

Défendre la cause des femmes au ministère du Travail

L'expérience du Comité du travail féminin (1965-1981)

Anne Revillard (*)

L'article éclaire comment les institutions du travail ont accompagné l'entrée des femmes dans la société salariale, à cette période charnière de leur histoire où elles sont entrées massivement sur le marché du travail et où les questions d'articulation entre travail et famille se sont posées avec une grande acuité. Il aide à comprendre comment les institutions ont traité et pris en compte cette « révolution silencieuse » et comment le Comité du travail féminin s'est fait le porte-parole de cette cause auprès du ministère du Travail. Il analyse les rapports entre militantisme et administration : cette structure à caractère militant a-t-elle pu conquérir son indépendance d'action vis-à-vis de sa tutelle et développer un rôle d'analyse critique de l'encadrement législatif et politique du travail des femmes ? En étudiant les interactions entre les deux institutions, l'auteure montre comment le comité a pu faire un usage stratégique de la tutelle du ministère du Travail et, a contrario, quelle place le ministère du Travail lui a réservée.

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 époux (1), le ministre du Travail Gilbert Grandval signe un arrêté créant 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-ci » (2). Ce comité, qui regroupe des membres issus de la société civile (associations féminines et familiales, organisations syndicales et patronales, personnalités choisies sur la base de leur compétence), procède de 1966 à 1981 (3) 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 quoi ce Comité constitue-t-il une innovation institutionnelle ? Certes, l'intérêt du ministère pour le travail des femmes n'est pas nouveau ; il a connu sa première traduction institutionnelle pendant la Première Guerre mondiale (4), avec la création en 1916, sur l'initiative d'Albert Thomas, d'un Comité du travail féminin chargé d'enquêter sur les salaires et les conditions de travail (BATTAGLIOLA, 2004, p. 53). Un bureau de la main-d'œuvre féminine, dédié au contrôle de l'application de la législation protectrice du travail, avait ensuite existé au ministère des Affaires sociales jusqu'en 1963 (LÉVY, 1988, p. 24 ; MAZUR, 1995, p. 45). Cependant, le Comité créé en 1965 se démarque par sa vocation explicite de promotion des intérêts des femmes, et a ainsi été identifié comme la première instance française relevant du « féminisme d'État » (5).

La question de la défense de la cause des femmes au ministère du Travail contient dans sa formulation même une tension sous-jacente entre l'engagement qu'implique l'idée de cause des femmes, et le site

(*) ISP – Cachan, CNRS – École normale supérieure de Cachan. Adresse e-mail : anne.revillard@gap.ens-cachan.fr

(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, article 1.

(3) Le Comité change d'appellation en 1971, pour prendre le nom de Comité du travail féminin. Il est officiellement supprimé en 1984, mais cesse de fait ses activités en 1981. Sauf indication contraire, nous utiliserons l'appellation « Comité » ou « Comité du travail féminin » pour le désigner quelle que soit l'époque considérée (de 1965 à 1984).

(4) C'est au cours de la Première Guerre mondiale qu'émergent plus généralement des distinctions entre différentes catégories de main-d'œuvre (militaire, civile, coloniale...), dont la main-d'œuvre féminine (VIET, 2004).

(5) Le féminisme d'État est entendu ici comme caractérisant l'action des instances gouvernementales officiellement chargées de promouvoir le statut et les droits des femmes (MC BRIDE STETSON et MAZUR, 1995, 1-2). Sur l'identification du Comité comme première instance relevant du féminisme d'État en France, voir (LÉVY 1988 ; MAZUR, 2000). Le caractère pionnier du Comité demanderait toutefois à être confirmé par des travaux portant spécifiquement sur les instances qui l'ont précédé.

où se déploie cet engagement, à caractère administratif. Cette tension entre une dynamique militante et un cadre gouvernemental a été soulignée par de nombreux travaux sur le féminisme d'État (FRANZWAY, COURT *et alii*, 1989; SAWER, 1990; SPANOU, 1991; EISENSTEIN, 1996; DAUPHIN, 2002; MALLOY, 2003). Les sources de tension sont accrues, dans le cas du Comité du travail féminin, par les ambivalences structurelles qui marquent les politiques publiques visant le travail des femmes en France, tant entre secteurs qu'à l'intérieur même des différents domaines de politiques publiques (COMMAILLE, 2001). En effet, le droit du travail, tout en prenant pour acquis dès le début du XX^e siècle l'activité professionnelle des mères (avec des mesures comme le congé maternité) (JENSON, 1989), réserve durablement aux femmes un statut de seconde zone, notamment en légitimant des discriminations salariales (6). À ce droit du travail tout de même globalement ouvert au travail des femmes s'oppose une politique familiale initialement instituée autour d'une promotion de la division sexuelle du travail, encourageant le maintien des femmes au foyer (MARTIN, 1998). La mission officielle de «*faciliter l'activité et la promotion professionnelles* [des femmes]» qui est celle du Comité se heurte donc à un référentiel familialiste alors dominant dans les politiques familiales (COMMAILLE, STROBEL, *et alii* 2002; LENOIR, 2003; HEINEN, 2004). Ainsi, la défense de la cause des femmes fondée sur la promotion de leur statut professionnel entre en tension non seulement avec une posture gouvernementale au regard de laquelle elle risque de paraître «militante», mais aussi avec un courant contradictoire, d'inspiration familialiste, qui marque fortement les politiques publiques en direction des femmes.

Dans quelle mesure ces tensions se traduisent-elles, et comment se résolvent-elles, dans l'expérience du Comité du travail féminin? Nous nous proposons de répondre à ces questions à partir d'une analyse des archives du Comité (qui contiennent de nombreux documents internes, en plus des documents publiés), complétée par quelques entretiens (*cf.* encadré 1). Cette approche empirique nous permettra de saisir les modalités concrètes de cette institutionnalisation de la cause des femmes (BAUDINO, 2000) au sein du ministère du Travail: comment expliquer la création du Comité? Quelle place lui est-elle faite au sein du ministère? Par quels acteurs est-il investi? Nous verrons que, devant son existence au lobbying tenace d'un

(6) Les conventions collectives de 1936 avaient 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%. Lors de la création du Comité en 1965, les discriminations fondées sur le sexe en matière de rémunération sont toutefois 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 abatement de salaire. (SCHWEITZER 2002, p. 55-56).

Encadré 1

Méthodologie

Ce travail (1) s'appuie principalement sur l'analyse de contenu des archives du Comité du travail féminin, accessibles sous dérogation au Centre des archives contemporaines des Archives nationales (Fontainebleau), sous les numéros de versement 19860111, articles 1 à 15.

Nous avons travaillé plus précisément sur cinq principaux types de documents produits par le Comité: procès-verbaux des réunions plénières, bulletin mensuel publié à partir de 1971, rapports d'activité, rapports des groupes de travail, avis.

Six entretiens ont par ailleurs été réalisés avec d'anciennes permanentes et d'anciennes membres du Comité, afin d'éclairer certaines questions qui ne trouvaient pas de réponse satisfaisante à la seule lecture des archives (notamment quant au profil des actrices, aux relations avec le ministère...), et afin de comprendre le sens que les responsables du comité donnaient à leur travail.

(1) Cet article reprend quelques résultats d'une recherche menée sous la direction de Jacques Commaille, et financée par la DARES dans le cadre du centenaire du ministère du Travail: «La cause des femmes au ministère du Travail: le Comité du travail féminin (1965-

regroupement d'associations féminines, le Comité ne se voit jamais attribuer qu'une place marginale dans l'administration. Dans ce contexte, l'ampleur de ses réalisations ne peut se comprendre qu'en lien avec l'engagement intense de ses responsables. Nous reviendrons ensuite sur ses travaux, qui incarnent le passage d'une logique de protection à une logique de promotion des femmes dans la sphère professionnelle. Promoteur de réformes égalitaires, le Comité développe, afin de convaincre les gouvernements, un répertoire d'action spécifique au sein duquel les ressorts internationaux et le recours à l'expertise occupent une place de premier plan.

Les modalités d'institutionnalisation de la cause des femmes au ministère du Travail

L'existence d'un organisme dédié à la promotion du statut professionnel des femmes ne va pas de soi, dans le triple contexte d'un universalisme républicain peu ouvert aux revendications formulées au nom de populations spécifiques au-delà de l'abstraction du «citoyen» (FOUQUE, RACK, 1999; MAZUR, 2001), d'une V^e 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 société (SINEAU, 2001). Dès lors, comment expliquer la création du Comité? Au-delà des circonstances de sa création, quelle place lui est-elle faite au sein du ministère du Travail? Enfin, par quels acteurs est-il investi?

La création d'un *Women's Bureau* français

La création en 1965 du Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin résulte directement de la mobilisation d'un regroupement d'associations, le Comité international de liaison des associations féminines (CILAF) (DAUPHIN, 2002, p. 152). Le CILAF (initialement CLAF (7)) est lui-même issu des « Françaises libres », éphémère groupe politique gaulliste cofondé à Libération par Hélène de Suzannet, Marcelle Devaud et Irène de Lipkowski (CHAPERON, 2000, p. 92-93). En 1952, Marcelle Devaud, alors élue au Conseil de la République (cf. encadré 2), rencontre au cours d'un voyage à Washington les responsables du *Women's Bureau* américain. À l'issue de cette visite, elle décide de promouvoir la création d'un organisme similaire en France, en prenant appui sur le CILAF. Dans l'entretien qu'elle nous a accordé, elle insiste sur les difficultés rencontrées au cours de cette campagne. Pourquoi avoir obtenu gain de cause en 1965 ? Si le fait que Marcelle Devaud connaissait personnellement le ministre Grandval a joué en sa faveur (8), la création du Comité se situe aussi dans le contexte plus général d'une montée en puissance de la question des femmes, favorisée par des facteurs tant économiques que politiques.

Les années 1960 constituent d'abord une période clé du point de vue de l'évolution des comportements d'activité des femmes, et en particulier des mères, dont le taux d'activité (pour les mères en couple d'un enfant) passe de 39,3 % en 1962 à 56 % en 1975 (cf. encadré 4). Cette évolution est favorisée par le contexte de croissance économique, qui amène le gouvernement à faire appel à la main-d'œuvre féminine, quoique dans une moindre mesure qu'à la main-d'œuvre immigrée (HOLCBLAT, 1996, p. 18). Cette dynamique se heurte toutefois à l'encouragement par la politique familiale telle qu'elle s'est définie depuis l'après-guerre d'un modèle de stricte division sexuelle du travail, à l'aide de mesures telles que l'allocation de salaire unique (ASU), liée à l'inactivité professionnelle de la mère et d'un montant proportionnel au nombre d'enfants (MARTIN, 1998).

Dans ce contexte marqué par des « injonctions contradictoires » des politiques publiques en direction des femmes (COMMAILLE, 2001), l'activité professionnelle des mères fait particulièrement débat, et c'est en 1965 que se dessine un clivage majeur sur cette question, parmi les intellectuelles, les associations et les syndicats : alors que la CGT, soutenue par les mouvements familiaux, revendique le « temps de vivre » et des mesures spécifiques pour les mères, un camp égalitariste regroupant la CFDT et plusieurs

associations féminines (dont le CILAF) rejette les mesures spécifiques et promeut le développement d'équipements collectifs pour les jeunes enfants. Ces deux pôles adressent en 1965 leurs revendications contradictoires au ministère du Travail (CHAPERON, 2000, p. 329). Bien qu'allant dans des directions opposées, ces interpellations ont attiré l'attention du ministère sur la question du travail des femmes.

Rappelons enfin qu'en 1965, les élections présidentielles font apparaître une prise en considération de la question des femmes par les partis politiques, avec notamment l'engagement de François Mitterrand en faveur d'une libéralisation de la contraception (JENSON, SINEAU, 1995 ; CHAPERON, 2000). Ainsi, si la création du Comité résulte directement de la mobilisation d'associations féminines, elle s'inscrit dans un contexte où le travail des femmes, et notamment le travail des mères, fait particulièrement débat, et où la question des femmes, de façon générale, occupe une place importante sur l'agenda politique.

Encadré 2

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 qui elle a six enfants. Marcelle Devaud commence sa carrière politique comme attachée parlementaire de son mari. Après avoir participé 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 tourne 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. Elle 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). 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 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 : (MAN 1997 ; CHAPERON 2000) ; 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>

(7) Comité de liaison des associations féminines.

(8) Entretien avec Marcelle Devaud, le 28 octobre 2004. Plus généralement, son double statut de militante associative et d'élue fournissait à Marcelle Devaud des ressources politiques conséquentes favorisant l'aboutissement de sa revendication.

Quelle place pour la cause des femmes au ministère du Travail ?

Quelle forme prend cette institutionnalisation de la cause des femmes au ministère du Travail ? Quels moyens sont accordés au Comité, et quel est le degré de contrôle du ministère sur ses travaux ?

Les difficultés rencontrées par les femmes du CILAF pour faire aboutir leur revendication de création d'un *Women's Bureau* attestent d'une certaine méfiance des acteurs de l'administration du Travail, qui se retrouve dans l'absence de pouvoir décisionnel du Comité (il est doté, au mieux, d'un rôle consultatif), ainsi que dans les moyens de fonctionnement très limités qui lui sont concédés. Les locaux excentrés et exigus dont il dispose le situent d'emblée physiquement en marge du ministère : « *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).

Le Comité ne bénéficie par ailleurs d'aucun budget propre, et a un personnel permanent très restreint : outre la présidente, ce dernier ne compte initialement qu'une secrétaire générale assistée de deux secrétaires générales adjointes. Ce personnel s'étoffe quelque peu à partir de 1971 avec la mise en place d'un secrétariat permanent employant entre quatre et six personnes à temps plein, mais ces moyens humains restent très limités, notamment au regard du *Women's bureau* américain qui dispose d'une administration de soutien de quatre-vingt personnes (MCBRIDE STETSON, 1995). Ce personnel, entièrement féminin, est lui-même victime des discriminations par ailleurs dénoncées par le Comité, d'après les témoignages que nous avons reçus : « *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).

Le Comité se situe donc en marge du ministère, tant du point des moyens dont il dispose que du statut de son personnel. Quels sont par ailleurs le degré et les modalités du contrôle du ministère sur ses travaux ? Juridiquement, la tutelle est faible : l'arrêté de 1965 (9) ne prévoit pas de moyens de contrôle

contraignants, en dehors de la désignation du secrétaire général du Comité par le ministère du Travail. 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 mentionné. La réforme dont il fait l'objet en 1971 (10) induit toutefois un contrôle accru : le Comité est désormais vice-présidé par le directeur général du travail et de l'emploi, et doit transmettre un rapport annuel au ministre. Il peut par ailleurs être « consulté » par le ministre et les différents services du ministère du Travail, ce qui introduit formellement la possibilité d'une saisine. Mais le plus fort contrôle exercé par le ministère sur 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, qui est justement levée en 1971.

Cependant, même si l'on prend en considération cette limite importante que constitue la restriction initialement posée à la diffusion de ses travaux, le Comité jouit dans l'ensemble d'une forte autonomie. Son agenda de travail résulte des discussions entre les membres bien plus que de commandes du ministère, et la liberté de parole y est, en interne, très grande. De surcroît, la démarche du Comité vis-à-vis de son ministère de tutelle ne consiste pas tant à cultiver son autonomie qu'à s'efforcer de susciter un intérêt de la part du ministre vis-à-vis de ses travaux, notamment en « *allant chercher des saisines* » (11).

Finalement, la liberté de parole dont jouit le Comité apparaît comme la contrepartie des faibles moyens mis à sa disposition ainsi que de sa place marginale au sein du ministère. Ainsi, selon l'analyse d'une de nos interviewées : « *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).

En effet, 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 neuf fois par an en séance plénière (sans compter les réunions de ses commissions thématiques), produit trente-cinq rapports et trente-quatre avis, procède à une quarantaine d'auditions d'intervenants extérieurs, organise trois colloques, met sur pied un centre de documentation, et publie

(9) Arrêté ministériel du 29 septembre 1965 portant création d'un Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin.

(10) Arrêté ministériel du 16 avril 1971 relatif au Comité du travail féminin.

(11) Selon l'expression d'une de nos interviewées (entretien 4).

vingt-cinq 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 tant de son personnel que de ses membres.

Un Comité au confluent des engagements pour la cause des femmes

Appelé de leurs vœux par des associations féminines, le Comité a été investi, dès ses débuts, par des militantes de la cause des femmes. Ce sont jusqu'en 1971 essentiellement ses membres qui font la force de l'organisme, à travers leur investissement dans les différentes commissions thématiques du Comité au sein desquelles ils préparent des rapports qui, une fois débattus et adoptés par la majorité du Comité en séance plénière, débouchent sur des recommandations transmises aux gouvernements. À partir de 1971, les membres reçoivent un soutien conséquent de la part des chargées de mission travaillant pour le secrétariat permanent du Comité.

Présidé pendant toute sa durée d'existence par Marcelle Devaud, le Comité est composé de cinq principales catégories de membres (12) : des représentants des organisations syndicales et patronales, des organisations féminines et familiales, et des personnes désignées au titre de leur compétence. Les principales associations féminines représentées sont le CILAF, l'Union féminine civique et sociale (UFCS), l'Union des femmes françaises (UFF), le Conseil national des femmes françaises (CNFF), et le mouvement Jeunes Femmes. Il s'agit donc d'associations datant soit du début du siècle ou de l'entre-deux-guerres (CNFF, UFCS), soit de l'après-guerre (CILAF, UFF, mouvement Jeunes Femmes) (KLEJMAN, ROCHEFORT, 1989; BARD, 1995; CHAPERON, 2000).

Mais la cause des femmes, au sein du Comité, n'est pas uniquement portée par les représentantes des associations féminines. Elle l'est aussi par les représentantes syndicales, parmi lesquelles figurent des pionnières du militantisme féministe au sein des syndicats : Madeleine Colin puis Christiane Gilles pour la CGT, Paulette Hofman pour la CGT-FO, Jeannette Laot pour la CFDT. Raymonde Nousbaum et Renée Villebrun, du CNPF, sont également des membres actives. Enfin, sont présentes au titre de leur compétence des figures féminines importantes de l'époque, qui œuvrent chacune de leur manière en faveur de la cause des femmes dans divers milieux associatifs, professionnels et/ou gouvernementaux : citons par exemple Jeanne Chaton, Madeleine Guilbert, Marguerite Thibert, Simone Veil (cf. encadré 3).

(12) Le Comité fait l'objet de huit arrêtés redéfinissant sa composition et/ou sa mission, en 1965, 1966, 1969, 1971, 1977, 1981, 1982 et 1984.

Encadré 3

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'AFFDU, où elle occupe divers postes de responsabilité.

Source : (GERARD 2006).

Madeleine Colin (1905-2001)

Madeleine Colin commence à travailler comme employée des PTT. Elle découvre le 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 1966, 1966).

Source : (CHAPERON, 2001; MARUANI, 2001).

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.

Ces femmes «font» le Comité par le travail bénévole et les expertises variées qu'elles lui fournissent. Le Comité sert aussi, inversement, comme un lieu de rencontre et de confrontations (13), entre des femmes qui, dans diverses sphères d'activité (associatives, syndicales, professionnelles, universitaires, administratives), agissent pour la cause des femmes. Plusieurs d'entre elles 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. Le Comité dispose donc, par l'intermédiaire de ses membres, de ressources politiques et de ressources d'expertise conséquentes.

L'engagement des permanentes du Comité vient renforcer celui de ses membres. À la présidente Marcelle Devaud et la secrétaire générale (14) s'ajoutent graduellement à partir de 1971 deux chargées de mission, une documentaliste et une chargée d'information. Ces femmes ont été recrutées spécifiquement pour venir travailler au Comité, et ne relevaient pas initialement de l'administration du Travail. Toutes ont insisté, dans les entretiens qu'elles nous ont accordés, sur leur intérêt préalable pour la cause des femmes, qu'il se soit exprimé dans le cadre de travaux universitaires, de leur activité professionnelle, ou de la participation à des associations (AFFDU), voire au MLF pour l'une d'entre elles. Cette conviction préalable contribue à expliquer leur investissement considérable en temps et en énergie dans leur travail pour le Comité. Plusieurs ont ainsi évoqué un rapport «passionné» à leur travail :

«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. Il y avait beaucoup d'échanges, c'était un lieu qui attirait énormément. [...] Je pense que c'est fantastique quand l'administration publique est capable d'héberger des lieux comme ça» (entretien 3).

Les permanentes du Comité apparaissent par ailleurs très soudées : le « nous » les désignant est

(13) En effet, si nous insistons ici sur le dénominateur commun que constitue l'attachement des membres à la cause des femmes, la définition même de cette dernière fait l'objet de fréquentes confrontations, et les débats sont vifs lors des séances plénières. On retrouve notamment au sein du Comité le débat précédemment évoqué sur les orientations souhaitables pour ce qui a trait au travail des mères (ce point sera illustré ci-dessous avec l'exemple du rapport de Mémie Grégoire).

(14) Sont successivement secrétaires générales du Comité Suzanne Grévisse (1966-1969), Colette Meme (1969-1971), Claude du Granrut (1971-1977) et Martine Lévy (à partir de 1977).

très souvent utilisé dans les entretiens, et leur solidarité s'est notamment exprimée dans le contexte de leur lutte pour une revalorisation de leurs contrats de travail. En effet, lors de l'épisode précédemment évoqué où elles ont été placées individuellement face à la possibilité d'un travail mieux rémunéré dans un autre service du ministère, elles ont choisi de lutter collectivement pour une revalorisation de leur statut au sein du Comité : «*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).

L'échec de cette mobilisation confirme la place marginale du Comité au sein du ministère. Mais c'est justement grâce à ces femmes qu'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.

De la protection à la promotion des femmes : le Comité du travail féminin, aux origines du féminisme d'État

Investi par des personnes de conviction, le Comité est, dès ses débuts, porteur de demandes de réformes du droit, des politiques publiques et des institutions affectant le statut professionnel et social des femmes. Plus précisément, ses interventions sont orientées par une visée égalitaire. Quels moyens met-il en œuvre pour atteindre ce but, et avec quels résultats ?

L'égalité comme horizon

Jusqu'en 1965, la logique qui domine l'encadrement juridique du travail des femmes, dont les fondements datent du tournant du XX^e siècle, est une logique de protection qui, tout en permettant dans une certaine mesure le maintien des mères

sur le marché du travail (15), ouvre la voie à des discriminations (16) (JENSON, 1989; COVA, 2000; BATTAGLIOLA, 2004, p. 45-49). Le Comité rompt avec cette logique en œuvrant, conformément à sa mission, à la « promotion » du statut professionnel des femmes. Au-delà même de la dynamique gouvernementale d'encouragement du recours à la main-d'œuvre féminine qui a pu favoriser sa création, le Comité est porteur d'une exigence d'égalité dans la sphère professionnelle (LÉVY, 1988).

Quel est plus précisément le contenu de cette aspiration égalitaire (17)? L'égalité visée, tel que son contenu peut être déduit des avis du Comité (cf. encadré 5), renvoie d'une part à un principe formel de non-discrimination dans le droit, et d'autre part 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 hommes (18). Il s'agit donc de lutter contre les discriminations tant directes qu'indirectes, dans un contexte marqué non seulement par une dynamique structurelle d'augmentation de l'activité des femmes (19), et notamment des mères, mais aussi par une élévation rapide du taux de chômage féminin (voir encadré 4).

En matière d'affirmation d'un principe de non-discrimination directe dans le droit, le Comité a été particulièrement actif pour ce qui concerne l'égalité de rémunération ainsi que l'accès aux concours et aux emplois (dans les secteurs public et privé). L'égalité de rémunération pour un travail « égal ou de valeur égale » fait l'objet d'un avant-projet de loi envoyé au ministre Jeanneney dès 1967, suivi d'un rapport en 1968 sur « le problème des salaires », puis d'un autre en 1971 sur « les disparités des salaires masculins et féminins ». En matière d'accès à l'emploi, 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. Dans la même optique, 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.

(15) C'est le cas du congé maternité, tel que défini par la loi Strauss (1913).

(16) Citons par exemple la loi de 1892 sur le travail de nuit des femmes, qui a contribué à provoquer un « repli des femmes vers le travail à domicile » (SCHWEITZER, 2002, p. 37).

(17) Martine Lévy, dans sa thèse, qualifie très justement l'égalité de « *coquille à remplir* ». (LÉVY, 1988). De fait, les travaux du Comité contiennent relativement peu de références explicites à l'égalité. Nous défendons cependant, à la suite de Martine Lévy, l'idée selon laquelle ses travaux sont guidés par un horizon égalitaire.

(18) La problématique réciproque de l'entrée des hommes dans des professions féminisées n'est pas envisagée.

(19) Entre 1962 et 1982, le nombre de femmes actives passe de 6.6 à 9.6 millions, soit une augmentation de près de la moitié (45 %). (MARCHAND, THÉLOT 1997, p. 239).

Mais le Comité lutte par ailleurs contre la ségrégation sexuelle des emplois, source de discriminations indirectes vis-à-vis des femmes. L'action en matière de formation professionnelle, qui est au cœur de nombreuses études et interventions du Comité, prend sens par rapport à cet objectif. Il en est de même de son opposition à des formes d'emploi atypiques telles que le travail intérimaire (1968) ou le travail à temps partiel (1969 et 1979), dans lesquelles les femmes sont surreprésentées.

Cette aspiration égalitaire sous-tend également les prises de position du Comité sur des questions ayant trait à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En effet, ses recommandations dans ce domaine visent à faire en sorte de favoriser le maintien en emploi des mères et de limiter les discriminations à leur égard. C'est ainsi qu'il promeut en 1973 la mise en place d'un service public de la petite enfance, et s'intéresse plus généralement aux « équipements sociaux » nécessaires pour les femmes actives (en matière de logement, de transports, de services de proximité). Ceci le conduit aussi, inversement, à s'opposer à des mesures dont il juge qu'elles favoriseraient le retrait des mères du marché du travail : il se prononce ainsi en 1969 pour la suppression de l'allocation de salaire unique, et s'oppose en 1973 au projet de « statut social de la mère de famille » du Conseil consultatif de la famille. Par ailleurs, s'il avait milité pour une meilleure rémunération du congé maternité, il s'oppose en 1977 au projet de « congé de mère ». Ainsi, dans le débat précédemment évoqué sur le travail des mères, le Comité se trouve parmi les tenants de la position égalitariste, ce qui s'explique aisément par le fait que ces derniers sont majoritaires en son sein.

À partir de la problématique du travail des femmes, le Comité se prononce aussi sur des sujets relevant plus strictement de la sphère familiale, notamment en matière de fiscalité ou de sécurité sociale. Ainsi, en 1967, il recommande l'imposition séparée des conjoints. En 1973, Simone Veil, dans le cadre de la commission législation qu'elle préside, invite les membres du Comité à assurer une vigilance vis-à-vis du maintien de certaines références au « chef de famille » en droit social (20). Par contre, le Comité reste silencieux sur les enjeux ayant trait aux droits reproductifs (contraception, avortement), ce qui contribue à le distancier du mouvement féministe tel qu'il se redéfinit à partir du début des années 1970.

Ainsi, le Comité est porteur d'une aspiration à une transformation de la place des femmes dans la sphère professionnelle et dans la société dans son ensemble, dans un sens égalitaire, qui le conduit à revendiquer d'importantes réformes touchant au droit du travail, au droit de la fonction publique et au droit social.

(20) Procès-verbal de la réunion du 2 février 1973, p. 4.

Encadré 4

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.

(2) Estimé selon les recommandations du BIT.

Source : MARCHAND, THÉLOT (1997), d'après recensements, (MARCHAND, 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
Deux enfants	24,7	25,6	41,2	57,7
Trois enfants ou plus	18,9	16,1	22,9	30,9

Source : COURSON, DE SABOULIN (1985, p. 13).

L'expertise et l'international, deux ressources essentielles

Promoteur de réformes à partir de l'intérieur même de l'appareil d'État, le Comité ne peut utiliser les moyens d'action traditionnels des mouvements réformateurs issus de la société civile (pétitions, manifestations, etc.). Son statut gouvernemental induit un répertoire d'action (21) spécifique, qui comporte l'envoi de rapports, d'avis, de lettres aux ministres, ou encore des échanges directs avec les ministres ou leurs représentants (notamment lors de réunions du Comité), mais aussi l'organisation d'événements ponctuels (colloques, journées d'étude) visant à diffuser ses travaux et à échanger avec les acteurs de l'administration (22). Ce répertoire d'action a deux caractéristiques essentielles : il est fortement internationalisé, et l'expertise y occupe une place de premier plan.

Les organismes internationaux créés au lendemain de la Première Guerre mondiale (BIT), puis de la Seconde (ONU), ainsi que la Communauté euro-

péenne, ont joué un rôle moteur – par rapport aux États-nations – en matière de promotion des droits des femmes, tout particulièrement dans les domaines de l'emploi et de l'égalité salariale (LUBIN, WINSLOW, 1990; HOSKYN, 1996; BERKOVITCH, 1999). Leur production normative constitue pour le Comité une ressource essentielle. Ainsi, la revendication d'égalité de rémunération formulée dès 1967 par le Comité reprend conjointement les deux formulations « à travail égal », de l'article 119 du traité de Rome, et « à travail de valeur égale », de la convention n° 100 du BIT. À partir de 1976, le Comité se bat pour l'application en France de la directive communautaire de 1976 sur l'égalité de traitement.

Mais le cadre normatif supranational ne constitue pas seulement une donnée pour le Comité, qui contribue aussi activement à sa production, par l'intermédiaire de l'implication de ses membres et de sa présidente dans des organismes internationaux et communautaires. Marguerite Thibert a ainsi été responsable d'une unité chargée des questions féminines au BIT; Jeanne Chaton est représentante de la France à la commission de la condition de la femme à l'ONU (cf. encadré 3). À la DGV de la Commission européenne, Marcelle Devaud a fait partie du groupe *ad hoc* qui a préparé, autour de Jacqueline Nonon, les premières versions de la directive 76/207 sur l'égalité de traitement (JACQUOT 2006, 223). Le Comité est par ailleurs officiellement représenté (par Marcelle Devaud et Martine Lévy) lors de la conférence de Manchester sur l'égalité des femmes dans la CEE (28-30 mai 1980), dont découle notamment la création du Comité consultatif pour l'égalité des chances. Cet investissement des « piliers » du Comité dans la production du cadre normatif communautaire et international concernant le travail des femmes atteste bien du caractère stratégique de ce référent, dans l'optique de la promotion de réformes au niveau national (23).

Fortement internationalisé, ce répertoire d'action a pour seconde caractéristique d'être fondé sur une démarche d'expertise, qui constitue le dénominateur commun des différents moyens d'action précédemment évoqués (rapports, avis, colloques). L'expertise sur le travail des femmes constitue d'ailleurs la vocation initiale du Comité, défini en 1965 comme Comité « d'étude » et de liaison des problèmes du travail féminin. Cette vocation a été immédiatement embrassée par les membres et les permanentes du Comité, qui prennent à cœur leur mission de production et de diffusion de savoirs sur le travail des femmes, savoirs qui sont à la fois d'ordre économique, sociologique et juridique. Ceci

(21) Charles Tilly désigne par ce terme un ensemble de « moyens d'agir en commun sur la base d'intérêts partagés » qui varie notamment en fonction du contexte de la mobilisation. (TILLY 1986, 541).

(22) Citons les journées « Femme, travail et société », organisées en octobre 1976, qui visaient spécifiquement à instaurer un « dialogue avec l'administration ». CAC 19860111, article 11, dossier « journées du Comité du travail féminin, Femme, travail et société », 13-14 octobre 1976 ».

(23) La démarche des responsables du Comité s'apparente ici nettement à un « 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 nationale. (KECK, SIKKINK, 1998).

apparaît bien, dans les rapports, par l'exposé systématique de données, l'attention portée aux sources, le souci de la nuance et de l'objectivité dans les propos. La minutie avec laquelle sont examinés en séances plénières les rapports préparés au sein des différentes commissions, préalablement à leur adoption, atteste du souci de rigueur des membres du Comité. Ainsi, il n'est pas rare que l'étude d'un rapport se prolonge sur plusieurs réunions.

Mais si la production et la diffusion de savoirs sur le travail des femmes constituent la démarche fondamentale du Comité, elles sont toujours subordonnées à des perspectives de réformes. C'est en ce sens que nous parlons d'expertise, et du rôle de cette dernière dans un répertoire d'action, plutôt que simplement de production de savoirs. Nous en voulons pour preuve le fait que la publication d'une recherche puisse être abandonnée au vu des conclusions auxquelles elle aboutit : c'est le cas des travaux de Mémie Grégoire entre 1966 et 1968 sur « les répercussions du travail féminin sur la femme et la famille ». En effet, dès l'annonce par Mémie 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 du Comité 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 » (24). Le rapport finalement présenté par Mémie Grégoire en février 1968 conclut que la présence de la mère est indispensable auprès de l'enfant pendant les deux ou trois premières années – ce qui le conduit à recommander une amélioration des mesures réservées aux mères (allongement du congé maternité notamment). Plusieurs réticences s'expriment alors parmi les membres : par exemple Claude du Granrut souligne que le rapport n'évoque pas la question du partage de la responsabilité parentale entre hommes et femmes ; Marguerite Thibert et Raymonde Nousbaum s'inquiètent des conséquences possibles des recommandations du rapport sur les conditions d'emploi et de rémunération des femmes (25). À la suite de ces débats houleux, le rapport de Mémie Grégoire est resté interne au Comité (26). Cet exemple d'un rapport dont on limite la diffusion du fait de ses implications politiques montre bien que la production de savoirs est orientée en fonction d'une volonté de réforme, ce qui est bien le propre de l'expertise. Il permet par ailleurs d'illustrer comment la tension entre féminisme et familialisme surgit au cœur même des débats internes du Comité, bien que ce dernier, dans ses prises de position publiques, affiche une orientation clairement féministe.

(24) Procès-verbal de la réunion du 17 juin 1966, p. 9.

(25) Procès-verbal de la réunion du 28 février 1968.

(26) En effet, il ne figure pas dans la liste des publications officielles du Comité.

Ainsi, le recours au cadre normatif supranational et l'expertise sociologique, économique et juridique sur le travail des femmes constituent les deux ressources essentielles du Comité dans son travail en faveur de réformes (27). Quels ont été les résultats de cet effort de transformation dans un sens égalitaire de l'encadrement juridique du travail des femmes ?

Quels résultats ?

En termes législatifs, si son influence propre est bien entendu difficile à établir et variable selon les cas (28), le Comité a contribué 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). Sa contribution la plus marquante de ce point de vue, et la plus fréquemment citée, est sans conteste son rôle dans la préparation de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération (MAZUR, 1995 ; LUROL, 1999, p. 180). Il a par ailleurs appelé de ses vœux et encouragé le développement des services de garde et équipements collectifs pour enfants qui a effectivement pris place en France à partir de 1970 (JENSON, SINEAU 2001). Il convient enfin de rappeler la participation des actrices du Comité – bien que ce dernier n'ait pas toujours été impliqué en son nom propre – à l'évolution du cadre normatif et institutionnel communautaire en matière d'égalité des sexes (directive de 1976 sur l'égalité de traitement, création du Comité consultatif pour l'égalité des chances).

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. Ses interventions en matière de formation professionnelle se sont heurtées aux résistances du système français de relations professionnelles à l'inclusion d'une représentation des intérêts des femmes (MAZUR, 2001). Par ailleurs, il n'a pas pu empêcher, malgré ses protestations, le développement d'orientations tendant à ses yeux à fragiliser la

(27) Le recours à l'expertise s'ajoute ici au recours au droit comme ressource pour compenser la faiblesse politique et administrative de l'organisme (PEDRIANA, STRYKER, 2004).

(28) Tout au plus peut-on constater des corrélations ou des décalages entre les recommandations émises par le Comité dans ses avis et les réformes finalement adoptées : c'est essentiellement sur la base d'une telle comparaison entre recommandations du Comité et réformes effectives que nous proposons ce bilan.

situation d'emploi des femmes : développement du travail intérimaire (1968), du travail à temps partiel (1979), du congé postnatal de deux ans sans solde (congé parental d'éducation, créé en 1977). Il a toutefois contribué dans les années 1970 à empêcher la création d'un salaire social de la mère de famille, prônée par les milieux familialistes, et à laquelle il s'était opposé dans plusieurs avis (1973, 1975).

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 (HAAS 1992, p. 3) 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. Par ce biais, l'influence du Comité est tout à la fois plus durable et plus difficile à mesurer, en tant qu'elle passe par une sensibilisation des milieux de décision quant à la question des discriminations dans la sphère professionnelle. À ce titre, le développement de l'expertise sur le travail des femmes, précédemment présenté comme un moyen de l'action du Comité, en est aussi un résultat à part entière, dont les retombées ne sont pas toujours immédiatement mesurables en termes de réformes, mais néanmoins conséquentes.

*

* *

En 1981, le Comité du travail féminin est rattaché au ministère des droits de la femme, et cesse d'exister de fait, bien qu'il ne soit officiellement supprimé qu'en 1984 (29). Si cette suppression signale une rupture entre le Comité et l'instance la plus emblématique du féminisme d'État en France, les travaux du Comité n'en ont pas moins joué un rôle fondateur dans la réflexion sur les discriminations directes et indirectes dans la sphère professionnelle, posant les bases de la doctrine développée par les instances suivantes. Le rôle de premier plan accordé à la formation professionnelle dans la lutte contre les discriminations se retrouve notamment dans l'action de ces dernières. Plus fondamentalement, l'expérience préalable du Comité contribue à expliquer que la politique ultérieurement menée ait défini l'égalité professionnelle comme la clé de l'émancipation des femmes. Ainsi, bien que marginal au sein du ministère du Travail, le Comité a contribué à définir les bases du féminisme d'État en France.

(29) Arrêté interministériel du 22 février 1984 – abrogation de l'arrêté du 30 septembre 1981 relatif au Comité du travail féminin.

Encadré 5

Liste des principaux avis du Comité du travail féminin

- Avis sur le projet de loi-cadre concernant la formation professionnelle (1966).
- Avant-projet de loi relatif à l'égalité des salaires masculins et féminins (1967).
- Proposition relative à la reconnaissance de la personnalité fiscale de chacun des époux (1968).
- Avis sur le travail temporaire (1968).
- Avis sur l'allocation de salaire unique (1969).
- Avis sur le travail à temps partiel dans la fonction publique (1969).
- Avis sur le décret d'application de la loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et femmes (1973).
- Avis sur le projet de loi sur l'amélioration des conditions de travail (titre 3) (1973).
- Avis sur le projet d'orientation du commerce et de l'artisanat (articles concernant le préapprentissage) (1973).
- Avis sur le projet de « statut social de la mère de famille » du Comité consultatif de la famille (1973).
- Avis sur le salaire social de la mère de famille (1975).
- Avis sur le projet de loi concernant la retraite des travailleurs manuels et des mères de famille (1975).
- Avis sur trois projets de loi (1975) :
 - 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.
- Motion sur la situation des salariés de Rhône-Poulenc textiles (1976).
- Proposition de loi sur l'extension au conjoint divorcé du droit à la pension de réversion (1976).
- Avis sur le projet de loi instituant un congé de mère (1977).
- Avis sur le rapport du groupe administratif « Les problèmes spécifiques du chômage féminin » (1978).
- Avis sur le congé pour enfant malade (1978).
- Avis sur les problèmes d'absentéisme (1978).
- Avis sur l'application des dispositions législatives relatives à la discrimination à l'embauche (1978).
- 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 » (1978).
- Avis sur le Comité du travail féminin (son évolution, son avenir, ses propositions) (1979).
- Avis sur le travail à temps partiel (1979).
- Avis sur le rapport maternité/travail (1979).
- Avis sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (1980).
- Avis sur le rapport Baudoin sur *Les discriminations et les disparités dans le travail féminin* (1980).
- 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 (1980).
- Avis sur la question des quotas (1980).
- Avis sur le travail à temps partiel (1980).

Une liste complète des rapports et avis du Comité est disponible à l'adresse : http://www.melissa.ens-cachan.fr/article.php3?id_article=1021

Bibliographie

- BARD C. (1995), *Les filles de Marianne: histoire des féminismes 1914-1940*, Paris, Fayard.
- 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* (51).
- BERKOVITCH N. (1999), *From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations*, Baltimore, John Hopkins University Press.
- 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* (13).
- COMMAILLE J. (2001), «Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes», p. 129-148 in LAUFER J., MARUANI M. et MARRY C. (sous la direction de), *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF.
- COMMAILLE J., STROBEL P., VILLAC M. (2002), *La politique de la famille*, collection «Repères», Paris, La Découverte.
- COURSON J.-P., DE SABOULIN M. (1985), «Ménages et familles: vers de nouveaux modes de vie?» *Économie et Statistique* (175).
- COVA A. (2000), «Généalogie d'une conquête: maternité et droits des femmes en France, fin XIX^e-XX^e siècles», *Travail, Genre et Société* (3).
- DAUPHIN S. (2002), «Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France: des liens ambigus avec les institutions», *Pyramides* (6).
- EISENSTEIN H. (1996), *Inside agitators: Australian feminists and the state*, Philadelphia, Temple University Press.
- FOUQUET A., RACK C. (1999) «Les femmes et les politiques d'emploi», *Travail, Genre et Sociétés* (2).
- FRANZWAY S., COURT D., CONNELL R.W. (1989), *Staking a claim: feminism, bureaucracy and the state*, Sydney, Boston, Allen & Unwin.
- GAUDIER M. (1996), *La question des femmes à l'OIT et son évolution 1919-1994* (document de travail), Institut international d'études sociales.
- GÉRARD R. (2006), *Biographie de Jeanne Chaton*. <http://www.femmesetassociations.org/portraits/biochaton.htm>.
- GUILBERT M. (1966), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris, Centre national de la recherche scientifique.
- GUILBERT M. (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton.
- HAAS P. (1992), «Introduction: Epistemic Communities and International Policy Coordination», *International Organization* 46 (1).
- HEINEN J. (2004), «Genre et politiques familiales», p. 283-299 in BARD C., BAUDELLOT C. et MOSSUZ-LAVAU J. (sous la direction de), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, Paris, La Martinière.
- HOLCBLAT N. (1996), «La politique de l'emploi en perspective», p. 7-44 in DARES (sous la direction de), *40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La Documentation française.
- HOSKYNYS C. (1996) *Integrating gender: women, law and politics in the European Union*, London, Verso.
- 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. (1989), «Paradigms and political discourse: protective legislation in France and the United States before 1914», *Canadian Journal of Political Science* 22 (2).
- JENSON J., SINEAU M. (1995), *Mitterrand et les Françaises: un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la FNSP.
- JENSON J., SINEAU M. (2001), «La France: quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine», p. 141-172 in JENSON J. et SINEAU M. (sous la direction de), *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, LGDJ.
- KECK M.E., SIKKINK K. (1998), *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Ithaca, NY, Cornell University Press.
- KLEJMAN L., 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.
- LÉVY M. (1988), *Le féminisme d'État 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., A. WINSLOW (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* (1).
- 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.
- MARCHAND O., C. THÉLOT (1997), *Le travail en France, 1800-2000*, Paris, Nathan.
- MARTIN J. (1998), «Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982», *Population* 53 (6).
- MARUANI M. (2001), «L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas», p. 43-56 in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (sous la direction de), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF.
- MAZUR A.G. (1995). *Gender bias and the state : symbolic reform at work in fifth republic France*, University of Pittsburgh Press.
- MAZUR A.G. (sous la direction de) (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. (2001), "Republican universalism resists state feminist approaches in France", p. 155-181 in MAZUR A. (sous la direction de), *State feminism, women's movements, and job training. Making democracies work in a global economy*, New York, Routledge.
- MC BRIDE STETSON D., MAZUR A.G. (1995), *Comparative state feminism*. Thousand Oaks, Sage.
- MCBRIDE STETSON D. (1995), "The oldest women's policy agency: the Women's bureau in the United States", p. 254-271 in MCBRIDE STETSON D. et A.G. MAZUR (sous la direction de), *Comparative state feminism*, Thousand Oaks, Sage.
- PEDRIANA N., 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* 110 (3).
- SAWER, M. (1990), *Sisters in suits. Women and public policy in Australia*, Sydney, Allen & Unwin.
- SCHWEITZER S. (2002), *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles*, Paris, O. Jacob.
- SINEAU M. (2001), *Profession : femme politique. Sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Paris, Presses de la FNSP.
- SPANOU C. (1991), *Fonctionnaires et militants. Étude des rapports entre l'administration et les nouveaux mouvements sociaux*, Paris, L'Harmattan/Logiques politiques.
- THIBERT M. (1926), *Le féminisme dans le socialisme français de 1830 à 1850*, Paris, Marcel Giard.
- 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'œuvre», *Travail et Emploi* (98).