

Anne Revillard (2007), *La cause des femmes au Ministère du travail: le Comité du travail féminin (1965-1984)*. Rapport de recherche réalisé sous la direction de Jacques Commaille, dans le cadre d'une convention DARES/CNRS à l'occasion du centenaire du Ministère du travail. Note de synthèse

## **Présentation de l'objet**

Créé en 1965 sous la tutelle du Ministère du travail, le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin (qui devient Comité du travail féminin en 1971), présidé par Marcelle Devaud, est un organisme consultatif situé à l'interface entre Etat et société civile, composé de représentants des associations féminines et familiales, des organisations syndicales et professionnelles, ainsi que de personnalités choisies pour leur compétence sur la question du travail des femmes. Investi d'une mission d'étude et de conseil concernant l'activité professionnelle des femmes, il procède effectivement, au fil des années, à un ensemble de travaux sur divers aspects de la question (formation professionnelle, conditions de travail, rémunération, chômage...), débouchant sur des recommandations aux gouvernements. Formellement supprimé en 1984, il cesse de fait ses activités en 1981, peu après son rattachement au Ministère des droits de la femme.

## **Question de recherche et méthodologie**

Guidée par une interrogation générale sur le sens de la défense de la cause des femmes au Ministère du travail, cette recherche sur le Comité du travail féminin s'est ordonnée autour de 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 ? Si ces quatre questions ont constitué le cœur de notre projet de recherche, leur élucidation appelait au préalable d'autres interrogations visant à mieux situer les activités du Comité : dans quelles circonstances ce Comité a-t-il été créé, et comment expliquer sa création ? Par quelles actrices a-t-il été investi ? Quel était l'encadrement légal de ses activités ? En quoi consistaient, concrètement, ses activités ? Toutes ces questions nous ont invitées à mobiliser un cadre théorique combinant les apports de la sociologie de l'Etat et des politiques publiques, de l'analyse du genre en politique, de la sociologie des mouvements sociaux et de la sociologie de la connaissance.

Notre enquête a essentiellement porté sur des sources d'archive, complétées par quelques entretiens. On trouve dans les archives du Comité (versées aux Archives nationales) une grande diversité de sources, tant publiques (bulletin mensuel, avis) qu'internes (procès-verbaux des réunions, rapports d'activité, rapports des groupes de travail, dossiers documentaires). 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 satisfaisante à la seule lecture des archives, ainsi qu'à comprendre le sens que les responsables du comité donnaient à leur travail. Nous avons procédé sur ces sources (archives et transcriptions d'entretien) par analyse de contenu.

## Principaux résultats

*Dans quelles circonstances ce Comité a-t-il été créé, et comment expliquer sa création (chapitre 1)?* La création du Comité peut être immédiatement reliée au travail de lobbying exercé depuis 1952 auprès du Ministère du travail en faveur de la création d'un équivalent français du *Women's bureau* par le Comité international de liaison des associations féminine (CILAF), sous l'impulsion de Marcelle Devaud. Mais cette création doit aussi être replacée dans un contexte social, politique et économique plus large d'encouragement du recours à la main d'œuvre féminine, d'accroissement effectif de l'activité des femmes, et de montée d'une « question des femmes ».

*Par quelles actrices a-t-il été investi ?* La réponse du Ministère du travail à la demande du CILAF a été double : non seulement la revendication de création d'un *Women's bureau* a-t-elle été satisfaite, mais les responsables du CILAF et d'organismes proches se sont aussi vues attribuer une place conséquente au sein du Comité. Ainsi Marcelle Devaud, qui avait été chef de file de la campagne en faveur d'un *Women's bureau*, a été nommée présidente du Comité. Le Comité a finalement regroupé un ensemble de personnes qui, pour beaucoup, étaient préalablement engagées en faveur de la cause des femmes dans des milieux divers, et non spécifiquement des associations féminines : syndicats, patronat, professions juridiques, organisations internationales. La combinaison du profil de ses membres et de ses quelques permanentes place finalement le Comité au confluent des engagements pour la cause des femmes.

*Quel est l'encadrement légal de ses activités (chapitre 2) ?* Sept arrêtés encadrent l'existence du Comité, de 1965 à 1984 ; parmi ceux-ci, outre l'arrêté de 1981 marquant son passage sous la tutelle du Ministère des droits de la femme, doit être mis en exergue la réforme de 1971, qui donne au Comité des moyens plus conséquents (mise en place d'un Secrétariat permanent) en contrepartie d'une tutelle plus étroite du Ministère. De façon générale, de 1965 à 1984, 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 ». Les arrêtés définissent strictement sa composition, qui évolue tendanciellement au fil des années dans le sens d'une augmentation de la représentation syndicale et patronale. Les moyens de contrôle du ministère sur le Comité tels que prévus par les arrêtés sont globalement d'une portée limitée.

*En quoi consistaient, concrètement, ses activités (chapitre 3)?* Le Comité est doté de moyens très limités : pas de budget propre, un secrétariat permanent qui emploie au plus six personnes. 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 partir de cette organisation, les activités du Comité se déploient dans deux directions principales : d'une part un travail de recommandation, 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, prenant appui sur la mise en place d'un centre de documentation, la diffusion d'un bulletin d'information et l'organisation de séminaires.

*Comment le Comité négocie-t-il sa place au sein du Ministère du travail (chapitre 4)?* Le Ministère du travail exerce une tutelle formellement limitée sur les travaux du Comité, si l'on raisonne en termes d'imposition d'un agenda ou de contrôle idéologique des orientations ; la contrainte, de la part du Ministère, ressentie comme la plus forte au Comité, outre le manque de moyens, est une restriction placée à la diffusion de ses travaux jusqu'en 1971. Dans ce contexte, si le Comité est attaché à sa liberté de parole, ses relations avec sa tutelle ne sont pas tant guidées par une volonté de préserver son autonomie que par un effort pour attirer l'attention du Ministère sur ses travaux (notamment en sollicitant des saisines de sa part). Le Comité est par ailleurs amené, dans le contexte de la mise en place d'autres instances gouvernementales dédiées à la condition féminine à partir de 1974, à affirmer son allégeance au Ministère du travail, revendiquant son maintien sous cette tutelle.

*Comment le Comité définit-il la cause des femmes au travail (chapitre 5) ?* 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, les interventions du Comité sont sous-tendues par une aspiration égalitaire. L'égalité visée 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. Dans cette dernière optique, les inégalités sur le marché du travail sont reliées de façon centrale par le Comité à un enjeu d'inadéquation de la formation professionnelle, cette dernière constituant de ce fait un axe essentiel de ses travaux. 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. A partir de cette prise en considération 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. Cette extension du domaine d'intervention du Comité est toutefois limitée : par exemple, le Comité ne va pas jusqu'à prendre position dans les débats sur la contraception et l'avortement, pourtant au cœur des mobilisations féministes qui lui sont contemporaines.

*Quels moyens le Comité utilise-t-il pour défendre la cause des femmes au travail (chapitre 6)?* L'analyse des activités du Comité nous a conduit à mettre en lumière le rôle de l'expertise comme ressource politique clé. 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, ne peut pas, du fait de son statut gouvernemental, utiliser de moyens d'action plus nettement fondés sur la confrontation (pétition, manifestation, etc.). Ainsi, les logiques d'action du Comité mêlent indissociablement logiques de production de savoirs et logiques politiques. Nous proposons dans ce rapport deux entrées sur la question de l'expertise au Comité, l'une interne et l'autre externe. Analysés à la lumière de leurs enjeux politiques sous-jacents, les débats sur des « faits » qui se tiennent au sein du Comité (par exemple, sur le décompte du travail à temps partiel, ou encore sur l'impact de l'activité professionnelle des mères sur la santé des jeunes enfants) apparaissent comme la manifestation d'autant de conflits de valeurs, dimension qui permet d'expliquer leur fréquente conflictualité. D'un point de vue plus externe, on peut analyser le travail de production et de diffusion d'expertise du Comité comme participant au développement d'une communauté épistémique sur la question du travail des femmes.

*Comment peut-on caractériser la contribution du Comité au développement du féminisme d'Etat en France (chapitre 7)?* 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 ». L'analyse de ses activités dans la perspective d'une réflexion sur le féminisme d'Etat permet de donner sens à un certain nombre de caractéristiques du fonctionnement du Comité : l'utilisation de l'international comme ressource, la tension entre spécialisation et interministérialité, la posture de « militantisme gouvernemental », la place essentielle dévolue à l'expertise, peuvent être analysés comme autant de ressorts classiques du féminisme d'Etat. Plus avant, en dépit de relations globalement placées sous le signe de la rupture (le Ministère des droits de la femme a supprimé le Comité), l'expérience du Comité a un caractère fondateur pour le féminisme d'Etat tel qu'il s'est développé en France, en tant qu'elle a posé les bases d'une analyse des inégalités dans la sphère professionnelle qui est restée au fondement des interventions des instances suivantes.

*Pour conclure, quel bilan peut-on tirer de l'impact 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 (loi de 1972 sur l'égalité de rémunération, loi de 1975 sur l'égalité d'accès aux concours de la fonction publique). Par contre, il n'a pas pu empêcher, malgré ses protestations, le développement parallèle d'orientations tendant à ses yeux à fragiliser la situation d'emploi des femmes : développement du travail intérimaire (1968), du travail à temps partiel (1979), congé postnatal de deux ans sans solde (1977). Il a toutefois contribué dans les années 1970 à empêcher la création d'un salaire social de la mère de famille, alors prônée par les milieux familialistes. Au-delà de ses contributions à l'évolution du droit du travail, 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, créant des liens entre les réflexions sur le travail des femmes en cours de développement dans différentes sphères : administrations, centres de recherche, organisations internationales, associations, syndicats.