelle des jeunes filles soient elles-mêmes formées à accomplir leurs tâches dans un esprit novateur.

(...) L'orientation scolaire et professionnelle doit s'efforcer de redresser les handicaps et les erreurs qui pourraient gêner le choix professionnel de la jeune fille :

Pour ce faire, elle doit :

Dépister le plus tôt possible les handicaps de toute nature, s'efforcer de les corriger et, en cas d'impossibilité de les faire disparaître, sensibiliser enfants et parents sur les contre-indications d'ordre professionnel qu'ils engendrent.

Lutter, par une information appropriée des parents comme des enseignants contre la tendance des filles à opter, plus que les garçons, pour l'enseignement court et, dans l'enseignement long, pour des formations littéraires.

(...)

Tenir compte, dans les orientations proposées, de la nécessité de plus en plus importante, sans distinction de sexe, de posséder un minimum de connaissances techniques ; l'enseignement technique se révèle en effet comme constituant une voie d'accès à des études supérieures²⁴² ».

En matière de formation des adultes, le Comité s'efforce dès ses débuts d'influencer la législation en cours de préparation sur la formation professionnelle. Une de ses premières prises de position, en 1966, concerne un projet de loi sur la formation professionnelle, dans lequel le Comité regrette que les intérêts des femmes n'aient pas été mieux pris en considération, recommandant notamment une aide à la formation professionnelle pour les mères seules, ainsi qu'une représentation des « intérêts féminins » dans les organismes consultatifs prévus par la loi²⁴³. La représentation des intérêts des femmes dans les organismes chargés de l'organisation de la formation professionnelle est un des chevaux de bataille du Comité. Ainsi, en 1967, le Comité envoie une lettre de protestation au Ministère de l'éducation nationale contre l'absence de

²⁴¹ Procès-verbal de la réunion plénière du 15 février 1967.

²⁴² Comité du travail féminin, *La formation professionnelle*, mai 1972, p. 26. CAC, 19860111, art. 9.

²⁴³ Procès-verbal du 7 novembre 1966, p.9-10.

femmes dans les comités régionaux de la formation professionnelle²⁴⁴. Lors de la réunion plénière du 27 septembre 1968, Marcelle Devaud sollicite à nouveau Marie-Madeleine Dienesch concernant la présence de représentants qualifiés des organisations féminines dans les instances régionales sur la formation professionnelle. En dépit de ces sollicitations répétées, le Comité ne semble pas avoir eu d'influence significative sur législation en matière de formation professionnelle, qu'il s'agisse de la loi du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle (Loi n°66-892) ou de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente²⁴⁵ (Loi n° 71-575). Ses interventions se sont ainsi heurtées aux résistances du système français de relations professionnelles à l'inclusion d'une représentation des intérêts des femmes²⁴⁶.

N'ayant pu influencer de façon conséquente la lettre de la loi pour ce qui est des intérêts spécifiques des femmes, le Comité s'efforce de favoriser une prise en compte des intérêts des femmes dans l'application des textes législatifs (loi de 1971, accord interprofessionnel de 1970). Il travaille ainsi en lien avec l'AFPA (qui a été créée en 1964)²⁴⁷. Le directeur de l'AFPA, M. Oheix, se montre ouvert aux travaux du Comité, admettant lui-même que l'AFPA a longtemps été inadapté aux femmes du fait de raisons historiques, l'AFPA ayant pris la suite de plusieurs organismes dont le but essentiel était la formation d'ouvriers qualifiés du bâtiment²⁴⁸. Dans son rapport de 1972 sur la formation professionnelle, le Comité recommande qu'une « juste place » soit faite aux travailleuses dans l'application de l'accord interprofessionnel de 1970 et de la loi sur la formation professionnelle de 1971, la formation devant être dispensée « pendant les heures

²⁴⁴ Procès-verbal de la réunion plénière du 15 février 1967, p.2.

²⁴⁵ Martine Lurol estime toutefois que les rapports du Comité ont contribué à préparer cette loi. M. Lurol. (1999). "Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995." *Travail, genre et sociétés*, n.1, p.179-202. p.180. Les archives que nous avons consultées ne nous ont pas permis d'établir de lien direct entre les travaux du Comité et cette loi (comme c'est le cas pour la loi de 1972 pour l'égalité de rémunération), en dehors de la position générale du Comité en faveur d'un développement de la formation professionnelle, position qui ne lui est pas propre. Pour ce qui est des dispositions visant spécifiquement les intérêts des femmes, les recommandations du Comité semblent être restées lettre morte. Ceci étant, le Comité a effectivement assuré, de son côté, un suivi étroit du processus législatif. CAC, 19860111, art. 2, dossier « Formation professionnelle. Projet de réforme ». Une analyse plus systématique du processus de production de la loi de 1971 permettrait de préciser le degré et les modalités d'influence du Comité.

²⁴⁶ A. Mazur. (2001a). "Republican universalism resists state feminist approaches in France." Pp. 155-181 in *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in a global economy*, ed A. Mazur. New York: Routledge.

²⁴⁷ Une chargée de mission est même détachée de l'AFPA en 1975 pour venir travailler au CTF. Procès-verbal de la réunion du 27 octobre 1975.

²⁴⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 3 décembre 1971. M. Oheix, alors directeur général du travail et de l'emploi, deviendra en 1974 vice-président du CTF.

normales de travail ». Le Comité insiste par ailleurs sur les besoins spécifiques, en matière de formation, des « mères de famille qui sont amenées à prendre ou à reprendre un emploi », qui doivent recevoir, outre la formation professionnelle, une « formation générale suffisante pour leur réentrainement professionnel ». Il préconise aussi « des mesures spéciales (...) pour les femmes seules et chefs de famille ». Est également envisagée « une information particulière destinée aux femmes et à leur entourage familial », afin de favoriser le recours à la formation, mais aussi de limiter les résistances éventuelles de « l'entourage familial » : « L'effort que représente tout le processus de formation s'en trouverait facilité, la résistance éventuelle du milieu familial en serait diminuée²⁴⁹ ».

En 1975, la commission produit un nouveau rapport centré sur la formation professionnelle continue, dans un contexte marqué par la montée du chômage. Elle distingue alors quatre groupes de femmes : « les femmes salariées », « les femmes demandeurs d'emploi », « les femmes au foyer désirant se réinsérer dans la vie active », et « les défavorisées de la formation professionnelle continue » (incluant « les immigrées²⁵⁰ », les « femmes demeurant en milieu rural », et notamment les « femmes du milieu agricole qui sont amenées à quitter l'agriculture²⁵¹ », « les femmes de commerçants et d'artisans » et « les salariées d'entreprises de moins de dix salariés »).

Ainsi, la formation professionnelle figure au premier rang des solutions proposées par le Comité aux inégalités hommes/femmes sur le marché du travail. Sa réflexion sur cette question coïncide avec une période où la formation professionnelle est effectivement au cœur des débats, dans le contexte de transformations majeures de l'économie et du marché du travail.

²⁴⁹ Comité du travail féminin, *La formation professionnelle*, mai 1972, p. 50-51. CAC, 19860111, art. 9.

²⁵⁰ Pour ces dernières, le Comité insiste sur la nécessité de l'alphabétisation et d'une formation générale avant même la formation professionnelle.

²⁵¹ Pour celles-ci, le Comité souligne la nécessité de rendre disponible des services de garde pour enfants pendant les stages de formation professionnelle, et insiste sur le problème lié au manque de maternelles en milieu rural.

III. Exigence égalitaire et réalité de la division genrée du travail

Tout en étant guidés par une aspiration égalitaire, les travaux du Comité ne manquent pas de prendre en considération la réalité des contraintes rencontrées par les femmes – et notamment les mères – dans l'exercice de leur activité professionnelle du fait de leur assignation prioritaire au travail domestique (celui-ci étant entendu ici dans un sens incluant le travail de *care*, travail de prise en charge et de soin aux enfants et aux adultes dépendants²⁵²). Cette préoccupation s'inscrit de façon permanente dans les activités du Comité, à travers les travaux de la commission dite « harmonisation vie familiale - vie professionnelle ». Mais elle se traduit aussi par l'implication du Comité dans des débats qui mettent en jeu la question de la participation des mères à l'emploi rémunéré (tant sous l'angle de son opportunité que de ses modalités), dont nous mentionnerons les deux plus significatifs : les débats sur l'allocation de salaire unique, et ceux sur le travail à temps partiel. Au-delà des prises de position officielles du Comité, l'analyse des débats internes sur ces questions (soit ayant trait de façon générale à « l'harmonisation vie familiale – vie professionnelle », soit sur des mesures plus spécifiques comme l'ASU ou le travail à temps partiel) fait apparaître les tensions qui traversent le Comité, et la complexité de son positionnement. Afin de cerner ces tensions et de mieux caractériser la position du Comité, nous reviendrons d'une part sur la manière dont il aborde de façon générale la question de l'articulation vie familiale-vie professionnelle, à travers les travaux de la commission dédiée à cette question, et d'autre part sur son positionnement dans deux débats précis, sur l'ASU et le travail à temps partiel.

A. Des « problèmes de la travailleuse ayant des responsabilités familiales » aux « services et équipements pour les femmes qui ont une activité professionnelle »

De nombreux travaux analysant le travail (tant domestique que professionnel) des femmes et les politiques les affectant ont souligné la nécessité de prendre en considération l'interrelation entre sphère familiale et sphère professionnelle, particulièrement déterminante pour la situation des

²⁵² Le concept de « care » est traduit par Marie-Thérèse Letablier par « travail centré sur autrui » : voir M.-T. Letablier. (2001). "Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe." *Travail, genre et sociétés*, vol.6, p.19-41.

femmes²⁵³, et qui remet en question les frontières constituées entre secteurs de l'action publique (Travail, Famille). Pour autant, la prise en compte de cette articulation par le Comité du travail féminin n'était pas évidente, pour deux raisons principales. D'une part, du fait de son appartenance au Ministère du travail et de sa mission centrée sur l'activité professionnelle des femmes, il aurait pu être tenté de restreindre sa perspective à la situation des femmes dans la sphère professionnelle au sens strict. D'autre part, une prise en considération trop explicite des contraintes familiales pesant sur les femmes risquait de fragiliser sa perspective égalitaire. En effet, alors que la politique familiale de l'après-guerre était clairement marquée par un encouragement du maintien des mères au foyer, la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle est de plus en plus la nouvelle manière dont les pouvoirs publics posent la question du travail des femmes à partir des années 1970, avec des mesures (du type congés parentaux prolongés, travail à temps partiel) qui, tout en acceptant le principe de l'activité professionnelle des mères, tendent à aller à l'encontre de l'objectif d'égalité professionnelle, en traçant un modèle distinct de travail pour les femmes²⁵⁴. En dépit de ces difficultés, le Comité assume pleinement, dès ses premiers travaux, la prise en charge de cette question de l'articulation travail-famille, qui est notamment portée en son sein par les représentants des associations familiales et féminines.

Ainsi, une des trois commissions de travail créées à l'issue de la première rencontre du Comité en avril 1966 a pour objet l'étude des « problèmes de la travailleuse ayant des responsabilités familiales ». Le fait que cette question fasse l'objet d'une commission à part entière résulte en grande partie de l'intervention, lors des discussions sur l'organisation des commissions, du représentant de l'Union nationale des caisses d'allocations familiales (UNCAF), M. Monnin. En effet, Marcelle Devaud avait initialement proposé sept grands thèmes de travail, dont les « relations du travail avec la vie familiale » figuraient parmi les deux derniers, à traiter

²⁵³ Voir par exemple M.-A. Barrère-Maurisson. (1992). *La division familiale du travail - la vie en double*, Paris: PUF. , M.-A. Barrère. (1984). *Le Sexe du travail: structures familiales et système productif*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble. , J. Commaille. (1993). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris: La Découverte.

²⁵⁴ Sur l'évolution des politiques visant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale en France, voir J. Commaille, P. Strobel et M. Villac. (2002). *La politique de la famille*, Paris: La découverte - Repères. , J. Jenson et M. Sineau. (2001). "La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine." Pp. 141-172 in *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, sd J. Jenson et M. Sineau. Paris: LGDJ, A. Revillard. (2006c). "Work/family policy in France: from state familialism to state feminism?" *International journal of law, policy and the family*, n.20, p.133-150.

éventuellement une fois les cinq premiers défrichés²⁵⁵. M. Monnin a alors fait la proposition alternative de constituer trois grands groupes de travail (qui correspondent pratiquement à ceux finalement constitués), dont le troisième porterait sur « les tensions qui s'exercent entre vie professionnelle et vie familiale »²⁵⁶. Après débat, sa proposition est finalement adoptée, Marcelle Devaud ayant entre temps proposé de reprendre pour cette troisième commission l'appellation du BIT « problèmes posés par l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales ». Cette dernière commission fait finalement l'objet d'un intérêt prononcé de la part des membres du Comité, puisque 15 membres sur les 27 présents s'y rattachent.

La commission finalement créée sur « les problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales » se divise en trois groupes de travail. Le premier, présidé par Ménie Grégoire, porte sur « les répercussions du travail féminin sur la femme et la famille ». Le deuxième groupe de travail porte sur « les problèmes de la maternité et l'aide à apporter aux mères de famille », et traite notamment des questions de garde des enfants, des aides ménagères... Enfin, le troisième groupe de travail concerne les « aménagements spéciaux » à envisager dans le domaine du travail pour tenir compte des responsabilités familiales : réflexion sur le temps partiel et sur une diminution générale du temps de travail, aménagement des horaires, amélioration des transports, travail à domicile et travail temporaire.

Ces différentes thématiques initialement envisagées ont finalement été successivement abordées par la commission, impulsant, au fil des années, une évolution de la définition par le Comité de la question des rapports entre vie familiale et vie professionnelle. Les débuts de cette commission sont fortement marqués par les travaux de Ménie Grégoire qui, se donnant pour objet « les répercussions du travail féminin sur la femme et la famille », pose la question de savoir si l'activité professionnelle des mères de jeunes enfants est ou non souhaitable, et dans quelle mesure. L'enjeu sous-jacent est donc ici un positionnement quant au bienfait du travail des mères, et les conclusions de Ménie Grégoire, fortement critiquées par certains membres du Comité, sont plutôt négatives à cet égard (cf *infra* p.143).

²⁵⁵ Procès-verbal de la réunion du 26 avril 1966, p.7.

²⁵⁶ Procès-verbal de la réunion du 26 avril 1966, p.12.

A partir de 1971, les travaux de la commission²⁵⁷, renommée « harmonisation vie familiale, vie professionnelle » se centrent sur la problématique, bien différente, des « services et équipements pour les femmes qui ont une activité professionnelle²⁵⁸ ». Dans cette perspective, les services de garde disponibles font l'objet d'une analyse minutieuse, tant au niveau quantitatif que qualitatif (évaluation des différents systèmes de garde et services pour les enfants mais aussi les adolescents). Mais cette commission développe aussi une réflexion beaucoup plus globale sur l'organisation de la vie quotidienne des femmes (et notamment des mères) ayant une activité professionnelle, incluant des réflexions sur l'habitat, les services de proximités, les services périscolaires, les loisirs, les services de soin pendant la grossesse, les soins de périnatalité de proximité (PMI), etc. La réflexion inclut aussi la prise en charge par les femmes des membres âgés ou handicapés des familles. La question du logement est centrale à l'époque, envisagée tant du point de vue de la taille et des équipements des habitations (taille du logement, du fait de son incidence sur la qualité de vie des familles ; installations sanitaires²⁵⁹, ayant une incidence sur le travail domestique), que du point de vue des problèmes posés par la distance entre domicile et lieu de travail. Les associations occupent une place importante dans ces réflexions : les réflexions du CILAF, de l'UFF et de l'UFCS sont mentionnées dans les travaux de la commission, et des représentants de ces associations sont auditionnés, notamment sur les questions ayant trait au logement et aux services de garde. Le Comité travaille également, sur cette question des « équipements », en lien avec le Ministère de l'équipement, où est nommé en 1974 un correspondant du Comité. Dans un rapport de 1973, cette commission appelle de ses vœux le développement d'un service public de la petite enfance. De fait, ses travaux sont contemporains d'un changement d'orientation de la politique familiale, avec à partir de 1970 une nette amorce de développement des équipements et services collectifs²⁶⁰, et la création en 1972 d'une allocation pour frais de garde. Sans que l'on puisse établir clairement son influence propre, le Comité a encouragé cette orientation.

²⁵⁷ Comme permettent d'en attester ses archives : CAC, 19860111, art. 14, dossier « commission harmonisation vie familiale, vie professionnelle, 1971-1981 ».

²⁵⁸ Selon le titre du rapport couronnant en 1976 les travaux de cette commission. CAC, 19860111, art. 14, dossier « commission harmonisation vie familiale, vie professionnelle, 1971-1981 ».

²⁵⁹ Selon les chiffres indiqués par Mlle Rozenthal, de l'UFF, auditionnée par la commission le 17 février 1975 pour rendre compte de la prise de position de l'UFF sur la question « environnement – cadre de vie » en juin 1974 lors du 12^{ème} congrès de l'UFF, en 1973, 27,9% des logements ne disposent pas d'installation sanitaire.

²⁶⁰ J. Jenson et M. Sineau. (2001). "La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine." Pp. 141-172 in *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, sd J. Jenson et M. Sineau. Paris: LGDJ, p.142

Pour en revenir au Comité, la définition de l'enjeu a donc changé : il ne s'agit plus de se prononcer quant à l'opportunité d'une activité professionnelle des mères de jeunes enfants. Celui-ci est tenu pour acquis, souhaitable, et devant être encouragé, par diverses mesures facilitant son exercice. Il s'agit plus précisément, à la fois de faciliter l'activité professionnelle des mères, et d'œuvrer afin que la maternité ne soit plus, sur le marché du travail, à l'origine de discriminations. L'horizon égalitaire réapparaît ici plus nettement, derrière la préoccupation quant à l'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale. Le changement de dénomination de la commission, de « problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales » à « harmonisation vie familiale – vie professionnelle » est révélateur à cet égard : ce n'est plus l'activité professionnelle qui est un « problème » pour les mères, mais les « responsabilités familiales » que des services et équipements adaptés doivent permettre de mieux « harmoniser » avec l'activité professionnelle (qui elle, est donnée). Nous avons ici une bonne illustration de l'influence de la définition d'un problème sur les solutions proposées²⁶¹.

Parallèlement à l'évolution des travaux de cette commission, deux débats importants, pendant la période d'existence du Comité, mettent en jeu la question de la participation des mères à l'emploi rémunéré (tant sous l'angle de son opportunité que de ses modalités), et permettent de préciser les tensions qui traversent cet organisme quant aux interventions visant l'articulation entre sphère familiale et sphère professionnelle : il s'agit des débats sur l'allocation de salaire unique et le travail à temps partiel.

B. Quels droits pour les femmes au foyer ?

L'allocation de salaire unique (ASU), remplaçant et reprenant en 1941 l'allocation de mère au foyer créée en 1939, est maintenue en 1946, et constitue la mesure emblématique de la politique familiale telle qu'elle s'est définie dans l'après-guerre. Versée aux mères restant à temps plein au foyer pour s'occuper de leurs enfants, elle représentait pour les mères de milieux populaires une alternative financièrement intéressante au travail à l'extérieur du foyer : selon les calculs de

²⁶¹ Nous nous inspirons ici des travaux sur la définition des problèmes en science politique : J.R. Gusfield. (1996). *Contested meanings: the construction of alcohol problems*, Madison, Wis.: University of Wisconsin Press. , D.A. Rochefort et R.W. Cobb. (1994). *The politics of problem definition: shaping the policy agenda*, Lawrence, Kan.: University Press of Kansas. Pour un autre exemple d'application de cette perspective à la question du genre et des relations entre vie professionnelle et vie familiale (aux Etats-Unis), voir P. Burstein et R.M. Bricher. (1997). "Problem Definition and Public Policy: Congressional Committees Confront Work, Family, and Gender, 1945-1990." *Social forces*, vol.76, n.1, p.135-168.

Jacqueline Martin, combinée avec les allocations familiales, elle représentait en 1947 (à son plus haut niveau) 90% du salaire d'une ouvrière pour une famille de deux enfants, et 150% pour une famille de trois enfants²⁶². Cet encouragement par les politiques publiques d'une stricte division sexuelle du travail (avec un modèle de père gagne-pain et de mère au foyer) contribue à expliquer la diminution du taux d'activité des mères d'enfants de moins de 16 ans dans les années 1950, celui-ci passant de 36% en 1954 à 19% en 1962²⁶³. Dispositif d'incitation au maintien au foyer des mères de jeunes enfants, l'ASU apparaît donc *a priori* diamétralement opposée aux objectifs d'amélioration de la participation des femmes à l'activité professionnelle qui sont ceux du Comité.

Pour autant, les positions des membres du Comité ne sont pas unanimement critiques par rapport à cette allocation. Lorsque la question de la réforme ou de la suppression de l'ASU est soulevée au Comité en 1969, une opposition se structure rapidement entre deux camps, l'un favorable à un simple réaménagement de l'allocation, et l'autre favorable à sa suppression, le montant des prestations étant transféré sur les allocations familiales (si bien que l'éligibilité ne dépendrait plus de l'exercice ou non d'une activité professionnelle). Compte tenu de l'orientation du Comité visant généralement à encourager l'activité professionnelle des mères, on aurait pu s'attendre à ce que les membres du comité soient unanimement favorables à la suppression de l'ASU. Or tel n'est pas le cas, puisque non seulement des membres se prononcent pour le maintien de l'allocation, mais ceux-ci manquent de peu de l'emporter : lors du vote qui a lieu le 24 octobre 1969 sur le principe de suppression de l'allocation (avec report sur les allocations familiales) ou de son maintien sous une forme modifiée, on compte quinze voix pour la suppression, quatorze voix pour la transformation et quatre abstentions²⁶⁴. L'ASU est mise sous condition de ressources en 1972 (une allocation pour frais de garde pour enfants de moins de trois ans, également sous condition de ressources, est créée cette année-là), et finalement supprimée en 1978, remplacée par le complément familial, lui aussi accordé sous condition de ressources²⁶⁵, avec des plafonds différents selon la présence d'un ou deux revenus²⁶⁶.

²⁶² J. Martin. (1998). "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique: 1942-1982." *Population*, vol.53, n.6, p.1119-1154. p.1137.

²⁶³ F. Battagliola. (2004). *Histoire du travail des femmes*, Paris: La Découverte. p.84.

²⁶⁴ Procès-verbal de la réunion plénière du 24 octobre 1969, p.4.

²⁶⁵ Ce complément est versé pour l'enfant de moins de trois ans, quel que soit son rang, ou pour les familles de trois enfants et plus.

²⁶⁶ J. Martin. (1998). "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique: 1942-1982." *Population*, vol.53, n.6, p.1119-1154. p.1150.

Le Comité est à nouveau amené à discuter de l'éventualité d'un salaire maternel suite à un projet de 1973 du Conseil consultatif de la famille prônant la création d'un « statut social de la mère de famille », qui est unanimement critiqué au sein du Comité²⁶⁷. Lors du débat en séance plénière, même la représentante de l'UNAF, Mme Villiers, se dit « heurtée par bien des points du projet de statut social de la mère de famille », notamment en tant qu'il oppose deux populations féminines (les mères qui ont une activité professionnelle et celles qui restent au foyer). Cependant, elle regrette que l'avis proposé par la commission « harmonisation » du Comité sur ce projet ne prévoient pas de versement d'une prestation pour la mère. Nous ne disposons pas de l'avis original du Conseil consultatif de la famille, mais la critique qu'en fait le Comité permet de mettre en lumière le degré important de conflictualité et d'opposition idéologique autour de la question du travail des mères à cette époque. Ainsi, le Comité critique

« les affirmations du projet selon lesquelles il revient à la mère seule d'élever ses enfants [, qui] vont à contre courant de l'évolution actuelle qui affirme l'égalité du père et de la mère en matière d'autorité parentale, et établit le partage de leurs responsabilités en ce qui concerne l'éducation et l'entretien de leurs enfants. Ces affirmations vont également à contre courant de l'aspiration grandissante des femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale²⁶⁸ ».

Le Comité reproche au Conseil consultatif de la famille de faire peu de cas des discriminations qui peuvent s'exercer sur les femmes, ainsi que de créer « une séparation artificielle entre les mères qui travaillent et celles qui ne travaillent pas²⁶⁹ ». Il « s'étonne de l'attaque formulée dans le projet [...] sur les crèches collectives », et « s'élève contre la notion de coût pour la collectivité de la femme qui travaille et contre son mode de calcul qui ne mentionne pas l'apport des femmes actives à la production et aux services d'intérêt collectif, et ne fait aucune référence au prélèvement des cotisations de sécurité sociale et des impôts perçus sur les revenus des femmes qui travaillent²⁷⁰ ». On voit bien à travers ces critiques en quoi deux modèles s'opposent, d'un côté celui de la mère au foyer, prôné par le Conseil consultatif de la famille, associé à une critique de l'éducation des enfants en crèches et une dénonciation du « coût social » des mères actives et de l'autre, justement, celui de la mère active, aidée par des équipements de prise en charge des jeunes enfants, et dont on valorise l'apport productif et fiscal. Ainsi, entre 1969 et 1973, la

²⁶⁷ Tout du moins, toutes les personnes qui s'expriment à ce sujet lors de la séance plénière consacrée à la discussion de ce projet sont critiquées, selon le compte-rendu qui en est fait dans le procès-verbal de cette réunion : Procès-verbal de la réunion plénière du 8 juin 1973, p.1-2.

²⁶⁸ Comité du travail féminin, 1973, Avis sur le projet de « Statut social de la mère de famille », du Conseil consultatif de la famille, p.1.

²⁶⁹ Ibid. p.1

position du Comité est devenue plus tranchée et unanimement critique par rapport à des mesures assimilables à un salaire maternel. Pour autant, le Comité n'est pas indifférent au sort des mères au foyer. En effet, parmi les solutions qu'il recommande en réponse au rapport du Conseil consultatif de la famille, on trouve, à côté du développement des équipements sociaux individualisés ou collectifs pour les jeunes enfants, deux mesures qui visent à améliorer le statut des mères tout en évitant l'introduction de distinctions entre mères au foyer et mères actives : il s'agit d'une part d'un « renforcement des prestations familiales liées à la présence d'enfants au foyer d'un montant plus élevé qu'à l'heure actuelle et perçues dès le premier enfant », et d'autre part de l'« amodiation du droit propre à la retraite en fonction du nombre d'enfants élevés : ainsi les femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle en raison de la présence d'enfants à leur foyer ne s'en trouveraient pas pénalisées²⁷¹ ». Le Comité avait déjà milité pour une amélioration des droits à la retraite pour les mères de famille²⁷².

Ainsi, si la position officielle du Comité était favorable, en 1967, à une suppression de l'ASU, en amont, les avis étaient partagés, ce qui témoigne de divergences idéologiques internes au Comité quant à la question de l'activité professionnelle des mères. L'avis sur le projet de « statut social de la mère de famille » de 1973 permet par ailleurs de préciser le positionnement du Comité sur cette question : bien qu'encourageant l'activité professionnelle des mères, il se montre attentif quant au statut socio-économique des mères qui passent plusieurs années au foyer. Refusant l'option d'un salaire de la mère au foyer (comme en témoigne son opposition à l'ASU), il donne sa préférence à une amélioration des allocations familiales, octroyées sans condition d'activité, et ouvre une possibilité de prise en considération des impacts possibles de la maternité sur la présence sur le marché du travail par l'intermédiaire des droits de retraite. On ne peut donc parler d'un encouragement unilatéral de l'activité des mères, qui serait aveugle à la situation des mères qui restent au foyer. Le Comité, tout en encourageant l'activité, envisage des mesures permettant d'améliorer le statut socio-économique de toutes les mères quelle que soit leur situation d'activité. La position du Comité est également placée sous le signe de la complexité pour ce qui concerne le travail à temps partiel.

²⁷⁰ Ibid. p.2.

²⁷¹ Ibid. p.3.

²⁷² En décembre 1972, le premier numéro *d'Informations – Comité du travail féminin* indique que le rapport du Comité sur l'amélioration du régime de retraite de la sécurité sociale a abouti à l'adoption de la réforme selon laquelle toute

C. Le temps partiel, un marché de dupes²⁷³ ?

A partir du milieu des années 1960, alors que le modèle de la mère au foyer à temps plein, encouragé par l'ASU, se trouve remis en question par l'appel à la main d'œuvre féminine, le travail à temps partiel, de même que les congés postnataux prolongés, illustrent une nouvelle manière, pour les pouvoirs publics, de penser le travail des mères, « conciliant » charges familiales et activité professionnelle. Le travail à temps partiel est en effet mis en avant comme une formule adaptée pour les mères de famille. Comme le souligne Sylvie Schweitzer, « [c]e qui est recherché à partir des années 1960 est de faire du temps partiel une norme, sociale et juridique, afin de le mieux faire accepter et reconnaître, en particulier des femmes²⁷⁴ ». Le travail à temps partiel fonctionne alors comme un outil de politique familiale, pour des pouvoirs publics dont Martine Lurol qualifie l'orientation de « familialiste²⁷⁵ ». Ainsi, si l'ASU était au cœur des débats ayant trait à l'articulation vie familiale-vie professionnelle dans les années 1950 et 1960, à partir des années 1960 et plus nettement des années 1970 c'est le travail à temps partiel qui occupe cette position. Ce passage de l'ASU au travail à temps partiel illustre un changement de perspective des pouvoirs publics, d'un encouragement du maintien des mères au foyer à un encouragement de formes réduites de participation au marché du travail. Cet encouragement du travail à temps partiel est encore plus net à partir de 1973-74, avec l'irruption de la crise économique²⁷⁶.

Le travail à temps partiel fait l'objet de débats au sein du Comité dès ses débuts²⁷⁷. Les discussions portent à la fois sur la question de savoir si le travail à temps partiel est souhaitable ou non (et parallèlement, est-il désiré par les femmes ?), et, indépendamment de la conviction générale quant au travail à temps partiel, sur l'opportunité d'assurer une meilleure protection de ce travail (ses opposants arguant du risque d'encourager son recours). Alors que les syndicalistes

femme ayant élevé deux enfants et plus peut bénéficier d'une majoration de la durée d'assurance retraite égale à une année supplémentaire par enfant. *d'Informations – Comité du travail féminin*, n°1, décembre 1972, p.1.

²⁷³ Nous reprenons ici le titre de l'ouvrage de Tania Angeloff : T. Angeloff. (2000). *Le temps partiel: un marché de dupes?* Paris: Syros.

²⁷⁴ S. Schweitzer. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris: O. Jacob. p.118.

²⁷⁵ M. Lurol. (2001). *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*. Document de travail n°7. Centre d'Etude de l'Emploi, Paris. p.14

²⁷⁶ J. Jenson et M. Sineau. (2001). "La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine." Pp. 141-172 in *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, sd J. Jenson et M. Sineau. Paris: LGDJ.p.142-143

²⁷⁷ Le premier débat sur la question a lieu le 15 février 1967, à l'occasion de la discussion du pré-rapport de Mlle Bouchez sur les « aménagements d'horaires ».

et Marguerite Thibert soulignent les dangers du temps partiel pour les femmes, certaines représentantes d'associations féminines (UFCS, association des veuves civiles chefs de famille) le défendent comme un « besoin temporaire ressenti par de nombreuses femmes²⁷⁸ ». Dans l'avis finalement adopté le 23 juin 1967 sur « l'aménagement des horaires de travail » (incluant le temps partiel, les horaires journaliers et hebdomadaires, et le travail temporaire), le Comité se montre très méfiant par rapport aux aménagements des horaires de travail. Il insiste sur la nécessité d'une baisse de la durée du travail pour tous et d'un relèvement des bas salaires. L'aménagement des horaires, insiste-t-il, ne doit pas être envisagé sous un angle spécifiquement féminin. Il faut « éviter (...) de créer de nouveaux motifs de discrimination contre les femmes²⁷⁹ ».

En 1969, le Comité, qui avait jusqu'à présent réfléchi à la question du travail à temps partiel de sa propre initiative, est acculé à définir plus précisément sa stratégie face aux initiatives gouvernementales en la matière, lorsque Marie-Madeleine Dienesch lui soumet pour avis des documents visant à l'introduction du travail à temps partiel dans la fonction publique²⁸⁰ (une note générale, un projet de loi et un projet de décret d'application). Ceux des membres du Comité qui sont hostiles au temps partiel se trouvent alors confrontés à un dilemme, entre le refus en bloc de la proposition gouvernementale et son acceptation, laissant plus de marge de manœuvre pour des amendements à la marge. Madeleine Guilbert exprime en quelque sorte ce dilemme lorsqu'elle demande un vote sur le principe de la proposition gouvernementale, soulignant que « si sa position devait être négative, il serait inutile de pousser l'examen plus avant ». Un vote négatif aurait en effet clairement marqué l'opposition du Comité au principe de l'introduction du travail à temps partiel dans la fonction publique. Le Comité se prononce alors (à douze voix contre six et une abstention) en faveur de l'examen des textes, ce qui révèle, en dépit d'une méfiance majoritaire vis-à-vis du temps partiel, une priorité donnée à la capacité d'influence, ne serait-ce qu'à la marge, auprès des pouvoirs publics²⁸¹. Les discussions portent ensuite pour l'essentiel sur les modalités d'introduction de cette possibilité de travail à temps partiel, ainsi que sur les garanties de réintégration à temps plein. Si la note finalement transmise à M.-M. Dienesch fait mention de l'opposition d'une minorité du Comité sur le principe, elle discute pour l'essentiel les

²⁷⁸ Procès-verbal de la réunion plénière du 15 février 1967, p.5.

²⁷⁹ *Avis sur l'aménagement des horaires de travail* (adopté le 23 juin 1967), CAC, 19860111, art. 1.

²⁸⁰ Procès-verbal de la réunion plénière du 7 février 1969. Cette proposition faisait suite à des expériences déjà réalisées dans l'Education nationale et les P et T auprès de non-titulaires. Le projet présenté concerne les fonctionnaires titulaires, et introduit un droit au travail à temps partiel pour une durée limitée (trois ans renouvelable).

modalités d'introduction du temps partiel, en acceptant le principe même²⁸². Ces projets ont finalement débouché sur la loi du 19 juin 1970 sur l'exercice de fonctions à mi-temps par les fonctionnaires de l'Etat²⁸³.

Par la suite, la réflexion sur le travail à temps partiel se poursuit au sein de la commission conditions de travail²⁸⁴. Le Comité est à nouveau amené à se prononcer sur le travail à temps partiel à la fin des années 1970, cette fois sur la demande de Nicole Pasquier²⁸⁵. Cette nouvelle réflexion du Comité sur la question donne lieu à la publication d'un *Avis du Comité du travail féminin sur le travail à temps partiel*, adopté lors de la séance plénière du 26 février 1979. Dans cet avis, le Comité « tient à réaffirmer le droit au travail des femmes, droit dont le norme de référence demeure le travail à temps plein²⁸⁶ », et souligne « le risque que cette modalité de travail [le travail à temps partiel] renforce davantage encore la segmentation du marché du travail entre postes masculins et postes féminins ». Sa prise de position sur les modalités du travail à temps partiel est donc uniquement motivée par le fait « que le travail à temps partiel existe²⁸⁷ », et ne vise pas à encourager le recours. Sur les modalités, le Comité demande de meilleures garanties quant aux possibilités de retour ou d'accès au travail à temps complet, ainsi qu'une ouverture plus systématique du travail à temps partiel aux salariés masculins (souvent bloquée de fait par la restriction du temps partiel à « certaines catégories de personnel », souvent les plus féminisées). Il s'inquiète des modalités de développement du temps partiel dans la fonction publique d'Etat (aucun remplacement prévu pour les titulaires, temps partiel imposé aux vacataires...). Enfin, il critique les modalités d'élaboration des statistiques sur le travail à temps partiel (cf *infra*).

Il apparaît donc nettement à travers cet avis de 1979 que le Comité est hostile au développement du travail à temps partiel. Comme le souligne Martine Lurol, il constitue avec les syndicalistes un « courant du monde du travail » qui « établit un consensus sur le rejet du temps partiel, créateur du sous-emploi féminin »²⁸⁸. Cependant, il convient de préciser que le Comité est par ailleurs

²⁸¹ Procès-verbal de la réunion plénière du 7 mars 1969, p.2.

²⁸² Procès-verbal de la réunion plénière du 7 mars 1969, p.5.

²⁸³ Loi n°70-523 du 19 juin 1970 relative à l'exercice de fonctions à mi-temps par les fonctionnaires de l'Etat.

²⁸⁴ Dossier « Commission conditions de travail – travail à temps partiel. Avril 1974-novembre 1978 », CAC, 19860111, art. 14.

²⁸⁵ Nicole Pasquier en formule la demande au Comité lors de la réunion plénière du 15 septembre 1978.

²⁸⁶ Comité du travail féminin, 1979, *Avis du Comité du travail féminin sur le travail à temps partiel*, p.1.

²⁸⁷ Ibid.

²⁸⁸ M. Lurol. (2001). *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*. Document de travail n°7. Centre d'Etude de l'Emploi, Paris. p.14

soucieux de l'amélioration des conditions de travail et de rémunération en cas de temps partiel. Ainsi, il combine une opposition à l'extension du travail à temps partiel avec un souci de protection des travailleurs (majoritairement travailleuses) dans cette situation. Sa position est bien résumée lors de l'examen du projet d'avis sur le travail à temps partiel de la commission conditions de travail en janvier 1979 : « Le comité, en effet, s'il refuse le point de vue de l'extension du travail à temps partiel, adopte celui de la protection des catégories particulièrement intéressées par son exercice²⁸⁹ ». Les conditions d'élaboration des prises de position du Comité, telles que peuvent les retracer les procès-verbaux de ses réunions plénières, permettent d'expliquer cette position qui constitue une sorte de voie intermédiaire entre l'opposition au travail à temps partiel sur le principe et l'amélioration de ses conditions d'exercice : outre les divergences d'opinion entre les membres, cette voie moyenne retraduit l'aspiration du Comité à influencer les politiques du Ministre du travail ; or dans un contexte où l'encouragement du travail à temps partiel par les pouvoirs publics paraît difficile à contrer aux yeux des membres du Comité, une opposition de principe qui conduirait à une absence de prise de position sur les modalités de l'exercice du travail à temps partiel semblerait contre-productive.

En dépit de ces réticences exprimées par le Comité, une loi est effectivement adoptée en janvier 1981 sur le travail à temps partiel²⁹⁰ (pour le secteur privé), avec un temps partiel défini de façon large (tous les horaires inférieurs à 40h par semaine), et qui peut être imposé²⁹¹. Ainsi, sur la question du travail à temps partiel, les recommandations du Comité n'ont pu jouer qu'à la marge, sur les modalités d'exercice de ce travail, mais le Comité, en dépit de ses réticences sur le principe, n'a pu empêcher la tendance dominante à l'encouragement du recours au travail à temps partiel par les pouvoirs publics. Nonobstant, l'opposition de la majorité des membres sur le principe constitue une illustration supplémentaire de l'attachement du Comité à une posture égalitaire quant au statut professionnel des femmes.

D. Du congé de maternité au « congé de mère »

Parallèlement à la facilitation du travail à temps partiel, se trouve encouragé par les pouvoirs publics le recours par les mères à des congés postnataux prolongés. Les congés entourant la

²⁸⁹ Procès-verbal de la réunion plénière du 12 janvier 1979, p.1.

²⁹⁰ Loi n° 81-64 du 28 janvier 1981 relative au travail à temps partiel.

²⁹¹ S. Schweitzer. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècle*, Paris: O. Jacob. p.118.

naissance d'un enfant peuvent être dotés de significations contradictoires, et avoir concrètement des effets ambivalents du point de vue du statut professionnel des mères. En fonction notamment de leur durée, de leurs conditions de rémunération et des droits sociaux qui y sont associés, ils peuvent aussi bien permettre le maintien des mères dans l'activité professionnelle que les en écarter durablement, empêcher des discriminations liées à la maternité ou au contraire en provoquer. En France, la mise en place d'un congé de maternité date du début du XXème siècle, et s'inscrit dans le développement d'une législation protectrice du travail qui prend pour acquis le travail des mères²⁹². A été autorisé en 1909 un congé maternité de huit semaines, offrant aux mères une garantie de retrouver leur emploi au retour du congé. La loi Strauss, en 1913, rend obligatoire un congé postnatal de quatre semaines, assorti d'une indemnité journalière. La loi sur les assurances sociales de 1928-1930 a ensuite fait passer cette indemnisation d'une logique d'assistance à une logique d'assurance, sur une durée de six semaines avant et six semaines après la naissance²⁹³. Le congé de maternité, ainsi conçu comme permettant le maintien des mères en emploi (avec les rémunération et droits sociaux associés), est une des seules entorses que le Comité accepte au principe d'égalité juridique qu'il défend par ailleurs. Ainsi que le résumé le Comité dans son rapport sur « Droit et travail des femmes » en 1980 :

« Seules les circonstances liées au port et la mise au monde d'un enfant peuvent faire l'objet de dispositions réservées exclusivement à la population féminine, que ce soit en matière de droit du travail ou de protection sociale. Elles constituent ce qu'on peut appeler des discriminations inévitables donc normales²⁹⁴ ».

De fait, le Comité s'est attaché à améliorer les conditions de rémunération du congé de maternité, ce qu'il a obtenu en 1970²⁹⁵.

Par contre, il s'oppose nettement au « congé de mère » sans solde de deux ans, qui fait l'objet d'un projet de loi en 1977. Informés en février 1977 de la préparation d'un projet de loi portant à deux ans la possibilité de congé postnatal, les membres émettent plusieurs réserves à ce propos :

²⁹² J. Jenson. (1986). "Gender and reproduction, or babies and the state." *Studies in political economy*, n.20, p.9-46.

²⁹³ A. Cova. (2000). "Généalogie d'une conquête: maternité et droits des femmes en France, fin XIXe-XXe siècles." *Travail, genre et société*, n.3, p.139-159. p.147-148.

²⁹⁴ Comité du travail féminin, 1980, *Droit et travail des femmes : un bilan critique*, p.19.

²⁹⁵ Le décret n°70-1315 du 13 décembre 1970 avait porté de 50 à 90% du salaire plafonné l'indemnisation du congé de maternité par la sécurité sociale, et dans son allocation devant le Comité le 21 mai, le ministre Fontanet avait cité cette réforme comme un exemple de réforme ayant abouti grâce aux travaux du comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin.

est dénoncée une mesure « protectrice », qui « risque de se retourner contre les femmes », et qui ne serait pas nécessaire si les familles disposaient de plus équipements collectifs. Le comité soulève aussi le problème de la compatibilité de cette mesure avec le projet de directive de la communauté économique européenne sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière de sécurité sociale²⁹⁶. Les membres demandent finalement à Madame Devaud d'écrire au Ministre du travail afin que le Comité soit saisi du texte. Cette saisine est obtenue, et des membres du cabinet du Secrétaire d'Etat aux affaires sociales viennent présenter le projet de loi (conjointement avec le projet de loi instaurant le complément familial) au Comité le 25 mars 1977. Suite à la présentation du projet de loi est organisée une réunion extraordinaire du comité, en présence d'un représentant du directeur des relations du travail, pour adopter un avis sur le congé de mère. Dans son avis, le Comité se montre très réticent par rapport au projet de loi, soulignant les risques qu'il comporte du point de vue de la situation des femmes sur le marché du travail (risques de discriminations à l'embauche, dans la promotion, d'encouragement des formes d'emploi atypiques), regrettant le fait qu'il soit réservé aux mères, et invitant de ses vœux le développement d'équipements collectifs :

« Le Comité regrette que le projet n'ait pas proposé l'institution d'un congé parental soulignant ainsi le rôle essentiel du père dans l'éducation des enfants. Il estime également que le caractère protecteur et discriminatoire de cette mesure risque de se retourner contre les femmes et de contribuer au renforcement de la marginalisation de la population féminine.

Le comité craint que cette mesure, en période de conjoncture économique difficile, ait un effet dissuasif à l'embauche des jeunes femmes déjà durement touchées par le chômage.

Il craint spécialement que l'institution de ce congé de mère ne soit préjudiciable à l'accès déjà difficile des femmes aux postes de responsabilité.

[...] Le Comité insiste sur le fait que cette mesure ne saurait se substituer au développement indispensable des équipements et services collectifs d'aide aux familles dont la mère exerce une activité professionnelle²⁹⁷ ».

Cet avis, très critique vis-à-vis du projet de loi, est adopté en dépit de l'opposition de la CFTC et de la CGT²⁹⁸, plus favorables à une extension de cette disposition (toutes deux, dans leur avis minoritaire ajouté en annexe de l'avis du Comité, soulignent que les conséquences négatives

²⁹⁶ Procès-verbal de la réunion plénière du 28 février 1977, p.2. Notons toutefois que les procès-verbaux prenant depuis 1971 la forme de comptes-rendus synthétiques, nous ne disposons pas d'un compte-rendu exhaustif de toutes les positions exprimées, ce qui peut notamment exclure des positions éventuellement favorables à un tel congé.

²⁹⁷ Comité du travail féminin, *Avis sur le projet de loi instituant un congé de mère* (31 mars 1977), p.1-2.

redoutées par le Comité n'ont pas lieu d'être craintes, la CFTC soulignant par ailleurs que ce nouveau droit « correspond au désir de nombreuses femmes salariées ». Ici encore, les divergences internes au Comité quant à la stratégie à adopter en matière de conciliation vie familiale – vie professionnelle apparaissent par delà la posture égalitariste qui emporte l'adhésion de la majorité des membres²⁹⁹. En dépit des protestations qu'il exprime, le Comité ne pourra empêcher l'aboutissement de ce projet de loi, avec la création par la loi du 12 juillet 1977 d'un congé parental non rémunéré de deux ans – le « congé de mère » étant devenu « parental » suite à son passage par l'Assemblée, malgré les réticences par ailleurs exprimées par les sénateurs³⁰⁰.

Finalement, le Comité du travail féminin développe une approche du travail des femmes que l'on pourrait qualifier d'« élargie », dans la mesure où elle tient compte de la réalité de la division genrée du travail – impliquant une assignation prioritaire des femmes au travail domestique et de prise en charge des enfants et des adultes dépendants – et conséquemment des interrelations entre sphère professionnelle et sphère familiale. A travers cette prise en considération des interrelations entre travail professionnel et travail familial (travail domestique et de parentage), le Comité remet implicitement en question les frontières du domaine d'intervention du Ministère du travail, voire sa définition même du travail, centrée sur l'activité professionnelle. Cette dernière définition apparaît donc en creux comme marqué par un modèle masculin, celui d'un individu n'ayant pas de « charges » familiales. Cette critique, si elle peut être déduite de la pratique du Comité et de la manière dont il traite la question du travail des femmes, n'est toutefois pas explicite. Le Comité ne va pas jusqu'à une reconceptualisation du « travail », qui reste pensé comme l'activité rémunérée en dépit des critiques féministes contemporaines qui invitent à intégrer dans la conception du travail le travail domestique³⁰¹. Quand bien même les responsables du Comité eurent adhéré à cette description du travail domestique comme travail, une telle

²⁹⁸ Le procès-verbal de la réunion du 31 mars 1977 ne donne pas le détail des voix, il est simplement fait état dans l'avis des avis contraires de la CFTC et de la CGT.

²⁹⁹ Notons toutefois que les lignes d'opposition ne sont pas aisées à tracer entre les membres du Comité, puisque les mêmes syndicalistes se montrent par ailleurs plutôt réticentes par rapport au travail à temps partiel (cf *supra*).

³⁰⁰ J. Jenson et M. Sineau. (2001). "La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine." Pp. 141-172 in *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, sd J. Jenson et M. Sineau. Paris: LGDJ.p.147-148

reconceptualisation du travail aurait constitué une dissonance de cadre³⁰² telle avec la définition dominante qu'elle aurait risqué de compromettre l'efficacité de l'action, voire la légitimité même du Comité du point de vue du Ministère.

IV. L'extension du domaine de la lutte ?

Ainsi, du fait de leur incidence sur la place des femmes dans la sphère professionnelle, le Comité est amené à prendre en considération certaines politiques de la sphère privée, telles que celles affectant les modalités de réalisation du travail de *care* (congés parentaux, ASU, services de garde). Mais la réflexion sur les politiques de la sphère privée s'étend aussi ponctuellement au-delà des seules problématiques liées au travail des femmes. En ce sens, l'entrée par le travail des femmes sert de levier pour une analyse plus globale de la place des femmes dans la société, et donne lieu à l'expression d'une préoccupation quant à la démocratisation de la sphère privée (A), qui entre en conflit avec les orientations contemporaines des instances chargées de la famille (B). Cette extension du champ de préoccupation du Comité est toutefois limitée en tant qu'elle laisse de côté toute la question des droits reproductifs, qui est au cœur des mobilisations féministes des années 1970 (C).

A. La démocratisation de la sphère privée, moyen de l'égalité professionnelle ou fin en soi ?

La philosophe Anne Phillips, analysant les critiques féministes des théories libérales sur la dichotomie des sphères publique et privée, met en lumière deux traductions possibles de l'idée de « politisation du privé », chère à ces critiques³⁰³. La première, qui peut se résumer par « les contraintes privées qui pèsent sur l'engagement public »³⁰⁴, vise à mettre en lumière les interrelations entre les deux sphères, et le fait que la conquête de l'égalité dans la sphère publique passe par une réflexion sur des obstacles à l'égalité issus de la sphère privée. Ceci caractérise bien

³⁰¹ Voir par exemple en France les travaux de Christine Delphy : C. Delphy. (1998). *L'ennemi principal. t.1: Economie politique du patriarcat*, Paris: Syllepse, coll. Nouvelles questions féministes.

³⁰² Nous reprenons ici le concept de cadre tel qu'appliqué à la sociologie des mouvements sociaux par Snow et Benford : D.A. Snow, E.B. Rochford, S. Worden et R.D. Benford. (1986). "Frame alignment processes, micromobilization, and movement participation." *American Sociological Review*, vol.51, n.4, p.464-481.

³⁰³ A. Phillips. (2000 [1991]). "Espaces publics, vies privées." Pp. 397-454 in *Genre et politique. Débats et perspectives*, sd T.-H. Ballmer-Cao, V. Mottier et L. Sgier. Paris: Gallimard - Folio

l'orientation générale du Comité dans son analyse de dispositifs affectant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle (qu'il s'agisse de l'ASU, du travail à temps partiel, des congés postnataux ou des services de garde pour enfants) : dans tous les cas, l'examen de ces dispositifs est subordonné à un horizon égalitaire visé dans la sphère professionnelle. Une deuxième traduction, plus radicale, du « privé est politique », consiste à définir la démocratisation de la sphère privée, non plus comme un seul moyen de la démocratisation de la sphère publique, mais comme une fin en soi³⁰⁵. Or cette perspective, bien que moins centrale, n'est pas absente des débats au sein du Comité. On peut par exemple analyser sous cet angle les débats sur la fiscalité et sur la législation en matière de sécurité sociale.

1) L'imposition séparée

Les questions relatives à la famille ne sont pas uniquement traitées par la commission visant spécifiquement l'articulation entre sphère professionnelle et sphère familiale ; elles sont également abordées par la commission chargée de l'étude de la législation, dont un des groupes de travail porte sur la législation de la sécurité sociale et la législation fiscale. C'est dans ce cadre que Mme Valensi fait lors de la réunion du 18 décembre 1967 un ensemble de propositions concernant la fiscalité, envisageant notamment la possibilité d'une imposition séparée pour la femme et un droit de regard de la femme sur la déclaration de son mari³⁰⁶. Malgré les critiques importantes formulées par M. Monnin au nom de la défense des intérêts familiaux, la proposition de reconnaissance de la personnalité fiscale de la femme mariée (impliquant une imposition séparée) est finalement adoptée à la majorité par les membres du Comité (treize voix contre deux et six abstentions) le 12 janvier 1968³⁰⁷. Sur la base des premiers travaux du groupe de travail de Mme Valensi est amorcée une réflexion plus générale sur les aménagements fiscaux à envisager,

³⁰⁴ Ibid.Pp. in, sd.: 405.

³⁰⁵ « le sens de l'expression "le personnel est politique" dépasse généralement l'idée que le personnel influence le politique. Même dans ses versions les plus sobres, le slogan signifie que le personnel relève aussi du politique. Ce deuxième sens que l'on peut attribuer au slogan souligne donc la question de l'ubiquité du pouvoir. Car, au-delà des enjeux relatifs au processus d'apprentissage politique, au-delà de l'égalisation de la répartition du temps, et au-delà des effets cumulatifs de l'égalité au foyer sur la participation en dehors du foyer, la démocratie a autant d'importance au sein du foyer que n'importe où ailleurs, puisqu'à la maison aussi, il existe une inégalité de pouvoir ». Ibid.Pp. in, sd.p.416

³⁰⁶ Procès-verbal de la réunion du 18 décembre 1967, p.6.

³⁰⁷ Procès-verbal de la réunion du 12 janvier 1968, p.5.

notamment pour les femmes exerçant une activité professionnelle, ainsi que les femmes seules ayant des enfants à charge³⁰⁸.

A travers cette réflexion sur la fiscalité, et la défense de l'imposition séparée qui en découle, pointe un objectif égalitaire et démocratique, non plus seulement dans la sphère professionnelle, mais aussi dans la sphère privée. En effet, si elle est en partie guidée par un souci quant à la participation des femmes au marché du travail (du fait des effets potentiellement désincitatifs à l'activité professionnelle du quotient conjugal), cette revendication d'imposition séparée reflète aussi un objectif d'individualisation dans la sphère privée.

2) La remise en cause de la notion de chef de famille en droit social

En 1973, Simone Veil, alors chargée de la commission législation du Comité, soulève également des questions relatives à la famille, en lien avec la législation sur la sécurité sociale. Elle pose notamment la question de l'affiliation éventuelle des enfants sur la sécurité sociale de la mère, à laquelle s'oppose l'article 84 du décret du 27 juin 1955 qui prévoit la prise en charge automatique des enfants par la caisse du chef de famille. Une circulaire de 1967 prévoit cependant un remboursement possible en cas de séparation de corps et de difficultés de remboursement de la mère, mais Simone Veil souligne la nécessité de vérifier l'attitude réelle des caisses. Elle indique par ailleurs que de nombreux textes de sécurité sociale n'ont pas été adaptés aux nouvelles lois sur la famille : ainsi l'enfant naturel, malgré la loi sur l'autorité parentale, est inscrit sur le dossier du père, et les mentions de « chef de famille » n'ont pas disparu. Suite à son intervention, les membres du Comité sont invités à signaler au Secrétariat permanent tous textes contenant encore des notions de ce type³⁰⁹.

Cette insistance pour supprimer du droit social toute référence au chef de famille traduit, de la même manière que la revendication d'imposition séparée, une aspiration à une démocratisation de la sphère privée qui ne figure pas seulement comme moyen d'une démocratisation de la sphère publique (ici à travers l'objectif d'égalité professionnelle), mais vaut bien en soi.

³⁰⁸ Procès-verbal de la réunion du 7 février 1969.

³⁰⁹ Procès-verbal de la réunion du 2 février 1973, p.4.

B. Quand travail et famille ne font plus bon ménage

A travers cette prise en charge des questions fiscales ou des questions relatives à la sécurité sociale, le Comité s'éloigne des préoccupations traditionnellement reliées à l'activité professionnelle, allant jusqu'au bout des implications de la division genrée du travail. Ce faisant, il investit des domaines qui ne sont pas traditionnellement du ressort du Ministère du travail, mais d'autres institutions chargées notamment de la famille, ce qui peut induire des frottements³¹⁰. Pour prendre un exemple distinct des deux que nous venons d'évoquer, citons la question du travail à temps partiel pour les mères de famille. Lors de la réunion du Comité du 2 février 1973, Claude du Granrut, secrétaire générale du Comité, fait état de travaux à ce sujet menés par un groupe de travail du comité consultatif de la famille :

« Ce groupe devait étudier le travail à temps partiel de la mère de famille. Cependant le comité du travail féminin ayant déjà effectué des travaux sur ce sujet, le groupe de travail a limité son étude à la recherche d'un statut social de la mère de famille, assortie d'un salaire social (trois-quarts du SMIC). Ce rapport a été très bien accueilli par le conseil consultatif de la famille ».

Ici, on voit que le frottement entre les deux institutions conduit à un repli du conseil consultatif de la famille sur son domaine de compétence traditionnel : alors qu'il envisageait de travailler sur le temps partiel, il se reporte sur l'investigation d'un possible salaire de la mère de famille (investigation qui contribue à alimenter le débat précédemment mentionné sur le « statut social de la mère de famille »), laissant au CTF le traitement du travail à temps partiel. Lors de la réunion plénière du Comité le 4 mai 1973, Simone Veil formule explicitement le problème de la tension entre les deux institutions, qui agissent selon elle dans des directions contradictoires.

« Mme Veil intervient [...] pour expliquer que les rapports, les avis, les propositions du comité, les textes adoptés, ne débouchent pas sur le changement, car ils ne touchent pas aux mécanismes fondamentaux en action. Le comité consultatif de la famille s'attache à ceux-ci et il élabore une politique qui contrebalance les travaux du comité et va même à leur rencontre. Le comité du travail féminin doit donc aller au-delà des questions sur lesquelles il s'est jusqu'à présent penché et pour lesquelles il a élaboré des solutions ».

Ici, Simone Veil exprime très clairement l'idée selon laquelle pour atteindre ses objectifs (en matière de participation des femmes au marché du travail et d'égalité professionnelle), le Comité

³¹⁰ Jacques Commaille montre ainsi que les femmes font l'objet d'« injonctions contradictoires » de la part des politiques publiques : J. Commaille. (2001). "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes." Pp. 129-148 in *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, sd J. Laufer, M. Maruani et C. Marry. Paris: Presses Universitaires de France

doit investir les questions familiales qui sont traditionnellement monopolisées par des institutions agissant dans un sens contraire à celui souhaité par le Comité. Son intervention suscite un débat entre les membres sur la pertinence d'aborder les questions familiales en tant que telles.

Ainsi, ces exemples montrent que lorsqu'il étend trop nettement son champ d'intervention au-delà de la sphère professionnelle, le Comité se trouve en tension avec d'autres instances gouvernementales : nous avons là une bonne illustration de l'idée selon laquelle l'Etat, loin d'être un acteur agissant de façon univoque, est le lieu de tension entre des acteurs et institutions aux orientations contradictoires. Dans notre cas, la tension entre acteurs porteurs de valeurs féministes et familialistes semble se résoudre en grande partie par une spécialisation des domaines d'interventions, entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

C. Le silence sur la contraception et l'avortement

Ainsi, l'entrée par le travail professionnel des femmes est au point de départ d'une réflexion plus large sur la situation des femmes, prenant notamment en considération le poids des responsabilités familiales qui pèsent sur ces dernières, et les effets induits de mesures familialistes comme le système d'imposition fondé sur l'unité conjugale ou la notion de chef de famille en droit social. Cette extension du domaine de la lutte a toutefois ses limites : le Comité ne va pas jusqu'à discuter, ni *a fortiori* prendre position, sur les droits reproductifs (contraception, avortement) qui sont au cœur des mobilisations féministes qui lui sont contemporaines. Cette question est en effet la raison d'être d'un mouvement comme le MFPP qui, faisant suite en 1970 à Maternité Heureuse (fondé en 1956), est à l'origine d'un profond renouveau du militantisme féministe. Elle fait l'objet de deux lois importantes pendant la période d'existence du Comité, la loi Neuwirth libéralisant la contraception en 1967, et surtout la loi Veil, dépénalisant l'avortement, en 1975³¹¹.

Le Comité ne pouvait pas ignorer ces débats qui, au-delà de leur importance au sein du mouvement des femmes, avaient un retentissement médiatique considérable. La question de l'avortement a, de fait, été traitée par le Secrétariat permanent du Comité : nous avons retrouvé dans les archives du Comité, à la fin du dossier contenant les procès-verbaux des réunions de l'année 1974, une « note sur les différents projets et propositions de loi concernant les

³¹¹ Simone Veil, rappelons le, avait été membre du Comité, et responsable de la commission législation.

interruptions volontaires de grossesse et l'institution d'un salaire social de la mère de famille³¹² », qui fait état de différents projets et propositions de lois en cours, portant sur l'IVG et/ou le salaire social de la mère de famille. Certains projets sur l'avortement contenaient en effet simultanément des dispositions visant à l'institution d'un salaire social de la mère de famille, indexé sur le SMIC, pour les mères de deux enfants, les mères dans les 3 premières années du mariage et les mères seules (ces mêmes dispositions se trouvent dans un projet pour la libéralisation de l'IVG, et un contre, reflétant un même objectif sous-jacent d'orienter la décision des femmes enceintes en limitant le recours à l'IVG). D'autres projets portent seulement sur l'avortement, ou sur le statut social de la mère de famille. Dans cette note, le Comité n'émet pas d'avis, mais il exprime dans une note séparée des critiques sur la proposition de loi relative à une politique de la famille et le projet de statut social de la mère de famille du comité consultatif de la famille, reprenant les conclusions de son avis déjà paru sur ce dernier, soulignant ses effets discriminatoires. Ainsi, alors que les projets relatifs au statut social de la mère de famille sont contemporains, et fortement reliés, aux débats sur l'IVG, le Comité ne prend pas position, ni même ne débat, sur cette dernière question (alors qu'il produit un avis sur le projet de statut social de la mère de famille).

En effet, en dehors de cette note, il n'est jamais fait état de discussions portant sur les lois ou les débats entourant les droits reproductifs (IVG ou contraception) dans les procès-verbaux des réunions plénières du Comité. Le lien entre maîtrise des choix reproductifs et place des femmes dans la sphère professionnelle n'était pas fait – ou tout du moins pas discuté – au Comité. Certes, ces questions ne faisaient pas partie de son domaine officiel de compétence, mais comme nous l'avons vu, les membres du Comité n'hésitaient pas, en matière de fiscalité ou de droit social, à étendre celui-ci. Concernant le silence sur ces questions relatives à la contraception et à l'avortement, plusieurs interviewées ont évoqué l'influence d'une figure marquante du Comité comme Marguerite Thibert, qui définissait sa préoccupation pour le travail des femmes en rupture avec les préoccupations qu'elle jugeait plus futiles des féministes de l'époque, centrées sur les droits reproductifs³¹³. Ce silence peut aussi s'expliquer par les divergences de vue

³¹² CAC, 19860111, art. 12, dossier « 1974 ».

³¹³ Yvette Roudy fait également état de cette posture de Marguerite Thibert dans l'hommage qu'elle lui rend dans un supplément de *Citoyennes à part entière* en février 1984 : « Il fallait la voir dans les réunions féministes lorsque la discussion roulait sur les problèmes de contraception et d'IVG. C'est simple. Elle ne comprenait pas que l'on puisse à ce point s'égarer et ne se gênait pas pour rappeler vigoureusement que l'important, c'était l'emploi, le travail, le plein temps. Le reste était perte de temps ». (p.1).

potentiellement fortes au sein du Comité sur ce sujet, ainsi que par la nécessité de maintenir sa crédibilité auprès des pouvoirs publics, en évitant des sujets aussi « sulfureux ». Quelles qu'en soient les raisons, ce silence a pu contribuer à distancier le Comité du mouvement des femmes tel qu'il s'est redéfini dans les années 1970.

Chapitre 6 : L'expertise comme ressource politique

Si vous me demandiez ce qu'on a sorti de plus important au Comité du travail féminin, je vous dirais que le plus important, c'est le travail [fait à l'INSEE] montrant que la part du salaire des femmes dans les revenus des ménages était à l'époque de 30 %. C'était extrêmement important.[...] C'était un chiffre irréfutable. C'est là qu'on pouvait vraiment, chiffres à l'appui -- et au Comité du travail féminin, c'était toujours « chiffres à l'appui » -- montrer que le travail des femmes n'était pas un travail d'appoint, qu'il constituait une part très importante du revenu des ménages. Donc on allait vers cette notion de double breadwinner family. Et un autre apport très important du Comité du travail féminin, c'était l'apport des femmes qui travaillent à la sécurité sociale. C'est-à-dire que les femmes qui travaillent, comme elles auraient pu être prises en charge par la Sécu au titre de conjoint, leur apport du fait de leur travail, leur cotisation, était un pur bénéfice pour la société. Ça, c'était extrêmement important, et c'est un calcul qu'on a fait au Comité du travail féminin. Donc si vous voulez, à partir de ce type de calculs extrêmement précis, politiquement très importants, qu'on a vraiment pu arriver à exister, à être entendues, à être écoutées. (entretien 3)

Evoquant spontanément ce qu'elle considère comme la contribution la plus importante du Comité, cette ancienne membre du Secrétariat permanent n'évoque pas une réforme législative, mais une contribution qui relève de l'ordre des connaissances sur le travail des femmes (la part de leur salaire dans le revenu des ménages, leur apport à la sécurité sociale). Ce point de vue est révélateur de la centralité de l'enjeu du savoir sur le travail des femmes aux yeux du Comité. On le retrouve au cœur de toutes ses démarches, qu'il s'agisse du travail d'information ou de recommandation. En effet, le travail d'information vise à diffuser des connaissances (sociologiques, économiques, juridiques) sur le travail des femmes. Par ailleurs, les recommandations formulées par le Comité dans ses avis prennent systématiquement appui sur une démarche d'expertise. A l'appui de toute demande de réforme, on trouve une analyse minutieuse de la législation existante, ainsi qu'une description chiffrée des inégalités, qui sont ce sur quoi mise le Comité pour convaincre les autorités. Outil de conviction, l'expertise occupe une place centrale dans le répertoire d'action d'un organisme qui, tout en étant dans une posture critique et de revendication de réformes, du fait de son statut gouvernemental, ne peut pas utiliser de moyens d'action plus nettement fondés sur la confrontation (pétition, manifestation, etc.). Inversement, le recours à l'expertise peut aussi être analysé comme venant « compenser » le

manque de pouvoir formel du Comité³¹⁴. En ce sens, l'expertise constitue bel et bien un enjeu politique pour le Comité. C'est cette articulation étroite entre savoirs produits³¹⁵ et recommandations qui donne sens au caractère « animé » des débats, à la conflictualité importante qui marque les travaux du Comité. En effet, derrière les débats de connaissance se jouent des conflits de valeurs. Nous nous proposons donc d'analyser la teneur des débats internes au Comité à la lumière de ce lien entre expertise et recommandations (I). Mais le savoir sur le travail des femmes n'est pas seulement un enjeu interne pour le Comité ; il ne s'agit pas uniquement de poser le bon diagnostic pour déboucher sur les bonnes recommandations. En effet, les membres et les permanentes du Comité ont bien conscience de ne pas pouvoir à elles seules faire changer les lois et les politiques publiques, et sont soucieuses de « sensibiliser » différents acteurs, tant du monde du travail que des milieux administratifs et universitaires, à la question du travail des femmes. Au-delà des seuls travaux du Comité, on peut identifier ce qu'Amy Mazur a proposé d'appeler une « communauté de politique publique de l'égalité professionnelle³¹⁶ », qui vise à influencer l'action publique en la matière. Du point de vue plus restreint de la production des savoirs, mais en lien étroit avec le droit et les politiques publiques, on peut identifier une « communauté épistémique³¹⁷ » autour de l'enjeu du travail des femmes, qui développe l'expertise

³¹⁴ Un parallèle intéressant peut être fait ici entre l'utilisation du droit et l'utilisation de l'expertise comme ressources pour des instances gouvernementales faiblement dotées du point de vue des ressources traditionnelles de l'administration (budget, pouvoir formel, personnel). En effet, Nicholas Pedriana et Robin Stryker montrent, dans leur analyse de l'action de l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) aux Etats-Unis entre 1965 et 1971, que cette commission a réussi à favoriser la mise en œuvre d'une politique ambitieuse d'égalité professionnelle en dépit de son manque de moyens, grâce à l'influence qu'elle a eue sur les tribunaux, favorisant une interprétation extensive du *Civil Rights Act* (en promouvant notamment une définition de la discrimination incluant les *conséquences* discriminatoires, au-delà des seules *intentions*). Pedriana et Stryker montrent ainsi que le recours au droit (*law as resource*) a permis d'accroître la capacité d'action de cette instance (*state capacity*) en dépit de sa faiblesse initiale selon les critères administratifs habituels. Tout se passe comme si, dans le cas du Comité, le recours à l'expertise avait joué un rôle similaire. N. Pedriana et R. Stryker. (2004). "The strength of a weak agency: Enforcement of Title VII of the 1964 civil rights act and the expansion of state capacity, 1965-1971." *American Journal of Sociology*, vol.110, n.3, p.709 - 760.

³¹⁵ Ou, le plus souvent, mis en forme, puisque le Comité n'est pas à proprement parler producteur de connaissances sur le travail des femmes, mais ses membres font plutôt des synthèses des travaux existants.

³¹⁶ *Equal employment policy community*. A.G. Mazur. (1995c). *Gender Bias and the State: Symbolic Reform at Work in Fifth Republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

³¹⁷ Le concept de communauté épistémique a été initialement théorisé dans le domaine des relations internationales par Peter Haas, qui définit une communauté épistémique comme « un réseau de professionnels ayant une expertise et une compétence reconnue dans un domaine particulier, et revendiquant un savoir pertinent du point de vue de la définition de la politique publique (*policy-relevant knowledge*) dans ce domaine » . P. Haas. (1992). "Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination." *International Organization*, vol.46, n.1, p.1-35. p.3. Stéphane Enguéluéguélé, qui transfère ce concept en sociologie du droit, définit ainsi le concept de communauté épistémique pénale : « Les communautés épistémiques pénales désignent [...] des réseaux d'expertise et d'action caractérisés par l'adhésion commune de leurs membres au même paradigme, c'est-à-dire aux mêmes explications causales des problèmes criminels (niveau cognitif), au même système de valeurs érigées en références normatives

servant de support à la communauté de politique publique de l'égalité professionnelle. Or sans désigner cette communauté de façon aussi nette, les responsables³¹⁸ du Comité ont tout à fait conscience de la nécessité de consolider le réseau d'expertise disponible sur cette question. Nous montrerons donc, dans un deuxième temps, en quoi le Comité participe activement et consciemment de la construction d'une communauté épistémique sur cette question (II).

I. La production d'un discours expert

En quoi consiste le discours du Comité ? Comment qualifier la parole qui est celle du Comité, dans ses rapports, ses avis ? Nous montrerons ici en quoi ce discours se définit comme un discours expert, c'est-à-dire prenant appui sur des savoirs concernant le travail des femmes, mais qui sont toujours mobilisés en lien avec une perspective d'action publique. Comme nous le verrons, cette orientation a été débattue et très vite adoptée dans le cadre des premiers travaux du Comité. Prenant pour acquis les résultats des nombreux travaux sur l'expertise montrant que « loin d'être neutre, l'expertise est profondément politique³¹⁹ », nous donnerons quelques exemples des enjeux normatifs et politiques sous-jacents à la production d'expertise par le Comité.

A. Une démarche fondée sur le recours à l'expertise

Dès les premières réunions du Comité, Marcelle Devaud définit la posture de l'organisme comme une démarche d'expertise. Cette orientation est nettement affirmée dès la première séance plénière :

« Il ne s'agit pas d'une académie faisant une large place à l'éloquence et à la littérature, ce n'est pas non plus un organisme revendicatif quelle que soit la légitimité de certaines revendications. Il ne s'agit pas non plus d'un service de Ministère, les représentants de l'administration étant là pour aider le Comité, mais n'ayant pas voie délibérative. Le Comité, enfin, n'a pas de vocation politique, son objet

pour la stratégie pénale (niveau normatif), et par l'adoption du même type de représentations de l'action à conduire face à la criminalité (niveau instrumental) ». S. Enguéguélé. (1998). "Les communautés épistémiques pénales et la production législative en matière criminelle." *Droit et société*, n.40, p.563-581. p.568-569.

³¹⁸ Nous désignons par là la présidente, la Secrétaire générale et les membres du Secrétariat permanent, auxquels il faudrait ajouter ponctuellement quelques membres, parmi les « piliers » du Comité évoqués au chapitre 3, qui s'intéressent particulièrement à cet enjeu.

³¹⁹ S. Saurugger. (2002). "L'expertise: un mode de participation des groupes d'intérêt au processus décisionnel communautaire." *Revue française de science politique*, vol.52, n.4, p.375-401. p.375.

étant l'approche des problèmes techniques, dans un esprit scientifique et une rigoureuse objectivité »³²⁰.

Cet exposé illustre bien les entités par rapport auxquelles le CTF cherche à se démarquer : « académie », « organisme revendicatif », « service de ministère », organisme « politique ». Apparaissent en filigrane les postures de la réflexion purement théorique, de la revendication sur des bases politiques, et de la gestion administrative des problèmes (à laquelle est assimilée le Ministère du travail). Le CTF se démarque de ces postures en adoptant une démarche d'expertise, définie par une « approche des problèmes techniques, dans un esprit scientifique et une rigoureuse objectivité ».

Comme nous l'avons vu, cette démarche « technique », « scientifique » et « objective » n'est pas incompatible, aux yeux des responsables du Comité, avec un positionnement dans les débats importants qui lui sont contemporains sur le travail des femmes. Simplement, la rigueur de la démarche suppose que les propositions prennent systématiquement appui sur un diagnostic scientifiquement établi.

Ce choix suppose un coût pour le Comité, celui de l'investissement dans une démarche experte (i.e les membres et/ou permanentes doivent passer du temps à rassembler l'expertise nécessaire à l'appui des propositions). De ce fait, il a initialement fait l'objet de débats au sein du Comité. En effet, la question du degré auquel les rapports du Comité devraient développer une expertise, au-delà de la seule suggestion de mesures, a notamment été débattue, dans les premiers travaux du Comité, à l'occasion des discussions entourant la préparation du premier rapport sur la formation professionnelle en 1968. Pas moins de six réunions en séance plénière sont consacrées à la discussion de versions successives de ce rapport, qui fait rapidement l'objet de critiques importantes quant à la qualité insuffisante de l'expertise qui y est développée, quant au manque de données³²¹... A cette occasion, la responsable du groupe de travail ayant préparé ce rapport, Mme Mesnil-Grente, suggère que l'on ne fasse que proposer des solutions, sans trop développer la dimension technique du diagnostic sur la formation professionnelle, arguant que cette expertise est déjà développée par d'autres organismes comme le Plan. En réponse à cette proposition, Mme Guilbert, Mme Thibert et Mme du Granrut insistent sur la nécessité de s'appuyer sur des

³²⁰ Procès-Verbal de la première réunion du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, le 22 avril 1966, p.6.

³²¹ Procès-verbal de la réunion plénière du 15 octobre 1968, p.5.

statistiques précises pour défendre les solutions proposées³²², et cette démarche est de fait maintenue par la suite.

Ainsi, s'il a pu initialement faire l'objet de certaines contestations, le choix d'un positionnement expert n'a pas été remis en question par la suite. A partir de 1971, avec la création du Secrétariat permanent, s'est mis en place une routine de la production des rapports et avis, selon une démarche de « diagnostic – proposition ». La procédure adoptée est ainsi décrite par une chargée de mission du Secrétariat permanent :

Puisque c'est nous [les permanentes du Secrétariat général] qui grattions, ça vous donne un poids important. Sur chaque sujet, on commençait par proposer un diagnostic à partir du champ de la connaissance qu'on avait rassemblé. Et à partir du diagnostic, le diagnostic était enrichi, infléchi, complété, modifié, par les membres, qui est éventuellement envoyaient leurs choses, puis les textes étaient corrigés [en fonction des modifications apportées par les membres]. Et puis on en tirait des propositions. Mais il y avait toujours la démarche diagnostic - proposition. Et donc le diagnostic était préparé par nous, au secrétariat (entretien 4)

Si ce travail de préparation des rapports donnait effectivement un rôle important au Secrétariat, pour autant, les membres restaient des participants très actifs, et pouvaient inciter les permanentes du Secrétariat général à aller plus loin dans le travail d'expertise. C'est notamment le cas de Marguerite Thibert, dont une de nos interviewées ayant travaillé au Secrétariat permanent souligne l'exigence et le professionnalisme :

J'ai eu le grand privilège de travailler avec cette grande dame, qui avait démarré avec le Bureau international du travail [...]. C'était une femme extraordinaire : quand il y avait un texte de loi et que je lui apportais la brève qui avait été faite par le service de communication du ministère, elle la mettait à la poubelle en disant : « apportez-moi le texte de loi ». (entretien 3)

Plus généralement, la posture d'expertise transparait bien dans l'ethos professionnel des permanentes du Comité, qui évoquent spontanément leur travail comme un travail sur des « dossiers », comme de la « production de matière ». La « production de matière » est ainsi la première tâche à laquelle fait allusion une chargée de mission du Secrétariat du Comité lorsque nous l'interrogeons sur la nature de son travail :

« AR : Et vous concrètement, quel était votre travail comme chargée de mission ?

R : qu'est-ce que j'avais comme travail ? J'avais des commissions dont il fallait que je m'occupe... Je faisais de la production de matière. Moi, ce que je faisais, je faisais de la production de matière.

³²² Procès-verbal de la réunion plénière du 14 mai 1968, p.2-3.

C'est-à-dire qu'on prenait un sujet, et : « débronziez-vous ». Une commission, un sujet. Donc je préparais la matière, les acteurs, les interlocuteurs... » (entretien 4).

Plusieurs des anciennes chargées de mission du Comité ont ainsi évoqué le caractère « formateur » de leur passage par cette instance, du fait du haut niveau d'exigence professionnelle dans le travail d'expertise.

Comment expliquer cet attachement à une posture experte ? La mise en avant de l'expertise, attribut de la bureaucratie par excellence, constitue d'abord un moyen d'asseoir la légitimité du Comité en tant qu'instance gouvernementale. Par cet usage, les responsables du Comité cherchent à prémunir ce dernier vis-à-vis des accusations de « militantisme » dont il pourrait facilement faire l'objet du fait de ses origines militantes, de sa composition et de sa vocation de promotion du statut professionnel des femmes.

Les responsables du Comité sont d'autant plus portées à insister sur la dimension scientifique, technique et rigoureuse de leur travail, qu'elles sont des femmes, dans le contexte d'une administration dont l'encadrement est encore fortement masculin, et dont les valeurs dominantes (celles de l'administration en général, et du Ministère du travail en particulier, construit autour de la figure masculine du travailleur d'industrie) sont socialement connotées comme masculines³²³. On peut donc interpréter l'insistance sur l'expertise comme relevant d'une forme de syndrome de la « bonne élève », de la part de femmes qui peinent d'autant plus à établir leur légitimité dans un milieu fortement masculinisé qu'elles peuvent facilement être soupçonnées de militantisme au vu de l'objet de leurs travaux.

Mais le recours à l'expertise n'est pas seulement défensif, il comporte aussi une dimension stratégique essentielle. En effet, comme l'indique la réaction précédemment citée de Mmes du Granrut, Guilbert et Thibert, l'expertise est jugée nécessaire comme outil de conviction. C'est en ce sens qu'elle peut être analysée comme faisant partie du répertoire d'action du Comité, au sein duquel elle occupe une place centrale. Si les responsables du Comité considèrent le recours à l'expertise comme le moyen de conviction le plus adapté, c'est bien entendu pour une part importante du fait du statut gouvernemental du Comité, qui restreint son répertoire d'action

³²³ Sur le biais de genre des organisations, voir J. Acker. (2006). "Inequality regimes: Gender, class and race in organizations." *Gender and Society*, vol.20, n.4, p.441-464. , R.J. Steinberg. (1992). "Gender on the agenda: male advantage in organizations." *Contemporary sociology*, vol.21, n.5, p.576-581.

(pétitions, manifestations de rue, ne lui sont pas accessibles). De façon plus positive, l'appui sur un discours expert, qui est celui de l'administration, favorise la réception des demandes. Mais ce n'est pas seulement la forme du discours expert, sa conformité aux normes administratives, qui en font un registre stratégique pour le Comité. Cet intérêt tient aussi à la démarche même d'expertise qui est en jeu, puisqu'il s'agit bien, en prenant appui sur le savoir, de mettre en jeu la responsabilité des gouvernements, fondement de leur légitimité. En effet, l'expertise sociologique et juridique qui est mobilisée vise à mettre en lumière les conséquences avérées et/ou attendues des décisions politiques. A travers cet appel à la responsabilité, c'est bien la légitimité du gouvernement qui est mise en jeu³²⁴.

B. Au-delà de la « neutralité » de la posture experte, des conflits de valeurs...

Si Marcelle Devaud définit initialement la posture du CTF comme une posture d'expertise, en démarcation avec une logique plus politique de revendication, la question de la dimension politique de l'action du Comité mérite d'être posée. En effet, si le Comité a à cœur de s'appuyer sur des données rigoureuses et des analyses solides, ses interventions n'en sont pas moins guidées par une orientation normative par rapport à l'activité professionnelle des femmes : il s'agit de favoriser la participation des femmes au marché du travail, et à terme, comme nous l'avons vu, de lutter pour l'égalité professionnelle, dans un contexte social où l'activité professionnelle des mères est à un tournant critique, et dans un contexte politique où s'expriment des tendances idéologiques contraires, visant au maintien des mères soit au foyer soit dans une activité professionnelle réduite (notamment par le biais du travail à temps partiel). Or ce débat normatif sur le caractère souhaitable ou non de l'activité professionnelle des mères et des modalités de celle-ci prend fortement appui sur des conflits d'expertise, jusqu'à prendre les apparences d'un simple débat d'experts. Opposants à l'activité professionnelle des femmes – et tout particulièrement des mères – mettront par exemple en avant des effets négatifs de cette activité sur les femmes, les mères et la famille, alors que ses partisans pourront souligner l'apport économique du travail rémunéré des femmes, comme le fait par exemple le Comité en soulignant l'apport contributif des femmes actives à la sécurité sociale, ou leur contribution au revenu des

³²⁴ La responsabilité est en effet le principe au fondement même de la légitimité des démocraties modernes. P. Duran. (1999). *Penser l'action publique*, Paris: LGDJ-Droit et société.

ménages (cf citation en exergue de ce chapitre). Le Comité n'échappe donc pas à cette mise en forme du débat, qui sied particulièrement à son statut gouvernemental. Dans cette perspective, il exprime son appui à l'activité professionnelle des mères, non pas à travers une position de principe, mais en ayant recours à la description d'une évolution sociologique qu'il décrit comme « inéluctable », « irréversible », à savoir l'augmentation du taux d'activité des femmes, et notamment des mères. Or décrire cette évolution comme irréversible constitue un moyen de pression sur les pouvoirs publics et les différents acteurs concernés : cela revient à dire que toute action visant à aller en sens inverse serait vouée à l'échec³²⁵, et donc de fait à prendre position, à travers cette description même, en faveur de politiques visant à encourager ce mouvement.

Cette tension apparaît bien dans l'extrait suivant, qui permet aussi d'illustrer, par la perception *a posteriori* d'une permanente du Comité, quel était le sens général de l'action de ce dernier :

« Je crois que ça a été un moment clé de la vie des femmes. Bien sûr, après ça, il y a eu des hauts et des bas [dans l'activité des femmes], l'évolution sociologique joue aussi par elle-même. Mais cette évolution était tellement forte qu'elle ne pouvait pas... Elle était... Elle submergeait le reste -- tout du moins dans sa première vague. Ça ne veut pas dire qu'après, on ne s'est pas posé des questions sur les carrières des femmes, sur leur obtention de bons postes, le fameux plafond de verre... Mais là, c'était vraiment une force absolument... On ne pouvait rien faire contre... Au contraire, il fallait l'accompagner. Donc le rôle du comité du travail féminin était de faire prendre conscience au gouvernement, aux syndicats, aux patrons, qu'il y avait là quelque chose qui était écrit dans l'histoire, et qu'il fallait faire avec, et faire en sorte que ce soit le mieux, le plus organisé possible pour les femmes. Donc il fallait quand même qu'elles aient un niveau de formation, sinon elles n'étaient pas « des bons travailleurs », il fallait qu'elles se sentent bien dans leur travail, il fallait qu'elles aient droit à des congés pour leurs enfants, il fallait qu'elles aient quand même un certain nombre de remerciements pour ce qu'elles font pour la richesse de la nation. Et il fallait aussi ne pas trop traumatiser les hommes. Ça aussi, c'était une chose qui était quand même importante » (entretien 1).

On retrouve ici à la fois l'idée que la progression de l'activité des femmes est « irréversible », mais en même temps l'idée qu'il faut parvenir à « faire prendre conscience » de cette irréversibilité au gouvernement – et en ce sens, le Comité a bien un rôle politique à jouer.

Outre cette posture normative générale en faveur du travail des femmes, les questions plus précises sur lesquelles le Comité est amené à se prononcer donnent lieu à l'expression de conflits

³²⁵ Ce qui s'est avéré faux empiriquement, comme l'a montré la diminution du taux d'activité des mères de deux et trois enfants suite à la mise en place de l'allocation parentale d'éducation. C. Afsa. (1996). "L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation." *Recherches et prévisions*, n.46, p.1-8.

de valeurs entre les membres du Comité, situation qui est exacerbée par la diversité d'affiliations des membres du comité.

La question de la fiscalité est un bon exemple de débat qui a cristallisé des conflits de valeur entre les membres, entre une défense des droits des femmes en tant qu'individus et une défense de la primauté de l'institution familiale – soit, pour reprendre la définition de Jacques Commaille, entre féminisme et familialisme³²⁶. En effet, lorsque Mme Valensi a introduit sa proposition de recommandation d'un système d'imposition séparé et d'un droit de regard possible de la femme sur la déclaration d'impôts de son conjoint, sa proposition a été fortement contestée par M. Monnin au nom de la défense des intérêts familiaux.. On se trouve bien ici, non pas dans un débat technique sur la fiscalité, mais dans la confrontation de deux systèmes de valeurs, l'un fondé sur la défense de droits individuels pour les femmes (impliquant la reconnaissance de la personnalité fiscale des femmes et leur déclaration séparée) et l'autre fondée sur la primauté de droits fondés sur l'unité familiale, avec à sa tête le mari chef de famille.

C. ... et des choix politiques stratégiques

Outre son expression à travers des conflits de valeurs entre les membres, la dimension proprement politique de la production d'expertise, le plus souvent latente, apparaît en certaines occasions au grand jour dans les discussions des membres du Comité. Nous évoquerons deux exemples de situations où les enjeux politiques de l'expertise apparaissent plus nettement : il s'agit d'une part d'une situation où, au vu des résultats de l'expertise, on en vient à discuter de l'opportunité de rendre publics ces derniers, et d'autre part des discussions qui suivent une commande du ministère, qui donnera lieu à la seule recherche de première main réalisée sous l'impulsion du Comité.

- 1) Une expertise encombrante : le rapport de Mémie Grégoire sur « les répercussions du travail féminin sur la femme et la famille »

A partir de 1966, Mémie Grégoire prépare, dans le cadre de la commission sur « les problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales », un rapport sur « les répercussions du travail féminin sur la femme et la famille ». Cette formulation est loin de faire l'unanimité au sein du

³²⁶ J. Commaille. (1993). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris: La Découverte.

Comité, et le rapport de Ménie Grégoire fait l'objet de polémiques importantes au fil de sa rédaction entre 1966 et 1968. Dès l'annonce par Ménie Grégoire de son projet d'analyser dans ce rapport des thèmes comme « l'incidence sur la santé » et la famille ou le « coût social » du travail féminin, plusieurs membres parmi lesquels Marguerite Thibert « émettent [...] des réserves sur l'opportunité de traiter de telles questions qui n'apporteraient rien quant au but assigné au Comité : la promotion féminine »³²⁷. Ces réserves, sans que cela s'exprime clairement dans les discussions entre les membres, portent sur les termes mêmes du débat tels qu'ils sont posés par Ménie Grégoire. En effet, la question de l'impact de l'activité des femmes sur la famille et la santé des femmes ou des enfants est sous-tendue par un rapport aux valeurs qui suppose que l'activité professionnelle des femmes n'est légitime qu'en tant qu'elle est sans effets négatifs sur la famille ou la santé. Le constat de tels effets négatifs pourrait conduire à remettre en question la légitimité de l'activité professionnelle des mères, c'est pourquoi certaines membres du Comité s'y opposent. Nous avons là un exemple de la manière dont un conflit de valeurs se joue dans la définition même des termes de la question de recherche, avant même qu'il soit question de résultats.

Le rapport finalement présenté par Ménie Grégoire lors de la réunion du 28 février 1968 est fondé sur des travaux de médecins, qui montrent que la présence de la mère est indispensable auprès de l'enfant pendant les deux ou trois premières années, et que les années de grossesse et de maternité sont essentielles pour la santé ultérieure de la femme. Ménie Grégoire remarque que cela concerne dix à quinze ans de la vie des femmes. D'après le procès-verbal de la réunion, trois personnes formulent des réserves explicites quant à ce rapport : Marguerite Thibert, Claude du Granrut qui souligne que le rapport n'évoque pas la question du partage de la responsabilité parentale entre hommes et femmes, et Mme Noussbaum, qui s'inquiète des discriminations qui pourraient résulter de la publication d'un tel rapport et en vient à recommander que celui-ci reste interne au Comité³²⁸. Marcelle Devaud, quant à elle, souligne en conclusion à quel point on est dans une période de transition, et dresse de façon consensuelle une distinction entre les perspectives à court terme et à long terme en matière d'emploi féminin.

Lors de la suite de la discussion du rapport, le 28 mars 1968, certaines membres se montrent à nouveau très préoccupées quant à l'impact que pourrait avoir certaines conclusions ou formulations. Cette préoccupation est très présente dans la discussion du détail de la rédaction du

³²⁷ Procès-verbal de la réunion du 17 juin 1966, p.9.

³²⁸ Procès-verbal de la réunion du 28 février 1968, p.5.

texte. Par exemple, « Mme Kraemer-Bach, considérant que le but du comité étant d'aider à la promotion féminine, estime aussi qu'il n'y a pas lieu de souligner ce qui peut handicaper les femmes aux yeux de certains, partisans de la femme au foyer, et de s'appesantir sur des questions biologiques³²⁹ ». Mme Lehmann conteste par ailleurs les sources d'expertises qui sont utilisées par Mme Grégoire, et propose une contre-expertise, en faisant intervenir au comité Mme Chevrel, biologiste et présidente de l'association des femmes médecins.

Preuve du malaise des responsables du Comité par rapport aux conclusions du rapport de M^{me} Grégoire, ce dernier n'a finalement pas été diffusé, et ne figure pas dans les listes officielles des publications du Comité. Ici, la publication du rapport semble bien avoir été abandonnée du fait de ses implications contraires aux orientations générales du Comité.

2) Le temps partiel : les enjeux politiques d'un diagnostic empirique

L'hostilité de la majorité des membres du Comité sur le principe de l'encouragement, par le gouvernement, du recours au travail à temps partiel par les femmes, a été précédemment soulignée (cf p.120). Or la lutte contre la banalisation juridique du travail à temps partiel passe en grande partie par un conflit autour du diagnostic quant à la norme sociologique du travail des femmes. En effet, comme le souligne Sylvie Schweitzer, les pouvoirs publics cherchent alors à « faire du temps partiel une norme, sociale et juridique, afin de le mieux faire accepter et reconnaître, en particulier des femmes³³⁰ ». Ce travail de « normalisation » est indissociablement juridique et sociologique, en tant que le gouvernement cherche à faire établir sociologiquement la réalité du recours au temps partiel et le souhait des femmes d'y avoir recours, afin de légitimer des lois visant à faciliter ce recours. Nous montrerons ici à partir de deux exemples deux réactions successives du Comité par rapport à cette situation : dans un premier cas, un refus de la démarche visant à asseoir la légitimation du travail à temps partiel sur un diagnostic sociologique, et dans le second, une prise de position sur le diagnostic visant à contrer cette démarche de « normalisation ».

Le premier cas est celui de la consultation du CTF, par le Ministère du travail, dans le cadre d'un projet de questionnaire sur les aspirations des femmes en matière d'emploi. En 1970, le Comité

³²⁹ Procès-verbal de la réunion plénière du 28 mars 1968, p.6.

³³⁰ S. Schweitzer. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècle*, Paris: O. Jacob. p.118.

est consulté par le ministère sur un projet de « questionnaire sur les désirs d'activité professionnelle des femmes (et notamment le travail à temps partiel³³¹) ». Le projet de questionnaire est examiné au sein d'une commission *ad hoc* du Comité présidée par Marguerite Thibert, et fait l'objet d'une discussion en séance plénière le 9 janvier 1970. Le projet est alors vivement critiqué, notamment par les représentantes syndicales et par Mme Lehmann (de la Ligue française pour le droit des femmes), en tant qu'entreprise idéologique visant à légitimer l'encouragement, par le Ministère du travail, du travail des femmes à temps partiel (il s'agirait en effet de montrer, sondage à l'appui, que les femmes aspirent au travail à temps partiel). Citons par exemple Christiane Gilles, exposant la position de la CGT :

L'objectif d'une telle campagne est purement d'ordre économique : camouflage du chômage, meilleure rentabilité, frein à la baisse du pouvoir d'achat entraînant la diminution de la consommation. La CGT considère qu'il s'agit d'une remise en cause déguisée du droit au travail des femmes³³².

La position de la CFDT n'est pas moins hostile sur le principe :

La CFDT refuse de donner son accord à une telle enquête par sondage et s'abstient dans ces conditions d'intervenir sur le contenu du questionnaire, dont les questions sont formulées de façon orientée. Le travail à temps partiel est un des moyens permettant à la femme l'exercice d'une activité professionnelle. Il se situe au niveau des moyens : mais ce n'est pas l'un des meilleurs car il comporte de nombreux inconvénients et engendre des conséquences très préjudiciables pour les travailleuses ; il entretient, en effet, l'idée que la femme doit se consacrer aux tâches ménagères par priorité et accessoirement, pour meubler les temps libres, exercer une activité professionnelle. Le choix des femmes est ainsi prédéterminé et c'est un biais pour leur refuser l'égalité d'accès à une véritable vie professionnelle³³³.

Les membres présents se prononcent à seize voix contre six contre l'opportunité du questionnaire proposé, qu'ils perçoivent comme une tentative d'instrumentalisation. Le Comité, dans sa réponse au ministère, recommande un remplacement de ce questionnaire par une étude portant sur la réalité actuelle des postes à temps partiel (plutôt que sur les aspirations des femmes³³⁴). L'opposition sur le principe constitue toutefois vis-à-vis du Ministère un affront difficile à gérer pour les responsables du Comité. C'est pourquoi Marcelle Devaud réussit par

³³¹ Procès-verbal de la réunion du 9 janvier 1970, p.2.

³³² Procès-verbal de la réunion du 9 janvier 1970, p.6.

³³³ Procès-verbal de la réunion du 9 janvier 1970, p.7.

³³⁴ Derrière la réticence à aborder de front la question des « aspirations » des femmes se trouve peut-être aussi une crainte quant à des résultats allant en faveur du travail à temps partiel ; pointe derrière ce conflit tout le débat autour du travail à temps partiel « choisi », que les féministes ne manquent pas de critiquer comme un choix sous contraintes.

ailleurs, non sans se heurter à des résistances, à faire passer le principe d'une réponse du Comité sur le fonds du questionnaire (bien que le Comité en critique le principe même). Ici, les membres du Comité refusent de cautionner une démarche du ministère qu'ils identifient, derrière un projet d'étude des aspirations des femmes, comme une entreprise de légitimation du travail à temps partiel.

C'est cette même crainte quant à une entreprise gouvernementale de normalisation indissociablement sociologique et juridique du travail à temps partiel qui justifie le long développement consacré par le Comité, dans son avis de 1979 sur le travail à temps partiel, à une critique des statistiques. Dans ce cas, le Comité rentre dans le débat sur le diagnostic. En effet, il critique alors la manière dont l'INSEE comptabilise le travail à temps partiel, qui conduit, selon lui, à surestimer son importance, et met ces chiffres au regard de ceux réunis par ailleurs par le Ministère du travail, qui conduisent à une évaluation inférieure :

« Selon l'enquête de l'INSEE, en mars 1977, le travail à temps partiel concerne 8.2% des actifs soit 1 749 700 personnes dont 1 382 300 femmes soit 17% des femmes actives (au sens du BIT). Toutefois ces chiffres comprennent les occasionnels et saisonniers et englobent salariés et non salariés, et, notamment, l'importante catégorie des aides familiaux (298 300).

Si l'on s'en tient aux seuls travailleurs salariés exerçant une activité régulière, c'est le chiffre global de 1 060 700 travailleurs à temps partiel qu'il faut retenir.

A la même date, l'enquête du Ministère du travail évalue à 4% de l'ensemble des salariés – et à 7.1% des femmes salariées – les travailleurs à temps partiel.

Le Comité du travail féminin regrette que le dispositif statistique disponible laisse planer tant sur le plan qualitatif que quantitatif, de nombreuses incertitudes qui gênent toute analyse de la réalité et de l'évolution du travail à temps partiel et en restreignent les possibilités d'appréciation. Dans ces conditions, la mesure du développement du travail à temps partiel est difficile à faire³³⁵ ».

Cette critique portant sur l'élaboration des indicateurs statistiques est sous-tendue par une volonté de réaffirmation du travail à temps plein comme la norme – ici norme sociale, mais aussi norme juridique – contre l'entreprise précédemment évoquée visant à encourager le recours au travail à temps partiel en en faisant une nouvelle norme pour les femmes. Il y a donc ici un jeu complexe entre normativité et définition de la norme sociale, cette dernière faisant l'objet de débats visant en dernier ressort à promouvoir une conception ou une autre du type d'activité souhaitable pour les femmes. En cela, l'expertise (ici la qualification de la norme sociale du travail

³³⁵ Comité du travail féminin, 1979, *Avis du Comité du travail féminin sur le travail à temps partiel*, p.3.

des femmes) est porteuse d'un enjeu intrinsèquement politique, selon un mécanisme qui n'est pas sans rappeler le rôle de la « sociologie juridique » dans la réforme du droit de la famille menée pendant ces mêmes années sous l'égide du doyen Carbonnier³³⁶.

Ainsi, si la démarche d'expertise est explicitement avancée en réaction à une posture de revendication politique, les choix de valeurs et les enjeux politiques apparaissent bien derrière les débats d'experts. Si le Comité est effectivement producteur d'expertise, ou plus généralement associé à des démarches de production de connaissance, cette production ne vaut pas en soi, mais en tant qu'elle a une efficacité dans l'action. Simultanément, la neutralité du discours expert est justement ce qui permet de neutraliser cette dimension politique du travail du Comité.

II. La participation du Comité au développement d'une communauté épistémique sur le travail des femmes

La production et la diffusion d'expertise par le Comité n'interviennent pas seulement en appui aux recommandations qu'il est amené à formuler dans ses avis. Les responsables du Comité sont aussi soucieuses de favoriser le développement d'une sensibilité à la question du travail des femmes dans différents milieux, auprès d'acteurs susceptibles de devenir des promoteurs ou des relais de cette question et de l'aspiration égalitaire du Comité. Toutes les initiatives du Comité qui relèvent d'une démarche d'information (bulletin, centre de documentation, colloques) peuvent être analysées en ce sens, comme participant du développement d'une communauté épistémique sur la question du travail des femmes.

Cependant cette communauté n'est pas initiée par le Comité, elle lui préexiste et constitue aussi pour lui une ressource d'expertise. Fournisseurs et destinataires de l'expertise sont en réalité difficiles à distinguer, c'est pourquoi nous nous proposons de parler plus généralement de « circulation des savoirs » pour désigner le processus par lequel les savoirs sur le travail des

³³⁶ J. Commaille. (1995). "Une régulation juridico-politique du "privé" à la recherche d'un nouveau modèle démocratique?" Pp. 119-183 in *Politique des lois en Europe*, sd L. Assier-Andrieu et J. Commaille. Paris: LGDJ.p.148-160

femmes s'échangent lors de colloques, sont portées par des dispositifs divers (bulletin, centre de documentation), sont importés et exportés... Cette circulation implique une répétition des énonciations, qui contribue à créer une sensibilité sur la question. C'est en partie l'objet de la communauté épistémique que de contribuer à cet effet de répétition. Cette communauté épistémique, et la circulation des idées sur laquelle elle prend appui tout en la nourrissant, sont finalement ce qui était suggéré dans l'énigmatique mission de « liaison », au contenu indéterminé, qui avait été initialement attribuée en 1965 au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin. Paradoxalement, ce n'est que le Comité tel qu'il a été refondé en 1971 (et dont la nouvelle appellation passait sous silence le rôle de « liaison ») qui a été le plus à même de contribuer au développement de la communauté épistémique sur le travail des femmes, du fait des moyens plus conséquents qui lui étaient attribués et de la possibilité de diffusion de ses travaux.

Nous reviendrons d'abord sur le rôle du Comité dans la circulation des savoirs sur le travail des femmes, avant de préciser en quoi la communauté épistémique ainsi constituée a un caractère fortement international³³⁷. Ceci nous permettra de souligner de façon plus générale le rôle fondamental de l'international dans les activités du Comité.

A. Le Comité, acteur de la circulation des savoirs sur le travail des femmes

La promotion du développement des connaissances sur le travail des femmes constitue une démarche essentielle du Comité. Le Comité est indissociablement producteur et récepteur d'expertise. Plutôt que de nous centrer sur l'une ou l'autre de ces deux facettes, nous nous proposons de les aborder simultanément à travers les acteurs et les dispositifs qui les incarnent, et participent ce faisant d'une circulation des savoirs sur le travail des femmes.

³³⁷ Le concept de communauté épistémique est d'ailleurs immédiatement lié aux relations internationales en science politique, mais il peut en sociologie faire l'objet d'usages plus nationaux, sans que la communauté épistémique identifiée ait nécessairement un caractère international.

1) Promouvoir le développement des connaissances sur le travail des femmes

Le Comité est particulièrement attentif, dans ses rapports, à l'état des connaissances existantes sur le travail des femmes et à leur diffusion. Il est souvent amené, dans ses rapports, à déplorer le manque de statistiques précises sur tel ou tel aspect de la situation d'emploi et des conditions de travail des femmes, appelant de ses vœux un approfondissement et une meilleure diffusion des connaissances existantes. Ainsi, dans son rapport de 1972 sur la formation professionnelle, il relie l'amélioration de la formation professionnelle des femmes à l'amélioration des connaissances sur la situation des femmes, et déplore qu'un certain nombre de publications ne soient pas ventilées par sexe :

p.48 : « Les problèmes que soulève la Formation Professionnelle des femmes nécessitent une connaissance exacte et continue de la situation des femmes dans la vie économique et sociale du pays. Or, les états statistiques ne sont pas toujours ventilés par sexe. C'est ainsi que les études suivantes ne font aucune différenciation selon le sexe :

- Atlas de la formation professionnelle (2. Vol) publié par la Documentation française
- Statistiques rétrospectives 1958-1968 de l'Education Nationale (1969)
- Rentrée Universitaire 1970 – Education Nationale (...)

L'établissement d'un rapport annuel sur les effectifs féminins ayant reçu une formation en stages de formation professionnelle continue, publics et privés, devrait être décidé par les instances de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale³³⁸».

L'insuffisance des statistiques existantes est par ailleurs soulevée pour ce qui concerne les disparités salariales et les conditions de travail. Ainsi, dans son rapport de 1976 dressant un bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération, le Comité « tente de mesurer l'évolution des disparités de salaires féminins et masculins, et regrette les insuffisances de l'appareil statistique dont il a pu disposer. C'est pourquoi le Comité souhaite que *les différenciations par sexe soient mieux appréhendées* au niveau de l'élaboration des critères de référence statistique³³⁹ ». De même, le rapport de 1976 sur les conditions de travail comprend tout un volet sur l'« adaptation des statistiques officielles et études », comprenant les recommandations suivantes :

³³⁸ Comité du travail féminin, *Formation professionnelle* (rapport de la commission), p.48. CAC, 19860111, art. 9.

« Les statistiques sur l'absentéisme féminin ne devraient pas incorporer les congés maternités.

Les statistiques sur les maladies professionnelles et les accidents du travail devraient plus clairement établir des distinctions selon le sexe.

Les statistiques sur la durée des trajets liés au travail devraient faire des distinctions selon le sexe.

Les statistiques démographiques qui indiquent une espérance de vie plus longue pour les femmes que pour les hommes devraient faire des distinctions par sexe suivant les catégories socio-professionnelles.

Des enquêtes sont à faire pour les employées comme pour les ouvriers sur les répercussions de l'évolution des techniques sur les postes de travail et les qualifications.

Il faudrait que les enquêtes sur la durée du travail concernent également le personnel des établissements ayant moins de 10 salariés, et qui emploient beaucoup de femmes³⁴⁰ ».

Ainsi, le Comité travaille constamment à favoriser le développement des connaissances, notamment statistiques, sur le travail des femmes.

2) Des savoirs incarnés : multipositionnalité³⁴¹ des acteurs et circulation des savoirs

Etant donné la faiblesse des moyens administratifs dont dispose le Comité, les ressources des acteurs participant à ses travaux jouent un rôle essentiel. Les premiers fournisseurs d'expertise au Comité sont les membres eux-mêmes. De ce point de vue, la composition du Comité est un atout en tant qu'elle assure la représentation d'une diversité de compétences et connaissances pratiques en matière de travail des femmes, issues de différents milieux (syndicats, administrations, patronat, associations féminines et familiales). De plus, on compte parmi les membres des « figures » féminines importantes, qui avaient déjà une renommée dans les milieux syndicaux, associatifs, patronaux ou gouvernementaux pour leur expertise sur la question du travail des femmes (cf chapitre 3). Ces personnes apportent leurs connaissances au Comité, et réciproquement, du fait de leur ancrage maintenu dans différents milieux, contribuent à la diffusion de ses réflexions. Ainsi, la bi-positionnalité des acteurs (comme membres du comité et

³³⁹ Comité du travail féminin, *Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes*, septembre 1976, p. 25. CAC, 19860111, art. 9.

³⁴⁰ Comité du travail féminin, *Les problèmes posés par les conditions de travail des femmes*, septembre 1976, « Relevé des principales propositions », CAC, 19860111, art. 9.

comme syndicalistes, universitaires, etc.) favorise les échanges entre le Comité et ces différents milieux. Outre les membres, les permanentes du Comité ont fortement contribué à la production et à la diffusion d'expertise. Les entretiens réalisés avec les permanentes du Comité rendent bien compte de leur rôle dans l'organisation de ce que nous avons proposé d'appeler une « circulation des savoirs ». Le terme d'« échanges » et le verbe « circuler », dans l'extrait suivant, rendent bien compte de cette dynamique :

« Il y avait beaucoup d'échanges, c'était un lieu qui attirait énormément. Et puis nous, on circulait énormément, parce qu'on allait à des colloques, on allait partout. Je pense que c'est fantastique quand l'administration publique est capable d'héberger des lieux comme ça » (entretien 3).

Les permanentes du Comité jouaient également un rôle important dans la diffusion des travaux du Comité auprès des associations et des médias, qui s'intéressaient particulièrement à la question des femmes à cette époque. Ainsi, selon une ancienne permanente :

« J'étais demandée dans toutes les associations, juives, catholiques, protestantes, pour parler de ce phénomène sociologique, économique, du travail féminin. On me demandait des articles, on me demandait des choses, des interventions. Enfin, je ne pouvais pas faire d'articles, parce que j'avais une obligation de réserve. Mais le nombre d'interventions qu'on pouvait me demander à droite, à gauche ! [...] Il n'y a pas de doute qu'on a donné un coup d'accélérateur, et un coup de phare sur un phénomène qui existait.

Q : donc vous diriez que l'impact essentiel du comité, c'était au niveau de cette visibilité de la question... ?

R : oui, absolument. De la visibilité de la question féminine, sous tous les aspects. C'est-à-dire qu'on est parti du travail, parce que c'était le noyau dur, et puis on a balayé tout autour. Et la composition du comité était une bonne chose pour élargir. Cela permettait d'élargir, tout à fait, sans problème ». (entretien 1)

Outre l'expertise issue de ses membres, le Comité a beaucoup pris appui sur des intervenants extérieurs, à qui il faisait appel régulièrement pour alimenter sa réflexion et son expertise. Inversement, ces interventions fournissaient également au Comité une occasion de diffuser les résultats de ses travaux, les intervenants extérieurs pouvant ensuite répercuter ceux-ci dans leurs administrations (le plus souvent) d'appartenance.

³⁴¹ Sur le rôle de la multipositionnalité des acteurs dans l'expertise, voir G. Musardier. (1996). "Les savants les plus "demandés". Expertise, compétences et multipositionnalité. Le cas des géographes dans la politique d'aménagement du territoire." *Politix*, vol.9, n.36, p.163-180.

Ainsi, les acteurs (membres et permanents du Comité, intervenants extérieurs) jouent un rôle important dans la circulation des savoirs sur le travail des femmes, d'autant plus que le Comité disposait de peu de moyens. Cependant, cette circulation des savoirs peut aussi s'envisager sous l'angle des dispositifs qui en sont le support, et auxquels participent les acteurs que nous venons de décrire.

3) Les dispositifs de la circulation des savoirs

Si l'on envisage cette circulation des savoirs sous l'angle des dispositifs qui en sont le support, on retrouve les supports du travail d'information du Comité précédemment mentionnés (cf p.66) : la diffusion des rapports et avis, le centre de documentation, le bulletin d'information et les séminaires et colloques. Le fait que le centre de documentation ait été spontanément évoqué alors que cela ne constituait pas un élément important de notre grille d'entretien initiale a été pour nous révélateur de l'importance de ce dispositif, liée à son rôle dans l'amélioration de la circulation des savoirs sur le travail des femmes. En effet, nos interlocutrices ont particulièrement insisté sur le lien qu'il permettait d'établir avec les milieux de la recherche, du journalisme, participant ainsi du développement d'un réseau de connaissances sur le travail des femmes. Le centre de documentation avait un rôle d'autant plus important qu'il était un des premiers sur la question en son temps, et attirait de ce fait un public assez large :

« Ce qui était exceptionnel, quand même, c'était le centre de documentation du comité : nous avons rencontré des journalistes, des étudiants, des hommes politiques, les gens venaient voir... C'était un des premiers grands centres. Il n'y avait pas à l'époque le CNIDF, il n'y avait pas tout cela, c'était un des rares lieux où il y avait une documentation. Le comité travaillait sur la situation des femmes et du travail, et les statistiques étaient là.

AR : d'accord, donc ça servait de source d'information pour les gens ?

R : tout à fait : pour les chercheurs, pour les étudiants, pour les journalistes [...] Ce qui était intéressant, c'est que le centre de documentation était un lieu où tout le monde venait. C'était une petite cellule, mais on travaillait avec tout le monde. C'est ça qui était exceptionnel, c'était très intéressant, on travaillait sur tous les sujets...» (entretien 2).

Ce centre servait donc de relais, de lieu d'échange entre différentes sources d'expertise :

« Le comité du travail féminin avait ceci de particulier qu'il était en prise avec toutes les chercheuses, officielles ou pas, à Paris et en France. Et surtout, le nerf de la guerre, c'était notre centre de documentation. C'était le premier du genre, et il était vraiment fabuleux. La documentaliste de l'époque [...] avait mis en place toute cette documentation, et ce faisant, elle était en contact avec tous les lieux... À cette époque-là, tout ce qui se passait dans le domaine, on essayait de le savoir, on le

repérait, on faisait circuler l'information. Il y a eu un rôle essentiel de circulation de l'information, de mobilisation, d'accompagnement des démarches, c'était un champignonnage... Bien sûr, ce n'était pas le comité tout seul qui faisait tout ça, mais il s'est trouvé informé de tout cela » (entretien 3).

Ainsi, c'est au moins autant par le rôle qu'il jouait dans la constitution d'un réseau d'expertise autour de la question du travail des femmes, que par son rôle de documentation à proprement parler, que ce centre a été retenu par les anciennes permanentes comme un atout du Comité.

Outre le centre de documentation, les séminaires jouent également un rôle important de ce point de vue. Les trois séminaires organisés par le Comité (cf p.70) rendent bien compte des publics qu'il juge prioritaire de toucher. Il s'agit, pour les « journées du Comité du travail féminin » de 1976, de sensibiliser des acteurs de l'administration, qui sont au cœur du processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques. On est alors pleinement dans une démarche d'expertise en tant qu'elle se situe à l'articulation du savoir et de la prise de décision politique. Ces journées fournissent au Comité une occasion à la fois de diffuser les résultats de ses travaux, et de s'informer sur les projets et perspectives des différentes administrations représentées en matière de travail des femmes. Les journées de 1974 et 1979 visent, quant à elles, des relais stratégiques de l'information : les journalistes dans le premier cas, alors que les journées d'information de 1979 visent un public plus large de professionnels de l'information et de la documentation. Sont alors visés en premier lieu les responsables de bibliothèques, de centres de documentation et d'archives, mais aussi les organisations syndicales, services administratifs, journalistes, associations féminines, centres de recherche.

Les journées d'information de 1979 sont visiblement celles qui ont mobilisé le plus de temps du secrétariat permanent du Comité³⁴², et elles fournissent un bon exemple du rôle d'impulsion que s'attribue le Comité dans la circulation des savoirs sur le travail des femmes. Les objectifs de ces journées, tels que présentés par Marcelle Devaud en ouverture, sont de faire « un inventaire des sources d'information et de documentation existantes », de déterminer les difficultés que peuvent rencontrer ces professionnels pour obtenir, traiter et utiliser les données sur le travail des femmes, et de dégager des propositions pour « mettre à la disposition de tous une meilleure

³⁴² C'est en tout cas ce qu'on peut déduire de la taille du dossier les concernant dans les archives : celui-ci est en effet de loin le plus épais, des trois séminaires organisés par le Comité. CAC, 19860111, art. 11, dossier « Journées de documentation et d'information sur le travail des femmes, 14-15 mai 1979 ».

connaissance et information du travail des femmes³⁴³ ». Cette initiative partait du constat de l'éclatement des sources d'information, par rapport auquel le Comité a voulu faire jouer sa fonction d'« organisme-relais ». En vue de ces journées, le Comité a réalisé en lien avec l'ONISEP une enquête par questionnaire auprès des documentalistes et informateurs, notamment pour mieux saisir les difficultés dans l'accès aux données sur le travail des femmes. Outre les interventions en séances plénières, sont organisés pendant ce séminaire des demi-journées de travail par commissions (chaque commission étant présidée par un membre du Comité), autour des thèmes : collecte des données, traitement des documents, langage documentaire, réseaux nationaux et internationaux, et diffusion et utilisation des données. Le caractère technique des thèmes retenus atteste d'une véritable ambition de collaboration avec les documentalistes pour améliorer la diffusion des savoirs sur le travail des femmes.

Enfin, on peut mentionner au rang des dispositifs contribuant au développement d'une communauté épistémique sur le travail des femmes la mise en place, à partir de 1974, de correspondants du Comité dans les régions. En effet, alors que Françoise Giroud développe son réseau de déléguées régionales à la condition féminine³⁴⁴, le Comité décide le 11 octobre 1974 de la mise en place d'un réseau d'antennes du Comité dans les régions. Le 14 octobre 1974, il informe le Ministre du travail de la désignation, en accord avec le directeur général du travail et de la main-d'œuvre, de correspondants du CTF dans les directions régionales du travail et de la main d'œuvre. Cette création est présentée comme faisant suite au constat de « l'importance du fait régional pour l'emploi féminin » dans les travaux du CTF³⁴⁵.

Le CTF dispose au 30 décembre 1977 de 25 correspondants régionaux, qui sont des chargés de mission, chargés d'étude ou documentalistes dans les structures déconcentrées du Ministère du travail (directions régionales du travail et de la main d'œuvre). Ces correspondants sont essentiellement sollicités par le CTF pour disposer de données plus précises sur le travail des

³⁴³ CAC, 19860111, art. 11, dossier « Journées de documentation et d'information sur le travail des femmes, organisées par le CTF, 14-15 mai 1979 ».

³⁴⁴ Les membres du Comité sont au fait de leur existence : elles sont par exemple mentionnées au début de la séance plénière du 11 octobre 1974, au cours de laquelle Denise Breton, représentante de l'UFF, a par ailleurs suggéré (sans faire référence à l'existence des déléguées régionales à la condition féminine) la mise en place d'« antennes » du Comité dans les régions. *Procès-verbal de la réunion plénière du 11 octobre 1974*, p.3. Ici, le développement des structures déconcentrées du féminisme d'Etat semble assez nettement avoir servi d'impulsion pour la mise en place de correspondants du Comité dans les régions. Le lien entre ces correspondants et les déléguées régionales resterait à préciser.

³⁴⁵ Dossier « Femmes et régions », CAC, 19860111, art. 11.

femmes en régions³⁴⁶. Tout en alimentant les travaux du Comité³⁴⁷, ces correspondants ont pu contribuer, du fait de leur lien avec ce dernier, à la diffusion des connaissances sur le travail des femmes au niveau régional.

B. Une communauté épistémique internationalisée

La communauté épistémique autour de la question du travail des femmes, dont le Comité est un acteur important, a pour caractéristique d'être fortement internationalisée. Cette dimension internationale intervient de deux manières dans les activités du Comité : d'une part à travers la référence aux niveaux supranationaux et aux organismes internationaux (Communauté européenne, ONU, BIT), et d'autre part (mais de façon liée) par le biais des dynamiques transnationales.

1) Les organismes internationaux

Les organismes internationaux créés au lendemain de la première guerre mondiale (BIT), puis de la seconde (ONU), ainsi que les Communautés européennes, ont joué un rôle moteur – par rapport aux Etats-nations – en matière de promotion des droits des femmes, tout particulièrement en matière d'emploi et d'égalité salariale³⁴⁸. Ainsi, comme nous l'avons vu, la revendication d'égalité salariale au Comité prend appui sur deux sources normatives essentielles, l'article 119 du traité de Rome et la convention n° 100 du BIT. En matière d'accès à l'emploi, le Comité prend également appui sur une convention de l'OIT. Citons par exemple le rapport de 1972 sur la formation professionnelle :

« La France a ratifié en juin 1971 la convention n°122 de l'OIT qui tend à garantir l'égalité d'accès aux emplois. On peut espérer que cette convention inspirera les mesures qui mettront en œuvre le programme d'action économique pour le VIème Plan³⁴⁹ »

³⁴⁶ Dossier « Femmes et régions », CAC, 19860111, art. 11. Ce dossier contient peu d'éléments en dehors de la liste des correspondants, si bien qu'il est difficile d'évaluer le travail effectif réalisé par ces correspondants.

³⁴⁷ La perspective régionale se retrouve notamment dans la page d'*Actualités du travail féminin* consacrée aux régions.

³⁴⁸ Voir E. Lépinard. (2007). *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République*, Paris: Presses de la FNSP. p.29-76. Sur le rôle de l'ONU et du BIT, voir N. Berkovitch. (1999). *From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations*, Baltimore: John Hopkins University Press. , C.R. Lubin et A. Winslow. (1990). *Social justice for women: the International Labor Organization and women*, Durham: Duke University Press. Sur la politique européenne depuis le Traité de Rome de 1957, voir C. Hoskyns. (1996). *Integrating gender: women, law and politics in the European Union*, London: Verso. , C. Hoskyns. (1999). "Gender and transnational democracy: the case of the European union." Pp. 72-87 in *Gender politics in global governance*, sd M.K. Meyer et E. Prügl. Lanham: Rowman & Littlefield

³⁴⁹ Comité du travail féminin, *La formation professionnelle*, mai 1972, p. 49. CAC, 19860111, art. 9.

Il s'agit donc ici de promouvoir l'application d'une convention signée par la France. Plus généralement, le Comité s'appuie, dans ce rapport sur la formation professionnelle, sur le principe d'égalité des chances tel que défini par l'ONU, et promeut la ratification de la convention n°111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi et de profession³⁵⁰ :

« Les différentes mesures suggérées au cours de ce rapport constituent un programme d'ensemble qui repose sur le principe de l'égalité des chances proclamé solennellement par les Nations-Unies et leurs Organisations spécialisées.

Spécifiquement, pour garantir le respect de ce principe en matière d'emploi et de formation professionnelle, le Comité insiste de nouveau (il avait déjà formulé cette requête en 1969) pour que notre pays ratifie, dans les plus brefs délais, la Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), Convention adoptée par la Conférence Internationale du Travail, avec le vote affirmatif des délégués du Gouvernement français, il y a quatorze ans (en juin 1958). Actuellement celle-ci est ratifiée par 75 autres Etats³⁵¹ ».

Le Comité utilise donc les normes supranationales comme un moyen de pression sur le gouvernement français.

L'intérêt du Comité pour la production normative de ces instances internationales/supranationales en matière de travail des femmes se traduit par la mise en place, dès 1966, d'un groupe de travail sur « la réglementation internationale – les législations étrangères³⁵² » au sein de la commission sur la législation. Ce groupe de travail se prolonge en 1970 sous le nom de « conventions internationales », groupe qui toutefois n'est pas reconduit en 1971. Une nouvelle commission « liaisons internationales » est créée en 1977³⁵³. Les deux présidentes successives de ces groupes de travail, Jeanne Chaton (de 1966 à 1970, puis à partir de 1977) et Marguerite Thibert (1970-1971) constituent les principaux relais des normes supranationales au sein du Comité, du fait des fonctions qu'elles occupent ou ont occupé par ailleurs dans des instances internationales (à la commission de la condition de la femme de l'ONU pour Jeanne Chaton, au BIT pour Marguerite Thibert). Ainsi, Jeanne Chaton répercute

³⁵⁰ Convention adoptée en 1958.

³⁵¹ Comité du travail féminin, *La formation professionnelle*, mai 1972, p. 51. CAC, 19860111, art. 9.

³⁵² Procès-verbal de la réunion du 17 juin 1966.

³⁵³ Procès-verbal de la réunion plénière du 4 novembre 1977.

régulièrement, lors des réunions plénières du Comité, les nouvelles résolutions adoptées par la commission de la condition de la femme à l'ONU³⁵⁴.

C'est par exemple par ce biais, à la suite d'une résolution adoptée par cette commission, qu'elle invite le Comité à participer aux célébrations du cinquantenaire de l'OIT, dont elle souligne qu'il a joué « un rôle éminent » en ce qui concerne le travail des femmes³⁵⁵. Suite à son intervention, le Comité élabore un projet de motion destiné au Ministre du travail, priant ce dernier

de proposer au gouvernement français -- en hommage à l'OIT à l'occasion de son cinquantenaire -- la ratification des conventions intéressant les droits des travailleuses qui n'ont pas encore été ratifiées par la France et, en particulier [la convention de 1952 sur la protection de la maternité, celle de 1958 sur la discrimination (emploi et profession), et celle de 1964 sur la politique de l'emploi]³⁵⁶.

Si le CTF prend appui sur les normes édictées par le BIT, en contrepartie ce dernier – ou plutôt le bureau des femmes en son sein – peut faire appel au Comité : ainsi, dans un contexte difficile suite à la sortie des Etats-Unis du BIT, le bureau des femmes du BIT soumet une demande d'aide au Comité du travail féminin³⁵⁷.

De la même manière, si la production normative européenne en matière d'égalité professionnelle (notamment le traité de Rome de 1957 et la directive sur l'égalité de traitement de 1976) est une référence essentielle pour le Comité, et sert de levier de revendication pour des réformes au niveau national, le Comité est aussi un acteur important de la construction d'une doctrine européenne en matière de travail des femmes.

Le Comité noue en effet des relations étroites avec la structure en gestation chargée de l'égalité des chances à la commission européenne, par l'intermédiaire de Jacqueline Nonon, qui a joué un rôle important dans la mise en place de cette structure. En effet, Jacqueline Nonon, en poste à la direction générale des affaires sociales de la commission en 1958, a été chargée au début des années 1960 de la réalisation d'une étude sur la formation professionnelle, qui avait été demandée à la commission par les syndicats qui reliaient la non-application de l'article 119 à l'inadéquation

³⁵⁴ Par exemple en 1969, lors des réunions du 7 mars 1969 du 10 octobre, ou encore le 5 avril 1974.

³⁵⁵ Procès-verbal de la réunion du 7 mars 1969, p.5.

³⁵⁶ « Projet de motion destinée à célébrer le cinquantenaire de l'organisation internationale du travail », annexe au procès-verbal de la réunion du 7 mars 1969. Nous n'avons trouvé dans les archives que ce projet de motion, qui ne nous permet pas d'établir si la motion a finalement été envoyée, et si son texte correspondait à celui de ce projet. Ce projet permet toutefois d'attester de l'intention du CTF de prendre appui sur les normes supranationales pour revendiquer des transformations du droit national.

³⁵⁷ Procès-verbal de la réunion plénière du 24 février 1978.

de la formation professionnelle des femmes³⁵⁸. Suite à cette étude ponctuelle a été lancée une série d'études nationales sur la situation des femmes sur le marché du travail, et c'est dans le cadre de ce travail d'expertise qu'a été créé un groupe *ad hoc* rassemblant plusieurs personnalités (politiques, universitaires, syndicalistes...) belge, italienne, danoise, luxembourgeoise, irlandaise... dont faisait notamment partie Marcelle Devaud³⁵⁹. C'est au sein de ce groupe *ad hoc* bruxellois, auquel participait Marcelle Devaud, qu'ont été rédigées les premières versions de la directive 76/207 sur l'égalité de traitement³⁶⁰. Ainsi, sans que le Comité ait formellement contribué aux travaux préparatifs de la directive de 1976, sa présidente était impliquée dans ceux-ci. Cette directive est ensuite utilisée, comme nous l'avons vu, comme levier de revendication auprès du gouvernement français. Nous avons là un bon exemple d'« effet boomerang », concept développé par Keck et Sikkink pour rendre compte de l'utilisation, par les mouvements sociaux, de stratégies de pression sur les niveaux international ou supranational comme ressources pour faire valoir des revendications à l'échelle nationale³⁶¹. Ces liens étroits entre les réflexions sur le travail des femmes dans les instances gouvernementales dédiées à cette question aux niveaux communautaire et national permettent d'attester de l'existence d'une communauté épistémique relativement soudée autour de cet enjeu.

Le Comité occupe par ailleurs une place importante lors de la conférence de Manchester sur l'égalité des femmes dans la CEE (28-30 mai 1980), organisée par la commission des Communautés européennes et l'*equal opportunities commission* du Royaume-Uni, en vue de dégager un projet européen pour les femmes. En effet, Martine Lévy, alors Secrétaire générale du Comité, fait partie des quatre orateurs qui interviennent lors de cette conférence, sur les « arrangements sociaux et législatifs empêchant encore la participation complète dans la société de travail ». De plus, d'après le compte-rendu qu'en fait le Comité, la conclusion générale de la conférence a été proposée par Marcelle Devaud. Ce compte-rendu constate la convergence globale des

³⁵⁸ Entretien avec J. Nonon, le 6 décembre 2004.

³⁵⁹ Marcelle Devaud évoque des réunions de ce groupe à partir de la fin des années 1960 dans la biographie que lui a consacrée Victoria Man. V. Man. (1997). *Marcelle Devaud. Itinéraire exceptionnel d'une femme politique française*, Paris: Carvalho. p.70. Jacqueline Nonon connaissait dès le début des années 1960 Marcelle Devaud, qui était venue assister à une réunion sur l'emploi à Bruxelles (entretien avec J. Nonon, le 6 décembre 2004).

³⁶⁰ S. Jacquot. (2006). *L'action publique communautaire et ses instruments. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve du gender mainstreaming*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.223

³⁶¹ M.E. Keck et K. Sikkink. (1998). *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

recommandations de Manchester avec celles déjà faites par le CTF³⁶². C'est à l'issue de cette conférence qu'a été décidée « l'institutionnalisation » du comité *ad hoc*, précédemment mentionné, qui existait depuis une dizaine d'années à la Commission européenne, avec la création, avalisée par la Commission le 9 décembre 1981, du Comité consultatif pour l'égalité des chances³⁶³. Cette commission, selon Jacqueline Nonon, s'est notamment inspirée du modèle du Comité du travail féminin³⁶⁴. Jacqueline Nonon intervient par ailleurs formellement à deux reprises devant le Comité, en 1978³⁶⁵ et en 1979, dans le cadre des « Journées de documentation et d'information sur le travail des femmes », où elle vient présenter le Bureau de l'emploi des femmes de la Commission sous l'angle de son rôle d'information (« Les communautés européennes et la documentation sur le travail des femmes »).

Ainsi, tous ces éléments permettent d'attester des liens étroits que le Comité entretient avec les institutions communautaires qui prennent en charge la question du travail des femmes.

Le niveau supranational intervient aussi dans l'action du Comité en tant qu'impulsion à la production d'expertise. Ainsi, en 1973, le secrétariat du Comité prépare un rapport demandé par l'OCDE sur le rôle économique de la femme³⁶⁶.

Enfin, les actrices du Comité du travail féminin sont fortement impliquées dans les préparatifs français de l'Année internationale de la femme en 1975. En effet, ces préparatifs ont initialement été confiés par le Premier ministre Pierre Messmer au Ministre du travail, qu'il a chargé de mettre en place un groupe de travail « chargé de prévoir la façon dont la France pourrait marquer solennellement l'Année internationale de la femme que les Nations Unies organisent en 1975³⁶⁷ ».

³⁶² CAC, 19860111, art. 11.

³⁶³ Ce Comité a pour mission, « d'une part d'assister la Commission dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de sa politique en matière de promotion de l'emploi des femmes et de l'égalité des chances, et, d'autre part, d'assurer un échange permanent des expériences faites et des actions engagées dans la Communauté dans les domaines en question ». Commission européenne. (1981). *Décision de la commission relative à la création d'un comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*. 9 décembre 1981, 82/43 CEE. Citée par S. Jacquot. (2006). *L'action publique communautaire et ses instruments. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve du gender mainstreaming*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.223-224

³⁶⁴Entretien avec Jacqueline Nonon, le 6 décembre 2004

³⁶⁵ De façon significative, alors qu'elle est alors déléguée à la condition féminine en France, elle intervient devant le Comité en séance plénière pour présenter le projet de directive européenne sur la sécurité sociale.

³⁶⁶ Réunions des 29 juin et 11 juillet 1973.

³⁶⁷ CAC, 19860111, art. 11, dossier « Année internationale de la femme », « Note sur l'année internationale de la femme, 11 juillet 1974 »

Ce groupe de travail comprend notamment³⁶⁸ Mmes Chaton, Devaud, Lipkowski et Veil, qui appartiennent toutes au Comité du travail féminin. Lors de sa réunion du 6 mai 1974, ce groupe décide des principales manifestations prévues pour 1975, ainsi que de la mise en place d'un comité national de patronage et d'un comité d'organisation pour mettre au point et animer ces manifestations. Ce comité, patronné par le Premier ministre et placé sous la présidence du Ministère du travail, est composé de représentants de différents ministères, des associations et des syndicats, ainsi que de trois personnalités, parmi lesquelles Marcelle Devaud et Jeanne Chaton³⁶⁹. Suite à la création du Secrétariat d'Etat à la condition féminine en juillet 1974, ce dernier prend le relais du Ministère du travail dans l'organisation des préparatifs français de l'Année internationale de la femme. Claude du Granrut, alors Secrétaire générale du CTF, est « responsable du Secrétariat permanent du Comité national d'organisation³⁷⁰ ». A ce titre, elle joue un rôle important dans la préparation de la déclaration finale du Comité national d'organisation, publiée le 17 décembre 1975, qui prend acte de la décision de l'ONU de faire de 1975-1985 la décennie de la femme, et précise les orientations plus spécifiques de la France dans ce cadre (cf annexe). Cette déclaration est très centrée sur le travail des femmes, et on y retrouve les exigences du CTF en matière de formation professionnelle, d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations. On peut ainsi faire l'hypothèse que les travaux du Comité, notamment par l'intermédiaire de Claude du Granrut, Marcelle Devaud et Jeanne Chaton, ont fortement influencé le positionnement de la France dans le cadre de la décennie de la femme.

2) Les dynamiques transnationales

L'action du Comité a par ailleurs une dimension transnationale importante : le Comité s'informe et informe régulièrement sur la situation des femmes et les législations existantes dans d'autres pays³⁷¹. Les permanentes du Comité effectuent à de nombreuses reprises des voyages à l'étranger (Irlande, Nouvelle-Zélande, Allemagne, Québec), notamment dans le cadre de colloques, mais

³⁶⁸ La note *ibid.* ne donne pas toute la composition de ce groupe de travail, mais nous listons ici toutes les personnes mentionnées.

³⁶⁹CAC, 19860111, art. 11, dossier « Année internationale de la femme », « Bureau pour l'organisation de l'Année internationale de la femme ». cf en annexe composition de ce bureau. Cf. annexe X.

³⁷⁰ Elle anime par ailleurs à la demande de Françoise Giroud un groupe de travail sur la place des femmes dans les structures politiques, économiques, syndicales et professionnelles

³⁷¹ Ainsi, le groupe de travail consacré à l'international au sein de la commission législation du Comité est dédié non seulement à l'étude de la réglementation internationale, mais aussi des législations étrangères. Cette place importante de la dimension internationale est aussi attestée par la demande du Comité qu'un représentant du ministère des

aussi dans le cadre d'échanges : ainsi l'Office franco-québécois organise deux voyages de délégations françaises dans le cadre de l'année internationale de la femme, l'un en mars 1975 sur « la situation de la femme au Québec », et l'autre en juin 1975 sur « le travail de la femme au Québec », auquel participe une représentante du Comité³⁷².

Si elles sont utilisées comme moyen de conviction vis-à-vis de l'extérieur, les législations d'autres pays ou les normes supranationales peuvent également être invoquées en interne au Comité pour convaincre des membres sceptiques quant à la nécessité de certaines réformes : ainsi Jeanne Chaton évoque-t-elle l'exemple de la Suède pour appuyer la proposition de revendication d'une imposition séparée, introduite par Mme Valensi dans son rapport sur la fiscalité, et contestée au sein du Comité³⁷³.

Le Comité est par ailleurs soucieux du rayonnement de ses propres travaux à l'étranger : le fait que le premier séminaire qu'il organise, en 1974, soit à destination des journalistes européens, l'atteste, tout en fournissant, s'il était besoin, une illustration supplémentaire de l'orientation résolument européenne du Comité.

Enfin, le Comité entretient des relations avec les instances chargées de la promotion des droits des femmes dans d'autres pays d'Europe et du monde. Le bulletin du Comité permet de restituer l'attention que le Comité accorde aux instances gouvernementales créées pour traiter de la question des femmes dans d'autres pays. Ainsi, suite à la visite d'une délégation suédoise, un article est consacré à la commission de la main d'œuvre suédoise en 1973³⁷⁴ ; en 1975, un article est consacré au Conseil québécois du statut de la femme³⁷⁵ ; un autre, daté de 1977, concerne les institutions en charge de l'égalité en Grande-Bretagne, au Canada et en Europe. Enfin, le bulletin de juin 1978 dresse un tableau comparatif des structures existant en Belgique, Danemark, Irlande, Italie, et au Royaume-Uni. Par ailleurs, dans le cadre des « Journées de documentation et d'information sur le travail des femmes » en 1979, Mme Van-Abshoven vient présenter la commission du travail des femmes en Belgique. Conjointement avec l'intervention de Jacqueline

affaires étrangères participe à ses réunions plénières, demande qui n'a pas abouti. Procès-verbal de la réunion du 10 janvier 1969, p.2.

³⁷² CAC, 19860111, art. 11, dossier « voyages effectués par le CTF ».

³⁷³ Procès-verbal de la réunion du 12 janvier 1968.

³⁷⁴ Informations – Comité du travail féminin n°5, septembre 1973

³⁷⁵ Informations – Comité du travail féminin n°13, novembre 1975

Nonon sur le bureau des femmes de la Commission européenne, sa présence lors de ces journées atteste de la place essentielle de l'international pour le Comité.

Ainsi, par son rôle de relais dans la circulation des savoirs sur le travail des femmes, le Comité participe du développement d'une communauté épistémique fortement internationalisée. Ces échanges avec les pays étrangers, les organismes internationaux et le niveau communautaire renforcent le Comité dans son travail de pression sur le niveau national.

Chapitre 7 : Aux origines du féminisme d'Etat

Le Comité du travail féminin doit être envisagé non seulement dans ses rapports avec le Ministère du travail, mais aussi en tant qu'il fait figure de précurseur vis-à-vis des autres structures gouvernementales mises en place à partir de 1974 pour défendre les droits et le statut des femmes, structures dont l'action est couramment désignée en science politique sous l'appellation de « féminisme d'Etat » (cf Encadré 11 : Qu'est-ce que le féminisme d'Etat ?). L'analyse du CTF sous cet angle pourrait sembler compromise par le fait que ses relations avec les instances de ce type qui lui sont contemporaines jusqu'en 1981 sont, comme nous l'avons vu, largement placées sous le signe de la distanciation. Cette idée de rupture se confirme si l'on s'intéresse aux circonstances de la fin du CTF, dans le prolongement de la création du Ministère des droits de la femme en 1981. Il n'en demeure pas moins que l'on retrouve dans l'expérience de ce Comité certains ressorts de fonctionnement qui présentent des similitudes avec d'autres expériences du féminisme d'Etat en France et à l'étranger. L'expérience du Comité peut ainsi être mise en perspective de façon comparative, afin de contribuer à l'élaboration d'une théorie plus générale du féminisme d'Etat. Elle permet par ailleurs, dans une perspective plus historique, d'expliquer certains traits caractéristiques du féminisme d'Etat en France.

Qu'est-ce que le féminisme d'État ?

Le champ de recherche couramment désigné sous l'appellation « féminisme d'État » (*state feminism*) (Mazur 2002; Mc Bride Stetson et Mazur 1995) constitue, avec les travaux sur le genre des politiques sociales (Orloff 1993), l'une des deux principales voies de renouvellement des réflexions féministes sur l'État et les politiques publiques depuis les années 1990, à partir d'une remise en question des premières théories féministes de l'État patriarcal.

Cependant, du fait de son caractère récent, la catégorie « féminisme d'État » n'est pas encore stabilisée et donne lieu à des usages divers, sans que ceux-ci fassent nécessairement l'objet d'un débat explicite. Si le concept de féminisme d'État renvoie de façon générale à l'idée d'une présence féministe au sein de l'appareil d'État, il pourra désigner, selon les auteurs, tantôt une politique publique (Lévy 1988), une doctrine (Heitlinger 1993), des individus féministes au sein de l'appareil d'État (Franzway, Court, et Connell 1989), ou encore l'action des instances ayant pour mission spécifique la promotion des droits et des intérêts des femmes (Mc Bride Stetson et

Mazur 1995).

Cette dernière définition, centrée sur l'action des structures gouvernementales de promotion des droits des femmes, tend toutefois à faire aujourd'hui consensus du fait de la recherche collective de grande ampleur lancée sur cette base par le *Research Network on Gender, Politics and the State* (RNGS), sur l'impulsion d'Amy Mazur et de Dorothy McBride Stetson³⁷⁶.

Dans cette perspective, il s'agit d'analyser empiriquement l'action de ces instances gouvernementales créées pour promouvoir les droits des femmes, sans préjuger du caractère féministe ou non des interventions. Le RNGS a élaboré un cadre d'analyse très précis, qui procède à partir d'une comparaison internationale (16 pays) d'études de cas centrées sur les interventions des instances du féminisme d'État dans cinq domaines de politique publique : la représentation politique, la formation professionnelle, l'avortement, la prostitution, et une question d'importance nationale choisie dans chaque pays.

Encadré 11 : Qu'est-ce que le féminisme d'Etat ?

I. Le Ministère des droits de la femme et la fin du Comité du travail féminin

Il peut sembler paradoxal de s'intéresser aux apports du Comité du travail féminin pour le féminisme d'Etat en France dans la mesure où l'instance la plus étudiée par les travaux sur le féminisme d'Etat en France³⁷⁷, le Ministère des droits de la femme d'Yvette Roudy (1981-1986), est justement celle qui a signé l'arrêté mettant fin au Comité, dans la foulée de la création du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il convient donc de revenir sur les relations tumultueuses du Ministère des droits de la femme avec le Comité du travail féminin, qui lui a été rattaché en 1981, afin de comprendre comment des continuités ont malgré tout été possibles entre ce Comité et le féminisme d'Etat tel qu'il a ensuite continué à se définir en France.

³⁷⁶ On peut consulter le site Internet du RNGS (où l'on trouvera notamment une présentation détaillée du projet de recherche, ainsi que les principaux résultats) à l'adresse : <http://libarts.wsu.edu/polisci/rngs/>

³⁷⁷ Voir par exemple J. Jenson et M. Sineau. (1995). *Mitterrand et les françaises: un rendez-vous manqué*, Paris: Presses de la FNSP. , A. Mazur. (1995a). "Strong state and symbolic reform. The Ministère des droits de la femme in France." Pp. 76-94 in *Comparative state feminism*, sd A. Mazur et D. McBride Stetson. Thousand Oaks: Sage, F. Thébaud. (2001). "Promouvoir les droits des femmes: ambitions, difficultés et résultats." Pp. 567-600 in *Les années Mitterrand. Les années du changement (1981-1984)*, sd S. Berstein, P. Milza et J. Bianco. Paris: Perrin

A. Un Comité « de droite » dans un ministère « de gauche »

Tous les témoignages que nous avons reçus sur la question convergent vers l'hypothèse de raisons partisans à l'origine de la suppression du Comité. En effet, ce dernier, en dépit de la présence en son sein de personnalités de gauche (du fait notamment de la représentation des syndicats, ou encore de l'UFF), est toujours resté marqué, aux yeux de nombreuses féministes, comme un Comité composé de femmes « de droite ». Cette assimilation du Comité à la droite dans l'esprit de plusieurs personnes s'explique en large partie par ses origines (cf chapitre 1) et par l'empreinte durable de Marcelle Devaud. Simultanément, cette caractérisation courante atteste du poids symbolique du marquage partisan des personnes, qui contraste avec le contenu effectif des débats et des propositions du Comité, qui pourraient difficilement être caractérisées « de droite », si l'on considère par exemple la défense du maintien des femmes au foyer comme une position caractéristique de la droite à cette époque. Cette réputation du Comité comme comité « de droite » contribue fortement à expliquer sa suppression par Yvette Roudy³⁷⁸. Cependant, cette suppression n'est pas immédiate (elle a lieu en 1984 et non en 1981) ; ceci invite à examiner de plus près les dernières années de l'existence légale du Comité, entre 1981 et 1984.

B. Formellement, une tutelle plus forte

En septembre 1981, le Comité du travail féminin sort de la tutelle du Ministère du travail pour passer sous celle du Ministère des droits de la femme³⁷⁹. Sa mission reste sensiblement la même, en dehors de l'ajout de la notion de promotion des « droits » des femmes : le Comité « a pour mission d'étudier les questions relatives à l'activité et à la formation professionnelle des femmes, à leur promotion économique et sociale et à leurs droits dans le domaine du travail » (article 1).

La tutelle du Ministère des droits de la femme sur le Comité, telle que définie par cet arrêté, est plus forte que celle qu'exerçait le Ministère du travail : le Comité n'est plus une force de proposition autonome, mais il « est saisi par le ministre des droits de la femme. Il donne notamment son avis sur les projets et propositions de loi que lui soumet le ministre » (article 2). Le Comité doit donc être saisi par la ministre pour donner son avis. Par ailleurs, son programme

³⁷⁸ De ce point de vue, l'expérience de la fin du Comité du travail féminin donne un premier aperçu du poids de la dimension partisane dans la définition française du féminisme d'Etat, poids qui se trouvera confirmé lors des alternances politiques suivantes.

d'étude ne doit plus seulement être transmis (comme c'était le cas au Ministère du travail) mais *approuvé* par la ministre : « [Le Comité] propose au ministre, pour approbation, son programme annuel d'études et lui fait connaître le résultat de ses travaux. Ces travaux sont rendus publics » (article 2). Par ailleurs, l'accord de la ministre est désormais nécessaire dans les relations du Comité avec les autres administrations : « Le Comité peut, avec l'accord du ministre, prendre les contacts utiles avec les administrations directement intéressées et obtenir d'elles communication des documents nécessaires à l'exercice de sa mission » (article 3).

Enfin, la composition du Comité est légèrement modifiée, dans le sens d'une diminution de la représentation patronale (qui repasse à 5 membres, alors que la représentation syndicale est maintenue à 9, et le reste de la composition est maintenue à l'identique). « Le président » du Comité est désormais nommé par la ministre des droits de la femme ; « le vice-président » également, sur proposition du Ministre du travail. La composition du Comité est à nouveau modifiée en janvier 1982³⁸⁰ : le nombre de représentants patronaux repasse à 6, et les représentants des associations féminines et familiales passent de 7 à 8 membres.

C. De fait, un Comité mort en 1981

Le fait que le Comité soit réformé en septembre 1981, puis en janvier 1982, semble annoncer un maintien de ses activités à cette époque. Le procès-verbal (non daté) d'une réunion entre Yvette Roudy et le Comité du travail féminin en 1981³⁸¹ suggère que la ministre entendait travailler avec le Comité, lui assignant un rôle de proposition. En effet, elle caractérise le Comité comme « un organisme de propositions avec une capacité importante dans le domaine exploratoire », vante son indépendance et son autonomie, ainsi que le temps de réflexion dont il dispose, et qu'elle oppose à la démarche de la cellule emploi du ministère qui, elle, doit réagir sur le vif. Elle suggère même des thèmes de réflexion pour le Comité, en lui proposant notamment de travailler sur les nouvelles technologies.

³⁷⁹ Arrêté interministériel du 30 septembre 1981 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 2 octobre 1981, p.2688.

³⁸⁰ Arrêté interministériel du 27 janvier 1982 relatif à la composition du Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 29 janvier 1982, p.410.

³⁸¹ COMITÉ DU TRAVAIL FÉMININ. (1981). "Procès-verbal de la réunion entre Yvette Roudy et le Comité du Travail Féminin.", 5 p., archives SDFE.

Qu'en est-il des travaux du CTF entre 1981 et 1984 ? On ne dispose d'aucune trace d'activité dans les archives disponibles : le dernier rapport d'activités annuel date de 1980³⁸², le dernier numéro d'*Actualités du travail des femmes* (n°25) date de novembre 1980, le dernier procès-verbal de réunion du Comité en séance plénière date du 25 mai 1981. Au début de cette réunion, les représentants de la CFDT et de la CGT demandent la suspension de la réunion « compte tenu des changements intervenus », mais « Mme Devaud indique que le Comité du travail féminin étant un organisme à caractère technique, attaché à aucun gouvernement particulier, il n'y a pas de raison d'interrompre son travail³⁸³ ». Les membres votent pour la tenue de la réunion à 12 voix contre 4 et une abstention, et la réunion se tient, mais c'est la dernière dont il reste une trace dans les archives. On ne retrouve pas non plus de trace des activités des commissions après juin 1981. Par exemple, le dossier de la commission « harmonisation vie familiale, vie professionnelle, 1971-1981 » s'ouvre sur une lettre du Secrétariat permanent en date du 15 juin 1981, qui indique que « toutes les réunions de commission qui étaient prévues [...] SONT ANNULEES³⁸⁴ ». Entre 1981 et 1984, aucun arrêté de nomination de nouveaux membres n'est paru au *Journal Officiel*. Les entretiens que nous avons réalisés font coïncider la fin du CTF avec la création du Ministère des droits de la femme. Le rapport réalisé par la secrétaire générale Martine Lévy à l'occasion du dixième anniversaire du Comité³⁸⁵ est la source d'archive la plus récente du fonds. Bien que faisant état de travaux en cours d'aboutissement en 1981 (sur la retraite des mères de famille, le travail à domicile, les mesures protectrices, la formation des femmes, et la préparation d'un numéro spécial de la *Revue française des affaires sociales* à l'occasion des 10 ans du CTF), ce bilan semble bien marquer la fin des activités effectives du Comité.

Le Comité est finalement supprimé de façon officielle en février 1984³⁸⁶, dans la foulée de la création du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle³⁸⁷ (les deux arrêtés se suivent au *Journal Officiel*). La question se pose alors de la continuité entre les deux organismes : le CSEP est-il un prolongement du Comité du travail féminin sous un autre nom, de même que ce dernier avait

³⁸² CAC, 19860111, art. 3

³⁸³ Procès-verbal de la réunion plénière du 25 mai 1981, p.1.

³⁸⁴ CAC, 19860111, art. 14, dossier « commission harmonisation vie familiale, vie professionnelle, 1971-1981 ». (les majuscules sont dans le document original)

³⁸⁵ Martine Lévy (1981), *10 années de travaux du comité du travail féminin. Bilan et réalisations*, 22p., CAC versement 19810111, art. 9.

³⁸⁶ Arrêté interministériel du 22 février 1984 - abrogation de l'arrêté du 30 septembre 1981 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 26 février 1984, p.719.

³⁸⁷ Décret en Conseil d'Etat 84-136 du 22 février 1984 relatif au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié au *Journal Officiel* du 26 février 1984, p.718-719.

succédé au Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin ? Entre le CTF et le CSEP, la différence est en réalité loin de se résumer à un changement d'appellation.

D. Le CSEP, un CTF sous un autre nom ?

La création du CSEP découle des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 (dite « loi Roudy ») sur l'égalité professionnelle³⁸⁸. Le décret d'application qui permet la mise en place effective du conseil supérieur de l'égalité professionnelle est signé le 22 février 1984³⁸⁹. Ce conseil est présidé par la ministre des droits de la femme, et vice présidé par les trois ministres chargés de l'emploi, du travail, et de la formation professionnelle.

Il est composé de six représentants de l'administration du travail, neuf représentants des syndicats, neuf représentants du patronat, et neuf personnes « désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience, notamment dans la vie associative ». Est par ailleurs constituée une commission permanente, formée de cinq représentants de chaque catégorie. Les membres du conseil et de la commission permanente sont nommés pour trois ans par la ministre des droits de la femme, sur proposition des organisations concernées. Le secrétariat du conseil est assuré par le service des droits des femmes. Il apparaît au vu de cette composition que le CSEP est un organisme plus « resserré » que le CTF, avec une représentation centrée sur le patronat et les syndicats.

Sa mission est triple : il est consulté sur les projets de loi ayant trait à l'égalité professionnelle, il peut faire des recherches, et faire des propositions. La Ministre des droits de la femme doit rendre tous les deux ans au conseil un rapport sur l'état d'avancement de l'égalité professionnelle, et le conseil peut produire un avis dessus. Il doit par ailleurs produire un rapport annuel.

Bien que, selon les termes de la loi du 13 juillet 1983, le conseil soit officiellement sous la houlette multiple des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle, il apparaît selon les termes du décret du 22 février 1984 que la Ministre des droits de la femme joue un rôle prédominant en son sein : elle le préside, c'est elle qui en nomme les membres, et qui doit lui rendre tous les deux ans au conseil un rapport sur l'état d'avancement de

³⁸⁸ Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié au *Journal Officiel* du 14 juillet 1983, p.2176-2178.

l'égalité professionnelle (bien que le rapport concerne essentiellement des services qui dépendent du Ministère du travail). Le CSEP dépend donc beaucoup plus nettement du Ministère des droits de la femme que du Ministère du travail, et son lien avec l'exécutif est plus fort que ne l'était celui du CTF, notamment du fait de la présidence assurée par la ministre.

Sur la base du premier arrêté de composition du CSEP, on peut attester du fait que les acteurs ne sont plus les mêmes : les deux seules personnes qui « passent » du CTF au CSEP sont la représentante patronale Mme Villebrun (qui avait été membre du CTF depuis sa création) et Marcelle Devaud, qui est nommée au titre de sa compétence (mais dont la représentation n'est pas renouvelée par la suite). La situation est donc très différente de la réforme de 1971, au cours de laquelle le nom du Comité avait changé, les acteurs restant les mêmes.

Ainsi, alors que le Comité du travail féminin était une prolongation directe du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin sous un autre nom, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle est bel et bien un autre organisme.

II. Une expérience de féminisme d'Etat

A des rapports distanciés avec les instances gouvernementales chargées des femmes mises en place à partir de 1974 fait suite une rupture – et à terme la suppression du Comité – à l'époque du Ministère des droits de la femme. Comment, dans ce contexte, défendre l'idée d'un apport du Comité à l'expérience du « féminisme d'Etat » à la française ? Est-il même pertinent de rattacher l'expérience du Comité à la réflexion sur le féminisme d'Etat ? En effet, du fait de sa vocation non pas généraliste mais centrée sur la problématique du travail des femmes, le Comité pourrait apparaître au premier abord comme représentant un volet particulier de l'action du Ministère du travail, et non comme le précurseur d'une réponse gouvernementale plus généralisée à la « question des femmes ». Nous montrerons ici qu'au contraire, on retrouve dans l'expérience du Comité des similitudes avec d'autres expériences de féminisme d'Etat en France et à l'étranger. Des traits similaires se retrouvent dans les formes et les modalités de fonctionnement de diverses instances dédiées à la promotion des droits et du statut des femmes, et l'expérience du Comité peut ainsi être mise en perspective de façon comparative, en vue de l'élaboration d'une théorie

³⁸⁹ Décret en Conseil d'Etat 84-136 du 22 février 1984 relatif au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié au *Journal Officiel* du 26 février 1984, p.718-719.

plus générale du féminisme d'Etat. En nous recentrant sur le cas français, nous soulignerons ensuite la spécificité de la posture du Comité, ainsi que sa contribution à un trait plus spécifique du féminisme d'Etat « à la française », à savoir la centralité de l'enjeu de l'activité professionnelle des femmes dans la manière dont ces institutions définissent la « question des femmes ».

A. Des ressorts classiques du féminisme d'Etat ?

La mise en perspective comparative de l'expérience du Comité du travail féminin avec celle des instances qui lui ont succédé, avec le cas québécois³⁹⁰ (cf Encadré 13 : Le Conseil du statut de la femme (Québec)), ainsi qu'avec d'autres cas étrangers tels qu'ils nous sont rapportés par la littérature sur la question (cf Encadré 12 : Une double démarche comparative), permettent de donner sens à certaines caractéristiques du fonctionnement du Comité comme relevant de ressorts classiques du féminisme d'Etat, qui se retrouvent dans d'autres contextes. Nous insisterons ici sur quatre aspects, qui constituent autant d'éléments de l'élaboration en cours d'une théorie du féminisme d'Etat : la place importante de l'international dans la réflexion de ces instances, les tensions inhérentes à l'action, d'une part entre spécificité et interministérialité, et d'autre part entre posture militante et statut gouvernemental, et enfin le rôle essentiel de l'expertise.

Une double démarche comparative

Les apports du comparatisme pour l'étude du féminisme d'Etat sont bien reflétés par les travaux existants, qui ont pour la plupart recours à des démarches comparatives : comparaison de l'action des instances gouvernementales chargées des femmes dans différents pays et différents domaines de politiques publiques³⁹¹, comparaison de la politique en direction des femmes avec celle en direction d'autres populations³⁹², ou encore avec des secteurs de politique publique répondant à

³⁹⁰ La comparaison France-Québec occupait une place beaucoup plus centrale dans notre projet de recherche initial, mais nous avons été amenées à restreindre celle-ci suite aux commentaires reçus dans les premières étapes du projet.

³⁹¹ C'est la perspective du Research network on gender, politics and the state : D. Mc Bride Stetson et A.G. Mazur. (1995). *Comparative state feminism*, Thousand Oaks: Sage.

³⁹² Par exemple les populations « aborigènes » au Canada : J. Malloy. (2003). *Between colliding worlds: the ambiguous existence of government agencies for aboriginal and women's policy*, Toronto: University of Toronto Press.

³⁹³ Par exemple, en tant qu'ils se sont constitués dans le prolongement de la mobilisation des nouveaux mouvements sociaux : c'est la perspective adoptée par Calliope Spanou qui compare les institutions gouvernementales dédiées aux questions relatives à l'environnement, à la consommation et aux femmes. C. Spanou. (1991). *Fonctionnaires et militants. Etude des rapports entre l'administration et les nouveaux mouvements sociaux*, Paris: L'Harmattan/ Logiques politiques. On peut également citer le travail de Leslie Pal, qui compare les politiques menées par le gouvernement fédéral canadien en matière de multiculturalisme, en matière linguistique, et sur les questions relatives aux femmes. L.A. Pal. (1993). *Interests of state. The politics of language, multiculturalism, and feminism in Canada*, Montreal: McGill-Queen's University Press.

des ressorts similaires³⁹³.

Notre démarche comparative, pour ce qui a trait à l'utilisation de sources de première main, est double : comparaison du CTF avec les autres structures gouvernementales chargées des femmes, de type consultatif et ministériel, ayant existé en France depuis 1974, et comparaison avec le cas québécois du Conseil du statut de la femme, créé en 1973. L'utilisation des analyses déjà réalisées sur ces deux cas nationaux ainsi que dans d'autres contextes nationaux permet d'enrichir cette comparaison.

Cette comparaison permet de dégager des constantes dans la forme institutionnelle de ces structures gouvernementales chargées des femmes, mais aussi d'identifier des tensions similaires dans leurs modalités d'action.

Encadré 12 : Une double démarche comparative

1) L'international comme ressource

Comme le soulignent Dorothy McBride et Amy Mazur, l'impulsion des organismes internationaux, et notamment de l'ONU, a été décisive dans la mise en place de structures gouvernementales dédiées à la promotion des droits et du statut des femmes dans la plupart des démocraties occidentales depuis les années 1960³⁹⁴. Une fois en place, ces instances continuent à prendre appui de façon importante sur des ressorts internationaux, comme l'indique leur recours aux normes supranationales, ainsi qu'aux dynamiques transnationales, à l'appui des demandes formulées auprès des gouvernements. En France, la politique communautaire en matière d'égalité des chances constitue un référent essentiel : nous avons souligné ici les interactions étroites entre le Comité du travail féminin et la structure en gestation chargée de la question du travail des femmes à la commission européenne. Par la suite, la référence communautaire s'affirme de plus en plus nettement, notamment à partir du début des années 1990. Au Québec, ce sont surtout les exemples étrangers – et des autres provinces canadiennes – que le Conseil du statut de la femme mobilise à l'appui des recommandations qu'il adresse dans ses avis au gouvernement québécois³⁹⁵. Dans de nombreux pays, les initiatives de l'ONU en matière de promotion des droits des femmes (CEDAW, organisation des conférences mondiales sur les femmes) structurent fortement l'agenda du féminisme d'Etat. Ainsi, l'international constitue bien souvent une ressource pour ces instances.

³⁹⁴ D. Mc Bride Stetson et A.G. Mazur. (1995). *Comparative state feminism*, Thousand Oaks: Sage.

2) La tension entre spécialisation et interministérialité

Les instances gouvernementales chargées des femmes sont traversées par une tension entre prise en considération de la situation des femmes comme « problème » spécifique et vocation interministérielle de leur action (puisque pour transformer la situation des femmes, il s'agit de faire changer les orientations des différentes politiques publiques qui l'affectent). Au Comité, ce débat se retrouve, à la fois dans les débats entourant l'étendue souhaitable du champ de compétence de l'organisme (centré sur l'activité professionnelle des femmes, ou à vocation plus large), et dans les réflexions sur la forme institutionnelle à donner au Comité, qui sont notamment illustrées par les projets de réforme de 1970-1971. En effet, Claude du Granrut, à cette occasion, insiste sur le fait que l'étude du travail des femmes suppose une prise en considération beaucoup plus globale de leur situation, qui elle-même justifierait l'attribution au Comité de moyens supplémentaires, ainsi que la mise en place d'une instance interministérielle qui se réunirait en parallèle du Comité. Cette vocation interministérielle s'est traduite par la nomination en 1974 de correspondants du Comité dans différentes administrations : ministères de l'Éducation, de l'Industrie, de l'Équipement, de la Santé, de l'Intérieur, de l'Agriculture, de l'Information, Secrétariat d'État à la condition féminine, DATAR et Sénat³⁹⁶.

3) Un militantisme gouvernemental ?

Dans son étude des institutions chargées, au sein de l'appareil gouvernemental fédéral canadien, de la défense des droits des femmes et des « autochtones », Jonathan Malloy a bien montré la tension traversant ces instances, qui sont toujours soumises à des évaluations contradictoires, selon qu'on les envisage à partir de critères issus des mouvements sociaux ou de l'administration publique³⁹⁷. Ces instances sont donc traversées par une tension entre une logique militante et une logique de respect des normes administratives³⁹⁸. Cette tension se retrouve dans l'action du

³⁹⁵ Voir par exemple le cas de l'exemple ontarien dans l'adoption de la loi sur le patrimoine familial en 1989 : A. Revillard. (2006a). "Du droit de la famille aux droits des femmes: le patrimoine familial au Québec." *Droit et société*, n.62, p.95-116.

³⁹⁶ Martine Lévy (1981), *10 années de travaux du comité du travail féminin. Bilan et réalisations*, 22p., CAC versement 19810111, art. 9, p.1.

³⁹⁷ J. Malloy. (1999). "What makes a state advocacy structure effective? Conflicts between bureaucratic and social movement criteria." *Governance*, vol.12, n.3, p.267-288. , J. Malloy. (2003). *Between colliding worlds: the ambiguous existence of government agencies for aboriginal and women's policy*, Toronto: University of Toronto Press.

³⁹⁸ Voir également C. Spanou. (1991). *Fonctionnaires et militants. Etude des rapports entre l'administration et les nouveaux mouvements sociaux*, Paris: L'Harmattan/ Logiques politiques.

Comité. En effet, comme nous l'avons vu, bien que Marcelle Devaud récuse l'assimilation du Comité à un organisme « revendicatif », celui-ci est bien dans une logique de recommandation auprès du gouvernement, travail qui implique souvent une analyse critique des politiques existantes ou de certains projets de politiques en cours. Cette démarche nous invite à parler à son sujet d'un « militantisme gouvernemental ». Ce militantisme d'un type particulier suppose un répertoire d'action spécifique, qui accorde une place centrale à l'expertise.

4) Le rôle essentiel de l'expertise

Nous avons souligné plus haut la place essentielle du travail d'expertise, qui fait le lien entre les différentes activités du Comité, qu'il s'agisse d'études, de recommandations ou d'information. Cette dimension se retrouve dans les autres instances gouvernementales chargées des femmes, et notamment lorsque celles-ci sont dotées d'un statut consultatif. Ici, la comparaison avec le Conseil québécois du statut de la femme est particulièrement significative. En effet, le travail d'expertise est également au cœur de l'action de ce Conseil, qui est doté, de façon assez proche du CTF, d'une triple mission de recherche, de conseil et d'information sur la situation et les droits des femmes. La place essentielle de l'expertise se mesure à la fois à la quantité de rapports produits par le CSF, et au rôle clé attribué, dans son organisation administrative, à la direction de la recherche, qui emploie le plus grand nombre de personnes. L'expertise produite consiste pour l'essentiel en une analyse critique des politiques publiques (politiques existantes, projets de loi en cours) sous l'angle de leur impact sur les femmes. L'analyse des rapports publiés par le CSF fait apparaître, de la même manière que dans le cas du CTF en France, le rôle ambiguë de l'expertise, permettant à l'instance de jouer tout son rôle politique, tout en euphémisant ce dernier.

Le Conseil du statut de la femme (Québec)

Les organismes chargés de défendre les droits et les intérêts des femmes sont au Québec au nombre de deux : le Conseil du statut de la femme (CSF), créé en 1973, et le Secrétariat à la condition féminine, créé en 1979. Tous deux relèvent d'une ministre responsable de la condition féminine, fonction également créée en 1979. Dans le cadre d'une comparaison avec le Comité du travail féminin, nous nous intéresserons plus spécifiquement au Conseil du statut de la femme.

Le CSF est composé d'un conseil d'administration de 10 membres (plus la présidente) nommés par le gouvernement, et d'une structure permanente d'une soixantaine de fonctionnaires. Cette structure est centralisée au niveau provincial (ville de Québec et, dans une moindre mesure, Montréal), mais dispose également de bureaux en régions. Le CSF est investi d'une triple mission

de recherche, d'information et de conseil auprès du gouvernement. La réalisation de cette mission se concrétise notamment par la publication de rapports dont les statuts correspondent aux trois mandats du Conseil : avis, recherches, documents d'information. Les avis, émis de l'initiative propre du Conseil (qui a par ailleurs le devoir de répondre lorsque le ministère de tutelle sollicite son opinion) peuvent être directement adressés aux ministères concernés, mais ils peuvent aussi correspondre à des mémoires déposés dans le cadre de commissions parlementaires. La mission d'information prend des supports diversifiés (publication de documents d'information, organisation de colloques, publication d'une revue, *la Gazette des femmes...*). Concrètement, le Conseil a rapidement utilisé très largement les marges d'indépendance que lui conférait sa loi constitutive pour adopter une position autonome et souvent critique par rapport à l'action gouvernementale.

Encadré 13 : Le Conseil du statut de la femme (Québec)

Ainsi, la mise en perspective comparative du Comité avec d'autres instances gouvernementales chargées des femmes permet de resituer dans le cadre plus général de ressorts de fonctionnement classiques du féminisme d'Etat certains traits que nous avons identifiés comme caractéristiques du Comité : le rôle de l'international et de l'expertise, les tensions qui traversent son action, entre spécificité et interministérialité, et entre démarche militante et statut gouvernemental. Mais cette démarche comparative permet par ailleurs de resituer plus précisément l'action du Comité dans l'histoire du féminisme d'Etat en France.

B. Le Comité dans l'histoire du féminisme d'Etat en France

La mise en perspective de l'expérience du Comité par rapport à la suite de l'histoire du féminisme d'Etat en France peut se faire de deux manières. On peut d'abord, dans une stricte perspective comparatiste, utiliser cette histoire comme une source de « cas », auxquels on compare l'expérience du Comité. Cette démarche nous permettra dans un premier temps de mettre en évidence l'exceptionnalité de la posture critique du Comité par rapport à la démarche des institutions qui l'ont suivi. Cependant, comme le souligne Paul Pierson, cette démarche utilisant l'histoire comme source de « cas », en faisant abstraction du déroulement temporel des événements, ne permet pas d'accorder aux dynamiques historiques la place qui devrait être la leur dans l'explication sociologique. Pour reprendre ses termes, « nous nous intéressons à l'histoire parce que la vie sociale se déroule dans le temps. Les processus sociaux réels ont des dimensions

temporelles spécifiques³⁹⁹ ». Dans cette perspective, l'antériorité de l'expérience du Comité doit être prise en considération, et invite à une analyse de la manière dont cette expérience contribue à expliquer les suivantes. Nous montrerons ainsi qu'en dépit des ruptures précédemment soulignées, une continuité peut être établie du point de vue du cadrage cognitif de la question des femmes autour de l'enjeu de l'égalité professionnelle.

1) Une posture distincte

Dans la tension précédemment soulignée, pour les instances du féminisme d'Etat, entre une démarche de critique des politiques publiques et la nécessité de se conformer à leur statut gouvernemental, les instances françaises tendent de façon générale à donner la priorité au respect des contraintes liées à leur statut gouvernemental, ce qui limite notamment les prises de position publiques contre les politiques menées par les autres départements ministériels. A l'inverse, le Comité, comme nous l'avons vu, n'hésite pas à développer publiquement (notamment à partir de 1971) dans ses avis une analyse critique des politiques existantes, qui repose sur une analyse minutieuse des dispositions juridiques et de la réalité du travail des femmes. Cette liberté de parole⁴⁰⁰ est donc assez unique dans l'histoire française du féminisme d'Etat – le contraste avec la posture du CSEP est frappant de ce point de vue. Cette posture unique résulte de la combinaison de plusieurs facteurs.

Elle est d'abord facilitée par la vocation consultative de l'instance, l'absence de pouvoir décisionnel ayant pour contrepartie une plus grande liberté de parole. L'ambiguïté parfois entretenue autour du statut du Comité qui, bien que créé par arrêté, est souvent qualifié de « paragouvernemental » notamment du fait de la présence de représentants de la société civile en son sein, joue aussi en faveur d'une plus grande latitude d'expression publique que celle dont disposent les instances suivantes dont le statut gouvernemental est plus marqué (secrétariat d'Etat, délégation, ministère).

³⁹⁹ P. Pierson. (2004). *Politics in time: history, institutions, and social analysis*, Princeton, N.J.: Princeton University Press. p.5. (traduction personnelle). Voir également J. Haydu. (1998). "Making Use of the Past: Time Periods as Cases to Compare and as Sequences of Problem Solving." *American Journal of Sociology*, vol.104, n.2, p.339-371.

⁴⁰⁰ C'est bien cette liberté de parole, l'expression publique de critiques, qui fait la différence : il ne s'agit pas ici de supposer une absence totale de perspective critique en interne dans les autres instances. Bien au contraire, la démarche d'analyse critique des politiques est présente, mais beaucoup moins publicisée, du fait du statut même de ces instances.

La comparaison des conseils français et québécois permet de mieux identifier deux autres facteurs importants qui favorisent une telle posture critique fondée sur l'expertise : l'existence d'une administration de soutien, fût-elle embryonnaire, et l'investissement militant de certaines membres dans le Comité. Si nous avons précédemment fait état, dans le prolongement des plaintes exprimées par la plupart de nos interviewées, de la faiblesse des moyens humains disponibles au Comité, il n'en reste pas moins que le Comité dispose avec son Secrétariat général d'un petit nombre de permanentes, qui donnent une continuité à son action : grâce à elle, l'existence du Comité ne se réduit pas aux réunions ponctuelles des membres. Bien que d'autres facteurs entrent en jeu, la correspondance de l'intégration du Secrétariat permanent dans l'administration du Ministère des droits de la femme avec la cessation des activités du Comité est révélatrice à ce titre : fût-elle composée ne serait-ce que de quatre personnes, l'existence d'une administration de soutien propre à l'instance consultative fait une différence. Cette différence tient non seulement au soutien logistique ainsi apporté (organisation des réunions, convocation des membres, etc.), mais aussi et surtout à la possibilité de développer de façon continue une expertise sur les politiques publiques, en assurant notamment un suivi étroit de l'actualité gouvernementale. La comparaison avec le Conseil du statut de la femme du Québec est ici particulièrement instructive : disposant d'une administration d'une soixantaine de fonctionnaires, ce conseil consultatif peut exercer une veille constante sur les politiques publiques et lois en cours d'élaboration, tout en effectuant un travail prospectif. L'expérience du Comité du travail féminin, bien que dans une bien moindre mesure du fait d'une administration plus restreinte, permet d'attester du rôle crucial de l'administration dans le développement d'une analyse critique des politiques publiques – ce qui s'explique de façon assez simple par le fait que cette analyse requiert non seulement des compétences, mais aussi un temps de travail important. A cet égard, une ancienne chargée de mission du Comité souligne que si le Comité ne revendiquait pas la mise en place d'un ministère, il aurait souhaité disposer d'un service plus conséquent :

Q : [...] c'est intéressant pour moi de voir que le comité a pu pousser pour une institutionnalisation plus importante... Enfin, je ne sais pas si vous souvenez s'il y a eu... Par exemple, s'il y a eu des demandes formelles de création d'un ministère, ou est-ce que c'était simplement des demandes de moyens supplémentaires ?

R : on ne demandait certainement pas la création d'un ministère. Pour notre part, je crois que nous étions quand même très attachés à être au Ministère du travail [...]. Donc si on avait demandé quelque chose, je pense que ça aurait d'abord été plus de moyens. Parce que qu'est-ce qu'il y avait là, finalement ? Il y avait un groupe d'une trentaine de femmes qui étaient bénévoles, les membres, qui apportaient leur compétence et leurs talents, et un tout petit secrétariat, comme moyen, c'était tout. Nous, on faisait le boulot, mais on était 4,5,6, et ça, ce n'était pas assez. Donc ce qu'on aurait

voulu, c'est qu'on soit un vrai service -- ce qui d'ailleurs s'est passé par la suite. Mais on n'avait pas forcément pensé en termes d'un ministère.(entretien 3)

Nous avons précédemment fait état des revendications adressées par le Comité à son ministère de tutelle en vue d'une augmentation des moyens humains de son Secrétariat permanent. Cet extrait, du fait de la démarcation par rapport à la perspective d'une institutionnalisation sous une forme ministérielle, permet de souligner le lien entre cette augmentation des moyens humains de l'administration et le développement d'une analyse critique des politiques publiques – posture critique par ailleurs moins facile à adopter pour une instance de type ministériel. Ce refus s'explique aussi, ainsi que nous l'avons également précédemment souligné, par l'attachement du Comité à la tutelle du Ministère du travail.

Si l'existence d'une administration de soutien fait une différence du point de vue des capacités d'action et de critique des politiques publiques, il faut également rappeler ici l'investissement militant de plusieurs membres dans leur travail pour le Comité, qui compense la faiblesse de l'administration de soutien. Cet investissement peut être relié à un engagement personnel pour la cause des femmes, mais aussi au sentiment des membres du Comité d'être des « pionnières » du fait de la nouveauté de la structure. Du fait de cette antériorité, quelle influence le Comité a-t-il pu avoir sur les structures qui l'ont suivi ?

2) L'égalité professionnelle comme référentiel dominant du féminisme d'Etat en France

Les instances gouvernementales chargées des femmes ayant coexisté avec le CTF, puis succédé à ce dernier, ont été caractérisées par une forte variabilité institutionnelle, en termes d'appellation (« condition féminine », « droits des femmes »), de rang ministériel (secrétariat d'Etat, délégation, ministère), de ministère de rattachement (cf annexe XII). L'alternance partisane a par ailleurs longtemps marqué leurs orientations générales⁴⁰¹. Cependant, l'analyse détaillée de leurs interventions conduit à mettre en évidence un même référentiel⁴⁰² sous-jacent à leur action, que

⁴⁰¹ Par exemple, pour une analyse du marquage partisan du traitement, par ces instances, de la question de la conciliation travail-famille (ainsi que pour une description plus précise de ces instances), voir A. Revillard. (2006b). "La conciliation travail-famille: un enjeu complexe pour le féminisme d'État." *Recherches et prévisions*, n.85, p.17-27.

⁴⁰² Le concept de référentiel, initialement développé par Bruno Jobert et Pierre Muller (B. Jobert et P. Muller. (1987). *L'Etat en action: politiques publiques et corporatismes*, Paris: Presses Universitaires de France.), relève de l'analyse cognitive des politiques publiques, démarche qui consiste à analyser celles-ci comme un « lieu où une société donnée construit son rapport au monde et donc les représentations qu'elle se donne pour comprendre et agir sur le réel tel qu'il est perçu ». Plus précisément, le référentiel d'une politique est « constitué d'un ensemble de prescriptions qui donnent du

nous nous proposons de qualifier d'« égalité professionnelle », et qui est caractérisé par deux traits principaux : le ciblage privilégié des interventions sur la sphère professionnelle, et la primauté du principe d'égalité comme norme des interventions en direction des femmes⁴⁰³. Ces deux traits étaient déjà présents dans les activités du Comité (cf chapitre 5), ce qui peut contribuer à expliquer les orientations prises par les autres instances, bien que cela n'en soit pas l'unique déterminant. Le précédent de l'expérience du Comité a constitué en matière d'égalité professionnelle un ensemble de ressources symboliques (en termes de lecture des inégalités, de références juridiques, ...) qui ont constitué le répertoire cognitif des instances suivantes⁴⁰⁴. Quels ont pu être, de façon concrète, les vecteurs de cette relation de continuité, étant donné la rupture précédemment décrite entre le CTF et le Ministère des droits de la femme ?

On peut d'abord souligner une continuité par l'intermédiaire des actrices, en tant que les actrices du Comité du travail féminin ont participé, à plusieurs titres, pendant et après l'expérience du CTF en tant que telle, à la définition de la politique du féminisme d'Etat. Nous avons déjà évoqué le rôle joué par plusieurs responsables du Comité, notamment sa Secrétaire générale Claude du Granrut, dans la définition des orientations françaises dans le cadre de l'Année internationale de la femme. Les choix affirmés dans ce cadre (cf annexe XI), marqués par la centralité des questions relatives à la formation et à l'emploi, ont pu avoir des répercussions sur la définition des orientations du féminisme d'Etat, et se retrouvent notamment dans le *Projet pour les femmes* de Françoise Giroud élaboré l'année suivante⁴⁰⁵. En outre, en dépit de l'hostilité du Ministère des droits de la femme vis-à-vis du Comité, le personnel du Secrétariat permanent a été intégré aux

sens à un programme d'action publique en définissant des critères de choix et des modes de désignation des objectifs. Il s'agit à la fois d'un processus cognitif fondant un diagnostic et permettant de comprendre le réel (en limitant sa complexité) et d'un processus prescriptif permettant d'agir sur le réel. En tant que structure de sens, le référentiel articule ainsi quatre niveaux de perception du monde qui doivent être distingués mais dont les liens sont évidents : des valeurs, des normes, des algorithmes et des images ». P. Muller. (2005b). "Référentiel." Pp. 370-376 in *Dictionnaire des politiques publiques*, sd L. Boussaguet, S. Jacquot et P. Ravinet. Paris: Presses de Sciences-Po

⁴⁰³ Martine Lévy avait déjà identifié en 1988 le principe d'égalité professionnelle comme « le vecteur principal du féminisme d'état, son noyau dur ». M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. p.25

⁴⁰⁴ Nous nous inspirons ici des analyses de Pedriana et Stryker sur le *Philadelphia plan*, qui relie le concept de *policy feedback* et l'analyse de la culture comme ressource, pour souligner l'effet des valeurs culturelles portées par le droit et les politiques publiques sur la mobilisation collective. N. Pedriana et R. Stryker. (1997). "Political Culture Wars 1960s Style: Equal Employment Opportunity-Affirmative Action Law and the Philadelphia Plan." *American Journal of Sociology*, vol.103, n.3, p.633-691.

⁴⁰⁵ F. Giroud. (1976). *Projet pour les femmes: 1976 - 1981*. Secrétariat d'Etat à la condition féminine, Paris.

service du Ministère⁴⁰⁶. Dès lors, des personnes qui avaient travaillé de façon permanente au Comité ont ensuite participé à l'élaboration de la politique du Ministère et/ou tout du moins à ses activités quotidiennes (pour ce qui est de la responsable de la documentation). De surcroît, Christiane Gilles, représentante de la CGT au Comité, est entrée au cabinet d'Yvette Roudy, chargée de tout le pôle emploi. Jeannette Laot, quant à elle, est devenue conseillère technique auprès de François Mitterrand. Si l'expertise de ces syndicalistes en matière de travail des femmes est loin de se résumer à leur participation au Comité du travail féminin, elles permettent toutefois un transfert de l'expérience du Comité au Ministère des droits de la femme.

Outre la continuité assurée par les actrices, il faut souligner le rôle d'un dispositif plus matériel dans la transmission de l'expérience du Comité aux instances suivantes, à savoir la conservation de ses archives. En effet, lorsque le Comité a été rattaché au Ministère des droits de la femme, ses archives ont été transférées à ce ministère, et ont constitué la base du fond de documentation qui s'y est peu à peu développé⁴⁰⁷. Sans surestimer le rôle des dispositifs dans le transfert d'expertise (celui des acteurs, dans ce cas précis, nous semble beaucoup plus essentiel), on peut remarquer que cette conservation des archives du Comité a pu favoriser une transmission de l'expertise qu'il avait développé aux instances suivantes.

Ainsi, la mise en perspective de l'expérience du Comité par rapport aux recherches sur le féminisme d'Etat permet d'éclairer d'un jour nouveau certains traits structurants de cette expérience, comme relevant de ressorts « classiques » du féminisme d'Etat. Envisagée plus strictement du point de vue de son inscription dans l'histoire du féminisme d'Etat en France, cette expérience apparaît unique du point de vue de la posture de l'organisme, mais

⁴⁰⁶ Ici, le fait que le Comité ait été intégré en 1981 au Ministère des droits de la femme avant d'être officiellement supprimé en 1984 (bien qu'ayant de fait cessé toute activité depuis 1981) a des conséquences importantes. En effet, si le Comité avait été directement supprimé, du fait de son rattachement au Ministère du travail, il est probable que son personnel permanent aurait alors été intégré aux services du Ministère du travail, et non à ceux du Ministère des droits de la femme.

simultanément fondatrice par le contenu des positions adoptées sur le travail des femmes. En ce sens, le Comité du travail féminin apparaît bien comme le précurseur du féminisme d'Etat « à la française ».

⁴⁰⁷ D'après une personne ayant travaillé à la documentation du ministère à cette époque (entretien du 10 octobre 2005).

Conclusion

« Souvent, je me dis, mais quand est-ce qu'on nous referra un Comité du travail féminin⁴⁰⁸ ? »

Cette citation de la regrettée Madeleine Guilbert, dans un entretien accordé en 1999 à Margaret Maruani et Chantal Rogerat à l'occasion du premier numéro de la revue *Travail, genre et société*, et au cours duquel elle évoque spontanément son expérience au Comité, reflète bien le sentiment général de nostalgie et d'enthousiasme qui se dégage des entretiens que nous avons réalisés avec d'anciennes responsables du Comité. Les archives laissées par ce dernier, bien que d'une richesse remarquable, ne sauraient résumer à elles seules l'intensité de l'engagement qui était celui des quelques permanentes et des membres les plus impliquées. Grâce à elles, un Comité qui aurait pu rester insignifiant du fait des moyens dérisoire dont il disposait a apporté une contribution remarquable à l'évolution de la prise en charge juridique et politique de l'activité professionnelle des femmes, incarnant le passage d'une logique de protection à une logique de promotion.

En effet, parce qu'il constituait un point de confluence pour des femmes engagées, attachées à la défense de la cause des femmes dans différentes sphères d'activité (associatives, syndicales, professionnelles, administratives), le Comité s'est doté dès ses débuts d'un rôle de proposition auprès du Ministère du travail, adoptant volontiers une posture combative dans un effort pour lutter contre toutes les discriminations directes et indirectes dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. Quels ont été les résultats de cette lutte pour l'égalité ?

En termes législatifs, si son influence propre est bien entendu difficile à établir et variable selon les cas, le Comité a pu contribuer à l'adoption de plusieurs textes importants en matière d'indemnisation du congé de maternité (1970), d'égalité de rémunération (1972), d'égalité d'accès aux concours de la fonction publique (1975). Le Comité a par ailleurs appelé de ses vœux et encouragé le développement des services de garde et équipements collectifs pour enfants qui a pris place en France à partir de 1970. Pour autant, il n'a pas pu empêcher l'adoption de plusieurs lois fragilisant la situation d'emploi des femmes, en dépit des critiques qu'il a formulées à leur

⁴⁰⁸ M. Maruani et C. Rogerat. (1999). "Entretien avec Madeleine Guilbert." *Travail, genre et sociétés*, n.1, p.7-20. p.19.

égard : lois favorisant le développement du travail à temps partiel (1979) et de formes d'emploi atypiques comme le travail intérimaire (1968), loi sur le congé parental d'éducation (1977).

Quel bilan peut-on tirer de ces résultats, au vu de l'objectif de lutte contre les discriminations directes et indirectes qui était celui du Comité ? Le Comité a nettement contribué à faire évoluer le droit du travail et de la fonction publique dans un sens égalitaire pour ce qui est de la lutte contre les discriminations directes (dans l'accès aux emplois, dans les salaires).

Pour ce qui concerne la lutte contre les discriminations indirectes et la ségrégation sexuée du marché du travail, le bilan est plus nuancé. Le Comité a dès ses débuts identifié la formation professionnelle (incluant la formation initiale) comme une clé de la lutte contre les discriminations indirectes. Ses interventions en la matière se sont cependant heurtées aux résistances du système français de relations professionnelles à l'inclusion d'une représentation des intérêts des femmes. Par ailleurs, il n'a pas pu empêcher, malgré ses protestations, le développement d'orientations qui, adoptées au nom de la conciliation travail-famille, tendaient à fragiliser la situation d'emploi des femmes : développement du travail à temps partiel, congé postnatal de deux ans sans solde. Il apparaît donc que les tentatives d'intervention du Comité touchant à la sphère familiale ont été moins couronnées de succès que ses interventions visant la sphère professionnelle au sens strict.

Finalement, tout se passe comme si la dynamique égalitaire s'arrêtait aux limites de la sphère professionnelle ; en ce sens, le conflit de valeurs, au sein de l'appareil d'Etat, entre des instances aux orientations respectivement féministes et familialistes, semble s'être résolu dans une distinction des domaines de politique publique, entre politiques de la sphère professionnelle et politique de la sphère privée⁴⁰⁹. Cette « division du travail », que l'on voit s'amorcer à travers les échecs du Comité en matière familiale, n'est pas sans conséquence sur l'évolution de la construction du féminisme d'Etat en France, qui conserve durablement l'égalité professionnelle comme référentiel dominant.

⁴⁰⁹ Il ne s'agit pas ici de suggérer que les politiques de la sphère publique seraient nécessairement égalitaires, mais que les politiques menées au nom de l'égalité hommes-femmes ont visé au premier chef la sphère publique – quoique de façon non exclusive (cf notamment toutes les interventions en matière de contraception, avortement, violences conjugales).

Mais au-delà de ses contributions ponctuelles à l'évolution du droit du travail, et de son influence sur les instances ultérieures du féminisme d'Etat, le Comité a participé, par son rôle de relais actif dans la circulation des savoirs sur le travail des femmes, au développement d'une communauté épistémique sur cette question. A ce titre, il est intéressant de constater que les responsables du Comité, qui ont contribué à bâtir ce réseau de diffusion des savoirs et d'activisme par la pluralité de leurs appartenances (syndicats, administration, associations, organisations internationales), jouent encore ce rôle aujourd'hui, notamment par le biais de leur essaimage dans différentes administrations. Peut également être mentionnée à ce titre la participation de plusieurs d'entre elles, au niveau associatif, à la création du Lobby européen des femmes. Cette communauté épistémique a en effet pour caractéristique essentielle, dès l'époque du Comité, d'être fortement internationalisée. Les échanges avec les pays étrangers, les organismes internationaux et le niveau communautaire renforcent le Comité dans son travail de pression sur le niveau national. Ainsi, le recours à l'expertise et l'ancrage international constituent les deux atouts stratégiques du Comité dans son travail de promotion de réformes égalitaires en matière professionnelle.

Enfin, on ne saurait conclure ce rapport sans mentionner toutes les pistes que nous n'avons pu creuser de façon systématique dans le cadre de cette recherche, et qui mériteraient une investigation plus poussée : analyse textuelle du corpus d'archives, étude plus systématique des contributions des différents membres en fonction de leurs profils, mise en relation de leurs prises de position avec celles de leurs organismes d'appartenance, analyse de la présence du Comité dans les médias, évaluation de la perception du Comité par le Ministère du travail à partir d'autres sources ministérielles, évaluation de la contribution propre du Comité à l'adoption de certaines lois à partir d'une étude centrée sur leur processus de production... Notre étude, volontairement centrée sur le Comité, ne nous a en effet pas permis d'évaluer systématiquement ces éléments qui impliquent une prise en considération plus systématique de l'environnement de ce dernier.

Inversement, le fait de cibler notre travail sur les archives internes du Comité nous aura permis de saisir de façon compréhensive les logiques d'action des responsables de l'organisme, ainsi que les tensions qui le traversent. Tout en étant clairement porteur d'une aspiration égalitaire et modernisatrice, le Comité cristallise aussi dans ses débats et ses travaux les tensions sociales et normatives à l'oeuvre à une époque qui constitue un tournant majeur du point de vue de l'évolution du statut des femmes dans la sphère professionnelle et la société dans son ensemble.

Bibliographie

- Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 12 mai 1971, p.4547.
- Décret n°78-938 du 11 septembre 1978 relatif aux attributions du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la condition féminine, publié au du JO du 12 septembre 1978,
- Décret n° 78-1042 du 31 octobre 1978 relatif au comité interministériel chargé de l'action pour les femmes, publié au du JO du 3 novembre 1978 p.3734,
- Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié au *Journal Officiel* du 14 juillet 1983, p.2176-2178.
- ACKER, J. (2006). "Inequality regimes: Gender, class and race in organizations." *Gender and Society*, vol.20, n.4, pp.441-464.
- AFSA, C. (1996). "L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation." *Recherches et prévisions*, n.46, pp.1-8.
- ANDERSON, J. (1984). *Public policymaking*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- ANGELOFF, T. (2000). *Le temps partiel: un marché de dupes?* Paris: Syros.
- BARD, C. (1995). *Les filles de Marianne: histoire des féminismes 1914-1940*, Paris: Fayard.
- BARRERE-MAURISSON, M.-A. (1992). *La division familiale du travail - la vie en double*, Paris: PUF.
- BARRERE, M.-A. (1984). *Le Sexe du travail: structures familiales et système productif*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- BATTAGLIOLA, F. (2004). *Histoire du travail des femmes*, Paris: La Découverte.
- BAUDINO, C. (2000). "La cause des femmes à l'épreuve de son institutionnalisation." *Politix*, n.51, pp.81-112.
- BERENI, L. (à paraître). "La genèse de la revendication de parité politique en France (1970-1992)." *Politix*.
- BERKOVITCH, N. (1999). *From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations*, Baltimore: John Hopkins University Press.
- BERNHEIM, N. (1967). "Le Comité d'étude du travail féminin espère remettre bientôt son premier rapport." in *Le Monde*.
- BONASTIA, C. (2000). "Why Did Affirmative Action in Housing Fail during the Nixon Era? Exploring the "Institutional Homes" of Social Policies." *Social Problems*, vol.47, n.4, pp.523-542.
- BORCHORST, A. (1995). "A political niche. Denmark's Equal Status Council." Pp. 59-75 in *Comparative state feminism*, sd A. Mazur et D. McBride Stetson. Thousand Oaks: Sage.

- BOUGEARD, C. (1998). "Marie-Madeleine Dienesch: une carrière politique féminine méconnue." *Clio*, n.8.
- BURSTEIN, P. et BRICHER, R.M. (1997). "Problem Definition and Public Policy: Congressional Committees Confront Work, Family, and Gender, 1945-1990." *Social forces*, vol.76, n.1, pp.135-168.
- CABES-GEX, F. (1979). *La documentation dans une structure paritaire. Exemple du comité du travail féminin entre clientèle et contraintes politiques. Mémoire de maîtrise des sciences et techniques de l'information et de la documentation, Université de Paris XIII, UFR des sciences de l'expression et de la communication, Paris.*
- CHAPERON, S. (2000). *Les années Beauvoir: 1945-1970*, Paris: Fayard.
- CHAPERON, S. (2001). "Une génération d'intellectuelles dans le sillage de Simone de Beauvoir." *Clio*, n.13, pp.99-116.
- CHAZEL, F. (2003 [1975]). "La mobilisation politique." Pp. 77-88 in *Du pouvoir à la contestation*, sd F. Chazel. Paris: LGDJ.
- COBB, R.W. et ELDER, C.D. (1972). *Participation in American politics: the dynamics of agenda-building*, Boston: Allyn and Bacon.
- COMMAILLE, J. (1993). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris: La Découverte.
- COMMAILLE, J. (1995). "Une régulation juridico-politique du "privé" à la recherche d'un nouveau modèle démocratique?" Pp. 119-183 in *Politique des lois en Europe*, sd L. Assier-Andrieu et J. Commaille. Paris: LGDJ.
- COMMAILLE, J. (2001). "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes." Pp. 129-148 in *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, sd J. Laufer, M. Maruani, et C. Marry. Paris: Presses Universitaires de France.
- COMMAILLE, J. et JOBERT, B. (dir.) (1999). *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris: LGDJ.
- COMMAILLE, J. et MARTIN, C. (1998). *Les enjeux politiques de la famille*, Paris: Bayard.
- COMMAILLE, J., STROBEL, P., et VILLAC, M. (2002). *La politique de la famille*, Paris: La découverte - Repères.
- COMMISSION EUROPEENNE. (1981). *Décision de la commission relative à la création d'un comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*. 9 décembre 1981, 82/43 CEE.
- COVA, A. (2000). "Généalogie d'une conquête: maternité et droits des femmes en France, fin XIXe-XXe siècles." *Travail, genre et société*, n.3, pp.139-159.
- COVA, A. (2004). "La maternité, un enjeu pour le premier XXème siècle." Pp. 195-208 in *Le siècle des féminismes*, sd E. Gubin, C. Jacques, F. Rochefort, B. Studer, F. Thébaud, et M. Zancarini-Fournel. Paris.
- DELPHY, C. (1998). *L'ennemi principal. t.1: Economie politique du patriarcat*, Paris: Syllepse, coll. Nouvelles questions féministes.
- DORE-AUDIBERT, A. et MORZELLE, A. (1988). *Irène de Lipkowskî. Le combat humaniste d'une française du XXème siècle*, Laval: Siloë.
- DURAN, P. (1999). *Penser l'action publique*, Paris: LGDJ-Droit et société.

- EISINGER, P.K. (1973). "The conditions of protest behavior in American cities." *American Political Science Review*, vol.67, pp.11-28.
- ENGUELEGUELE, S. (1998). "Les communautés épistémiques pénales et la production législative en matière criminelle." *Droit et société*, n.40, pp.563-581.
- FAYOLLE, S. (2005). *L'Union des femmes françaises. Une organisation de masse du Parti communiste français (1945-1965)*. Thèse de doctorat en science politique, Université Paris I.
- FOUQUET, A. et RACK, C. (1999). "Les femmes et les politiques d'emploi." *Travail, genre et sociétés*, n.2, pp.47-70.
- FRANZWAY, S., COURT, D., et CONNELL, R.W. (1989). *Staking a claim: feminism, bureaucracy and the state*, Sydney; Boston: Allen & Unwin.
- GAMSON, W. (1975). *The strategy of social protest*, Homewood: Dorsey.
- GARRAUD, P. (1990). "Politiques nationales: élaboration de l'agenda." *L'Année Sociologique*, vol.40, pp.17-41.
- GAUDIER, M. (1996). *La question des femmes à l'OIT et son évolution 1919-1994 (document de travail)*. Institut International d'Etudes Sociales.
- GEERTZ, C. (2003 [1973]). "La description dense. Vers une théorie interprétative de la culture." Pp. 208-233 in *L'enquête de terrain*, sd D. Cefaï. Paris: La Découverte.
- GERARD, R. (2006). *Biographie de Jeanne Chaton*.
<http://www.femmesetassociations.org/portraits/biochaton.htm>.
- GILBERT, J. et HOWE, C. (1991). "Beyond "State vs. Society": Theories of the State and New Deal Agricultural Policies." *American Sociological Review*, vol.56, n.2, pp.204-220.
- GIROUD, F. (1976). *Projet pour les femmes: 1976 - 1981*. Secrétariat d'Etat à la condition féminine, Paris.
- GUERAICHE, W. (1999). *Les Femmes et la République*, Paris: L'Atelier.
- GUILBERT, M. (1966a). *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris: Centre national de la recherche scientifique.
- GUILBERT, M. (1966b). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris: Mouton.
- GUSFIELD, J.R. (1996). *Contested meanings: the construction of alcohol problems*, Madison, Wis.: University of Wisconsin Press.
- HAAS, P. (1992). "Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination." *International Organization*, vol.46, n.1, pp.1-35.
- HAYDU, J. (1998). "Making Use of the Past: Time Periods as Cases to Compare and as Sequences of Problem Solving." *American Journal of Sociology*, vol.104, n.2, pp.339-371.
- HEITLINGER, A. (1993). *Women's equality, demography and public policies*, Houndmills: St Martin's Press.
- HOLCBLAT, N. (1996). "La politique de l'emploi en perspective." Pp. 7-44 in *40 ans de politique de l'emploi*, sd DARES. Paris: La documentation française.
- HOSKYN, C. (1996). *Integrating gender: women, law and politics in the European Union*, London: Verso.

- HOSKYNS, C. (1999). "Gender and transnational democracy: the case of the european union." Pp. 72-87 in *Gender politics in global governance*, sd M.K. Meyer et E. Prügl. Lanham: Rowman & Littlefield.
- INGRAM, H. et SCHNEIDER, A. (1991). "Target populations and policy design." *Administration and Society*, n.23, pp.333-356.
- JACQUOT, S. (2006). *L'action publique communautaire et ses instruments. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve du gender mainstreaming*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris.
- JENSON, J. (1986). "Gender and reproduction, or babies and the state." *Studies in political economy*, n.20, pp.9-46.
- JENSON, J. (1989). "Paradigms and political discourse: protective legislation in France and the United States before 1914." *Canadian Journal of Political Science*, vol.22, n.2, pp.235-258.
- JENSON, J. et SINEAU, M. (1995). *Mitterrand et les françaises: un rendez-vous manqué*, Paris: Presses de la FNSP.
- JENSON, J. et SINEAU, M. (2001). "La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine." Pp. 141-172 in *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, sd J. Jenson et M. Sineau. Paris: LGDJ.
- JOBERT, B. et MULLER, P. (1987). *L'Etat en action: politiques publiques et corporatismes*, Paris: Presses Universitaires de France.
- KECK, M.E. et SIKKINK, K. (1998). *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- KITSCHOLT, H. (1986). "Political opportunity structures and political protest: anti-nuclear movements in four democracies." *British Journal of Political Science*, vol.16, n.1, pp.57-85.
- KLEJMAN, L. et ROCHEFORT, F. (1989). *L'égalité en marche: le féminisme sous la Troisième République*, Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques: Des Femmes.
- LENOIR, R. (2003). *Généalogie de la morale familiale*, Paris: Seuil/Liber.
- LEPINARD, E. (2007). *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République*, Paris: Presses de la FNSP.
- LETABLIER, M.-T. (2001). "Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe." *Travail, genre et sociétés*, vol.6, pp.19-41.
- LEVY, M. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris.
- LUBIN, C.R. et WINSLOW, A. (1990). *Social justice for women: the International Labor Organization and women*, Durham: Duke University Press.
- LUROL, M. (1999). "Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995." *Travail, genre et sociétés*, n.1, pp.179-202.
- LUROL, M. (2001). *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*. Document de travail n°7. Centre d'Etude de l'Emploi, Paris.
- MALLOY, J. (1999). "What makes a state advocacy structure effective? Conflicts between bureaucratic and social movement criteria." *Governance*, vol.12, n.3, pp.267-288.

- MALLOY, J. (2003). *Between colliding worlds: the ambiguous existence of government agencies for aboriginal and women's policy*, Toronto: University of Toronto Press.
- MAN, V. (1997). *Marcelle Devaud. Itinéraire exceptionnel d'une femme politique française*, Paris: Carvalho.
- MARTIN, J. (1998). "Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique: 1942-1982." *Population*, vol.53, n.6, pp.1119-1154.
- MARUANI, M. (2001). "L'emploi féminin dans la sociologie du travail: une longue marche à petits pas." Pp. 43-56 in *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, sd J. Laufer, C. Marry, et M. Maruani. Paris: Presses Universitaires de France.
- MARUANI, M. et REYNAUD, E. (2004). *Sociologie de l'emploi*, Paris: La Découverte.
- MARUANI, M. et ROGERAT, C. (1999). "Entretien avec Madeleine Guilbert." *Travail, genre et sociétés*, n.1, pp.7-20.
- MATHIEU, L. (2002). "Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux." *Revue française de science politique*, vol.52, n.1, pp.75-100.
- MATHIEU, L. (2004). "Des mouvements sociaux à la politique contestataire: les voies tâtonnantes d'un renouvellement de perspective." *Revue Française de sociologie*, vol.45, n.3, pp.561-580.
- MAZUR, A. (1995a). "Strong state and symbolic reform. The Ministère des droits de la femme in France." Pp. 76-94 in *Comparative state feminism*, sd A. Mazur et D. McBride Stetson. Thousand Oaks: Sage.
- MAZUR, A. (2001a). "Republican universalism resists state feminist approaches in France." Pp. 155-181 in *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in a global economy*, sd A. Mazur. New York: Routledge.
- MAZUR, A. et MCBRIDE, D. (2006). "The RINGS data set: Women's policy agencies, women's movements and policy debates in western post-industrial democracies." *French politics*, n.4, pp.209-236.
- MAZUR, A.G. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- MAZUR, A.G. (1995c). *Gender Bias and the State: Symbolic Reform at Work in Fifth Republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- MAZUR, A.G. (dir.) (2000). *Appareils gouvernementaux chargés des droits des femmes, représentation et démocratie en France. Une étude internationale et comparative*, Paris: Ministère de l'emploi et de la solidarité / Service des droits des femmes.
- MAZUR, A.G. (dir.) (2001b). *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in the global economy*, New York: Routledge.
- MAZUR, A.G. (2002). *Theorizing feminist policy*, Oxford: Oxford University Press.
- MC BRIDE STETSON, D. et MAZUR, A.G. (1995). *Comparative state feminism*, Thousand Oaks: Sage.
- MCADAM, D. (1982). *Political process and the development of Black insurgency, 1930- 1970*, Chicago: University of Chicago Press.
- MCADAM, D. (1996). "Political opportunities: conceptual origins, current problems, future directions." Pp. 23-40 in *Comparative perspective on social movements. Political opportunities*,

- mobilizing structures, and cultural framings*, sd D. McAdam, J. McCarthy, et M.N. Zald. Cambridge: Cambridge University Press.
- MCADAM, D., MCCARTHY, J., et ZALD, M.N. (dir.) (1996). *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, Cambridge: Cambridge University Press.
- MCADAM, D., TARROW, S., et TILLY, C. (2001). *Dynamics of contention*, Cambridge: Cambridge University Press.
- MCBRIDE STETSON, D. (1995). "The oldest women's policy agency: the Women's bureau in the United States." Pp. 254-271 in *Comparative state feminism*, sd D. McBride Stetson et A.G. Mazur. Thousand Oaks: Sage.
- MCBRIDE STETSON, D. et MAZUR, A.G. (2000). "Women's movement and the state: job-training policy in France and the U.S." *Political Research Quarterly*, vol.53, n.3, pp.597-623.
- MCINTOSH, M. (1978). "The state and the oppression of women." in *Feminism and materialism: women and modes of production*, sd A. Kuhn et A. Wolpe. London; Boston: Routledge and Paul.
- MESNIL-GRENTE, S. (1965). "Pour un bureau d'études des problèmes féminins." in *La Vie française*.
- MICHEL, A. (1974). *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, Paris: Editions du CNRS.
- MIGDAL, J.S. (2001). *State in society. Studying how states and societies transform and constitute one another*, Cambridge: Cambridge University Press.
- MULLER, P. (1984). *Le technocrate et le paysan. Essai sur la politique française de modernisation de l'agriculture, de 1945 à nos jours*, Paris: Editions ouvrières.
- MULLER, P. (1985). "Un schéma d'analyse des politiques sectorielles." *Revue française de science politique*, vol.35, n.2, pp.165-189.
- MULLER, P. (2005a). "Esquisse d'une théorie du changement dans l'action publique. Structures, acteurs et cadres cognitifs." *Revue française de science politique*, vol.55, n.1, pp.155-188.
- MULLER, P. (2005b). "Référentiel." Pp. 370-376 in *Dictionnaire des politiques publiques*, sd L. Boussaguet, S. Jacquot, et P. Ravinet. Paris: Presses de Sciences-Po.
- MUSARDIER, G. (1996). "Les savants les plus "demandés". Expertise, compétences et multipositionnalité. Le cas des géographes dans la politique d'aménagement du territoire." *Politix*, vol.9, n.36, pp.163-180.
- ORLOFF, A.S. (1993). "Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states." *American Sociological Review*, vol.58, n.3, pp.303-328.
- PAL, L.A. (1993). *Interests of state. The politics of language, multiculturalism, and feminism in Canada*, Montreal: McGill-Queen's University Press.
- PARASIE, S. (2006). *Le droit à l'épreuve du public. Une sociologie de l'encadrement de la publicité à la télévision française (1968-2005). Thèse de doctorat en sociologie, Ecole Normale Supérieure de Cachan*.
- PEDRIANA, N. et STRYKER, R. (1997). "Political Culture Wars 1960s Style: Equal Employment Opportunity-Affirmative Action Law and the Philadelphia Plan." *American Journal of Sociology*, vol.103, n.3, pp.633-691.

- PEDRIANA, N. et STRYKER, R. (2004). "The strength of a weak agency: Enforcement of Title VII of the 1964 civil rights act and the expansion of state capacity, 1965-1971." *American Journal of Sociology*, vol.110, n.3, pp.709 - 760.
- PHILLIPS, A. (2000 [1991]). "Espaces publics, vies privées." Pp. 397-454 in *Genre et politique. Débats et perspectives*, sd T.-H. Ballmer-Cao, V. Mottier, et L. Sgier. Paris: Gallimard - Folio.
- PIERSON, P. (2004). *Politics in time: history, institutions, and social analysis*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- QUADAGNO, J. (1992). "Social Movements and State Transformation: Labor Unions and Racial Conflict in the War on Poverty." *American Sociological Review*, vol.57, n.5, pp.616-634.
- REVILLARD, A. (2006a). "Du droit de la famille aux droits des femmes: le patrimoine familial au Québec." *Droit et société*, n.62, pp.95-116.
- REVILLARD, A. (2006b). "La conciliation travail-famille: un enjeu complexe pour le féminisme d'État." *Recherches et prévisions*, n.85, pp.17-27.
- REVILLARD, A. (2006c). "Work/family policy in France: from state familialism to state feminism?" *International journal of law, policy and the family*, n.20, pp.133-150.
- ROCHFORD, D.A. et COBB, R.W. (1994). *The politics of problem definition: shaping the policy agenda*, Lawrence, Kan.: University Press of Kansas.
- ROUX, C. (1970). "Tendances récentes de l'activité féminine en France." *Population*, vol.25, n.1, pp.179-194.
- SAURUGGER, S. (2002). "L'expertise: un mode de participation des groupes d'intérêt au processus décisionnel communautaire." *Revue française de science politique*, vol.52, n.4, pp.375-401.
- SAWER, M. (1990). *Sisters in suits. Women and public policy in Australia*, Sydney: Allen & Unwin.
- SCHNEIDER, A. et INGRAM, H. (1993). "Social construction of target populations: implications for politics and policy." *American Political Science Review*, vol.87, n.2, pp.334-347.
- SCHNEIDER, A.L. et INGRAM, H.M. (1997). *Policy design for democracy*, Lawrence: University Press of Kansas.
- SCHWEITZER, S. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris: O. Jacob.
- SELZNICK, P. (1966). *TVA and the grassroots. A study in the sociology of formal organization*, New York: Harper.
- SINEAU, M. (2001). *Profession: femme politique. Sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Paris: Presses de la FNSP.
- SKOCPOL, T. et FINEGOLD, K. (1982). "State Capacity and Economic Intervention in the Early New Deal." *Political Science Quarterly*, vol.97, n.2, pp.255-278.
- SNOW, D.A., ROCHFORD, E.B., WORDEN, S., et BENFORD, R.D. (1986). "Frame alignment processes, micromobilization, and movement participation." *American Sociological Review*, vol.51, n.4, pp.464-481.
- SPANOU, C. (1991). *Fonctionnaires et militants. Etude des rapports entre l'administration et les nouveaux mouvements sociaux*, Paris: L'Harmattan/ Logiques politiques.

- STEINBERG, R.J. (1992). "Gender on the agenda: male advantage in organizations." *Contemporary sociology*, vol.21, n.5, pp.576-581.
- SULLEROT, E. (1971). *Histoire et sociologie du travail féminin*, Paris: Editions Gonthier.
- TARROW, S. (1996). "States and opportunities: the political structuring of social movements." Pp. 41-61 in *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, sd D. McAdam, J. McCarthy, et M.N. Zald. Cambridge: Cambridge University Press.
- THEBAUD, F. (2001). "Promouvoir les droits des femmes: ambitions, difficultés et résultats." Pp. 567-600 in *Les années Mitterrand. Les années du changement (1981-1984)*, sd S. Berstein, P. Milza, et J. Bianco. Paris: Perrin.
- THIBERT, M. (1926). *Le féminisme dans le socialisme français de 1830 à 1850*, Paris: Marcel Giard.
- TILLY, C. (1984). "Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne." *Vingtième Siècle*, vol.4, n.4, pp.89-108.
- TILLY, C. (1986). *La France conteste - de 1600 à nos jours*, Paris: Fayard.
- VIET, V. (2004). "Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main-d'oeuvre." *Travail et emploi*, n.98, pp.77-93.
- WILSON, E. (1977). *Women and the welfare state*, Londres: Tavistock publications.

Annexes

Annexes	195
I. Méthodologie	196
II. Inventaire des archives disponibles.....	200
III. Les réflexions sur la forme institutionnelle du Comité en 1970.....	204
IV. Les membres du CTF au fil des arrêtés de nomination	206
V. Nombre de réunions du Comité en séance plénière par an (1965-1981)	216
VI. Liste des intervenants extérieurs	217
VII. Liste des rapports et avis du Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) et du Comité du travail féminin (1971-1984).....	220
VIII. Le bulletin du Comité.....	229
IX. Composition du comité d'organisation pour l'Année internationale de la femme :	234
X. Déclaration du Comité national d'organisation pour l'Année internationale de la femme (17 décembre 1975).....	237
XI. Les instances ministérielles chargées des femmes en France depuis 1974	239

I. Méthodologie

Nous avons travaillé essentiellement à partir des archives du Comité du travail féminin, ainsi qu'à partir de quelques entretiens réalisés avec d'anciennes responsables du Comité.

A. Les archives du Comité du travail féminin

Les archives du Comité du travail féminin sont conservées en deux localisations principales. Une copie des archives est actuellement en cours de traitement au Centre de ressources documentaires multimédia (CRDM) du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Nous avons consulté et numérisé (par photographie numérique) ce fonds alors qu'il était localisé au centre de documentation du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) en janvier-février 2004, et ce corpus constitue notre principale base de travail. Une copie des archives du Comité du travail féminin a également été versée en 1986 au Centre des Archives Contemporaines de Fontainebleau (cf inventaire en annexe II). Ce versement, que nous avons pu consulter sous dérogation, nous a permis de compléter les lacunes des archives précédemment consultées.

B. Sources complémentaires

Si les archives du Comité du travail féminin constituent notre principale base de travail, nous avons par ailleurs eu recours à des sources d'archives complémentaires⁴¹⁰ afin de mettre en perspective l'expérience du Comité avec celles des autres instances gouvernementales chargées de la condition féminine ou des droits des femmes créées à partir de 1974. Les archives de ces autres instances sont disponibles au Centre des archives contemporaines de Fontainebleau. Les archives d'Yvette Roudy, très utiles pour comprendre la fin du Comité du travail féminin, ont été consultées au Centre des Archives du féminisme à l'université d'Angers.

⁴¹⁰ Il importe de souligner ici que nous disposons aussi d'une importante source d'information secondaire sur le Comité du travail féminin à partir des travaux de Martine Lévy, Françoise Cabes-Gex et Amy Mazur : F. Cabes-Gex. (1979). *La documentation dans une structure paritaire. Exemple du comité du travail féminin entre clientèle et contraintes politiques. Mémoire de maîtrise des sciences et techniques de l'information et de la documentation*, Université de Paris XIII, UFR des sciences de l'expression et de la communication, Paris. , M. Lévy. (1988). *Le féminisme d'Etat en France - 1965-1985: 20 ans de prise en charge institutionnelle de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes*. Thèse de doctorat en science politique, IEP Paris. , A.G. Mazur. (1995b). *Gender bias and the state: symbolic reform at work in fifth republic France*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

C. Méthode d'analyse des sources d'archives

La même méthode d'analyse est utilisée pour le traitement de tous ces fonds d'archives. Une première étape consiste à prendre des notes linéaires sur les fonds d'archives, en résumant le propos et en notant au fur et à mesure des citations significatives. Dans un second temps, ces notes linéaires détaillées font l'objet d'une analyse de contenu. L'analyse de contenu vise à classer les données (déjà synthétisées par la prise de notes) en thèmes qui servent de point de départ à l'analyse. Nous effectuons un codage systématique de nos données à l'aide du logiciel Atlas-Ti, qui permet d'attribuer des « codes » (thèmes) à chaque extrait de texte sélectionné, puis d'obtenir à la fin du codage (ou au fil du processus) la liste des extraits correspondant à un thème donné. Cette méthode permet une exploitation systématique et ordonnée des données disponibles, tout en laissant la possibilité d'une évolution des axes d'analyse (concrètement, des « codes ») au fil de la recherche. De ce point de vue, si nos premiers « codes » correspondent à nos hypothèses de départ (par exemple, « relations avec le ministère du travail », « relations avec les instances gouvernementales chargées des femmes », etc.), de nouveaux axes d'analyse peuvent aussi émerger au fil de la recherche. Ainsi, l'utilisation du logiciel Atlas-Ti permet de sortir de la stricte logique hypothético-déductive pour adopter une démarche de *grounded theory*.

D. Les entretiens

Alors que le projet initialement soumis au CHATEFP n'envisageait qu'un travail sur archives, nous avons décidé de compléter ce travail d'analyse de contenu des archives par le recours à des entretiens avec des personnes ayant travaillé ou participé en tant que membres au Comité du Travail Féminin. En effet, cette méthode apparaît efficace pour éclairer certaines questions qui ne trouvent pas de réponse satisfaisante à la seule lecture des archives. Il s'agit notamment de toute l'interrogation concernant les circonstances et les raisons de la création du Comité, dont il n'est pratiquement pas fait allusion dans les archives du Comité, même à ses débuts. Les entretiens sont par ailleurs utiles pour comprendre le sens que les personnes travaillant ou participant au comité donnaient à leur travail, ce qui permet de compléter la caractérisation du comité que l'on peut donner « de l'extérieur », à partir de la lecture de ses archives, notamment en terme de positionnement par rapport à l'articulation entre représentation politique et expertise, qui constitue un aspect essentiel de notre projet. Enfin, le recours à des entretiens est nécessaire pour obtenir des réponses plus nettes à des questions pour lesquelles la lecture des archives n'offre que des éléments de réponse très euphémisés, et notamment tout ce qui a trait aux relations avec le

ministère du Travail et avec les autres instances gouvernementales chargées des femmes, et tout ce qui concerne les négociations concernant la place du Comité au sein du ministère et le statut des personnes y travaillant.

Nous avons interviewé cinq permanentes du Comité du travail féminin. Ce choix était motivé tant par un effet de réseau lié à la première personne avec qui nous avons pris contact (Marcelle Devaud, ex-présidente du CTF), que par un choix méthodologique assumé : il nous semblait en effet que les permanentes du Comité, du fait de leur degré d'investissement dans ce dernier (qui représentait pour elles un travail à temps plein ou dans certains cas à mi-temps), étaient les plus susceptibles de connaître les rouages du fonctionnement du Comité et d'apporter un témoignage utile sur ses relations avec le ministère du travail.

Notre grille d'entretien, qui varie dans le détail d'une personne à l'autre, comporte les grands thèmes suivants :

- Parcours professionnel et militant de l'interviewée : circonstances de l'entrée au Comité, éventuellement raisons du départ, carrière ultérieure.
- Description du travail de l'interviewée pour le Comité : tâches, conditions de travail, rémunération.
- Moyens de fonctionnement du Comité (description, évolution)
- Degré d'investissement des membres du comité, et climat général des débats (notamment, quels étaient les points de discorde, y avait-il des personnes qui s'opposaient systématiquement, existait-il par ailleurs des grands principes ralliant tous les membres ?)
- Relations du Comité avec le Ministère du Travail : Le travail du Comité était-il contraint d'une manière ou d'une autre par le fait d'être sous la tutelle du ministère du travail ? (dans les thématiques à traiter, dans la manière de les traiter, dans la définition des membres du comité, dans la diffusion de ses travaux ?), quelle était sa liberté de parole ? Qui étaient les soutiens du comité au ministère ? Qui lui était hostile ? Est-il arrivé qu'il soit menacé de suppression ?
- Evolution générale du Comité
- Confrontation du CTF à la mise en place d'autres instances chargées de la condition féminine, et explication du tournant de 1981.

- Bilan général sur l'expérience du Comité.

Les entretiens sont intégralement transcrits et font également l'objet d'une analyse de contenu à l'aide du logiciel Atlas-Ti.

Enfin, plusieurs entretiens que nous avons réalisés dans le cadre de notre thèse, qui porte plus généralement sur l'histoire des instances gouvernementales chargées des femmes en France, ont été mobilisés avec profit dans cette étude dans la mesure où ils traitaient du Comité du travail féminin⁴¹¹.

⁴¹¹ Notamment un entretien avec Jacqueline Nonon, qui nous a permis de préciser les liens du Comité avec les instances chargées du travail des femmes au niveau communautaire (cf chapitre 6).

II. Inventaire des archives disponibles

A. Au CRDM

On trouve dans le fonds d'archives du CTF que nous avons consulté au SDFE (actuellement disponible au CRDM) deux grands types de documents : des documents produits par le Comité lui-même, et des documents ayant servi de support à sa réflexion, accumulés au Centre de documentation du Comité créé en 1971.

Les documents produits par le Comité sont de cinq types : procès-verbaux des réunions plénières du comité (1966-1980), bulletin mensuel du CTF (*Actualités du travail féminin*) publié à partir de 1971, rapports d'activité (1971-1979), rapports des groupes de travail, avis (1967 et 1977-1980).

Sont également disponibles les documents qui ont servi de support à la réflexion du CTF (articles de presse, de magazines et de revues, textes législatifs, littérature grise d'associations, rapports divers). Ces documents constituent une source précieuse pour reconstituer les bases à partir desquelles les membres élaboraient la position du Comité. Ces documents externes sont classés en boîtes thématiques, ce qui permet également de rendre compte des centres d'intérêt du Comité au-delà des thématiques dont il a traité dans ses rapports et ses avis.

B. Au Centre des archives contemporaines (CAC)

Les archives du CTF versées au CAC sont plus complètes que celles disponibles au CRDM, et contiennent par ailleurs d'autres types de sources que ces dernières.

Elles permettent d'abord de compléter certaines collections qui étaient lacunaires dans le fonds que nous avons consulté en janvier-février 2004 au Service des droits des femmes et de l'égalité (actuellement disponible au CRDM) : procès-verbaux des séances plénières du Comité, bulletin, activités des commissions (procès-verbaux des réunions, rapports intermédiaires), rapports d'activités, avis du Comité.

Elles présentent par ailleurs d'autres types de sources non disponibles au CRDM : dossiers concernant la création du CTF, la nomination des membres et les candidatures non retenues, la correspondance avec les associations dans le cadre des commissions thématiques, la participation du Comité à des colloques et séminaires, et les séminaires qu'il a lui-même organisés, la

correspondance active des secrétaires générales et la correspondance passive du Comité (classée par ordre alphabétique).

Notons toutefois que les archives disponibles au CRDM présentent un type de fonds important non disponible au CAC, à savoir le fonds documentaire qui a servi de base aux travaux du Comité.

Les archives du Comité au CAC sont consultables sous dérogation, sous le numéro de versement 19860111, articles 1 à 15.

Nous reprenons ici de façon synthétique l'inventaire du CAC.

19860111, art. 1 :

1966-1969 :

- arrêté de création
- candidatures des membres
- CR des séances de travail

19860111, art. 2 :

- activités des groupes de travail (1967-1971)

19860111, art. 3 :

- CTF : création, organisation
- membres, correspondants, consultants
- bilans annuels 1972-1981

19860111, art. 4 :

- correspondance active de Claude du Granrut, secrétaire générale du CTF, 1970-1976

19860111, art. 5 :

- correspondance active de Claude du Granrut, secrétaire générale du CTF, 1977
- correspondance active de Mlle Même, secrétaire générale du CTF, 1968-1970
- CTF : correspondance passive (A à B): 1971-1981

19860111, art. 6, 7, 8 :

- CTF : correspondance passive (suite, par ordre alphabétique): 1971-1981

19860111, art. 9 :

- Rapports du CTF, 1972-1981 (liste des titres dispo dans l'inventaire)
- Dont : « Dix années de travaux du CTF : bilan et réalisations », 1981, 22p.

19860111, art. 10 :

- emploi et activité
- formation professionnelle
- activités du CTF 1974-1980
- bulletin Informations/actualités du travail féminin : 1972/12-1980/11
- temps partiel (suivi de la loi)
- préparation du 8^{ème} plan (1979/6-10), groupe administratif sur les activités féminines

19860111, art. 11 :

- participation du CTF à des colloques et séminaires : ex : séminaire de Turin : formation professionnelle, emploi et activité, 8-12/07 1974 : participation du CTF
- organisation de séminaires et colloques par le CTF :
 - semaine de l'information et de l'emploi de la femme, 1974
 - journées du CTF, 13-14 octobre 1976
 - journées de documentation et d'information, 14-15 mai 1979
- voyages du CTF

- bilan de l'année internationale de la femme

19860111, art. 12 :

- CR des réunions plénières : 25/05/1971-16/12/1977

19860111, art. 13 :

- CR des réunions plénières : 24/02/1978-25/05/1981

- activités des commissions :

- fonction publique : 1976-77
- formation professionnelle : 1972-1974
 - sous-commission formation professionnelle en milieu rural : 1972-74

19860111, art. 14 :

- activités des commissions :

- emploi : 1971-1980
- conditions de travail (travail à temps partiel/absentéisme/salaires) : 1973-1980
- emploi et activité-formation professionnelle, 1980
- harmonisation vie familiale, vie professionnelle, 1971-1981

19860111, art. 15 :

- activités des commissions :

- information : 1970-78
- législation et sécurité sociale : 1971-73
- commission ad hoc sur les salaires, 1975-76
- femmes cadres : 1975-77
- législation : 75-78
- liaisons internationales : 77-78
- orientation scolaire et professionnelle : 75-78
- droits des femmes : 78-80
- travail à domicile : 1981 (01-06)
- conjointes de non salariés : 1978-1981

III. Les réflexions sur la forme institutionnelle du Comité en 1970

10 octobre 1970

NOTE

A l'attention de Monsieur DELORS

La conception d'un organisme qui faciliterait la mise en œuvre d'une politique du gouvernement en faveur des femmes peut être de deux sortes :

- un organisme interministériel rattaché aux services du Premier ministre
- un comité du travail féminin rénové.

Les deux solutions sont envisageables. Elles présentent l'une et l'autre leurs avantages et leurs défauts.

1- Un organisme interministériel jouirait d'un grand prestige : il permettrait la mise en œuvre d'une politique active à l'égard de l'ensemble des françaises.

L'annonce de sa création aurait un retentissement considérable en France et sans doute à l'étranger.

Cet organisme devrait, dès le départ, être doté de moyens financiers considérables et d'une infrastructure administrative importante. Sinon, le risque serait grand qu'il végète, déçoive et par conséquent qu'il ait un effet négatif.

Même à titre d'exercice, il serait intéressant d'étudier ses modalités.

2- Un comité du travail féminin rénové

Ce comité même rénové ne jouirait pas du prestige précédent. Son action ne pourrait pas être aussi globale. Le fait de lui permettre de s'ouvrir plus largement aux problèmes sociaux liés à

l'activité professionnelle des femmes, de créer une instance administrative interministérielle et de lui adjoindre éventuellement un centre d'information renforcerait toutefois sa position comme son action.

Une solution médiane pourrait peut-être s'organiser autour du processus suivant : le Gouvernement pourrait annoncer la création des nouvelles structures du comité en insistant tout particulièrement sur l'une d'entre elles qui est interministérielle et en précisant que pour des raisons d'efficacité cet ensemble est rattaché au ministère du Travail.

Source : Dossier « Note sur le Comité, 21 octobre 1970 », CAC, versement 19860111, article 1.

IV. Les membres du CTF au fil des arrêtés de nomination

Les principaux arrêtés de renouvellement des membres du Comité (en dehors des nominations ponctuelles, qui sont également mentionnées dans ce document) datent de 1965, 1969, 1971, 1974 et 1977 (cf encadré). Il n'existe pas d'arrêté de nomination ou de renouvellement du Comité postérieur à 1977.

Dans les arrêtés mentionnés ici, Marcelle Devaud est toujours présidente du CTF, elle est présentée comme « membre du Conseil économique et social ».

Principaux arrêtés de nomination et de renouvellement des membres du Comité du travail féminin

Arrêté du 30 novembre 1965 portant nomination de membres du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, publié au *Journal officiel* du 2 décembre 1965, p.10704.

Arrêté du 18 juin 1969 portant nomination de membres du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin, publié au *Journal officiel* du 13 juillet 1969, p.7160-7161.

Arrêté du 13 mai 1971 portant nomination de membres du Comité du travail féminin, publié au *Journal officiel* du 23 mai 1971, p.5019-5020.

Arrêté ministériel du 21 mai 1974 portant renouvellement du Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 11 juin 1974, p.6234.

Arrêté ministériel du 2 novembre 1977 portant nomination de membres au Comité du travail féminin, publié au *Journal Officiel* du 18 novembre 1977, p.7554.

Ce document reprend la composition du Comité selon ces principaux arrêtés, en indiquant en italique les modifications (le cas échéant) par rapport à l'arrêté précédent.

1965

Dans l'arrêté de nomination de 1965, les membres sont listés par ordre alphabétique, donc on ne peut pas distinguer au titre de quelle catégorie ils sont nommés. On peut reconstituer ainsi les catégories :

Associations féminines :

- Comité international de liaison des associations féminines (CILAF) : Mme Jean Barbizet
- Union féminine civique et sociale (UFCS) : Monique Bouchez
- Union des femmes françaises (UFF) : Denise Breton
- Association des françaises diplômées des universités (AFDU) : Jeanne-Henriette Chaton
- Union professionnelle féminine : Marcelle Kraemer-Bach
- Union nationale des femmes patrons : Georgette Leblond
- Ligue française pour le droit des femmes : Andrée Lehmann
- Conseil national des femmes françaises (CNFF) : Suzanne-G. Meyer
- Association nationale des veuves civiles, chefs de famille : Simone Pascal Melot.

Syndicats :

- CGT-FO : Ida Boireau
- CGT : Madeleine Colin
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : Andrée Ernie
- Confédération Générale des Cadres : Mme Cavalieri
- Confédération française démocratique du travail (CFTC) : Simone Troisgros

Patronat :

Conseil national du patronat français (CNPF) :

- Jeanne Dequeker
- Raymonde Nousbaum
- André Perez → remplacé par François Aignan le 18 mars 1968
- Renée Villebrun

UNCAF :

Roger Monnin

Fédération nationale des organismes de sécurité sociale :

Roger Mario (nommé par arrêté du 11 octobre 1966)

Personnalités compétentes :

- Gilberte Alesandrini (administrateur civil, ministère de la santé publique et de la population, DG de la population et de l'action sociale)
- Fernande Augé, inspectrice de l'enseignement ménager au ministère de l'agriculture
- Michèle Aumont, conseiller de synthèse, écrivain
- Francis de Baecque, conseiller d'Etat → remplacé par M. Vincent par arrêté du 27 novembre 1968
- André Gely, contrôleur d'Etat, ministère des finances
- Mémie Grégoire, écrivain
- M. Y. Legoux, ministère de l'éducation nationale

- Philippe Madinier, chargé de mission au Commissariat général du Plan
- Marcel Parodi, inspecteur général de l'industrie et du commerce, ministère de l'industrie
- Françoise Villiers, conseiller technique de l'UNAF

Représentants du ministère du travail :

- Jacques Decoust, délégué général à la promotion sociale
- Mlle Lucrèce Guelfi (Service des relations publiques)
- Mlle Claire Laveissières, sous-direction de la vieillesse et des régimes spéciaux et complémentaires à la Direction générale de la sécurité sociale (DGSS)
- Mlle Betty Piguët, sous-direction du statut social du travail à la direction générale du travail et de l'emploi (DGTE)

Suzanne Grevisse, maître des requêtes au Conseil d'Etat, est nommée **Secrétaire générale** du CTF.

Deux personnes appartenant au ministère du Travail sont nommées secrétaires générales adjointes :

- Diana Bloch, administrateur civil à la DGSS
 - Denise Philbert, attaché d'administration centrale à la DGTE.
-

Nominations ponctuelles entre 1966 et 1969 :

Arrêté du 20 avril 1966 : nomination à titre de représentante des associations familiales : Mlle Maria Aubertin

Arrêté du 25 mai 1967 : nomination de Mme Claude du Granrut, en raison de sa compétence.

1969

En 1969 a lieu un renouvellement de l'ensemble des membres. Désormais les membres représentant les syndicats, le patronat et les associations féminines et familiales peuvent nommer des suppléants, donc on a plusieurs noms pour chaque catégorie. On a par ailleurs un renouvellement important au niveau des personnes compétentes. Les modifications par rapport à la composition précédente (outre les suppléants) étant indiquées en italiques (les catégories ne sont toujours pas indiquées dans l'arrêté, c'est moi qui les reconstitue) :

Associations féminines :

- Comité international de liaison des associations féminines (CILAF) : Mme Jean Barbizet
- Union féminine civique et sociale (UFCS) : *Gisèle Favre*, suppl. Monique Bouchez
- Union des femmes françaises (UFF) : Denise Breton, suppl. Jeanine Zaidner
- Association des françaises diplômées des universités (AFDU) : Jeanne-Henriette Chaton, suppl. Marie Lainé
- Union professionnelle féminine : Marcelle Kraemer-Bach
- Union nationale des femmes patrons : Georgette Leblond

- Ligue française pour le droit des femmes : Andrée Lehmann
- Conseil national des femmes françaises (CNFF) : Suzanne-G. Meyer, suppl. Suzanne Tony-Robert
- Association nationale des veuves civiles, chefs de famille : Simone Pascal Melot, suppl. Marie-Thérèse Bourrut-Lacouture
- *Association et entraide des veuves et orphelins de guerre* : Simone Bruneau, suppl. Marie-Françoise de Boucheman
- *Mouvement Jeunes femmes* : Suzanne Kneububler

Syndicats :

- CGT-FO : Madeleine Dupeyron et Paulette Lavin, suppl. Jacqueline Desartine et Janine Jaunet (*fin du mandat de Ida Boireau*)
- CGT : Madeleine Colin et Gisèle Joannes, suppl. Odette Gratadoux et Christiane Gilles
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : Andrée Ernie, suppl. Roberte Le Dantec
- Confédération Générale des Cadres : nom non disponible (dans composition précédente : Mme Cavaliéri)
- Confédération française démocratique du travail (CFTC) : Jeannette Laot et Simone Troisgros, suppl. Antoinette Langlois et Simone Malaquin.

Patronat :

Conseil national du patronat français (CNPF) :

- Raymonde Nousbaum
- André Perez → remplacé par François Aignan le 18 mars 1968
- Renée Villebrun

(fin du mandat de Jeanne Dequeker en tant que représentante du CNPF ; elle est cependant toujours présente au titre de représentante de la CGPME (cf infra))

Suppl.

- Jacqueline Aubert
- Jean Monsempes
- Geneviève Seunms

- *Centre des jeunes dirigeants d'entreprises* : Frédérique Dechamps, suppl. Pierre Defever
- *Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)* : Jeanne Dequeker, suppl. Jane Pechenard

Agriculture et artisanat:

- *Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles* : Annie Blondé, suppl. José Velon
- *Centre national des jeunes agriculteurs (CNJA)* : Denise Le Grand, suppl. Marie-Josèphe Godet
- *Comité interconfédéral de coordination de l'artisanat* : Madeleine Godeau

Caisse nationale de l'assurance maladie : représentant à nommer

Caisse nationale de l'assurance vieillesse : représentant à nommer

UNCAF :

- *Pierre Boisard*, suppl. Roger Monnin

UNAF :

- Mlle Maria Aubertin (avait été nommée au titre de l'UNAF en 1966)
- Mme Jeanne Picard
- Mme François Villiers (avait été nommée au titre de personne compétente en 1966)

Suppl. :

- *Henri Bruant*
- *Colette de la Forge*
- *Adèle Raffin-Pelosse*

Personnalités compétentes :

- *Robert Bailet, directeur de l'AFPA*
- *Nicole Catala-Franjou, professeur des facultés de droit*
- *Marie-Thérèse Fontenaille, directrice de crèche*
- Claude du Granrut, chargée de mission au secrétariat général du Comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale.
- Méné Grégoire, écrivain
- Madeleine Guilbert, maître de recherche au CNRS
- Simone Mesnil-Grente, journaliste
- Huguette Schley, conseillère de l'enseignement technique
- Marguerite Thibert, ancien chef de service au BIT
- Mlle Cécile Valensi, fondée de pouvoir à la Banque nationale de Paris
- Simone Veil, magistrat
- M. Claude Vimont, INED

(fin du mandat de :

- *Gilberte Alesandrini (administrateur civil, ministère de la santé publique et de la population, DG de la population et de l'action sociale)*
- *Fernande Augé, inspectrice de l'enseignement ménager au ministère de l'agriculture*
- *Michèle Aumont, conseiller de synthèse, écrivain*
- *Francis de Baecque, conseiller d'Etat → remplacé par M. Vincent par arrêté du 27 novembre 1968*
- *André Gely, contrôleur d'Etat, ministère des finances*
- *M. Y. Legoux, ministère de l'éducation nationale*
- *Philippe Madinier, chargé de mission au Commissariat général du Plan*
- *Marcel Parodi, inspecteur général de l'industrie et du commerce, ministère de l'industrie)*

Disparaissent également les représentants du ministère du travail, ou en tout cas ils ne sont plus mentionnés dans le décret.

Modifications ponctuelles de la composition du CTF entre 1969 et 1971

- nomination de Claude du Granrut comme secrétaire générale du CTF par arrêté du 16 avril 1971

1971

M. Legrand, directeur général du travail et de l'emploi, est vice-président du CTF.

Dans l'arrêté de 1971, les organisations professionnelles de salariés sont mentionnées en premier. Les suppléants ne sont plus mentionnés (y en a-t-il encore ?).

Syndicats :

- CGT : Madeleine Colin et Christiane Gilles (*était auparavant suppléante*)
- Confédération française démocratique du travail : Jeannette Laot et Raymond Lebescond.
- CGT-FO : Madeleine Dupeyron et Paulette Lavin
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : Andrée Ernie
- Confédération Générale des Cadres : Yvonne Roeper

Patronat :

Conseil national du patronat français (CNPF) :

- Raymonde Nousbaum
- François Aignan
- Renée Villebrun
- Centre des jeunes dirigeants d'entreprises : *Jean-Louis Robardey*
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : Jeanne Dequeker

Associations féminines et familiales:

- Comité international de liaison des associations féminines (CILAF) : *Irène de Lipkowski (fin du mandat de Mme Jean Barbizet)*
- Union féminine civique et sociale (UFCS) : Gisèle Favre
- Union des femmes françaises (UFF) : Denise Breton
- Conseil national des femmes françaises (CNFF) : *Jacqueline Tonnet-Imbert (fin du mandat de Suzanne-G. Meyer)*
- Mouvement Jeunes femmes : Suzanne Kneubuhler
- UNAF : Mlle Maria Aubertin et Mme François Villiers

Donc il n'y a plus que deux représentantes des associations familiales au lieu de trois, et 5 représentantes des associations féminines au lieu de 11. Ne sont plus représentées parmi les associations féminines :

- *Association des françaises diplômées des universités (AFDU) : Jeanne-Henriette Chaton, suppl. Marie Lainé (par contre Jeanne Chaton reste au titre de personne compétente, présentée au titre de ses fonctions à l'ONU, cf infra)*
- *Union professionnelle féminine : Marcelle Kraemer-Bach*
- *Union nationale des femmes patrons : Georgette Leblond*
- *Ligue française pour le droit des femmes : Andrée Lehmann*

- *Association nationale des veuves civiles, chefs de famille* : Simone Pascal Melot, suppl. Marie-Thérèse Bourrut-Lacouture
- *Association et entraide des veuves et orphelins de guerre* : Simone Bruneau, suppl. Marie-Françoise de Boucheman

Les représentants de l'agriculture et de l'artisanat, et des caisses nationales d'assurance maladie, vieillesse, et d'allocations familiales, ne sont plus au Comité. Ont donc disparu :

Agriculture et artisanat:

- *Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles* : Annie Blondé, suppl. José Velon
- *Centre national des jeunes agriculteurs (CNJA)* : Denise Le Grand, suppl. Marie-Josèphe Godet
- *Comité interconfédéral de coordination de l'artisanat* : Madeleine Godeau
- *Caisse nationale de l'assurance maladie*
- *Caisse nationale de l'assurance vieillesse*
- *UNCAF* : Pierre Boisard, suppl. Roger Monnin

Personnalités compétentes :

- Jeanne Chaton, déléguée de la France à la Commission de la femme de l'ONU
- Madeleine Guilbert, maître de recherche au CNRS
- M. Mauduit, secrétaire général du journal *Elle*
- Huguette Schley, conseillère de l'enseignement technique
- Marguerite Thibert, ancien chef de service au BIT
- Simone Veil, magistrat
- M. Claude Vimont, INED
- M. Vincens, prof à l'université des sciences sociales Toulouse I
- M. Wisner, prof au CNAM

Donc fin du mandat de :

- Robert Bailet, directeur de l'AFPA
- Nicole Catala-Franjou, professeur des facultés de droit
- Marie-Thérèse Fontenaille, directrice de crèche
- Claude du Granrut, chargée de mission au secrétariat général du Comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale.
- Mérie Grégoire, écrivain
- Simone Mesnil-Grente, journaliste
- Mlle Cécile Valensi, fondée de pouvoir à la Banque nationale de Paris

Claude du Granrut est par ailleurs nommée secrétaire générale du Comité.

1973 : nomination ponctuelle par arrêté du 20 septembre 1973 :

- CGT-FO : Paulette Lavin et Thérèse Policon
- nommée sur compétence : Annie Blonde, présidente de la commission féminine de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

1974

Renouvellement du Comité :

M. Obeix, directeur général du travail et de l'emploi, est vice-président du CTF (il remplace *M. Legrand*).

Syndicats :

- CGT : Madeleine Colin et Christiane Gilles
- Confédération française démocratique du travail : Jeannette Laot et *Marcel Gonin (fin du mandat de Raymond Lebescond)*.
- CGT-FO : Paulette Lavin et *Paulette Hofman (fin du mandat de Madeleine Dupeyron)*
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : Andrée Ernie
- Confédération Générale des Cadres : *Mme Juge (fin du mandat de Yvonne Roeper)*

Patronat :

Conseil national du patronat français (CNPFF) :

- Raymonde Noursbaum
- François Aignan
- Renée Villebrun
- Centre des jeunes dirigeants d'entreprises : *Gilles Page (fin du mandat de Jean-Louis Robardey)*
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : *Mme Grisot (fin du mandat de Jeanne Dequeker)*

Associations féminines et familiales:

- Comité international de liaison des associations féminines (CILAF) : Irène de Lipkowski
- Union féminine civique et sociale (UFCS) : *Mme Courtot (fin du mandat de Gisèle Favre)*
- Union des femmes françaises (UFF) : Denise Breton
- Conseil national des femmes françaises (CNFF) : Jacqueline Tonnet-Imbert
- Mouvement Jeunes femmes : Suzanne Kneubuhler
- UNAF : Mlle Maria Aubertin et Mme François Villiers

Personnalités compétentes :

- *Mme Alliot-Marie, docteur en droit*
- Annie Blonde, présidente de la commission féminine de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.
- Jeanne Chaton, déléguée de la France à la Commission de la femme de l'ONU
- Madeleine Guilbert, maître de recherche au CNRS
- M. Mauduit, secrétaire général du journal Elle
- Huguette Schley, conseillère de l'enseignement technique
- Marguerite Thibert, ancien chef de service au BIT
- M. Claude Vimont, INED
- Mlle Monique Bérard, docteur en statistique de l'université de Columbia (EU)

Donc fin du mandat de :

- *Simone Veil, magistrat*
 - *M. Vincens, prof à l'université des sciences sociales Toulouse I*
 - *M. Wisner, prof au CNAM*
-

1974 : arrêté du 24 décembre : nomination au titre de la compétence de Jacqueline Gastinne, ingénieur conseil, diplômée de l'école nationale supérieure de Chimie de Paris.

1977

Renouvellement du Comité :

M. Gabriel Oheix, directeur général du travail et de l'emploi, est vice-président du CTF .

Syndicats :

- CGT : Christiane Gilles et *Christiane Altmeyer (fin du mandat de Madeleine Colin)*
- Confédération française démocratique du travail : Jeannette Laot et Marcel Gonin (fin du mandat de Raymond Lebescond).
- CGT-FO : Paulette Lavin et *Paulette Hofman (fin du mandat de Madeleine Dupeyron)*
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : Andrée Ernie
- Confédération Générale des Cadres : *Irène Roume (fin du mandat de Mme Juge)*
- *Fédération de l'éducation nationale : Josette Favette*

Patronat :

Conseil national du patronat français (CNPF) :

- Raymonde Nousbaum
- François Aignan
- Renée Villebrun
- Centre des jeunes dirigeants d'entreprises : *Mme Duchasseint (fin du mandat de Gilles Page)*
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : *Mme Lemenager (fin du mandat de Mme Grisot)*
- *Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles* : Annie Blonde (était auparavant membre comme personne compétente)

Associations féminines et familiales:

- Comité international de liaison des associations féminines (CILAF) : Irène de Lipkowski
- Union féminine civique et sociale (UFCS) : Yvonne Lapalu (fin du mandat de Mme Courtot)
- Union des femmes françaises (UFF) : Denise Breton
- Conseil national des femmes françaises (CNFF) : *Christiane Papon (fin du mandat de Jacqueline Tonnet-Imbert)*
- Mouvement Jeunes femmes : *Anne David (fin du mandat de Suzanne Kneububler)*
- UNAF : Mlle Maria Aubertin et Mme François Villiers

Personnalités compétentes :

- Mme Alliot-Marie, docteur en droit
- Jeanne Chaton, *ancienne* déléguée de la France à la Commission de la femme de l'ONU
- *Micheline Galabert, directeur du centre d'études de l'emploi*
- *Claude du Granrut, chef de mission pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*
- Jacqueline Gastinne, ingénieur
- Madeleine Guilbert, maître de recherche au CNRS
- *Benoît Granger, journaliste à Liaisons sociales*
- *Thérèse Join-Lambert, chargée de mission auprès du rapporteur général du centre d'études et de recherches sur les coûts*
- *Robert Salais, chef de la division emploi à l'INSEE*
- Huguette Schley, conseillère de l'enseignement technique
- Marguerite Thibert, ancien chef de service au BIT

Donc fin du mandat de :

- *M. Mauduit, secrétaire général du journal Elle*
- *M. Claude Vimont, INED*
- *Mlle Monique Bérard, docteur en statistique de l'université de Columbia (EU)*

Rq : par arrêté du 5 juillet 1977, Martine Lévy est nommée **secrétaire générale** du CTF en remplacement de Claude du Granrut.

Cet arrêté est le dernier arrêté de nomination que l'on trouve pour le CTF.

V. Nombre de réunions du Comité en séance plénière par an (1965-1981)

1966	6
1967	15
1968	15
1969	12
1970	8
1971	5
1972	8
1973	13
1974	9
1975	8
1976	10
1977	13
1978	8
1979	6
1980	8
1981	4
Moyenne	9,25
Nombre total de réunions	148

(dernière réunion du Comité : 25 mai 1981)

Source : Procès-verbaux des réunions en séance plénière du Comité, 1965-1981. CAC, versement 19860111, articles 1, 12 et 13.

VI. Liste des intervenants extérieurs

Les intervenants extérieurs, qui viennent régulièrement faire des exposés devant les membres du Comité réunis en séance plénière⁴¹², sont indiqués ci-dessous par ordre chronologique de leur venue au Comité.

1. Mme Guelaud-Leridon, chargée de recherche à l'INED (17/06/1966)
2. Mme Join-Lambert, chargée de mission au commissariat au plan, sur les travaux de la commission de la main-d'oeuvre et du groupe d'étude « condition féminine » du commissariat au plan. (7/11/1966)
3. M. Laroque⁴¹³ (18/11/1966)
4. Mme Joanes, syndicaliste et membre du Conseil économique, sur les salaires (29/09/1967)
5. Mme Farcat, sous-directeur de la protection maternelle et infantile et de la santé scolaire (discussion sur les systèmes de garde pour les jeunes enfants) (27/09/1968)
6. Gaston Sourdet, directeur régional du travail et de l'emploi, vient présenter au comité un projet de loi sur le travail temporaire qui doit être déposé sur le bureau de l'assemblée nationale au cours de la session de printemps. (19/03/1968)
7. M. Vimont sur l'évolution de la qualification des métiers des ouvriers (discussion sur l'incidence de cette nomenclature pour les femmes). (10/01/1969)
8. M. Thomas, chef du service de l'emploi de la formation professionnelle au ministère du travail, de l'emploi et de la population, et M. Villaret, directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre, directeur adjoint de l'agence nationale de l'emploi, viennent exposer au comité les problèmes posés par la création et le fonctionnement de l'agence nationale de l'emploi. (12/12/1969)
9. M. Mevel, sous-directeur à la direction générale de la famille, de la vieillesse et de l'action sociale, sur l'allocation de salaire unique. (29/04/1969)
10. Mme Roux, du CERC, sur les tendances récentes de l'activité féminine en France. (10/04/1970)
11. M. Guilbaud, directeur de l'ONISEP, sur l'ONISEP, qui vient d'être créée. (6/11/1970)
12. Mme Doguet, sous-directeur de l'assurance vieillesse et des prestations familiales au ministère de la santé publique et de la sécurité sociale, sur le projet de loi gouvernemental concernant le régime des retraites. (18/10/1971)
13. M. Blondel sur la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue. (3/12/1971)
14. M. Oheix, directeur de l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). (3/12/1971)

⁴¹² Ne sont mentionnées ici que les personnes intervenant en séance plénière. Les commissions procèdent également à des auditions (la liste des intervenants pourrait être reconstituée à partir des rapports annuels du Comité).

⁴¹³ Ses fonctions ne sont pas précisées dans le PV, il est désigné comme «M. le Président». Il est à l'époque président de la section Sociale du Conseil d'Etat, et il a été par deux fois président de la Caisse nationale de Sécurité sociale entre 1953 et 1967.

15. M. Gounot sur la situation de l'emploi féminin (14/01/1972)
16. M. Vatier sur la formation continue (14/01/1972)
17. M. Quesnel sur l'agence nationale pour l'emploi et son rôle à l'égard de l'emploi féminin. (10/03/1972)
18. M. de Chalendar sur l'aménagement des horaires de travail. (23/06/1972)
19. M. Massenet, directeur de la fonction publique, sur la femme dans la fonction publique. (10/11/1972)
20. M. Ducray, directeur du centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) (présentation du CEREQ). (12/11/1973)
21. Mme Euvrard, chargé de mission au commissariat au plan, sur la recherche d'Evelyne Sullerot sur des indicateurs de la condition féminine dans le cadre de la recherche du commissariat au plan sur les indicateurs sociaux. (2/02/1973)
22. Evelyne Sullerot sur les indicateurs sociaux (2/03/1973)
23. M. Jacques Delors (9/04/1973)
24. Mlle Nouvellon, directeur de l'institut de formation pour les cadres paysans et pour la gestion des entreprises agricoles (IFOCAP), sur la situation et les problèmes de la femme dans le milieu rural. (25/06/1973)
25. M. Monod, délégué à l'aménagement du territoire, sur la DATAR (21/04/1975)
26. Mme Join-Lambert, de la direction de l'ANPE, sur les demandes d'emploi émanant de femmes (30/01/1976)
27. Mme Galabert, du centre d'études de l'emploi, sur les motifs de la discontinuité de la vie professionnelle des femmes (23/09/1977)
28. M. Gabriel Ducray, directeur du centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), vient présenter le CEREQ et les dossiers sur lesquels il travaille (25/03/1977)
29. M. Fragonard, directeur de cabinet du secrétaire d'état aux affaires sociales, et de M. Cabannes, qui participeront à l'examen des projets de loi instituant un complément familial et un congé de mère. (25/03/1977)
30. M. Métais, directeur de l'ANPE, sur le travail de l'ANPE (9/05/1977)
31. Mme Doguet, chef de service de l'assurance vieillesse et des prestations familiales sur « les femmes et les pensions de retraite ». (4/07/1977)
32. Evelyne Sullerot, sur l'expérience de Retravailler. (14/04/1978)
33. Mme Nonon, déléguée à la condition féminine, sur le projet de directive sur la sécurité sociale. (19/05/1978)
34. M. Métais, directeur de l'ANPE, sur la loi du 11 juillet 1975 relative à la discrimination à l'embauche. (16/06/1978)
35. Mmes Letablier (CEE), Linhart (Centre d'étude et de recherche sur le bien-être) et Lapeyrousaz (CESAME-DATAR), sur l'évolution régionale et sectorielle du travail et de la main-d'oeuvre féminine dans l'industrie (22/06/1979).
36. Mmes Jocelyne Berthelot et Luce Duprat, responsables du secteur « action femme » de la délégation académique de la formation continue de Lyon (DAFCO), sur les actions de formation du Ministère de l'éducation nationale visant à l'insertion et la réinsertion professionnelle des femmes dans l'académie de Lyon (18/01/1980).
37. M. Idrac, directeur de cabinet de Nicole Pasquier, sur la réunion à haut niveau de l'OCDE sur le travail des femmes les 17 et 18 avril 1980 (9/05/1980)
38. M. Vanderpotte et M. Merle, responsables du service des études de l'ANPE, sur l'emploi et le chômage des femmes (travaux pour le VIIIème Plan) (9/05/1980)
39. M. Chaffiotte, directeur du Centre d'études de l'emploi, sur les travaux du CEE. (01/12/1980)

40. Mmes Bouillaguet-Bernard et Gauvin, chercheuses du séminaire d'économie du travail, Université Paris I, sur la spécificité de l'intégration des femmes à l'appareil de production (9/01/1981).
41. Mmes Kathleen Blunt (*Equal employment opportunity commission*, Etats-Unis), Joan Showalter (CBS, Etats-Unis), sur l'expérience américaine, Mmes Annie Racapé (CEE) et Jacqueline Laufer (HEC), sur promotion et femmes cadres, M. Michel Maurice (ANACT) sur les conditions de travail et l'aménagement du temps, Mmes Jacqueline Abitboul (délégation à l'emploi), Anne-Marie Groselier (AFPA) et Odile Plan (ADEP) sur la formation et la promotion des femmes, dans le cadre de la journée de travail du CTF sur « Gestion du personnel et promotion des femmes » (10/04/1981).

Source : Procès-verbaux des réunions plénières du Comité, 1966-1981.

Remarques :

- L'indication des fonctions des intervenants et de l'objet des interventions est tributaire des données disponibles dans les PV de réunions, qui sont plus ou moins détaillées selon les interventions. Ceci explique qu'il manque dans certains cas le nom, la fonction des intervenants, ou l'objet de l'intervention.
- Les noms de fonctions sont reproduits tels que dans les PV de l'époque (y compris les nom qui ne sont pas féminisés)
- Ne sont pas comprises dans cette liste les interventions des ministres du Travail (cf encadré séparé)

VII. Liste des rapports et avis du Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) et du Comité du travail féminin⁴¹⁴ (1971-1984)

Sources :

La liste des rapports et avis (le plus souvent sous forme de lettres au ministre) du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin (1965-1971) a été reconstituée, en l'absence de bilans annuels systématiques, à partir des procès-verbaux des réunions du Comité en séance plénière et des rapports et avis disponibles aux Archives nationales : CAC versement 19860111, article 1. A également été utilisé le rapport annuel 1967-1968 (CAC versement 19860111, article 1).

Pour le Comité du travail féminin (1971-1984), ont été utilisées les sources suivantes :

- Rapports annuels du Comité, 1972-1980 (CAC, 19810111-3)
- « Bilan des propositions et avis du Comité du travail féminin », juin 1976, Archives CRDM
- CTF, Les rapports du CTF, juin 1981, 3p. (Les rapports sont classés par thèmes pour certains, pour d'autres mentionnés séparément. Les dates ne sont pas toujours indiquées. Certains commentaires ajoutés dans ce bilan ont été repris ici). (CAC, 19810111-9)
- Martine Lévy, *10 années de travaux du comité du travail féminin. Bilan et réalisations*, 22p. (CAC, 19810111-9)

Rapports et notes

1967

- Rapport sur la réglementation du travail féminin en France, remis fin juin 1967 à M.le ministre des Affaires sociales (M. Kraemer-Bach)

1968

⁴¹⁴ Ne figurent ici que les rapports et avis officiellement produits par le Comité, publiés et/ou transmis au Ministre. Pourrait être ajouté à cette liste un grand nombre de notes d'information ou de réflexion, voire de rapports, qui sont restées internes au Comité.

- Rapport du groupe de travail concernant le problème des salaires, envoyé le 12 février 1968 au ministre des affaires sociales
- La législation de sécurité sociale et le travail féminin
- La formation professionnelle des femmes

1969

- Etude d'ensemble de la situation de l'emploi féminin en France

1971

- Les disparités des salaires masculins et féminins

1972

- La formation professionnelle des femmes
- Etat de l'activité et de la formation des femmes dans les régions

1973

- Les disparités régionales de l'activité féminine
- Les équipements d'accueil de la petite enfance (se prononce pour un service public de la petite enfance)
- Le rôle des femmes dans l'économie (document établi à la demande de l'OCDE)
- La formation professionnelle continue des femmes

1974

- Etude de la population féminine par branches
- Activité professionnelle ou activité ménagère : le choix des femmes selon leur âge
- La situation de l'emploi des femmes en mars 1974
- Les femmes aux postes de responsabilité dans la fonction publique
- Le travail à temps partiel

1975

- La formation professionnelle des femmes en milieu rural
- Enquête nationale sur les femmes demandeurs d'emploi
- Les disparités et les perspectives régionales de l'emploi des femmes
- L'évolution de la situation des femmes dans la société française (à la demande du Plan, en vue du VIIème Plan)
- La formation professionnelle continue des femmes
- Etude de la population active féminine par branche

1976

- Bilan de l'application de la loi de décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Les équipements et services collectifs nécessaires aux femmes qui travaillent.
- Les problèmes posés par les conditions de travail des femmes (à partir de l'examen des postes de travail occupés par les femmes, élaboration d'un constat précis portant sur les qualifications, les salaires, la part des femmes dans les différentes CSP. Relève les insuffisances dans les statistiques et les études disponibles)

1977

- Dossier sur le chômage des femmes
- Les équipements et services collectifs nécessaires aux femmes qui travaillent (constate la pénurie d'équipements, faute notamment de conception globale et de participation au niveau de la collectivité locale ; envisage les différents types d'équipements et de services à développer)
- Les femmes cadres

1978

- Les femmes dans la fonction publique

1979

- Les conjointes de non salariés qui exercent leur activité dans l'entreprise familiale (état statistique, juridique et social, des femmes de commerçants, artisans, agriculteurs, membres de professions libérales)
- Dossier sur la formulation des offres d'emploi non-discriminatoires dans le secteur privé et le secteur public.

1980

- Compte-rendu des journées de documentation et d'information sur le travail des femmes
- Droit et travail des femmes : un bilan critique : rapport remis au ministre en octobre 1980
- Mise à jour juridique du rapport sur les conjointes de salariés exerçant une activité professionnelle dans l'entreprise familiale

Notes d'information 1980 :

- Activité et chômage des femmes selon les régions
- Eléments d'information sur les disparités entre le chômage des femmes et celui des hommes
- Statistiques de la formation professionnelle continue financée par les entreprises
- Note pour la conférence de Manchester de mai 1980 : les législations qui entravent la réalisation de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ; les inégalités dans les domaines de la sécurité sociale, de la fiscalité et de l'âge de la retraite dans la CEE
- Note d'information sur la formation professionnelle des femmes
- Note d'information sur le temps de travail : la réglementation relative aux femmes
- Les femmes médecins
- Textes de référence – assurance vieillesse des femmes
- Présentation du dossier « activités féminines » élaboré pour la préparation du 8^{ème} plan sous l'égide du Plan et du min délégué à la cond fem.

Travaux en cours d'aboutissement en 1981 :

- Retraite des mères de famille
- Travail à domicile
- Mesures protectrices
- Formation des femmes
- Préparation d'un n° spécial de la revue française des affaires sociales sur le travail des femmes à l'occasion du 10^{ème} anniversaire du CTF.

Avis

1966

Lettre du 4 octobre 1966 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi-cadre concernant la formation professionnelle

1967

Lettre du 20 juillet 1967 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi relatif à l'égalité des salaires masculins et féminins

1968

Proposition relative à la reconnaissance de la personnalité fiscale de chacun des époux : Lettre du 30 mars 1968 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet de la fiscalité

Avis sur le travail temporaire :

- Lettre du 30 mars 1968 adressée à M. le ministre des Affaires sociales : résolution concernant le projet de loi relatif aux entreprises de travail temporaire, et rapport sur l'aménagement des horaires de travail (partie sur le travail temporaire)
- Lettre du 24 avril 1968 adressée à M. le ministre des Affaires sociales au sujet du projet de loi relatif aux entreprises de travail temporaire

Sur demande du Comité, lettres de Marie-Madeleine Dienesch au ministre de l'éducation nationale sur la mixité dans les établissements techniques et la présence de représentants qualifiés des organisations féminines dans les instances régionales sur la formation professionnelle (octobre 1968).

1969

Avis sur l'allocation de salaire unique.

Avis sur le travail à temps partiel dans la fonction publique.

Sur demande du Comité, interventions de Marie-Madeleine Dienesch :

- auprès du secrétaire d'état chargé de l'information (pour des émissions de radio et de télévision sur l'activité féminine, et demande de voir siéger un représentant du comité au sein des comités de programmes de l'ORTF)
- auprès du ministre de l'éducation nationale concernant l'aménagement de la semaine scolaire.
- Auprès de différentes administrations en ce qui concerne les discriminations dans les concours (administrations des douanes, techniciens du génie rural, société générale, crédit foncier)

1973

- Avis sur le décret d'application de la loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et femmes
- Avis sur le projet de loi sur l'amélioration des conditions de travail (titre 3)
- Avis sur le projet d'orientation du commerce et de l'artisanat (articles concernant le préapprentissage)
- Avis sur le projet de « statut social de la mère de famille » du Comité consultatif de la Famille.

1975

- Avis sur le salaire social de la mère de famille
- Avis sur le projet de loi concernant la retraite des travailleurs manuels et des mères de famille
- Avis sur trois projets de loi :
 - - Modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes
 - - Portant modification de l'article 36 du code de la famille et de l'aide sociale
 - - Portant modification de l'ordonnance n° 59 244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires

1976

- Motion sur la situation des salariés de Rhône-Poulenc textiles
- Proposition de loi sur l'extension au conjoint divorcé du droit à la pension de réversion

1977

- Avis concernant le projet de loi sur les travailleuses manuelles enceintes
- Avis sur le projet de loi instituant un complément familial
- Avis sur le projet de loi instituant un congé de mère

1978

- Avis sur le rapport du groupe administratif « les problèmes spécifiques du chômage féminin »
- Avis sur le congé pour enfant malade
- Avis sur les problèmes d'absentéisme
- Avis sur l'application des dispositions législatives relatives à la discrimination à l'embauche
- Avis sur la loi n°278 « tendant à assurer l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et dans la gestion des biens de leurs enfants »

1979

- Avis sur le Comité du travail féminin (son évolution, son avenir, ses propositions)
- Avis sur le travail à temps partiel
- Avis sur le rapport maternité/travail

1980

- Avis sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (sur demande de N. Pasquier)
- Avis sur le rapport Baudoin sur « les discriminations et les disparités dans le travail féminin »
- Avis sur l'application de la directive 207/76 de la CEE relative au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
- Avis sur la question des quotas
- Avis sur le travail à temps partiel (sur demande des commissions des affaires sociales de l'assemblée nationale et du Sénat).

VIII. Le bulletin du Comité

**Un numéro du bulletin : Informations – Comité du travail féminin
(1973)**

INFORMATIONS - COMITE DU TRAVAIL FEMININ

FLASH 1

Évolution de l'emploi féminin en Janvier 1973

1°- Progression des effectifs féminins dans des secteurs industriels de pointe

Embauche de câbles dans la construction de matériel téléphonique et dans la fabrication de composants électroniques, d'O.S. dans la fabrication d'appareils ménagers et de postes récepteurs de radio et de télévision.

2°- Chômage partiel dans les activités traditionnelles

Principalement dans l'industrie textile - laine et bonneterie - les industries des cuirs et peaux, et dans le secteur de la lingerie. En outre, dans les fabriques de collants et de bas, l'utilisation de métiers automatisés pour la confection de collants risque d'entraîner la suppression de postes de travail.

3°- Pénurie de personnel qualifié dans certaines branches traditionnelles

La pénurie de mécaniciennes en confection a freiné le développement de la production dans l'industrie de l'habillement et du travail des étoffes, en dépit du recrutement d'une nombreuse main d'oeuvre féminine d'origine rurale.

4°- Excédent et inadaptation qualitative dans le tertiaire

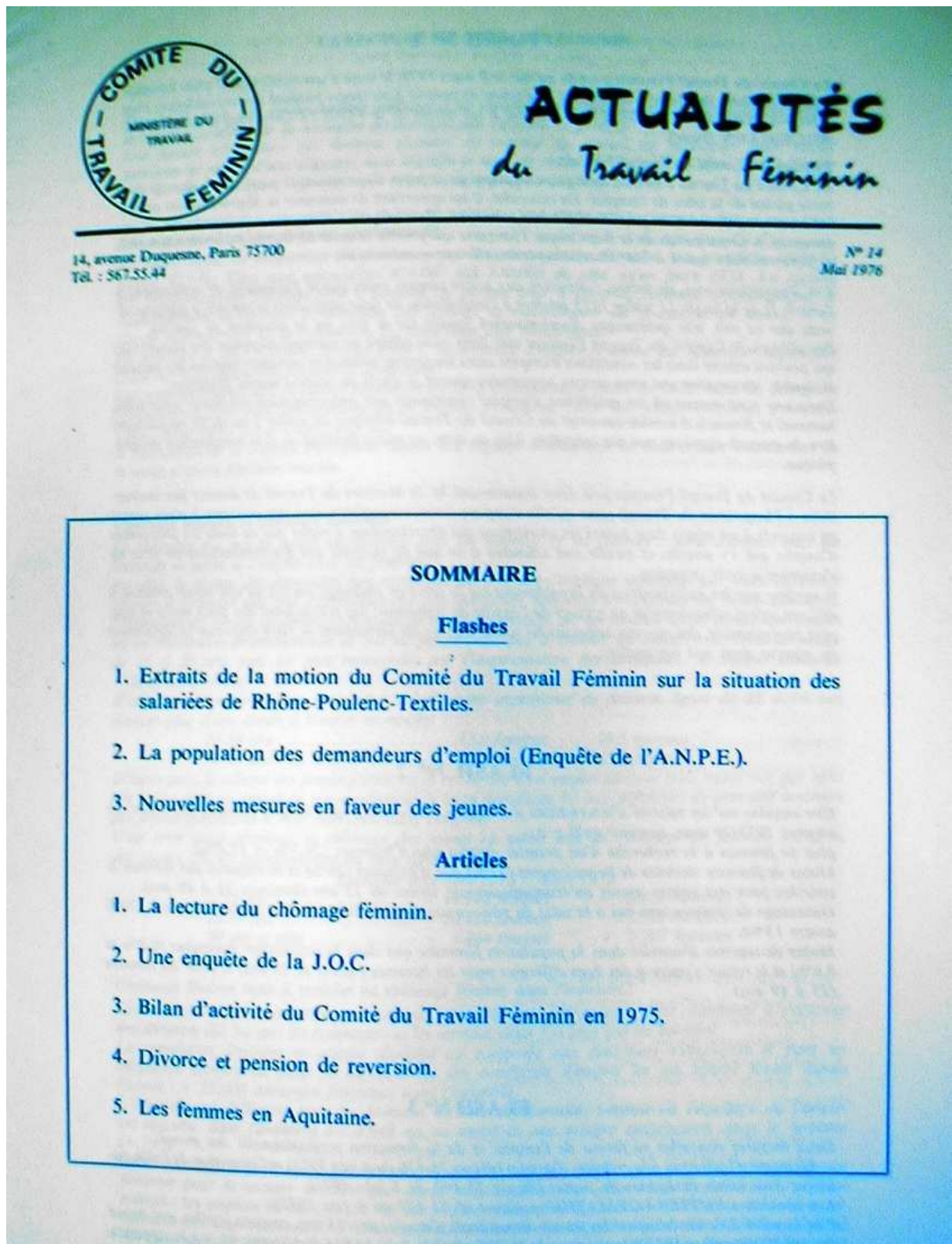
Les possibilités offertes par les activités de service - ouverture de magasins à grande surface de vente - ne peuvent compenser la forte propension des femmes à s'orienter vers le secteur tertiaire.

Les qualifications des demandeurs d'emploi du tertiaire ne correspondent pas, dans de nombreux cas, à celles exigées par les employeurs, notamment par les établissements hospitaliers.

FLASH 2

Qui l'eut cru ?

Les femmes actives sont réparties entre les différentes catégories socio-professionnelles de manière plus uniforme que ne le sont les hommes : 26,8% d'employeurs, 22,5% d'ouvrières, 13,6% cadres moyens, 12,7% personnes de service, 10,5% commerçantes et 9,6% agricultrices (Enquête sur l'emploi de l'INSEE, mars 1972).



« Comment formuler une offre d'emploi ? », *Actualités du travail des femmes*, n°23,
décembre 1979

COMMENT FORMULER UNE OFFRE D'EMPLOI?

L'objectif de ce document est de faciliter l'application des dispositions légales en matière de non-discrimination à l'embauche entre hommes et femmes et de favoriser ainsi une plus grande mixité des emplois.

A QUI S'ADRESSENT CES INFORMATIONS?

Ces informations sur la manière de formuler une offre d'emploi et une annonce relative à l'emploi s'adressent à tous ceux qui rédigent ou diffusent des offres ou annonces et particulièrement :

- à tous les employeurs du secteur privé et du secteur public, quel que soit le nombre de personnes qu'ils occupent ;
- à tous ceux qui, pour le compte de tiers, et indépendamment de leur qualité d'employeur, diffusent des offres d'emploi et des annonces relatives à l'emploi et à une profession indépendante.

LES OBLIGATIONS LÉGALES

La loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 (article 11), réprime la formulation différenciée selon le sexe des offres d'emploi, sauf motif légitime (1) :

« toute personne amenée par sa profession ou ses fonctions à employer, pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non appartenance à une ethnique, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Cette loi concerne les secteurs privés et publics.

CONSEILS PRATIQUES

1. Si la dénomination de l'emploi offert existe au masculin et au féminin, mentionner les deux genres.

Exemples : on demande :

● tourneur	- tourneuse	ou	tourneur	(se)
● employé	- employée	ou	employé	(e)
● ouvrier	- ouvrière	ou	ouvrier	(ère)
● instituteur	- institutrice	ou	instituteur	(trice)
● serveur	- serveuse	ou	serveur	(se)
● boucher	- bouchère	ou	boucher	(ère)
● artisan	- artisane	ou	artisan	(e)
● informaticien	- informaticienne	ou	informaticien	(ne)

2. Si la dénomination de l'emploi n'a qu'un seul genre masculin ou féminin et lorsque l'emploi demeure encore pratiquement réservé à un sexe déterminé,

- assortissez la formule décrivant l'emploi lui-même d'une mention indiquant que l'emploi est ouvert aux deux sexes,
- ou utilisez la mention de l'emploi comme un adjectif toutes les fois où cela est possible.

Exemples : on demande :

- homme ou femme pour travaux d'entretien des ateliers ou pour travaux de dactylographie.
- chef de service (homme ou femme).
- facteur (homme ou femme).
- un ou une comptable, pédicure, kinésithérapeute ou sociologue.
- un homme ou une femme peintre.

3. Lorsque la dénomination de l'emploi est peu utilisée ou inexistante mais semble logique d'après les usages grammaticaux, n'hésitez pas à y recourir même si elle apparaît comme un néologisme.

Exemples : on demande :

- un (e) aide familial (e).
- puériculteur (trice).
- auditeur (trice).

4. L'usage de mots neutres tels que « personnes chargées de » ou « récipendiaires », « jeune » doit être évité s'il n'apparaît pas clairement du contexte de l'offre qu'elle s'adresse indifféremment aux candidats de l'un et de l'autre sexe.

5. Si vous faites référence au service militaire ou national, parmi l'énoncé des conditions de l'offre, ajoutez la mention que l'emploi est ouvert aux deux sexes.

Exemple :

- jeune diplômé (e).
- jeunes hommes ou femmes pour travaux..., si homme dégage des obligations militaires.

6. Veillez à n'utiliser les pronoms : il (s) ou elle (s) ainsi que certaines indications qui suggèrent habituellement l'image d'un sexe particulier que dans les cas où l'offre d'emploi s'adresse, pour un motif légitime à l'un d'entre eux.

SANCTIONS

Le non respect de la loi entraîne des sanctions prévues par le Code Pénal : des peines d'emprisonnement (2 mois à un an) et d'amende (2.000 F à 10.000 F), (art. 416).

Nous vous rappelons que cette loi réprime également le refus d'embauche fondé sur le sexe.

(1) Certains travaux tels que les travaux souterrains dans les mines et carrières sont interdits aux femmes, d'autres sont soumis à des conditions particulières (poids des charges, travail de nuit...).

Renseignez-vous auprès de votre Inspecteur du Travail ou de votre organisation professionnelle.

IX. Composition du comité d'organisation pour l'Année internationale de la femme :

Ministères :

- économie et finances
- justice
- éducation
- santé
- agriculture
- qualité de la vie
- coopération
- travail

Secrétariats d'Etat :

- postes et telecommunications
- universités
- DOM-TOM
- Jeunesse et sports
- Culture

Associations :

- WIZO
- Association des femmes démocrates
- Club Louise Michel
- Association des guides de France
- Ecole des parents
- UFF (observateur)
- AFFDU
- Syndicat des femmes chefs de famille
- Confédération des femmes rurales
- Union professionnelle féminine
- Lycéum club

- Unaf
- UFCS
- Association des veuves civiles chefs de famille
- CNFF
- CILAF
- Amicale internationale des élues municipales
- Mouvement Jeunes femmes
- Association internationale des journalistes de la presse féminine.

Syndicats :

- CNPF
- CGPME
- Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
- CGC
- CGT (observateur)
- CFDT (observateur)
- CFIC
- Fédération de l'éducation nationale (observateur)
- CGT-FO

Associations de Jeunes :

- Union nationale des étudiants de France (observateur)
- Mouvement Avenir et joie
- Mouvement rural de la Jeunesse chrétienne
- Association des foyers de jeunes travailleurs
- Centre national des jeunes agriculteurs.

Divers :

- Centre d'information féminin
- Centre féminin d'études et d'information
- Centre Démocratie et progrès
- Mouvement « Choisir »
- Coopération féminine du front social juif unifié
- Commission féminine du mouvement européen
- Union européenne féminine

Personnalités :

- Mlle Chaton, représentante de la France à la commission de la femme à l'ONU
- Mme Devaud, membre du Conseil économique et social
- Mme Eliane Victor, télévision française 1^{ère} chaîne.

Source : CAC, Versement 19860111, article 11, dossier « Année internationale de la femme », « Bureau pour l'organisation de l'Année internationale de la femme (1974) ».

X. Déclaration du Comité national d'organisation pour
l'Année internationale de la femme (17 décembre 1975)

DECLARATION

Du Comité national d'organisation
pour l'Année internationale de la femme (17 décembre 1975)

Le Comité national français pour l'Année internationale de la femme a étudié le plan mondial d'action adopté à Mexico.

Il a approuvé l'ensemble de ses propositions.

I – En ce qui concerne la France, le Comité remarque que :

- a) La situation interne des femmes exige beaucoup d'aménagements pour être satisfaisante, bien que les Françaises soient conscientes d'être globalement privilégiées par rapport aux femmes de la plupart des pays analogues dans leur développement.
- b) L'édification d'un monde plus juste, plus pacifique et plus heureux exige la solidarité des femmes de tous pays au-delà de ce qui les divise.

II – L'égalité réelle de droits, de chances et de responsabilités entre les Français et les Françaises doit être atteinte avant 20 ans, soit une génération.

Pour y parvenir, le Comité recommande que :

- a) Hommes et femmes reçoivent la même formation professionnelle initiale et continue.
- b) Le contenu de l'enseignement général soit débarrassé de l'image stéréotypée du rôle féminin comme du rôle masculin. Garçons et filles doivent être également préparés à assumer leurs responsabilités politiques, collectives et familiales dans une rigoureuse équivalence.
- c) Un programme d'action se donne pour but :
 - de faciliter l'accès à tous les emplois aux jeunes filles et aux femmes,
 - d'abolir toute forme de discrimination de salaire et de promotion,
 - de mettre en application des procédures de recours,
 - de créer des emplois dans les zones rurales,
 - d'aménager le temps de travail et de rechercher la réduction générale de la durée du travail.

III – La famille constitue un élément essentiel à l'équilibre et à l'avenir de notre société. Pour la protéger et la développer, le Comité demande que :

- a) La création d'équipements et de services collectifs propres à faciliter l'accueil des enfants et l'organisation de vie des familles soit sérieusement accélérée, à la mesure des besoins ;
- b) La protection sociale de la mère de famille soit assurée.

IV – Il n'y aura pas de véritable insertion des femmes dans la vie professionnelle et syndicale, si elles n'exercent pas des responsabilités politiques.

A cette fin, le Comité demande que :

- a) le Gouvernement les nomme plus nombreuses à des postes de responsabilité.
- b) Elles soient encouragées à se présenter nombreuses aux suffrages de leurs concitoyens.
- c) L'action doit être poursuivie auprès des moyens d'information pour qu'ils véhiculent une nouvelle image de la femme, capable d'unir ce qu'il y a de bon dans la tradition avec les aspects les plus positifs d'une évolution désormais irréversible.

Toutes ces actions exigent que le Gouvernement y emploie des moyens.

Le Comité National Français fera le point chaque année sur l'avancement de la mise en application des recommandations contenues dans cette déclaration.

Il rappelle que le Plan National d'Action a prévu de faire en 1980 une première évaluation des progrès accomplis. Il est essentiel que la France se retrouve encore, à cette date, dans le peloton de tête.

Source : Source : CAC, Versement 19860111, article 11, dossier « Année internationale de la femme »

XI. Les instances ministérielles chargées des femmes en France depuis 1974

Date	Type de structure	Appellation	Ministère de rattachement	Titulaire
1974-1976	Secrétariat d'État	Condition féminine	Premier ministre	Françoise Giroud
1976-1978	Délégation	Condition féminine	Premier ministre	Nicole Pasquier jusqu'en janvier 1978, puis Jacqueline Nonon
1978-1981	Secrétariat d'État	Emploi féminin	Travail	Nicole Pasquier
1978-1980	Ministère délégué	Condition féminine	Premier ministre	Monique Pelletier
1980-1981	Ministère délégué	Famille et condition féminine	Premier ministre	Monique Pelletier
1981-1985	Ministère délégué	Droits de la femme	Premier ministre	Yvette Roudy
1985-1986	Ministère (de plein droit)	Droits de la femme	(sans rattachement)	Yvette Roudy
1986-1988	Délégation	Condition féminine	Premier ministre	Hélène Gisserot
1988-	Secrétariat d'État	Droits des femmes	Premier ministre	Michèle André

1991				
1991-1992	Secrétariat d'État	Droits des femmes et vie quotidienne	Travail	Véronique Neiertz
1992-1993	Secrétariat d'État	Droits des femmes et consommation	Economie et finances	Véronique Neiertz
1993-1995	Ministère	Les droits des femmes entrent dans les attributions, mais pas dans l'intitulé du ministère	Affaires sociales, Santé et Ville	Simone Veil
1995	Ministère	Les droits des femmes entrent dans les attributions, mais pas dans l'intitulé du ministère	Solidarité entre les générations	Colette Codaccioni
1995-1997	Ministère délégué	Les droits des femmes entrent dans les attributions, mais pas dans l'intitulé du ministère	Emploi	Anne-Marie Couderc
1997-1998	Délégation interministérielle	Droits des femmes	Premier ministre	Geneviève Fraisse
1998-2002	Secrétariat d'État	Droits des femmes et formation professionnelle	Emploi et Solidarité	Nicole Péry
2002-2005	Ministère délégué	Parité et Égalité professionnelle	Affaires sociales, Travail et Solidarité	Nicole Ameline
2005	Ministère délégué	Cohésion sociale et Parité	Emploi, Cohésion sociale et Logement	Catherine Vautrin

