



Groupement de recherche  
Marché du travail et genre en Europe  
CNRS - France

MAGE-CNRS  
59-61 rue Pouchet  
75849 Paris Cedex 17

**Centre  
Maurice  
Halbwachs**

Centre Maurice Halbwachs - CMH  
UMR 8097 du CNRS - EHESS - ENS  
École normale supérieure - 48 bd Jourdan  
75014 Paris



Centre lillois d'études et de recherches  
sociologiques et économiques  
Université des Sciences et Technologies de Lille  
59655 Villeneuve d'Asq Cedex

Document de travail n°14  
- 2010 -

- ACTES -

**de la journée d'études  
qui s'est tenue le 15 juin 2009  
à l'EHESS - Paris**

organisée par

le GDRE Mage "Marché du travail et genre en Europe" - CNRS,  
le Centre Maurice Halbwachs - CNRS - EHESS - ENS et  
le Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques  
(CLERSÉ) - CNRS

sous la direction de

**Cécile Guillaume et Sophie Pochic**

***Genre et syndicalisme***

***Regards croisés franco-anglais***

Directrices de la publication

Cécile Guillaume et Sophie Pochic



**- Actes -**

**de la journée d'études qui s'est tenue  
à Paris**

**le 15 juin 2009**

**Genre et syndicalisme  
Regards croisés franco-anglais**

**Comité d'organisation**

**Centre Maurice Halbwachs (CMH)**

**Le Centre Lillois d'Études et de Recherches  
Sociologiques et Économiques (CLERSÉ)**

**Marché du travail et genre en Europe (MAGE)  
et la revue *Travail, genre et sociétés***

**Sophie Pochic**

**Cécile Guillaume**

**Rachel Silvera**

**sites internet :**

**<http://www.cmh.ens.fr>**

**<http://clerse.univ-lille1.fr/spip/spip.php?rubrique1>**

**[www.mage.cnrs.fr](http://www.mage.cnrs.fr)**

**[www.tgs.cnrs.fr](http://www.tgs.cnrs.fr)**

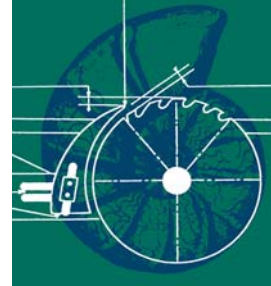


## Sommaire

<b>Présentation du MAGE-CNRS et de la revue <i>Travail, genre et sociétés</i></b> .....	<b>5</b>
<b>Présentation du Centre Maurice Halbwachs (CMH)</b> .....	<b>9</b>
<b>Présentation du Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques (CLERSÉ)</b> .....	<b>11</b>
<b>Introduction de Cécile Guillaume et Sophie Pochic</b> .....	<b>13</b>
<i>La sous-évaluation du travail des femmes au Royaume-Uni</i> (The under evaluation of women work in the UK) Jill Rubery .....	19
<i>La prise en charge par la CFDT de la question des femmes dans les années 1960 et 1970</i> (The CFDT policies on « women's question » in 1960s and 1970s) Pascale Le Brouster .....	27
<i>Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT</i> (The new challenge of equality for French Trade Unions : the example of CGT Charter) Rachel Silvera .....	35
<i>Discussion</i>	
<i>L'égalité professionnelle: un objet insaisissable pour les syndicats ?</i> (Equal opportunities : an uncatchable object for Trade Unions ?) Anne Révillard .....	43
<i>The emergence of gender in British industrial relations and Trade Union studies</i> (L'émergence du genre dans la sociologie anglaise des relations industrielles et des syndicats) Sue Ledwith .....	47
<i>The Making of Women Trade Unionists</i> (La fabrication des femmes syndicalistes) Gill Kirton .....	59
<i>The gendered nature of union careers : the touchstone of equality policies ?</i> <i>Comparing France and the UK</i> (La nature genrée des carrières syndicales : la pierre de touche des politiques d'égalité ? Une comparaison entre la France et l'Angleterre) Cécile Guillaume et Sophie Pochic .....	77
<i>Discussion</i>	
<i>Genre et engagement syndical : enjeux scientifiques et politiques de la mixité</i> (Gender and union commitment : scientific and political issues of internal equality) Catherine Achin .....	93
<i>Conclusions</i>	
Chantal Rogerat .....	99
Présentation des auteur-e-s .....	103



## Présentation du Mage-CNRS et de la revue *Travail, genre et sociétés*



TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

### LE MAGE

#### Groupement de recherche Marché du travail et genre en Europe

Créé en 1995, le GDR Mage (Marché du travail et genre) est le premier et, à ce jour, le seul groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre. Comme tous les groupements de recherche, il s'agit d'une fédération de laboratoires et de chercheurs constituée en réseau autour d'un champ de recherche.

Depuis le début, le Mage a travaillé dans une optique européenne, associant de nombreux chercheur-e-s et universitaires de différents pays à toutes ses activités. Les séminaires, journées d'études, colloques et publications du Mage ont toujours laissé une place importante aux apports étrangers. Fort de cette expérience, le Mage a entrepris une inscription institutionnelle de ce fonctionnement : en 2003, il devient officiellement un GDR Européen qui rassemble des chercheurs, des laboratoires et des universités de différents pays d'Europe.

Au Mage est adossée une revue pluridisciplinaire et internationale *Travail, genre et sociétés*.

Après 8 années d'existence, le GDR Mage est devenu GDR européen en janvier 2003. Il est dirigé par Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS. Jacqueline Laufer, professeure à HEC et Danièle Meulders, professeure à l'Université Libre de Bruxelles, sont coordinatrices adjointes.

Le GDRE Mage est constitué de 23 équipes, dont 6 appartenant à des universités européennes.

Le site du Mage : [www.mage.cnrs.fr](http://www.mage.cnrs.fr)

Adresse postale : Mage-CNRS – 59 rue Pouchet – 75017 Paris

Tél. 01 40 25 10 37 – Fax : 01 40 25 11 70

Adresse mèl : [mage@mage.cnrs.fr](mailto:mage@mage.cnrs.fr)

Le conseil du GDRE est composé des représentant-e-s des équipes membres :

- Tania Angeloff, Centre d'Etude et de Recherche en Gestion et Sociologie des Organisations (CERSO), Université Paris Dauphine
- Boël Berner, Université de Linköping, Tema-institutionen, Tema Teknik och social förändring, Suède
- Marc Bessin, Centre d'étude des mouvements sociaux - Institut Marcel Mauss (CEMS), CNRS/EHESS
- Cécile Dauphin, Centre de recherches historiques (CRH), CNRS/EHESS, Paris
- Michèle Ferrand\* et Margaret Maruani, Laboratoire Cultures et sociétés urbaines (CSU), CNRS/Paris 8 - Université Vincennes Saint-Denis
- Yves Flückiger, Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE), Université de Genève, Suisse
- Charles Gadéa\* et Catherine Marry, Centre Maurice Halbwachs, CNRS/ENS/EHESS/Université de Caen
- Helena Hirata, laboratoire Genre et rapports sociaux (GERS), CNRS/Paris 8 - Université Vincennes Saint-Denis
- Beate Kraus, Institut für Soziologie, Technische Universität Darmstadt, Allemagne
- Michel Lallement, Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), CNAM, Paris
- Marie-Thérèse Lanquetin\*, université Nanterre Paris 10
- Jacqueline Laufer, Groupe HEC, Groupement de recherche et d'études en gestion à HEC (GREGHEC/CNRS)
- Nicky Le Feuvre, Centre d'études et de recherches Techniques, Organisations, Pouvoirs, Université Toulouse 2 - Equipe Simone - Sagesse
- Danièle Meulders, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, Belgique
- Pascale Molinier, Laboratoire de psychologie du travail et de l'action, CNAM, Paris
- Ariane Pailhé, Unité démographique, genre et sociétés
- Anne-Françoise Praz, Unité Études Genre, Université de Genève, Suisse
- Carlos Prieto, Université complutense de Madrid, Espagne
- Sylvie Schweitzer, Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes (CNRS/Université Lumière Lyon 2)
- Rachel Silvera, Laboratoire Panthéon Sorbonne-Économie (MATISSE), Université Paris 1
- Catherine Sofer, Laboratoire Panthéon Sorbonne-Économie (TEAM), CNRS/Université Paris 1
- Maria Stratigaki, Université des sciences sociales et politiques d'Athènes, Grèce
- Françoise Thébaud, Laboratoire d'histoire (LHISA), Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse

La coordination entre les différentes équipes du Mage, le suivi et la valorisation des colloques, séminaires et publications, ainsi que le secrétariat de rédaction de *Travail, genre et sociétés* (la revue du Mage) et l'animation des activités liées à la revue, sont assurés par Anne Forssell, ingénieure CNRS.

Le Mage bénéficie du soutien du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité.

\* Membres associées.



## LA REVUE

### *Travail, genre et sociétés*

#### La revue du Mage

La revue *Travail, genre et sociétés*, semestrielle, a été éditée par l'Harmattan de 1999 à 2004, puis par Armand Colin de 2005 à 2008. Elle est publiée depuis 2009 par les éditions La Découverte.

Poser la question de la différence des sexes dans les sciences sociales du travail et inviter à la réflexion sur le travail dans le champ des recherches sur le genre, décrypter, à partir des hiérarchies, des divisions et des segmentations qui parcourent le monde du travail, le statut des hommes et des femmes dans la société et poser par là même la question de la différence des sexes : telle est l'hypothèse fondatrice de *Travail, genre et sociétés*. Cette revue se veut pluridisciplinaire, européenne et ouverte aux différents courants qui traversent ces domaines de recherche. En ce sens, ce n'est pas la revue d'une école, mais celle d'un champ de recherches. Au cœur de la réflexion, c'est bien la question des inégalités qui est posée, et ce à partir de la place des femmes dans le monde du travail et de leur statut dans la société. Mais au centre de ces mutations contradictoires, l'emploi féminin évolue de manière paradoxale : plus de femmes actives, salariées, instruites, mais aussi plus de femmes au chômage, en situation précaire et en sous-emploi. Les comportements d'activité des hommes et des femmes s'homogénéisent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrémentent. Cette revue intervient ainsi à un moment clé de l'évolution de la société salariale, dans une phase critique de l'histoire du travail féminin.

**Directrice de la revue :** Margaret Maruani

**Secrétaire de rédaction :** Anne Forssell

**Comité de rédaction :** Thomas Amossé (sociologue, CEE), Tania Angeloff (sociologue, université Paris-Dauphine), Marlaine Cacouault-Bitaud (sociologue, université de Poitiers), Laura Lee Downs (historienne, EHESS), Delphine Gardey (historienne, Université Versailles-Saint Quentin en Yvelines UVSQ), Hélène Périvier (économiste, OFCE), Jacqueline Laufer (sociologue, groupe HEC), Thérèse Locoh (démographe, INED), Guillaume Malochet (sociologue, Cnam), Margaret Maruani (sociologue, CSU-CNRS), Monique Meron (statisticienne, Insee), Nicole Mosconi (sociologue, Université Paris Ouest La Défense), Marion Paoletti (politologue, Université Montesquieu Bordeaux IV), Sophie Ponthieux (économiste, Insee), Isabelle Puech (sociologue, CEE), Hyacinthe Ravet (sociologue, université Paris 4 Sorbonne), Rachel Silvera (économiste, Set/Matisse-université Paris 1), Françoise Vouillot (psychologue, Cnam-Inetop).

**Comité scientifique :** Christian Baudelot, Michel Bozon, Judith Butler (USA), Alain Chenu, Jacques Commaille, Anne Cova (Portugal), Cécile Dauphin, Christophe Dejours, Christine Delphy, Alain Desrosières, Marie Duru-Bellat, Eric Fassin, Jean-Paul Fitoussi, Annie Fouquet, Geneviève Fraise, Jacques Freyssinet, Maurice Godelier, Nacira Guénif, François Héran, Françoise Héritier, Helena Hirata, Viviane Isambert-Jamati, Maryse Jaspard, Jane Jenson (Canada), Annie Junter-Loiseau, Danièle Kergoat, Yvonne Knibiehler, Beate Kraus (Allemagne), Michel Lallement, Marie-Thérèse Lanquetin, Armelle Le Bras-Chopard, Catherine Marry, Françoise Messant, Danièle Meulders (Belgique), François Michon, Nicole Mosconi, Janine Mossuz-Lavau, Francine Muel-Dreyfus, Catherine Omnès, Michelle Perrot, Bruno Péquignot, Inga Persson (Suède), Françoise Picq, Carlos Prieto (Espagne), Chantal Rogerat, Patricia Roux (Suisse), Jill Rubery (Royaume-Uni), Carola Sachse (Allemagne), Sylvie Schweitzer, Olivier Schwartz, Mariette Sineau, François de Singly, Yves Sintomer, Fatou Sow (Sénégal), Catherine Sofer, Françoise Thébaud, Irène Théry, Teresa Torns (Espagne), Michel Verret, Eliane Vogel-Polsky (Belgique).

Adresse postale : *Travail, genre et sociétés*, CNRS – 59 rue Pouchet – 75017 Paris  
Tél. 01 40 25 10 37 – Fax : 01 40 25 11 70  
Adresse mél : tgs@tgs.cnrs.fr

Le site de *Travail, genre et sociétés* : [www.tgs.cnrs.fr](http://www.tgs.cnrs.fr)



## Présentation du Centre Maurice Halbwachs



Le Centre Maurice Halbwachs (CMH) est une unité mixte CNRS- EHESS et ENS. Il est membre fondateur du GDR-CNRS : « Marché du travail et genre » (MAGE) ainsi que du GDR « CADRES ». Il a été renouvelé pour 4 ans à compter de janvier 2010.

Depuis janvier 2004 il est dirigé par André Grelon (Directeur) et Michel Forsé (Directeur adjoint). Il compte 43 membres permanents (chercheurs et ITA du CNRS, Enseignants-chercheurs de l'EHESS et de l'ENS, 45 membres associés (enseignants d'universités, chercheurs d'autres institutions, post-doctorants) et accueille plus de 120 doctorants.

Il développe des analyses dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des inégalités et ruptures sociales, des modes de vie, des réseaux sociaux et professionnels ainsi que des opinions et des valeurs, en s'appuyant notamment sur l'utilisation secondaire des grandes enquêtes.

Il est structuré en 4 équipes de recherche :

- \* Professions, réseaux, organisations (PRO), sous la responsabilité de Catherine Marry
- \* Analyse de la cohésion sociale – données, méthodes, modèles (ACS-DM2) sous la responsabilité de Michel Forsé
- \* Equipe de recherche sur les inégalités sociales (ERIS) sous la responsabilité de Serge Paugam
- \* Enquêtes, Terrains, Théorie (ETT) issue du Laboratoire de Sciences Sociales de l'ENS, sous la responsabilité de Stéphane Beaud.

**adresse :**

Centre Maurice Halbwachs – CMH - UMR 8097 du CNRS - EHESS - ENS  
École normale supérieure - 48 bd Jourdan - 75014 Paris

**site :** <http://www.cmh.ens.fr/index.php>



## Clersé

### Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques



Le Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques (CLERSÉ) est une unité mixte de recherche (UMR) de l'Université Lille 1 (USTL) et du CNRS dirigé par Nicolas Vaneeckloo, Professeur de sciences économiques. Le Clersé est un important laboratoire du département des Sciences de l'Homme et de la Société au CNRS. Il regroupe trois disciplines (sociologie, économie, anthropologie) et compte plus de 100 chercheurs (13 chercheurs CNRS, 80 enseignants-chercheurs, 17 chercheurs associés, 9 techniciens et ingénieurs, 40 doctorants-allocataires ou ATER et post-doctorants). Une caractéristique importante du Clersé est d'associer à parts égales dans une même institution des économistes et des sociologues, ainsi que quelques anthropologues et démographes, et de favoriser les démarches de recherche pluridisciplinaires. Le rôle du Clersé dans la création de la récente Revue française de socio-économie en est une illustration. Cette volonté de dépasser l'étanchéité traditionnelle des frontières entre disciplines et d'encourager ainsi les confrontations des méthodes et des problématiques est concrétisée, au niveau des opérations de recherche, par le caractère fréquemment pluridisciplinaire des équipes, et, au niveau collectif, par l'importance donnée aux séminaires et activités « transversales ». Les chercheurs du laboratoire sont engagés dans cinq champs de recherche principaux.

Le premier relève de la sociologie et de l'économie du travail, de l'emploi et de l'éducation. Il regroupe des recherches portant sur le fonctionnement des systèmes d'emploi, l'analyse des politiques de ressources humaines des firmes qui le conditionnent et celle des politiques publiques qui veulent le modifier, ainsi que sur le fonctionnement du système éducatif, les parcours professionnels et la construction des identités professionnelles. L'économie et la sociologie du développement est le second des domaines d'élection du Clersé. Au-delà des préoccupations classiques sur les conditions et les leviers économiques et sociaux du développement, ce champ de recherche intègre également les problématiques environnementales, telles que la question du développement durable, du rôle joué en cette matière par les institutions du capitalisme et la question fondamentale des indicateurs de richesse. Le troisième champ de recherche, l'économie et sociologie de l'industrie et des services, est constitué de travaux portant sur le fonctionnement des organisations, des secteurs et des marchés. L'analyse des transformations sociales du monde contemporain constitue le quatrième champ de recherche du Clersé. C'est là un champ large, à dominante sociologique, qui regroupe des recherches portant sur différents aspects de la vie sociale : rapports sociaux de genre, parentalité, délinquance, pratiques à risques (sexualité, usage de drogues), maladie, attitudes face à la mort, logement, mobilisation, pratiques culturelles, intégration, en interaction avec les politiques publiques menées en la matière : politiques familiales, normes de droit, politiques pénales et pénitentiaires, systèmes de soin, politiques urbaines. Le cinquième champ de recherches du laboratoire, enfin, est celui de l'analyse et de l'histoire de la pensée économique et sociologique. Les recherches menées dans ce champ portent sur les

grands auteurs, les grands courants de la pensée, les circonstances de leur naissance et les conditions de leur diffusion, et la manière dont ceux-ci permettent de penser le fonctionnement des sociétés contemporaines.

**Centre Lillois d'Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques**

**CLERSE - UMR CNRS 8019**

Université des Sciences et Technologies de Lille (USTL) - Bâtiment SH2

59655 Villeneuve d'Ascq Cedex

**Tél :** 03 20 43 66 40

**Fax :** 03 20 43 66 35

<http://clerse.univ-lille1.fr/spip/spip.php?rubrique1>

## Introduction de Cécile Guillaume et Sophie Pochic

Cette journée du GDRE MAGE, sous la responsabilité de Cécile Guillaume (CLERSE), de Sophie Pochic (CMH-PRO) et de Rachel Silvera (MAGE) avait pour objectif de confronter les approches françaises et anglaises sur la thématique du genre et du syndicalisme. Elle visait à faire connaître des travaux récents anglais sur le thème, non encore publiés en français, et plus largement de réfléchir sur les spécificités sociétales de ce sous-champ de recherche. Trois représentantes anglaises du réseau « Gender and industrial relations study group » de l'International Industrial Relations Association avaient été invitées : Gill Kirton, la coordinatrice de ce réseau, ainsi que Jill Rubery et Sue Ledwith.

La matinée sous la présidence de Jacqueline Laufer était consacrée à la question de l'égalité professionnelle, et les difficultés des syndicats à se saisir de cet objet et à agir en pratique pour améliorer le sort des femmes salariées. La contribution de Jill Rubery (économiste, Manchester University) portait sur la question de l'égalité salariale (*equal pay*) en Angleterre et des différents mécanismes explicatifs de la sous-évaluation du travail des femmes, à partir de son rapport pour la Commission pour l'égalité des chances (Grimshaw, Rubery, 2007). Pascale Le Brouster (historienne, Université Paris Diderot) a retracé l'évolution de la prise en charge de la « question femmes » en France à la CFDT des années 1960 aux années 1980, une « rencontre inachevée » avec le féminisme qui a accompagné sa déconfectionnalisation. Rachel Silvera (économiste, Université Paris Ouest-Nanterre La Défense) s'est penchée elle sur le cas de la CGT, qui a pris en charge de manière plus tardive, mais plus radicale, la question de la place des femmes dans ses revendications et dans ses structures sous influence à la fois du nouveau contexte législatif français et de campagnes syndicales au niveau européen. Ces trois communications ont été discutées par Anne Revillard (sociologue, Université Paris Nord-Villetaneuse) autour de la question du lien entre présence des femmes et défense de leurs intérêts

L'après-midi, sous la présidence de Margaret Maruani, portait sur les enjeux scientifiques et politiques de la mixité pour les syndicats. Sue Ledwith a retracé l'histoire des recherches de genre dans le domaine des « relations industrielles » en Angleterre, en mettant l'accent sur la proximité entre recherche et engagement pour les chercheur(e)s dans ce champ de recherche à dimension « politique », et les liens encore plus étroits rapprochant mouvements féministes et études du genre. Sur la question plus spécifique de l'intégration des femmes dans les organisations syndicales, Gill Kirton a développé comment les formations « pour femmes » en Angleterre ont joué un rôle distinct suivant les périodes historiques, et peuvent aujourd'hui faciliter l'intégration des femmes et leur « conscientisation » dans les syndicats qui les mettent en œuvre. Cécile Guillaume et Sophie Pochic ont elles montré à partir de récits de carrière comment les femmes rencontraient en France et en Angleterre des barrières relativement similaires à leurs « carrières militantes », même si les syndicats essayent de manière différenciée d'y faire face. Catherine Achin (politiste, CRESPPA, Université Vincennes Saint Denis) a discuté ces trois interventions à partir des parallèles qu'elle pouvait établir à partir de ses propres travaux sur genre et engagement ou carrière en politique. Le difficile exercice de synthèse de cette journée a été réalisée par une « pionnière » du champ, Chantal Rogerat, qui est revenu sur le lien entre l'évolution du syndicalisme et la prise en compte des questions de genre.

Nous voudrions en introduction retracer quelques enseignements de cette journée fondée sur la comparaison entre travaux anglais et français, qui donne à voir des états distincts de l'intégration du genre autant dans le champ de recherche que dans le champ syndical.

## **1. Une occultation des rapports de genre différenciée suivant les pays**

En France, après les travaux pionniers de Madeleine Guibert, Chantal Rogerat et Margaret Maruani dans les années 1960-1975, l'invisibilité des rapports de genre dans le champ de la sociologie du syndicalisme est particulièrement frappante, en comparaison avec la dynamique du champ « *gender and trade unions* » en Angleterre. Depuis plus de vingt ans les sociologues anglaises dénoncent le biais institutionnaliste de la sociologie des relations professionnelles ainsi que le fait qu'elle soit « *gender blind* » (Wajcman, 2000).

Si certains aspects du travail féminin comme la ségrégation professionnelle et les inégalités salariales sont désormais pris en considération, les femmes restent encore trop souvent traitées comme un « cas spécial ». Ainsi, le cadrage des luttes au travail menées par les femmes leur dénie souvent une dimension d'action collective générale et tend à les présenter comme des luttes catégorielles et secondaires (Rogerat, 2005). On peut expliquer ainsi que les premiers travaux en sociologie se sont focalisés sur la mise en visibilité des luttes des femmes et des femmes dans les luttes générales. Il ne suffit pas d'ajouter des « problèmes de femmes » à la liste des sujets de recherche, mais de comprendre et analyser le caractère genré du travail et des organisations qui contribuent à la reproduction des processus genrés, dont les syndicats.

Si cette occultation des femmes et des rapports sociaux de sexe n'est pas propre au mouvement syndical (Filleule, 2009), la réintroduction du genre dans l'analyse du syndicalisme, en tant qu'organisation, mais aussi en tant qu'acteur de la réduction des inégalités professionnelles, permet de lier les questions d'égalité interne et externe, trait marquant des travaux scientifiques anglais, mais aussi des politiques des syndicats anglais (la Charte pour l'égalité du TUC de 1979 y fait référence). Une analyse attentive aux rapports de genre révèle la sexuation des trajectoires militantes et la représentation sélective des femmes dans les structures syndicales, ainsi que la part des stéréotypes de genre, et de leurs usages, dans l'organisation sélective des espaces d'opportunité. Dans une perspective plus relationnelle, cela permet aussi de saisir le travail du genre dans le cours de l'action militante, entre reproduction des rapports sociaux de sexe (de classe et de race) et stratégies (souvent limitées) de résistance. Enfin, réintroduire le genre renouvelle une piste de recherche plus « classique », autour des liens souvent difficiles, mais essentiels, entre syndicalisme et féminisme (Zylberberg-Hocquard, 1981).

## **2. Le syndicalisme comme « structure d'opportunité » sélective**

Le constat d'une sous-représentation des femmes dans le champ syndical est souvent justifiée par un série de facteurs structurels externes, comme les caractéristiques du salariat féminin (précarité, flexibilité, temps partiel), la difficile implantation des syndicats dans les secteurs féminisés en partie liée à la répression patronale ou aux difficultés de reconnaissance dans certains secteurs nouveaux (en Angleterre notamment). Or ce que montrent les analyses historiques, c'est que les syndicats en tant qu'organisations ont longtemps été fermés aux femmes, à la fois car le travail féminin était considéré comme une menace pour un syndicalisme installé dans bastions industriels masculins et qualifiés (risque de dévalorisation des salaires), mais aussi car les syndicats sont le miroir de représentations parfois traditionnelles des rôles sexués (idée de la « mère de famille » et cadrage familialiste en France). Cette ambivalence des militants syndicaux à l'égard des femmes a conduit à des stratégies visant à décourager leur entrée, en les orientant vers des groupements spécifiques ou en leur proposant de s'investir dans des tâches



complémentaires associées aux rôles féminins (Loiseau, 1996). Encore aujourd'hui, et malgré une forte féminisation des adhérents, la faible représentation des intérêts du salariat féminin, notamment des salariées à temps partiel ou sur des contrats atypiques, explique le peu d'utilité perçue de l'adhésion syndicale pour certaines femmes, souvent peu qualifiées. Inversement la sur-représentation des femmes dans le secteur public explique aussi la moindre désyndicalisation des femmes par comparaison avec les hommes, dans les deux pays, et les avancées concernant l'égalité salariale en Angleterre dans ce secteur (politique de réévaluation des métiers ou *regrading*).

Si le syndicalisme est historiquement peu ouvert aux femmes, les recherches ont montré le rôle clé des militantes féministes (parfois rattachées à des mouvements féministes) de la deuxième vague (Colgan, Ledwith, 1996, Le Brouster, 2006), en France comme en Angleterre, qui ont obligé les organisations à se positionner sur des questions de condition féminine et à les mettre sur l'agenda (avortement en France, *equal pay* en Angleterre), et à penser des dispositifs d'intégration des femmes.

La comparaison entre la France et l'Angleterre, et la comparaison entre organisations syndicales souligne néanmoins des politiques internes d'intégration des femmes distinctes, en lien avec le type de syndicalisme. Les féministes anglaises ont particulièrement questionné le « déficit démocratique » (Cockburn, 1991) dans une tradition syndicale basiste et militante (*grass-roots*) alors que la question de la « démocratie syndicale » a été moins portée en France, sauf pendant la parenthèse 1968-1975, en particulier à la CFDT dans sa période autogestionnaire (Maruani, 1979).

Le débat entre approche libérale ou radicale, intégrée ou séparée, est aussi lié à des effets de période et de contexte. Si la CGT a eu une tradition d'organisation séparée (commissions féminines, revue *Antoinette*), mais sous tutelle de dirigeants hommes et avec des conflits notoires, la CFDT a toujours eu une certaine réticence à l'égard des structures séparées (CCF mixte) et privilégié une approche intégrée, tout en mettant en place une approche volontariste en matière de mixité dès les années 1980. Des effets de période sont également visibles en France, avec notamment le départ des féministes devenues « fémocrates » dans les années 1980 ou exclues/virées/dégoûtées dans des luttes internes. Par comparaison, l'Angleterre est toujours citée comme un exemple en matière d'approches « radicales », avec la création de « *self-organised groups* », de formations réservées « pour femmes » et une attention à l'intersectionnalité des luttes et la reconnaissance de « catégories opprimées » (Guillaume, Pochic, 2009).

### **3. Le syndicalisme comme « espace organisationnel » genré**

Au-delà de ces différences, on observe dans les deux pays le maintien d'une sous-représentation des femmes dans les structures syndicales, avec un effet de « plafond de verre » quand on regarde les positions et mandats occupés (Contrepois, 2006). De nombreux travaux ont pointé les difficultés d'articulation entre activité militante et activités professionnelles et familiales et la nécessité du soutien du conjoint pour être militante (Le Quentrec, Rieu, 2003), dans une organisation qui requiert un investissement considérable en temps et en déplacements. Au-delà de ces « normes de carrière » très discriminantes pour les mères (et pères) de famille, d'autres travaux ont mis l'accent sur le caractère genré des organisations syndicales dans leur mode de fonctionnement interne, et notamment le rôle central des normes informelles et des stéréotypes dans la détection-sélection des futurs militants et responsables, à l'image des travaux sur le plafond de verre dans les entreprises (Kirton, 2006). Les études montrent ainsi comment les candidatures féminines peuvent être découragées par le jeu des stéréotypes de genre, de classe et de race, comme la permanence

d'une figure militante virile du type mineur qui contribue à la disqualification des OS femmes et des immigrés. Inversement, la conversion vers un syndicalisme plus réformiste, valorisant la négociation et le dialogue est sans doute plus favorable à ce qui est socialement perçu et construit comme des « qualités féminines ».

Les usages du genre par les institutions et les individus et les différences de pratiques entre hommes et femmes ont également fait l'objet de quelques travaux déjà anciens, avec par exemple l'étude des femmes clavistes qui a montré la remise en cause des tactiques de lutte, du contenu des revendications et des rapports de pouvoir dans le syndicalisme par les femmes (Rogerat, 2005). De la même façon, se pose la question de la mise en place de modes d'organisation inhabituels dans les grèves de femmes (Borzeix, Maruani, 1982). A partir de leur propre oppression (obligations familiales et domination masculine), des femmes peuvent créer des règles de vie collective égalitaires et anti-autoritaires. Cela dit ces « innovations » à la marge n'évacuent pas les relations hiérarchiques, et l'on peut interpréter ces différences comme une stratégie pour contourner l'oppression du pouvoir masculin et cultiver des structures alternatives permettant l'horizontalité des relations de pouvoir, l'expression de l'émotion, de l'empathie et de l'attention aux autres.

A l'instar du champ politique, on peut également s'interroger sur l'effet « nouveaux entrants » ou « novices » plus que sur un effet de genre. Les différences de pratiques militantes entre hommes et femmes sont révélatrices d'une concurrence entre légitimités militantes, qui n'est pas sans lien avec des effets de renouvellement générationnel (Guillaume, 2007). Des recherches sur les mouvements sociaux montrent que les femmes tiennent souvent des positions de leadership d'un autre ordre, notamment « leadership secondaire » ou « bridge leader » (Robnett, 1997). Elles prennent en charge le travail émotionnel, à un niveau intermédiaire de leadership dont la fonction consiste à relier les membres potentiels aux adhérents en même temps que ceux ou celles qui détiennent des positions formelles de leadership. Pour indispensables qu'elles soient ces tâches consacrées à l'entretien de la sociabilité et de la cohésion du groupe qui sont accomplies sur un mode informel sont souvent invisibilisées par rapport à celles davantage publiques et formalisées, privilégiées par les hommes. En interne les acteurs ont tendance à naturaliser et donc à sous-évaluer ces « compétences féminines ». Sur un versant plus dynamique, certains travaux analysent les stratégies des femmes dans l'usage des catégories de genre et leurs limites. Si un discours différentialiste peut permettre la construction d'une identité stratégique qui dépend de l'acceptabilité du contexte à une affirmation de comportements « au féminin », comme dans la Ligue du Nord en Italie (Avanza, 2009), l'alignement sur le style dominant est souvent plus efficace que de faire accepter un style alternatif.

#### **4. Le syndicalisme comme acteur de l'espace de la cause des femmes**

Enfin, réintroduire le genre dans le champ des relations professionnelles permet de réactiver une piste de recherche plus « classique », mais relativement désinvestie en France, qui touche au rôle du syndicalisme comme acteur de l'avancée de la cause des femmes, notamment sous l'angle de la négociation sur l'égalité professionnelle. L'action des syndicalistes est rarement isolée dans les travaux sur les luttes pour la promotion de l'égalité, et le champ syndical n'apparaît pas en tant que tel comme l'un des pôles de l'espace de la cause des femmes (Bereni, 2009). Cette absence se justifie sans doute par le fait que l'égalité professionnelle a rarement été au cœur des préoccupations du mouvement syndical, à l'exception de certaines périodes historiques (Maruani, 1979, Rogerat, 2005, Le Brouster, 2006, Kirton, 2006), mais peut-être aussi par un effet de multi-positionnement des syndicalistes engagées dans la lutte, d'abord appréhendées au travers de leurs

engagements associatifs ou politiques. Pourtant, les syndicats (de salarié-e-s et d'employeurs) en tant qu'organisations sont des acteurs clé de l'application (ou non) des mesures en faveur de l'égalité professionnelle, notamment par le biais de la négociation collective (Laufer, Silvera, 2006) et des procès pour « equal pay » en Angleterre. La comparaison internationale révèle les différentes modalités d'articulation entre les acteurs de cet espace de la cause des femmes et les liens parfois houleux entre syndicalisme et féminisme.

## Références bibliographiques

- AVANZA Martina, « Les femmes padanes, militantes dans la Ligue du Nord, un parti qui « l'a dure », in O. Filleule, P. Roux, *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences-Po, 2009.
- BERENI Laure, « Quand la mise à l'agenda ravive les mobilisations féministes. L'espace de la cause des femmes et la parité politique (1997-2000) », *Revue française de science politique*, vol. 59, n°2, 2009.
- BORZEIX Annie, MARUANI Margaret, *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au coeur*, Syros, 1982.
- COCKBURN Cynthia, *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. Basingstoke, Macmillan, 1991.
- COLGAN Fiona, LEDWITH Sue (eds), *Women in Organisations. Challenging Gender Politics*, Basingstoke, MacMillan, 1996
- CONTREPOIS Sylvie, « France : un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale ». *Recherches féministes*, vol. 19, n°1, 2006.
- FILLEULE Olivier, « Travail militant, action collective et rapports de genre », in O. Filleule, P. Roux, *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences-Po, 2009
- GRIMSHAW Damian, Rubery Gill, *Undervaluing women's work*, Equal Opportunities Commission, 2007.
- GUIBERT Madeleine, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, Paris, 1966
- GUILLAUME Cécile, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du 'plafond de verre' à la CFDT ». *Politix*, n°78, 2007.
- GUILLAUME Cécile, Pochic Sophie, « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, n°47, 2009.
- KIRTON Gill, *The making of women trade unionists*, Ashgate, Aldershot, 2006.
- LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel, *Les accords d'entreprise du l'égalité professionnelle. Regards sur l'actualité*, La Documentation française, 317, 2006.
- LE BROUSTER Pascale, « La CFDT et les associations féministes de 1970 à nos jours », In Tartakowsky Danielle, Tétard Françoise (eds.). *Syndicats et associations: concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, PUR, 2006.
- LE QUENTREC Yannick, RIEU Annie, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, 2003.
- LOISEAU Dominique, *Femmes et militantisme*, Paris, L'Harmattan, 1996.
- MARUANI Margaret, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros / CNRS, 1979.
- ROBNETT Belinda, *How long? How long? African American women in the Civil Rights Movement*, New York, Oxford University Press, 1997.
- ROGERAT Chantal, « Mouvements sociaux et syndicalisme », in M. Maruani, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005.
- WAJCMAN Judy, "Feminism Facing Industrial Relations in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n°2, 2000.
- ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, *Femmes et féminisme dabs le mouvement ouvrier français*, Paris, Les Editions ouvrières, 1981.



## La sous-évaluation du travail des femmes au Royaume-Uni

Jill Rubery

Cette communication est basée sur un rapport pour la Commission pour l'Égalité des chances réalisée par D. Grimshaw and J. Rubery en 2007<sup>1</sup>. Dans cette présentation, nous voudrions développer quatre points :

- faire une brève synthèse du contexte britannique – relations professionnelles, marché du travail et législation sur l'égalité salariale
- établir un rapide bilan des différentes perspectives disciplinaires sur la sous-évaluation du travail des femmes
- développer une approche intégrée, institutionnelle and dynamique
- présenter le contexte anglais : avancées positives, principaux problèmes et nouvelles menaces sur les salaires des femmes et comment y remédier.

### **Sous-évaluation : définition**

On peut distinguer trois causes de l'écart salarial entre hommes et femmes :

- la ségrégation professionnelle
- la discrimination
- la charge inégale des responsabilités domestiques et familiales dévolues aux femmes.

La sous-évaluation est une menace qui relie ces trois causes entre elles, et qui est marquée par deux traits :

- les femmes sont moins payées pour le même niveau d'efficacité pour le même travail
- elles sont employées dans des activités ou emplois eux-mêmes sous-évalués.

En d'autres mots, il existe :

- une sous-évaluation comparée aux hommes dans le même travail
- une sous-évaluation liée à la concentration des femmes dans des emplois considérés comme des "emplois de femmes".

La sous-évaluation a des racines historiques, mais elle prend aussi des formes nouvelles.

Les conséquences de la sous-évaluation sont que les employeurs ont accès à une meilleure qualité de travail pour un salaire donné.

### **Comprendre cette sous-évaluation oblige à s'intéresser à l'état des relations professionnelles et du marché du travail**

Le débat sur les écarts de salaire a été pour l'instant contourné par les économistes :

- le salaire est individualisé, il est appréhendé du côté de la demande
- ce qui fait disparaître le système collectif de formation des salaires
- et disparaître aussi le lieu de travail et l'employeur.

---

<sup>1</sup> Pour des raisons personnelles, Jill Rubery n'a pu être présente au colloque, sa communication sous format powerpoint a été présentée à l'oral par Sophie Pochic qui a traduit ce document.

Nous avons donc besoin de réouvrir le débat dans une perspective institutionnaliste.

Le salaire ne peut pas être expliqué par une théorie universelle ou globalisante puisqu'il joue des rôles et fonctions multiples.

Les structures de salaire reflètent des compromis entre différentes fonctions, et sont influencées par des normes et valeurs contradictoires.

Les enjeux de genre interagissent avec différents systèmes de formation des salaires – reflet de la segmentation du marché du travail, de la régulation légale mais aussi de l'état du dialogue social et des relations professionnelles.

Dans une perspective institutionnaliste et féministe, il nous paraît indispensable de genrer l'analyse des relations professionnelles et des systèmes de formation des salaires.

### **Synthèse de la législation *Equal pay* en Angleterre**

La législation en Angleterre est une dimension centrale à prendre en compte car :

- i) la négociation collective est faible
- ii) les tribunaux autorisent les plaintes individuelles
- iii) les syndicats utilisent activement les lois sur l'égalité salariale dans la négociation collective, notamment dans le secteur public.

Mais cette action syndicale est d'une efficacité limitée dans le secteur privé en raison du système de relations professionnelle – et dans le secteur public, divers divers existent pour contourner ces lois sur l'égalité salariale.

### **Repères historiques sur la mobilisation syndicale autour de *Equal pay*<sup>2</sup>**

- 1970 loi sur l'Egalité salariale (*Equal Pay Act*)
- 1975 loi sur la Discrimination sexuée (*Sex Discrimination Act*)
- 1983 amendement « de valeur égale » (comparable selon facteurs comme effort, compétence et responsabilités)

Ces lois vont pousser les employeurs, notamment dans des secteurs avec une main d'œuvre féminine ou suite à des plaintes et des procès, à introduire des systèmes d'évaluation des emplois (*job evaluation*):

- à la fin des années 1980, dans le secteur bancaire, à la suite de plaintes contre la banque Lloyds, soutenues par les syndicats BIFU et LBSA
- à la fin des années 1980, dans la grande distribution, à la suite de plaintes contre la chaîne de magasins Sainsbury's, soutenues par le syndicat USDAW
- au début des années 1990, dans le secteur énergie et eau, à la suite de plaintes contre les entreprises publiques récemment privatisées, soutenu par le syndicat UNISON
- à la fin des années 1990, dans le secteur de la santé et de l'hôpital public (NHS), accord « *New agenda for change* » obtenu à la suite de plaintes, soutenues par le syndicat MSF
- au début des années 2000, dans les administrations locales, accord « *Single Status* », soutenues par les syndicats, dont le principal syndicat du service public UNISON
- en 2007, on estime que ces méthodes d'évaluation des emplois (*job evaluation*) sont utilisés par 60% du secteur privé et 80% du secteur public.
- en 2009, un décret sur l'égalité oblige le secteur public à publier des rapports sur les écarts de salaire, avec la menace de l'imposer au secteur privé si la situation ne s'améliore pas.

---

<sup>2</sup> Repères historiques rajoutés par Sophie Pochic, source <http://www.unionhistory.info/equalpay/> .

## Etat des relations professionnelles

### *Dans le secteur privé*

Les conventions collectives de secteur et de branche ont progressivement disparu – alors qu’elles étaient importantes dans la généralisation des effets de l’*Equal pay act* dans les années 1970.

Aujourd’hui toutes les avancées en terme d’égalité salariale se font au cas par cas, entreprise par entreprise.

Or la majorité des femmes travaille dans des entreprises non couvertes par des conventions collectives.

Les temps partiels sont très concentrés dans des entreprises et secteurs spécifiques – le salaire des temps partiels a chuté sur la période des années 1980 et 1990 comparativement aux salariés à temps plein.

### *Dans le secteur public*

La négociation collective a plutôt bien résisté.

De nouvelles grilles de classifications et de rémunérations unifiées, souvent obtenues sous la pression des syndicats pour opérer une ré-évaluation des postes (*regrading*)

Mais certains problèmes demeurent :

- la sous-traitance est un moyen d’échapper à cette contrainte
- les indemnités rétroactives demandées par certaines salariées à la suite de procès gagnés en justice pèsent sur les budgets publics.

## Les différentes approches disciplinaires sur le salaire

Les différentes approches disciplinaires reflètent les multiples rôles et fonctions que joue le salaire, puisque l’on peut considérer :

- *le salaire comme un signal sur un marché pour allouer la main d’oeuvre*
- *le salaire comme un coût de production*
- *le salaire comme une source de statut social et un niveau de vie*
- *le salaire dans les relations d’emploi.*

Chaque perspective disciplinaire apporte des éclairages différents sur la nature de la sous-évaluation du travail féminin. Par exemple :

- *En économie* : théorie globalisante

Les distortions sur le marché du travail expliquent pourquoi les femmes reçoivent un retour sur investissement moindre de leur capital humain.

- *En sociologie ou relations professionnelles* : approche plus éclectique, qui inclut des idées comme :

- la segmentation du marché du travail génère des variations par secteur et par entreprise
- la « qualification » ou la « compétence » est socialement construite
- la prégnance de la représentation d’un « salaire d’appoint » pour les femmes
- la structure même des systèmes de classification incorpore cette sous-évaluation du travail féminin.

## **Vers une approche intégrée**

Nous proposons un cadre théorique pour comprendre cette sous-évaluation du travail des femmes qui comporte trois dimensions :

1. *une approche interdisciplinaire*, puisque le salaire est influencé par un ensemble de logiques en jeu
2. *une approche institutionnelle* – avec une attention particulière portée sur les institutions de formation du salaire et le rôle-clé des employeurs
3. *une approche dynamique*, puisque le salaire est un domaine d'enjeux et de luttes.

Cela signifie que :

- le salaire est un enjeu de luttes et le résultat de logiques en compétition
- des logiques différentes ont des influences variées suivant les types d'organisations, de métiers, de secteurs et de pays, et dans des périodes historiques données
- le salaire est influencé par les institutions, intégrant les mécanismes d'allocation de la main d'oeuvre sur le marché
- le genre interagit avec chacune de ces logiques.

## **Rapatrier les institutions, les effets de secteur/organisation/lieu de travail**

Le diplôme (niveau/type) et l'ancienneté sont les variables traditionnellement avancées pour expliquer les écarts de salaire.

Mais l'effet du lieu de travail lui-même est rarement examiné, en partie car les bases de données statistiques disponibles n'ont pas de données détaillées dessus.

Quand les caractéristiques du lieu de travail sont disponibles, notamment la ségrégation selon le genre, elles sont souvent plus explicatives que les caractéristiques individuelles du salarié.

L'attention portée aux stratégies des employeurs commence à monter même dans l'économie dominante, autour de deux débats :

- le débat sur le salaire minimum – l'augmentation des salaires aux USA a été interprété comme l'existence de monopsonie (l'employeur est le seul demandeur face à un grand nombre d'offres, les individus)
- le degré de monopsonie varie suivant le type de marché du travail.

Le salaire dépend de :

- la capacité de l'employeur à payer – le marché des produits a lui aussi des imperfections
- la volonté de l'employeur de payer – ce qui dépend du rapport de force, individuel ou collectif, avec les travailleurs.



**Figure 4.1 Impact on pay of employer's ability and willingness to pay**

Employee power/wages	High	(a small number of key personnel)	Leading companies, high skill, male-dominated, high performance, unionised workplaces
	Low	Small independent firms/non unionised female-dominated workplaces	Monopsonistic employers – public or private- small establishments, belonging to large chains non unionised or female-dominated
		Weak	Strong
		Employer product market power	

**Table 4.2 Impact marginal du sexe, de la responsabilité familiale et de la composition sexuée du lieu de travail sur le salaire**

Composition sexuée du lieu de travail	Secteur privé (%)	Secteur public (%)
<i>Référence: parité sur le lieu de travail</i>		
Uniquement des hommes	+6	+7
Majorité d'hommes	+2	+7
Majorité de femmes	-4	-4
Uniquement des femmes	-7	-9

Source: Forth and Millward, 2000.

## Pratiques de travail et l'écart de salaire hommes-femmes

La ségrégation sexuée par type de métier et de temps de travail facilite la construction sociale du travail féminin comme « de valeur moindre » qu'un travail masculin équivalent (au niveau d'un secteur, d'un métier, d'un lieu de travail, d'une équipe de travail), à travers cinq principes centraux que l'on peut désigner comme les 5 V :

- Visibilité : les compétences des femmes sont-elles visibles ?
- Valorisation : les compétences des femmes sont-elles valorisées ?
- Vocation : attend-on des femmes qu'elles se sacrifient ?
- Valeur ajoutée : les femmes sont-elles exclues des segments à forte valeur ajoutée ?
- Variance : les femmes souffrent-elles de leur demande d'arrangements différents des hommes ?

## Les temps partiels particulièrement victimes des 5V

Visibilité : les temps partiels sont séparées des temps plein, concentrés dans des entreprises à temps partiel majoritaire.

Valorisation : les temps partiels subissent une pénalité, sans lien avec l'activité réalisée.

Vocation : le travail de soins (« care ») est souvent payé au salaire minimum, sans horaires garantis.

Valeur ajoutée : le temps partiel réduit ou « choisi » est restreint aux emplois qualifiés où les temps pleins ont des longs horaires variables.

Variance : réduire ses horaires se fait au détriment de la carrière, mais en majorité, ce sont des emplois partiels concentrés dans des secteurs ou des entreprises offrant des salaires très bas.

## **Le rôle des systèmes de rémunération**

Le système de rémunération et de récompenses peut générer ou renforcer la sous-évaluation à travers différents éléments :

- la grille de classification
- le salaire de départ et la progression de salaire
- les bonus et primes
- le temps de travail

Il est évident que les systèmes de rémunération par objectifs (à la performance) introduisent de nouvelles sources de discrimination et d'arbitraire.

**Table 4.3 Organisations distribuant de la rémunération à la performance ou des bonus à leurs cadres, professionnels et techniciens**

	Pourcentage d'organisations offrant des:		
	N	Primes - Performance	Bonus
<i>Cadres / Managers</i>			
Le métier est "masculin" à plus de 60%	100	98	51
Le métier est à peu près mixte	77	39	41
Le métier est "féminin" à plus de 60%	20	15	20
<i>Professionnels et techniciens</i>			
Le métier est "masculin" à plus de 60%	144	31	37
Le métier est à peu près mixte	50	29	37
Le métier est "féminin" à plus de 60%	20	0	14

Source: Neathay et al. (2002).

## **La sous-évaluation : un processus dynamique**

La sous-évaluation est un processus continu modelé par l'action des employeurs, du gouvernement, des syndicats et d'autres acteurs dans des contextes spécifiques.

Certains changements renforcent les sources traditionnelles de sous-évaluation, tandis que d'autres génèrent de nouvelles opportunités.

La politique du gouvernement anglais avance positivement ces derniers temps – mais elle bute sur l'absence d'institutions appropriées pour assurer la comparabilité et la transparence des systèmes de formation des salaires.

Les inégalités des salaires (dont les écarts homme-femmes) jouent un rôle majeur dans la restructuration permanente de l'économie anglaise.

Les gains des systèmes de classification et de rémunération plus équitables dans le public peuvent être contrebalancés par l'externalisation et la sous-traitance d'activités à des secteurs/entreprises à bas salaires.

## **La sous-évaluation dans une approche *mainstreaming* intégrant le genre**

a) Au niveau du marché du travail :

Il manque des mécanismes de comparaison entre secteurs majoritairement masculins et ceux majoritairement féminins.

Faiblesse de la négociation collective dans le privé – quasi absence de négociation de branche et peu d'application – seulement des négociations limitées à chaque entreprise

Haut niveau de ségrégation – particulièrement entre emplois à temps pleins / partiels

b) Au niveau du métier :

Faible tradition de formation et de certification (label décerné par une association professionnelle) dans les métiers fémininisés.

c) Au niveau du lieu de travail

Les systèmes de rémunération individualisés et liés à la performance qui se développent augmentent l'arbitraire et l'opacité.

Les horaires de travail élevés des postes qualifiés diminuent les opportunités des femmes à y accéder, à temps plein ou même à temps partiel.

### **Développements récents : tendance positive, problèmes restant et nouvelles menaces**

*a) Au niveau du marché du travail/du secteur*

Avancées positives :

Un nouveau palier avec l'introduction du salaire minimum en Angleterre

De nouvelles classifications plus équitables dans le secteur public

Le droit de demander des arrangements flexibles

Des administrations publiques qui s'engagent sur des accords égalité

Problèmes restant et nouvelles menaces :

Une comparaison seulement « par le bas » du marché du travail – pas de nouvelle négociation collective et la comparaison entre organisations n'est toujours pas autorisée par la loi

Les indemnités rétroactives obtenues dans le secteur public suite à des plaintes menacent les prochaines négociations sur la sous-évaluation

L'amélioration des salaires dans le secteur public entraîne des réactions, dont l'externalisation vers le secteur privé à bas salaire (l'hôpital – NHS- étant une exception).

*b) Au niveau du métier*

Avancées positives :

Une attention accrue à la formation dans métiers du soin, de la santé et du care

Des indices de déségrégation verticale

Problèmes restant et nouvelles menaces :

Des efforts de formation pas toujours récompensés par des améliorations de salaire

Des indices de déségrégation sexuée liée au déclassement salarial

*c) Au niveau du lieu de travail*

Avancées positives :

Le nouveau décret sur l'égalité (avril 2009) pourrait à terme obliger les grandes entreprises à rendre public les écarts de salaire (clause de confidentialité)

Problèmes restant et nouvelles menaces :

Manque de transparence sur les salaires – le décret sur l'égalité est plus faible que les propositions pour des audits sur salaires

Sur les horaires longs et variables – pas de signature de la directive européenne sur le temps de travail

Les entreprises à hauts salaires peuvent externaliser pour réduire les coûts.

## **Conclusion**

La sous-évaluation du travail des femmes se retrouve dans toutes les sociétés

Sa forme et ses degrés varient en interaction avec les relations syndicales, le marché du travail et la législation

Le salaire est déterminé par les employeurs- influencé par des facteurs internes/externes dont le lieu de travail et le type d'organisation, et pas seulement les caractéristiques individuelles du salarié

Il faut comprendre les effets de genre dans le système de formation des salaires et de relations industrielles, et introduire les institutions dans une analyse des écarts de salaire hommes-femmes

Les progrès dans la lutte contre la sous-évaluation sont lents et non linéaires, avec même la menace de nouvelles formes de sous-évaluation, associées à des changements d'institutions et de structures des marchés du travail et de la production.

## **La prise en charge par la CFDT de la question des femmes dans les années 1960 et 1970<sup>1</sup>**

**Pascale Le Brouster**

Aborder le syndicalisme à l'aune du genre est l'occasion, pour qui s'intéresse à l'histoire de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et à la question des femmes, de revenir sur vingt années de militantisme au féminin et de montrer comment cette organisation syndicale a réussi à se saisir de cette problématique. Dans cet esprit, nous tenterons donc d'expliquer le cheminement complexe parcouru par la CFDT de 1961 à 1982 en nous intéressant tout d'abord à la manière dont la commission féminine confédérale de la CFDT (CFC) a pu, au cours des années soixante, élaborer une stratégie syndicale pour les femmes. Puis, nous montrerons comment au début des années soixante-dix, forte de son projet autogestionnaire, la centrale a pu proposer une articulation entre lutte de classes et lutte de sexes. Enfin, nous verrons en quoi l'objectif de resyndicalisation ou de recentrage qui intervient à partir de 1976 participe à la redéfinition d'une politique « travailleuses », politique qui est désormais pensée à travers le prisme de la mixité.

### **1961-1967, les années de changement**

S'intéresser à la prise en charge par la CFDT de la question des femmes implique tout d'abord de revenir sur les années soixante qui constituent une étape charnière de cette histoire. C'est en effet au cours de cette période que la CFC élabore progressivement une stratégie syndicale pour les femmes qui, quelques années plus tard, allait permettre à la CFDT de redéfinir son action en direction des travailleuses.

#### ***La mise en place par la CFC d'une nouvelle stratégie syndicale pour les femmes***

La mise en place d'une nouvelle stratégie syndicale pour les femmes est avant tout rendue possible par le renouvellement que connaît la CFC en 1961. En effet, si la CFDT prend officiellement naissance au lendemain du congrès extraordinaire de novembre 1964, l'année 1961 est une année clef pour les femmes cédétistes. À cette date, trois nouvelles militantes minoritaires, dont Jeannette Laot<sup>2</sup> entrent à la CFC. Rares femmes responsables dans leurs organisations, elles sont « à l'opposé de l'archétype catholique puisqu'elles sont mères célibataires, veuves ou divorcées » (Chaperon, 2000, p. 308). Entrées au départ dans le but d'y faire avancer le projet de renouvellement de l'organisation, elles découvrent dans cet entre-femmes les questions féminines et prennent conscience de la lutte des femmes. Le contexte historique de la nouvelle gauche, avec lequel s'ouvre un nouvel espace pour les femmes, leur permet d'engager l'ensemble de la CFC dans une réflexion de fond sur la condition féminine. Rompant avec le familialisme qui caractérise la commission féminine d'alors, et plus généralement la CFTC-CFDT, cette réflexion leur permet d'amorcer dès 1963 une nouvelle stratégie syndicale pour les femmes qui peut se résumer ainsi : « Produit d'une évolution

<sup>1</sup> Cette communication présente des aspects d'une thèse en cours sur la CFDT et la question des femmes de 1961 à 1982 dirigée par Françoise Thébaud.

<sup>2</sup> A partir de 1961, elle représente la fédération Tabac-allumettes au conseil confédéral de la CFTC. Membre de la CFC, elle en devient présidente en 1968. De 1970 à 1981, elle a en charge le secrétariat "travailleuses". Seule femme élue à la commission exécutive de la CFDT, elle est à ce titre responsable du secteur "Cadre de vie" (1970-1973), puis du secteur "Action Revendicative" (1973 à 1981).

historique, la situation infériorisée des femmes n'a rien de naturel et ne peut être changée que par une action syndicale appropriée à un objectif clair : mettre fin à la prédétermination des rôles hommes/femmes, réaliser l'égalité de pouvoir dans les syndicats, et agir pour l'égalité dans le travail<sup>3</sup> ».

Néanmoins, les positions de la commission féminine sont loin d'être partagées par l'ensemble de l'organisation. Et si le changement de majorité qui s'opère lors du congrès extraordinaire de 1964 semble offrir un contexte assez favorable à la CFC puisqu'il reconnaît le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes, il faut attendre le colloque « femmes au travail » organisé par la CFDT en 1967 pour que la centrale cédétiste marque une réelle volonté de prendre en compte la question des femmes.

### ***Vers une prise en compte par la CFDT de la question des femmes***

Le colloque « *Travail des femmes : solutions pour aujourd'hui et pour demain*<sup>4</sup> » organisé en 1967 est intéressant à plus d'un titre. D'une part, il apparaît comme l'un des aboutissements du travail de recherche entrepris par la CFC sur le thème « Femmes au travail ». D'autre part, il permet de rendre publique l'analyse de la surexploitation des travailleuses qu'elle a progressivement élaborée et d'associer pour la première fois les hommes à ses travaux. Les militantes de la CFC montrent ainsi qu'il n'y pas de possibilité de parvenir à une réelle égalité dans le travail si la situation des femmes dans la société n'est pas changée. De cette analyse découle un ensemble de revendications qui s'inscrivent dans l'orientation socialiste prônée par la CFDT et qui reposent sur une approche égalitariste. De sorte que, pour lutter contre les inégalités hommes-femmes, la centrale cédétiste refuse toutes mesures spécifiques pour les travailleuses, sauf en ce qui concerne la maternité<sup>5</sup>. Aussi, en 1967 la CFDT préconise une réduction du temps de travail pour tous et toutes, s'oppose à la généralisation du travail à temps partiel, revendique l'abaissement de la retraite à soixante ans ainsi que l'accroissement des structures collectives et une répartition plus égalitaire entre les sexes. Les conclusions de ce colloque sont reprises dans le rapport de synthèse du congrès de 1967<sup>6</sup>. Ainsi, après l'intégration de la notion de non-discrimination sexuelle au congrès de 1964, ce colloque constitue une seconde étape dans la volonté de la CFDT de prendre en compte les problèmes des travailleuses.

Toutefois, si une évolution positive commence à se dessiner au sein de la CFDT, il n'en demeure pas moins que la CFC est en désaccord avec l'ensemble de l'organisation sur la question du salaire unique, ce qui n'est pas sans susciter de tumultueux débats. En effet, bien que déconfessionnalisée, le poids du catholicisme est encore très prégnant dans la CFDT. Alimentant le familialisme cédétiste, il n'est pas sans influence sur une certaine conception des rapports hommes-femmes qui prévaut dans la centrale, un certain nombre de dirigeants confédéraux assignant « la » femme à son statut de mère et d'épouse. Ceci explique également que les questions liées à la sexualité soient des questions taboues. Pour l'heure, seule la CFC a, dans le cadre de sa réflexion sur l'insertion des femmes dans la société, abordé cette question. Notons cependant qu'en 1967 le premier article consacré à la contraception est publié dans la presse confédérale<sup>7</sup> et que cette question y est abordée sous l'angle de la liberté du couple et de la maternité désirée. Un tel article aurait pu susciter un

---

<sup>3</sup> Gonin Marcel, « Genèse des positions de la CFDT », in *CFDT-Aujourd'hui*, septembre 1983, p. 19.

<sup>4</sup> Sur le colloque, voir « Femmes au travail, colloque CFDT des 17, 18 et 19 mai 1967 », in *Formation*, novembre-décembre 1967, 55 p.

<sup>5</sup> Ceci la distingue de la CGT favorable à des droits particuliers pour les femmes. Notons que l'unité d'action signée entre la CFDT et la CGT en 1966 ne s'applique pas au secteur « femmes ».

<sup>6</sup> Archives confédérales de la CFDT (AC) 1G36, *Rapport de synthèse du 34<sup>e</sup> congrès*, 1967, p. 37.

<sup>7</sup> Cf. *Syndicalisme-Magazine*, octobre 1967, p. 12-14.

certain nombre de réactions au sein de la centrale et pourtant il n'en est rien. La CFC elle-même est peu loquace sur le sujet. En effet, elle se veut prudente face à une CFDT qui est pour le moins rétive à ces questions. Et pour cause, aborder les questions de contraception et de sexualité implique une mise en cause du rôle des femmes dans la société et dans la famille qu'une majorité de militant-e-s ne sont pas prêt-e-s à accepter.

Ainsi, bien qu'en mai 1970, lors de son 35<sup>e</sup> congrès, la CFDT intègre à son projet autogestionnaire la libération de « la » femme, la question du salaire unique ne sera réglée qu'en décembre 1970. De même, il faut attendre juin 1971 pour voir un article relatif à l'avortement publié dans la presse confédérale. Mais, la publication de cet article est le signe que les choses sont en train de bouger.

### **Pour une articulation entre lutte de classes et lutte de sexes**

En effet, Mai 68 précipite l'évolution idéologique de la CFDT qui pour la première fois met l'autogestion à l'ordre du jour. De même, les exigences des femmes se renforcent et, à l'image de ce qui se passe dans le mouvement féministe, les positions des militantes de la CFC se radicalisent.

### ***Le congrès de 1970 : un congrès positif pour les militantes ?***

Ainsi, elles proposent une stratégie de libération des femmes articulant lutte de classes et lutte de sexes qui est intégrée au projet autogestionnaire de la CFDT. Le congrès de 1970 se prononce alors pour la libération de « la » femme<sup>8</sup>. En revanche, considérant que le maintien de mesures spécifiques marginaliserait les femmes et leurs revendications, il décide également de supprimer le secteur « femmes ». Chaque secteur se doit alors d'intégrer dans son activité les aspects « travailleuses ». Cependant les organisations ne sont pas encore prêtes à accepter les changements de société posés par la libération des femmes. Aussi, considérant qu'elle ne reflétait pas l'état de l'organisation, la commission mixte<sup>9</sup> est mise en sommeil par le Bureau National (BN) à partir du congrès de 1973. À cette date, la prise en charge de la question des femmes par la CFDT est en quelque sorte mise en suspens. Subsiste un secrétariat « travailleuses » dont l'action portée pour l'essentiel par Jeannette Laot s'oriente sur un autre terrain : celui de la contraception et de l'avortement.

Néanmoins, si les textes « travailleuses » votés lors du 35<sup>e</sup> congrès présentent des limites, le congrès de 1970 n'en constitue pas moins une étape importante pour les femmes cédétistes. En effet, la reconnaissance de la libération de « la » femme, tout comme la redéfinition du syndicalisme cédétiste qui intervient à cette date, sont les signes d'une réelle évolution théorique. Reste à la mettre en pratique. Or, comme l'a montré Frank Georgi, « les conséquences de la radicalisation officialisée à ce moment ne se font sentir que dans les années qui suivent » (Georgi, 1995, p. 603) et permettent de mesurer « la distance prise par la CFDT de l'après 68 avec son proche passé » (idem). Tel est le cas de l'introduction par Jeannette Laot du débat sur la contraception et l'avortement au sein de la CFDT.

### ***La CFDT et le mouvement des femmes***

En effet, la lutte pour l'avortement libre constitue l'un des grands enjeux de cette période (Le Brouster, 2006, 2008) et c'est à la suite de la publication du *Manifeste des 343* en avril 1971 que Jeannette Laot impulse le débat autour de l'avortement au sein de la CFDT. Pressée par l'actualité, la centrale cédétiste finit par prendre position en septembre 1972. En se prononçant, non sans débats et résistances internes, en faveur d'« une procréation volontaire

---

<sup>8</sup> AC1G46, *Document d'orientation du 35<sup>e</sup> congrès*, 1970, p. 42.

<sup>9</sup> En février 1971, la CFC est remplacée par une commission mixte qui rassemble des militantes et des militants.

et consciente », la CFDT est alors la première organisation syndicale à agir pour l'abrogation de la loi de 1920. Dans cette lutte, elle est amenée à nouer des alliances avec des associations féministes et notamment avec le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) qui, très vite, devient le partenaire privilégié de la centrale et plus indirectement avec le Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC).

Si officiellement la CFDT ne fait pas partie en tant que telle des membres fondateurs<sup>10</sup> du MLAC, le fait même de permettre à Jeannette Laot — membre de la commission exécutive (CE) — d'y participer engage malgré tout la centrale. Et cet engagement, quoiqu'indirect, a eu des effets très positifs sur la CFDT. Tout d'abord, elle lui a permis d'énoncer encore plus clairement ses positions sur la contraception et l'avortement. Ainsi, lors de son 36<sup>e</sup> congrès (juin 1973), elle se prononce : « pour l'abolition des lois répressives sur l'avortement [...] ; pour le développement de l'éducation et de l'information sexuelles et des méthodes contraceptives, l'amélioration des conditions sociales et matérielles afin de permettre la procréation libre et responsable<sup>11</sup> ». C'est d'ailleurs à partir de cette date que la CFDT a pris officiellement part à la campagne pour la liberté de l'avortement et de la contraception. Plus globalement, en intégrant ces questions à ses orientations stratégiques, la CFDT a franchi un nouveau seuil de laïcisation et a vu se dessiner en son sein une certaine évolution vis-à-vis de la question des femmes. Enfin, elle a permis un rapprochement entre la CFDT et le MFPF qui, au niveau confédéral, vont entretenir des liens privilégiés. L'adéquation qui existe alors entre les deux organisations repose sur une démarche qui importe tant au MFPF qu'à la CFDT : le souci d'éducation populaire et permanente, et la volonté d'articuler sexualité et lutte des classes. C'est tout le sens du communiqué commun du 24 septembre 1974, avec lequel les deux organisations décident « d'aborder le problème de l'éducation sexuelle dans toute son ampleur, d'intensifier l'information auprès de leurs militants, notamment par les moyens à disposition des activités sociales des comités d'entreprise<sup>12</sup> ». L'engagement de la CFDT tant au sein du MLAC qu'aux côtés du MFPF apparaît donc comme une tentative intéressante d'articulation entre lutte féministe et lutte syndicale. Ces expériences sont confortées par les grèves de femmes telles Lip ou la PIL<sup>13</sup>. Lieux de mise en commun de l'oppression féminine, elles ont permis de mettre en avant de nouvelles revendications : pas de lutte contre la surexploitation des travailleuses sans remise en question de leur exploitation dans l'ensemble de la société.

### ***La campagne cédétiste sur les femmes salariées***

La redéfinition du champ syndical qui intervient transparait largement dans la campagne sur les femmes salariées que la CFDT mène avec la CGT au cours de l'année 1975. Cette campagne fait suite à l'accord interconfédéral sur les femmes signé entre la CFDT et la CGT le 19 décembre 1974<sup>14</sup> et s'inscrit plus largement dans l'unité d'action signée entre les deux confédérations le 26 juin 1974. Cette campagne se veut une réponse à la tentative de récupération par le gouvernement de l'année internationale de la femme. Un ensemble d'actions communes sont alors organisées lors de la première quinzaine de mars pour faire

---

<sup>10</sup> Parmi les membres fondateurs : Mouvement pour la liberté de l'avortement (MLA), MFPF, Mouvement de libération des femmes (MLF), Signataires des 331, Groupe information santé (GIS), Lutte ouvrière (LO), Ligue communiste révolutionnaire (LCR), Révolution, Parti socialiste unifié (PSU).

<sup>11</sup> AC1G53, *Résolution action du 36<sup>e</sup> congrès confédéral de la CFDT*, paragraphe « Santé et condition de vie », 30 mai-1<sup>er</sup> juin 1973.

<sup>12</sup> « Rencontre CFDT-MFPF », in *Syndicalisme*, 10/10/1974, p. 14.

<sup>13</sup> Sur ces grèves, voir les travaux pionniers de Margaret Maruani.

<sup>14</sup> « Accord interconfédéral sur les femmes salariées, changer la condition des travailleuses », in *Syndicalisme*, 26/12/1974, p. 14-18.



aboutir leurs revendications mais également pour permettre aux syndicats de réfléchir sur les problèmes spécifiques des travailleuses et la façon de mieux les prendre en charge. Cette campagne s'organise autour de trois types de revendications : des revendications spécifiques concernant la maternité, la grossesse, l'accouchement, la contraception et l'avortement ; des revendications pour l'égalité dans le travail et la formation professionnelle ; des revendications touchant aux rôles sociaux des hommes et des femmes (révision des prestations familiales, suppression du contenu sexiste des programmes et des livres de classe, équipements collectifs, congés parentaux).

L'ensemble de ces revendications souligne l'évolution que connaît le syndicalisme, et en particulier la CFDT, qui quitte le domaine strictement professionnel pour s'attaquer aux multiples aspects de la condition féminine. La volonté de la CFDT de lutter contre tout ce qui tend à maintenir la prédétermination des rôles et la division du travail entre les hommes et les femmes est réaffirmée lors du congrès confédéral de mai 1976 avec lequel s'ouvre une nouvelle période de l'histoire de la CFDT et des femmes.

### **La CFDT à l'épreuve de la mixité**

En effet, l'évolution que connaît la CFDT au cours des années 1970-1976 crée un contexte favorable permettant la (re) mise en œuvre d'une politique travailleuses, politique rendue d'autant plus pressante par l'objectif de « resyndicalisation » que se fixe la centrale.

#### ***La mixité, condition nécessaire à la réalisation d'une société autogérée***

Ainsi, reconnaissant la mixité comme une condition nécessaire à la réalisation d'une société autogérée intégrant lutte de classes et libération des femmes, le congrès de 1976 s'engage « à réunir les conditions pour une insertion réelle des travailleuses dans toutes les instances de décisions de la CFDT afin de développer et d'accélérer la prise en charge par l'ensemble de l'organisation des objectifs relatifs aux travailleuses<sup>15</sup> ». Dans cette perspective, il est décidé de lancer une campagne de mobilisation et d'explication sur les problèmes des travailleuses au sein des entreprises, mais également au sein même de la CFDT.

À partir de ce congrès, la centrale cédétiste s'emploie alors à diffuser le plus largement possible ses orientations tant par le biais de la presse confédérale, comme en témoigne la multiplication des articles relatifs aux travailleuses publiés dans *Syndicalisme*, que par l'organisation de débats et conférences, comme celui de juin 1978 consacré aux pratiques d'action de la CFDT à l'égard des travailleuses<sup>16</sup>. Une attention particulière est également portée à la formation confédérale « travailleuses ». Vecteur de la politique de mixité à l'œuvre dans la centrale, les sessions de formation représentent un réel enjeu puisqu'elles permettent autant de diffuser la stratégie cédétiste que de former les futures responsables femmes. Enfin, au niveau confédéral, cela se traduit par la reconstitution de fait de la commission « travailleuses », elle le sera en droit lors du congrès de 1979. Pour la CFDT, il s'agit de se doter de structures susceptibles de jouer un rôle d'aiguillon dans le cadre de la remise en œuvre de la politique « travailleuses » qui s'intensifie à compter de 1978 et qui recouvre trois thèmes : la mixité de l'emploi, la lutte pour le droit à la contraception et à l'avortement et, enfin, la mixité des structures, l'un des grands débats de cette période étant : *une CFDT plus féminine passe-t-elle par des quotas ?*

<sup>15</sup> AC1G60, *Résolution action du 37<sup>e</sup> congrès confédéral de la CFDT, 1976*, § 410.

<sup>16</sup> AC8H616, *Compte-rendu du BN des 14-16/06/1978*, 11 p.

### ***Une CFDT plus féminine passe-t-elle par des quotas<sup>17</sup> ?***

La question de la mixité des structures s'inscrit au cœur de la politique de recentrage engagée par la centrale qui est le thème majeur du congrès de Brest (1979). En effet, pour la CFDT, « il n'y aura pas de véritable syndicalisme de masse et de classe sans la participation des femmes à tous les niveaux de responsabilité ». Or, bien qu'elles représentent un tiers des cédétistes<sup>18</sup>, il n'y a qu'1 femme sur 10 membres à la CE, 2 femmes sur 31 au BN et 10 femmes sur 185 au conseil national (CN). Face à ce constat, la CFDT décide alors de se donner les moyens de construire une organisation réellement mixte.

Ce sont tout d'abord des mesures incitatives qui sont prises lors des congrès de 1976, qui adoptent le principe de recrutement mixte naturel, puis de 1979, où les organisations sont incitées à rechercher des moyens concrets, y compris par l'instauration d'un quota, pour garantir la présence des travailleuses à tous les niveaux de responsabilité.

Cependant, constatant l'échec des mesures d'incitation, c'est le choix de mesures volontaristes qui est fait lors du congrès de 1982 avec lequel la mixité des structures est imposée par l'instauration de quotas. Toutefois leur mise en place ne s'est pas faite sans résistances. Ces dernières transparaissent largement dans les choix du congrès de Metz : ainsi le nombre des membres du BN est porté à 39 (contre 31 auparavant) pour ne pas léser les hommes. De même, si le peu de suffrage obtenu par la motion (63 %) est révélateur de la difficulté que connaît la CFDT à dépasser un fonctionnement largement masculin, il exprime également le désaccord avec une certaine idée du recentrage que symbolise, entre autres, l'arrivée de Nicole Notat à la CE (Zancarini-Fournel, 1998). En effet, ce qui explique également les tensions existantes, c'est qu'à travers la question de la mixité des structures, c'est un autre débat qui s'est joué : celui de recentrage.

### ***Pour la mixité de l'emploi***

L'analyse mixte que la CFDT entend mener ne s'arrête pas à son propre fonctionnement. Ainsi, l'emploi est également pensé à travers le prisme de la mixité. Partant du principe qu'il n'y aura pas d'égalité entre les hommes et les femmes tant que celles-ci n'auront pas les moyens d'assurer leur indépendance économique, le droit au travail des femmes fait partie, à compter de 1976, des revendications fondamentales de la CFDT. Poursuivant l'action engagée en 1974, la CFDT intensifie à partir du congrès de 1976 sa campagne pour le droit au travail des femmes. Celle-ci est notamment marquée par la tenue en 1978 de la conférence « Femmes au travail et action syndicale » durant laquelle sont définies les conditions essentielles à réunir pour que le droit à l'emploi des femmes existe réellement : la création massive d'emploi, une autre organisation du temps de travail et de vie, des équipements collectifs, et, enfin, une nouvelle législation sur les prestations familiales (Maruani, 1979, p. 40). De même en janvier 1979, face à la campagne menée par le gouvernement pour le retour des femmes au foyer, la CFDT adopte une résolution affirmant que « la libération des femmes passe par leur autonomie économique<sup>19</sup> ». Son action se poursuit en 1980 avec l'organisation le 9 juin d'un colloque sur les travailleuses et le droit à l'emploi<sup>20</sup>. Au cours de cette période, la CFDT se fait plus pressante, les discriminations s'aggravent et, alors que les femmes ne comptent que pour 39,8 % de la population active, elles représentent 52 % des chômeur-e-s.

En 1981, l'arrivée de la gauche au pouvoir et la création d'un ministère des Droits de « la » femme confié à Yvette Roudy suscitent chez les cédétistes l'espoir de voir changer la

---

<sup>17</sup> Cette sous-partie synthétise un aspect développé dans un précédent article (Le Brouster, 2009).

<sup>18</sup> « Les militantes et la CFDT », in *CFDT-Aujourd'hui*, mai 1975, p. 57-76.

<sup>19</sup> « Résolution sur le droit au travail des femmes », in *Syndicalisme*, 01/02/1979, p. 4.

<sup>20</sup> « Colloque CFDT sur les travailleuses », in *Syndicalisme*, 22/05/1980, p. 16.

situation (Thébaud, 2000, p. 567-600). À cette date, l'activité de la CFDT en direction du pouvoir politique se redéploie et ses rencontres avec le ministère des Droits de « la » femme se multiplient. Le 10 juillet 1981, la centrale remet au ministère du travail un « dossier droits nouveaux » dans lequel figure notamment l'égalité entre les hommes et les femmes. Aussi, au même moment où, regardant son propre fonctionnement, elle s'achemine vers des formes de quotas, l'organisation préconise l'adoption de discriminations positives dans le travail<sup>21</sup>. Le soutien que la CFDT manifeste à la gauche s'incarne dans toute une série de mesures dont l'adoption par le Conseil des ministres en 1981 d'un projet de loi sur l'égalité professionnelle.

### ***La lutte pour la reconduction de la loi Veil***

La prise en charge de la question des femmes par la CFDT passe également par son action pour la reconduction et l'amélioration de la loi Veil. C'est dans ce cadre qu'à partir de 1976, elle mène avec le MFPPF une campagne d'actions communes au sein des entreprises visant à sensibiliser les travailleurs et les travailleuses aux questions de la sexualité, de la contraception et de l'avortement. Cette campagne se veut une réponse aux déficiences de la loi Veil et se traduit, entre autres, par la mise en place de commissions « planning » au sein desquelles les deux organisations mènent un travail d'éducation populaire et de formation permanente. En effet, pour la CFDT et le MFPPF, l'information sur la contraception à l'école, dans les entreprises et dans les quartiers est indispensable. « Elle est le seul moyen permettant aux femmes d'obtenir l'égalité face aux contrôles des naissances et à l'avortement<sup>22</sup> ». De même, dans le cadre de la campagne pour la reconduction de la loi Veil, la CFDT, la CGT, la FEN et le MFPPF signent dès février 1979 un communiqué commun appelant les syndicats à intensifier leur action. Toutefois, contrairement à l'année 1974 où le mouvement pour l'abrogation de la loi de 1920 avait vu la CFDT s'engager aux côtés du MFPPF dans une lutte plus globale, en 1979 la CFDT entend faire de la lutte pour l'amélioration de la législation sur l'IVG, une action exclusivement syndicale. En effet, la politique de recentrage engagée par la CFDT la conduit à réajuster sa stratégie. Souhaitant relancer l'activité syndicale, elle essaye de donner un contenu « plus réaliste » à ses revendications en recentrant ces dernières (voire en les limitant) sur l'entreprise. De plus, si la CFDT continue à entretenir des relations avec le MFPPF, elle entend de plus en plus se mobiliser seule en organisant des temps forts — notamment autour du 8 mars — au sein de la centrale et des entreprises. Aussi, contrairement au MFPPF, la CFDT refuse au niveau confédéral de s'investir dans les collectifs féminins et ne participe pas à la manifestation du 6 octobre 1979 qui constitue pourtant le point culminant de la mobilisation pour la reconduction de la loi Veil. La CFDT fait donc preuve d'une attitude de repli, qui annonce un changement de stratégie, et préfère s'engager avec les associations féministes dans des actions plus modérées. Et, si la victoire de la gauche en 1981 ouvre de nouvelles perspectives en matière d'égalité des sexes, elle accélère également le déclin de la mobilisation féministe, la campagne pour le remboursement de l'IVG marquant alors la fin d'une période.

\* \*

\*

Ainsi l'engagement à partir de 1976 pour la mixité de ses structures, pour le droit au travail des femmes, et également pour la reconduction de la loi Veil, témoigne de l'évolution de l'action de la CFDT en direction des travailleuses et de la volonté – si ce n'est de l'ensemble de la confédération, d'au moins une partie de ses militant-e-s – de s'attaquer à tous les aspects de la condition féminine. Cependant, la politique de recentrage engagée par la centrale, tout

<sup>21</sup> Sutter Claire, « Vers l'égalité concrète », in *CFDT-Aujourd'hui*, septembre 1983, p. 31.

<sup>22</sup> Beauville Claire, « Droit d'avorter problème syndical », in *CFDT-Aujourd'hui*, septembre 1979, p. 53.

comme le reflux du mouvement féministe qui marque le début des années 1980, vont mettre un frein à l'action de la CFDT en direction des travailleuses, cette dernière préférant se cantonner au strict domaine professionnel et à la question de la mixité de ses propres structures. Un autre élément, et non des moindres, participe également de ce changement de stratégie : le départ de Jeannette Laot dont le rôle a été déterminant dans la prise en compte par la CFDT de la question des femmes. Ayant accepté un poste de Conseillère à l'Élysée, elle quitte la centrale en 1981, après avoir consacré vingt années de militantisme à la « cause des femmes ». Or, aucune militante de l'organisation ne prendra la relève de l'action qu'elle avait engagée qui se termine avec l'adoption en 1982, par le congrès de Metz, de la mixité des structures de la CFDT. Avec ce congrès, on revient à une ligne proche des années 1944-1960 dans le domaine de la lutte des femmes (Thibault, 1988, p. 33). Le thème qui devient dominant est celui de l'égalité professionnelle, comme autrefois celui de l'égalité des salaires. Les priorités affichées par la CFDT vont donc la conduire à abandonner petit à petit le terrain de la lutte des femmes, le mouvement féministe mis en suspension ne pouvant plus jouer le rôle d'aiguillon envers le syndicalisme. Et si l'élaboration dans les années soixante d'une stratégie syndicale pour les femmes lui a permis dans les années soixante-dix de redéfinir son mode d'action en articulant sexualité et lutte de classes, le début des années 1980 marque la fin « d'une rencontre inachevée » (Maruani, Thibault, 1988) entre la CFDT et le féminisme.

## Références bibliographiques

CHAPERON Sylvie, *Les années Beauvoir*, Paris, Fayard, 2000

GEORGI Frank, *L'invention de la CFDT, 1957-1970 : syndicalisme, catholicisme et politique dans la France de l'expansion*, Paris, éd. de l'Atelier / CNRS éd., 1995

LE BROUSTER Pascale, « Contribution à l'histoire du Planning familial : le partenariat CFDT-MFPPF au cours des années soixante-dix », *Genre & Histoire* [En ligne], n°2, Printemps 2008, mis en ligne en juillet 2008, URL : <http://genrehistoire.revues.org/index297.html>

LE BROUSTER Pascale, « La CFDT et les associations féministes de 1970 à nos jours », in TARTAKOWSKY Danielle et TÉTARD Françoise (dir.), *Syndicats et associations : concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, PUR, 2006, p. 409-418 .

LE BROUSTER Pascale, « Le débat sur la mixité des structures à la CFDT (1976-1982) », in ROBERT André (dir.), *Les femmes dans l'action militante, syndicale et revendicative de 1945 à nos jours*, *Sens Public* [En ligne], mis en ligne en mai 2009, URL : <http://www.sens-public.org/spip.php?article682>

MARUANI Margaret et THIBAUT Marie-Noëlle, « Centrales ouvrières », in FEN (collectif), *Le féminisme et ses enjeux*, Paris, FEN Edilig, 1988, p. 88-112.

MARUANI Margaret, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, éd. Syros, 1979.

THEBAUD Françoise, « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », in BERSTEIN Serge, MILZA Pierre et BIANCO Jean-Louis (dir.), *François Mitterrand. Les années du changement (1981-1984)*, Paris, Perrin, 2001, p. 567-600.

THIBAUT Marie-Noëlle, *La CFDT et le féminisme*, éd. ATP – Femmes CNRS, Paris, 1988.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Le parcours ascensionnel de Nicole Notat : un exemple de mise en œuvre de la parité », in *La parité, enjeux et mise en œuvre*, Toulouse, PUM, 1998, p. 127-138.

## **Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT**

**Rachel Silvera**

L'égalité entre les femmes et les hommes reste un défi pour le syndicalisme français. Depuis les différentes lois des années 2000 (sur le changement constitutionnel en politique et l'égalité professionnelle), un mouvement semble se profiler : les syndicats français s'engagent davantage sur le terrain de l'égalité...

Quels changements repère-t-on dans les pratiques syndicales et au sein même de ces organisations (tout au moins pour les cinq dites représentatives) ? En interne, si la part des femmes syndiquées progresse (dans un contexte de faible syndicalisation globale, rappelons-le), leur représentation dans les instances de direction est loin d'être assurée, même si des mesures ont parfois été introduites (parité à la CGT, quotas à la CFDT...). Quant à la pratique, toutes les confédérations ont lancé des programmes de formation, des guides à la négociation et ont signé à l'unanimité l'accord national interprofessionnel du 4 mars 2004.

L'objet de cette communication est de dresser un bilan des pratiques récentes des organisations syndicales en matière d'égalité, en nous centrant plus particulièrement sur la CGT. Nous insisterons dans un premier temps sur les obstacles communs à l'ensemble du monde syndical dans l'intégration de l'égalité ; puis, dans un second temps, nous ferons part d'une nouvelle expérience menée à la CGT autour du lancement d'une charte de l'égalité.

### **La place des femmes dans le monde syndical : une histoire mouvementée et inachevée...**

#### ***Bref rappel historique***

Le mouvement syndical, nous le savons, a largement « ignoré » les femmes – ou, tout au moins, les mouvements féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles, structures toutes fondées sur des univers exclusivement masculins. La référence est l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, sans aucune reconnaissance et visibilité des femmes au travail. Différents facteurs, que nous ne ferons qu'évoquer<sup>1</sup>, justifient cette non-reconnaissance :

- Tout d'abord, le travail féminin se devait d'être transitoire, un pis-aller et non une fin en soi. Alors même que les effectifs des femmes salariées augmentent partout en Europe à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les syndicats refusent le principe du travail féminin, si ce n'est dans des emplois bien spécifiques. Progressivement, on leur reconnaîtra l'accès aux travaux de l'aiguille, la confection de beaux tissus, mais non le travail difficile de l'usine. L'image de la femme couturière devient forte, mais ces travaux s'effectuent à domicile ou dans de petits ateliers, loin des lieux d'intervention du syndicalisme.
- Le travail des femmes apparaît très vite comme une menace pour les ouvriers : les qualifications des femmes ne sont pas reconnues par des processus d'apprentissage,

---

<sup>1</sup> Sur l'histoire des femmes et du syndicalisme, voir pour la France, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard (1978) ou encore Chantal Rogerat (1991, 1996) et Margaret Maruani (1979).

mais le plus souvent fondées sur leur présumée nature féminine (adresse, minutie), ce qui peut représenter un risque de concurrence sur les salaires, effectivement très faibles dans les secteurs où le travail féminin se développe. Accepter l'ouverture des usines aux femmes risquait d'accroître de tels risques. Ceci s'est produit dans certains secteurs comme la typographie où l'entrée des femmes s'est faite avec de faibles salaires et a donc effectivement constitué une situation de concurrence, sans pour autant que les syndicalistes revendiquent, au départ, l'idée de salaires égaux pour les hommes et les femmes.

- Enfin, les syndicalistes cherchent à donner de l'ouvrier une image qui corresponde à la morale de l'époque : celui d'un ouvrier « propre, bien repassé, qui a un foyer bien tenu »... De ce fait, la place légitime et naturelle des femmes est à la maison, en tant que mère et épouse et non au travail.

Puis après une longue histoire (voir Maruani, 1979), le travail des femmes et leur place dans les syndicats vont être en partie reconnus, mais les rapports entretenus entre mouvements féministes et mouvement syndical ont été historiquement complexes en France. Dans certaines confédérations une défiance s'est maintenue à l'égard de tels mouvements sociaux, considérés comme un courant de la bourgeoisie (renvoyant encore et toujours à l'articulation complexe entre « classe » et « genre »). Puis, dans un second temps, les mouvements féministes ont progressivement été acceptés, et ont su s'imposer au sein de l'action syndicale. La page est donc tournée, la question de l'égalité est partie prenante de l'action syndicale, mais pour autant on est loin du compte, des freins persistent...

### ***Des freins persistants à l'intégration de l'égalité***

Si l'égalité est donc un axe désormais incontournable du mouvement syndical, ne serait-ce pour sa propre reconnaissance, voire sa survie, des obstacles restent néanmoins importants :

Premier signal, si la part des femmes syndiquées augmente (elle tend à se rapprocher de leur présence sur le marché du travail), leur place en tant que responsables est loin d'être à la hauteur : on passe en général d'une féminisation syndicale de l'ordre de 30 à 40 %, mais dès que l'on monte dans la hiérarchie syndicale, ce taux descend autour de 20 % voire en dessous.

Un clivage apparaît entre les confédérations, selon la volonté d'introduire ou non des « actions positives » (quotas, parité, mixité...). La CFDT est la première à s'être engagée, dès les années 1980, sur le principe de quotas (d'un tiers) au sein des grandes instances confédérales (Bureau national et Commission exécutive). Beaucoup plus tardivement, mais de façon plus radicale, la CGT a adopté lors de son congrès de 1999, le principe de la parité dans ces mêmes instances, confirmé lors du congrès de 2003, alors que les effectifs de ces structures ont été fortement réduits. Enfin, les autres centrales syndicales sont marquées par de fortes réticences à l'égard de toutes modalités coercitives en la matière (FO, CFTC), même si selon leurs dirigeants, les femmes prendront progressivement toute leur place, dans l'avenir...

Malgré ces mesures coercitives et pour toutes les organisations, dès que l'on quitte le niveau confédéral, cette part décline considérablement. Très peu de femmes sont secrétaires générales de fédérations, y compris dans les plus féminisées. Peu sont au niveau des unions ou comités régionaux, légèrement plus au niveau des unions départementales<sup>2</sup>. Mais surtout, la part des femmes parmi les délégués au congrès ou aux comités nationaux (organe de décision réellement représentatif d'une organisation) est nettement plus faible (de 10 à 30 %). Or ce sont les véritables lieux stratégiques où s'élaborent les analyses, les revendications et

---

<sup>2</sup> Pour des données plus détaillées voir le rapport sur la France de 2002 en ligne [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

les actions ou négociations syndicales. L'histoire et la culture de certaines structures syndicales, largement autonomes, marquent encore une certaine hostilité à l'idée de parité ou même de « juste représentativité » des femmes...

Les données suivantes collectées à partir d'une interrogation récente (2009) des différentes confédérations montrent cet écart et l'existence « d'un plafond de verre » (voir la communication de C. Guillaume et S. Pochic).

### Données sur la place des femmes dans les organisations syndicales représentatives

#### En 2009 en %

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
Part des femmes syndiquées	34	44,3	~50	40	28,2
Part des femmes déléguées au congrès	29	37	43	28	12,5
Part des femmes au Comités (ou conseils) nationaux (ou confédéraux)	25	28,3	10	20,6	35
Part des femmes dans les comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50	32	18	18,7	40,2
Part des femmes des bureaux (journaliers) (ou comités de direction, commission exécutive) confédéraux	50	33	42	20	30
Part des femmes secrétaires générales de fédérations	17	17	9	14	15,8
Part des femmes secrétaires générales d'union départementales	18,3 %	18,6	9	30	6 %

Source : données fournies par chaque confédération à notre demande

D'autres signaux montrent des résistances à l'égalité dans l'action syndicale : lors de négociations ou de mobilisation, la dimension genre n'est pas toujours intégrée. Citons par exemple la question des réformes des retraites, où peu de débats ont porté lors des négociations sur une perspective de genres. Certes, fait assez rare dans l'histoire syndicale, une prise de position publique de femmes responsables dans différents courants syndicaux montrait que les réformes (notamment celles de 2003) allaient à l'encontre de l'égalité et risquaient de renforcer la discrimination à l'égard des femmes<sup>3</sup>. Mais cette lettre n'a pas eu pour autant d'impact sur le contenu de ces réformes...

Autre exemple : l'APE (devenu le complément de libre choix d'activité) : depuis 1994 et surtout 1997, l'allocation parentale d'éducation (APE) permet aux « parents » de trois, puis de deux et désormais dès le premier enfant, d'interrompre leur activité professionnelle moyennant une allocation proche des minima sociaux (530€ par mois au 2<sup>e</sup> enfant). Cette mesure a connu un succès inattendu : en 2007, plus de 600 000 femmes ont fait le « choix » de se retirer (provisoirement ?) du marché du travail. Le calcul étant vite fait, vu leur condition de travail, de transport, de rémunération et le coût de la garde de leurs enfants. Autant rappeler que tous les milieux sociaux n'ont pas été concernés de la même façon, ni

<sup>3</sup> Un texte de femmes syndicalistes « les femmes vont continuer à signer le prix fort » paru dans le Monde du 11/06/2003 dénonçait les réformes des retraites du point de vue du genre. Il a été signé par Annick Coupé (Union syndicale Solidaire), Christine Dupuis (UNSA), Maïté Lassalle (CGT), Michèle Loup (CFDT, depuis partie à la CGT), Michèle Monrique (FO) et Sophie Zafari (FSU). [http://www.centifolia.com/articles/article\\_lemonde.doc](http://www.centifolia.com/articles/article_lemonde.doc)

tous les parents : à 98 %, il s'agit des mères, et plus des deux tiers d'entre elles étaient en situation de chômage, de précarité et/ou d'emplois peu qualifiés... Qui plus est, le retour supposé à l'emploi s'avère évidemment nettement plus difficile que prévu : une enquête montrait qu'avant l'ex-APE, 71 % étaient en emploi, et après, seulement 51 %, les autres se retrouvant au chômage (22 %) et surtout inactives (27 % au lieu de 4 % auparavant).

Cette allocation de « soi-disant libre choix » a fait l'objet de dénonciation dans les milieux féministes, de la part de chercheur-e-s également, mais, à notre connaissance peu dans les milieux syndicaux<sup>4</sup>. Pourtant, lors des différentes conférences sur la famille, cette mesure a été l'occasion de débats impliquant les partenaires sociaux. Peu d'entre eux se sont opposés à ce dispositif qui constitue pourtant une forme de discrimination indirecte, d'éviction des femmes du marché du travail et s'apparente sur certains points à un salaire maternel qui cache son nom puisqu'il reste ouvert aux pères et suppose une certaine activité professionnelle précédant l'interruption... Qui plus est, sur le terrain, nous avons rencontré des délégués syndicaux notamment dans le commerce, conseillant à des futures mères caissières de prendre l'APE, face à la dégradation de leurs conditions de travail, à la fatigue et au harcèlement permanent des « petits chefs »...

Pourquoi ce silence, voire cette acceptation ? Ne peut-on y lire encore les traces d'une non-reconnaissance réelle du droit à l'emploi des femmes, notamment des mères, ou plus simplement un certain « clientélisme » : comment critiquer en effet une mesure qui a tant de succès auprès des femmes, entend-on dire chez certains responsables syndicaux ? La priorité devrait être plutôt de lutter contre la précarité conjuguée au féminin, dans les secteurs d'activité où elles sont le plus nombreuses, où les règles de droit ne sont pas toujours appliquées. Mais ces secteurs correspondent justement aux « maillons faibles des conventions collectives » — c'est-à-dire le commerce (2,5 % de syndiqués !), les emplois de services à la personne et le nettoyage... Faute de moyens syndicaux suffisants, on met en avant un « pseudo-choix » des mères (choix qui n'existe évidemment jamais pour un père) de « s'épanouir » au sein de la famille, sans relever les risques à terme pour ces femmes de perte d'autonomie (sociale et financière) et d'exclusion du marché du travail... À travers ce seul exemple<sup>5</sup>, on voit que le droit à l'emploi des femmes est sans cesse contesté, y compris par ceux qui revendiquent une juste égalité de tous... On considérera alors que ce thème est hors champ syndical, qu'il relève de l'éternelle sphère privée...

### **De nouveaux leviers d'action en faveur de l'égalité dans le syndicalisme : l'exemple de la charte CGT**

Certes, nous l'avons dit, des progrès inconstatables ont eu lieu, grâce notamment au poids des lois. Depuis la loi du 9 mai 2001, sur l'obligation de négocier l'égalité, toutes les organisations représentatives ont développé des actions dans ce sens (formations à l'égalité, guides, site dédié, communication...). À ce titre, la loi a permis une certaine mobilisation. Mais là également on est loin du compte (seulement 5 % d'accords sur l'égalité signés en 2008) ; des accords parfois en deçà des véritables enjeux de l'égalité (voir Jacqueline Laufer et Rachel Silvera, 2005). À ce titre, les organisations syndicales restent parfois « incompetentes » face aux données complexes, peu transparentes du rapport de situation comparée et à la visibilité des inégalités notamment salariales dans l'entreprise.

---

<sup>4</sup> Certes, certains textes syndicaux comme à la CGT dénoncent désormais les effets de ce congé, mais son retrait ou sa transformation ne font pas l'unanimité et ne constituent pas une revendication prioritaire.

<sup>5</sup> On aurait pu aussi traiter de l'ambivalence vis-à-vis du temps partiel dit « choisi ».



Un nouvel outil a été adopté par le CCN de la CGT en 2007, élaboré par son collectif confédéral « Femmes – Mixité », suivant en cela l'exemple de la Belgique où une charte intersyndicale avait été introduite<sup>6</sup>.

Son objectif est double : en interne, veiller à une « juste représentation » des femmes dans les instances de direction, et aller vers la parité ; changer le fonctionnement interne (horaires de réunion, comportements sexistes...) ; supprimer le cumul des mandats ; veiller à intégrer l'égalité dans toutes les formations et les outils de communication [...] ; en externe, il s'agit d'intégrer l'égalité dans l'ensemble des actions et négociations (salaires, temps de travail, retraite...).

Reprenons ces principaux éléments :

- **Sur le plan de l'organisation interne**

- L'objectif est d'obtenir des statistiques sexuées pour toutes les élections et dans toutes les structures (par exemple, on constate une forte montée actuelle de la féminisation dans les nouvelles adhésions (40 %), alors qu'elles représentaient à peine 30 % des syndiqués jusqu'à peu).

Pour l'avenir, il s'agit de maintenir le principe de parité au Bureau et à la CE confédérale et de « parvenir à une *juste représentativité* des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...), en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué-e-s, voire du nombre de salarié-e-s, pour tendre vers la parité ». Ce point mérite notre attention : un élément de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, proposé par Mme Marie-Joe Zimmerman, introduit « *l'égal accès* des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales » ; la CGT, quant à elle, souhaite ici introduire des étapes et respecter le champ professionnel couvert (où parfois les femmes sont très peu nombreuses), en évoquant une « juste représentativité » et non directement un égal accès. Mais depuis la signature de la charte, une évolution se fait sentir : la CGT s'est engagée à proposer la parité pour les délégués au prochain congrès en décembre 2009 (soit 500 sur les 1000 mandatés), alors que les femmes étaient moins d'un tiers lors du dernier congrès...

- Par ailleurs, l'objectif est de réduire le **cumul des mandats** dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats : *dans le temps* (par exemple en limitant à deux le renouvellement d'un mandat), pour favoriser le renouvellement des équipes et notamment des femmes, mais également des jeunes... ; *en nombre* également, car bien souvent les délégués syndicaux cumulent plusieurs mandats ou responsabilités, ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des personnes ayant des responsabilités familiales.

- Un volet est ensuite consacré au mode de fonctionnement interne : il s'agit de changer la « *culture interne sexiste* », les normes et les règles implicites de fonctionnement, comme par exemple : le mode de fonctionnement des réunions (heures, lieu) : « *La culture de la disponibilité n'est pas plus pertinente dans le syndicat que dans l'entreprise* » ; limiter le rôle des réseaux informels dans les procédures de décision ; plus largement, introduire la question de l'égalité dans toutes les formations internes et dans tous les supports de communication. Enfin, dans ce volet, apparaît un principe de poids : « *les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein. Tout adhérent, quel que soit son niveau de responsabilité (interne ou externe), qui a fait l'objet d'une décision judiciaire de condamnation définitive ne doit plus exercer de mandat au nom de la CGT, pendant une durée variable suivant la gravité des faits (harcèlement sexuel/sexiste, agression sexuelle, viol)* ».

<sup>6</sup> [http://www.cgt.fr/spip.php?page=article\\_dossier&id\\_article=1445](http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier&id_article=1445)

- **Dans les actions syndicales et négociations collectives**

Si la représentation interne des femmes au sein de l'organisation syndicale est un objectif incontournable, il n'est pas suffisant : la prise en compte de l'égalité dans l'activité syndicale est impérative. Pour cela, différents engagements – pour certains difficiles à évaluer pour le moment – sont pris, comme :

- rechercher une juste représentation des femmes à *toutes* les tables de négociation : éviter ainsi une certaine partition au sein des entreprises selon les thèmes de négociation (aux délégués hommes, les thèmes « sérieux », aux femmes les thèmes plus « secondaires » comme l'égalité professionnelle).
- Point essentiel : « *Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...)* ». Différentes mobilisations ont été dans ce sens : par exemple, une campagne générale sur les « salaires a intégré la question des écarts entre les femmes et les hommes parmi les revendications ; une lecture en termes de genre du « nouveau statut du travail salarié » a été diffusée par le collectif Femmes – mixité de la CGT (voir encadré 1). Ce nouveau statut permet de garantir, à tous et à toutes, des droits, indépendamment de sa situation professionnelle (période de chômage, d'inactivité, de formation...). C'est le principe de la sécurité sociale professionnelle lancé par la CGT.

**Encadré 1 : Genre et Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) :**

**Vers l'égalité entre les femmes et les hommes**

(Extrait d'un texte du collectif confédéral femmes mixité CGT)

De nombreux salariés – encore plus de femmes – échappent au cadre des garanties collectives actuelles, dans le privé comme dans le public. Au-delà des statuts professionnels existants, le NSTS s'adresse à l'ensemble des salarié-e-s (du public et du privé), des demandeurs et demandeuses d'emploi et des inactifs et inactives.

Il y a un enjeu tout particulier à conjuguer au féminin le NSTS. En effet, sur de nombreux points, les femmes sont les premières concernées par l'éclatement des statuts du travail, par la non-reconnaissance de leur qualification, par la remise en cause régulière de leur droit au travail, sous prétexte de privilégier leur rôle de mère [...].

Avec le Nouveau Statut du Travail Salarié, il s'agit de construire des garanties collectives pour tous les salarié-e-s dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de toutes professions, quel que soit leur sexe, dépendant d'un employeur ou de plusieurs, soit en même temps, soit de manière alternée tout au long de la vie professionnelle.

Il doit permettre pour chaque salarié, d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties concernant ses conditions d'emploi et de travail. C'est pourquoi nous voulons attacher les droits à la personne du salarié, ne plus les faire dépendre de l'entreprise, de l'employeur. Ces droits seraient cumulables, transférables, opposables à tout employeur, donc garantis au plan interprofessionnel.

Ainsi, on renforce la notion de droit individuel pour consolider et enrichir la notion de garantie collective.

Avec le NSTS, les aléas de la vie professionnelle, les choix personnels qui peuvent être faits (mobilité, changement d'emploi, voire même les pauses dans l'activité professionnelle) ne sont plus synonymes de rupture pour l'individu et d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Le Nouveau Statut du Travail Salarié est une réponse à la dynamique de l'exclusion qui affecte notre société.

Ceci suppose l'implication de tous, État, entreprises, mais aussi hommes et femmes, en tant que citoyens et/ou syndicalistes... afin de permettre à chacun et chacune de mieux articuler vie professionnelle, vie familiale, vie personnelle et militante et citoyenne ; il s'agit en effet de permettre à tous et à toutes de s'impliquer dans la vie citoyenne et démocratique, et de favoriser l'implication des femmes dans le syndicalisme à tous les niveaux.

Plus récemment, la campagne « Pour un travail décent, une vie décente pour les femmes et les hommes », lancée par la Confédération européenne des syndicats et la Confédération

syndicale internationale, le 7 octobre 2008, a été reprise par la CGT<sup>7</sup>. Il s'agit dans ce document d'insister sur les risques renforcés rencontrés par les femmes en matière de précarité, de mauvaises conditions de travail, de temps partiel court et décalé, de salaire et de retraite (voir encadré 2)...

#### **Encadré 2 : Les propositions de la CGT**

(extrait du texte sur « un travail décent, une vie décente pour les femmes et les hommes »)

- Contraindre réellement les employeurs et l'État employeur lui-même à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi ;
- exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération de l'ordre de 5 % ;
- le Smic à 1 500 euros brut, pour un salarié sans qualification ;
- la reconnaissance des diplômes par exemple : 1,4 x le Smic pour un Bac + 2, 2 x le Smic pour un Bac + 5... ;
- revalorisation de certains métiers via par exemple la validation des acquis et de l'expérience (Vae) et réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans tous les échelons et tous les niveaux... ;
- lutter contre la précarité et la dégradation des conditions de travail : notamment en favorisant le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein ;
- développer un service public d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous ;
- allonger le congé maternité et raccourcir le congé parental avec un partage équitable entre les deux parents et une indemnisation basée sur le dernier salaire, ainsi que l'allongement du congé paternité à un mois.

*Toutes ces propositions permettront de réduire les écarts entre les retraites des femmes et celles des hommes et sans attendre la CGT demande :*

- l'augmentation des pensions et la réduction des écarts de pensions entre les femmes et les hommes,
- le rattrapage immédiat de 200 euros,
- le minimum de retraite au Smic à 1 500 euros,
- le montant des pensions égal à 75 % du salaire brut,
- la pension de réversion à 75 % du montant de la pension du conjoint,
- l'augmentation des retraites basées sur l'évolution moyenne des salaires et non des prix,
- la suppression de la décote pour tout trimestre manquant.

\* \*

\*

Il est trop tôt pour tirer un bilan de cette charte, mais la préparation du 49<sup>e</sup> congrès de la CGT en décembre 2009 sera une bonne occasion d'évaluer les premières actions réalisées. De même, l'idée de réunir toutes les confédérations en vue d'une charte intersyndicale pourrait être un signe positif, dans la mesure où l'égalité professionnelle est un des rares thèmes où l'ensemble des organisations syndicales (y compris l'UNSA, l'Union syndicale Solidaire et la FSU) adoptent des positions communes et participent souvent à des mobilisations et manifestations collectives<sup>8</sup>.

Le rôle accordé aux partenaires sociaux en matière d'égalité est paradoxal en France : d'un côté, des rendez-vous sont pris (comme la conférence de novembre 2007) ou encore la

<sup>7</sup> voir [http://www.cgt.fr/IMG/pdf\\_Dossier\\_presse3.pdf](http://www.cgt.fr/IMG/pdf_Dossier_presse3.pdf)

<sup>8</sup> voir par exemple la conférence organisée par la Halde le 19 mai 2009 : "Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Regards croisés France-Norvège sur l'accès égal des femmes et des hommes à l'emploi, aux responsabilités professionnelles et sur l'égalité salariale", où les 8 organisations syndicales sont intervenues simultanément.

perspective d'une nouvelle conférence à l'automne 2009 à propos du bilan de la loi de mars 2006 ; ceci montre une volonté politique d'impliquer ces acteurs. Mais de l'autre, l'ANI de 2004 n'a toujours pas fait l'objet de bilans ni de nouveaux rendez-vous entre partenaires sociaux. De même, il semble que l'échéance de sanctions à appliquer aux entreprises n'ayant pas respecté l'obligation de négocier sur les écarts de rémunération soit à nouveau reportée... Or les syndicats pourraient intervenir de façon plus offensive, au plan national comme au plan des entreprises pour exiger l'application de la loi ! Où l'on s'interroge sur la véritable implication des syndicats dans le domaine de l'égalité, face aux nouveaux enjeux de la crise économique et financière actuelle...

## **Références bibliographiques**

LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel (2005), Accords sur l'égalité professionnelle suite à la Loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse, Émergences, Programme Equal Timetis.

MARUANI Margaret (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros.

ROGERAT Chantal (1991), « Le syndicalisme et les femmes », *Cahiers du Gedisst*, n° 2, janvier.

ROGERAT Chantal (1996), « Les femmes et l'organisation syndicale : entre le 'général' et le 'spécifique' », *Cahiers du Gedisst*, n° 15, janvier.

SILVERA Rachel (dir.) (2002-2004), Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe : comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales ? Rapports de synthèse, Europe, Iseres en ligne : [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)

SILVERA Rachel (2005) « Le défi de l'égalité entre hommes – femmes pour le syndicalisme », *Mouvements*, juillet.

SILVERA Rachel (2006), « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *Revue de l'Ires*, n° 50/1.

TRAT Josette, ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène (2000), *La participation des femmes aux instances de décision des syndicats*, rapport pour le Service des droits des femmes et de l'égalité.

ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène (1978), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Éditions Anthropos.

## Discussion

### L'égalité professionnelle: un objet insaisissable pour les syndicats ?

Anne Revillard

Ces contributions offrent des regards complémentaires sur les questions relatives à l'égalité professionnelle et au traitement de cet enjeu par les syndicats, à partir de perspectives à la fois historiques et économiques, mais aussi sociologiques et politiques.

Analysant la « sous-évaluation » du salaire des femmes, Jill Rubery insiste sur la nécessité de dépasser les analyses économiques classiques trop centrées sur les caractéristiques individuelles. Elle promeut une perspective à la fois institutionnaliste et féministe prenant en considération le rôle de l'employeur et les effets de l'organisation de travail (incidence, par exemple, de la ségrégation horizontale du marché du travail), ainsi que l'impact de la négociation collective et du contexte juridico-politique, et plus spécifiquement des politiques en matière d'égalité professionnelle. Il s'agit donc de mobiliser l'analyse des relations professionnelles dans l'optique d'une explication des inégalités salariales, mais aussi, à l'inverse, de promouvoir une perspective de genre dans l'analyse des relations professionnelles.

Les deux autres contributions relèvent justement de cette démarche, puisqu'elles s'intéressent à la défense de la cause des femmes à la fois *par* et *dans* les syndicats. Pascale Le Brouster retrace l'évolution du dossier de la « condition féminine » au sein de la CFDT à une période qui a été charnière pour l'organisation de ce point de vue, entre les années 1960 et les années 1980. Ces deux décennies ont en effet été marquées par un tournant très graduel du familialisme au féminisme dans l'appréhension de la question des femmes par le syndicat, tournant dont l'historienne montre qu'il ne s'est pas fait sans heurt.

Après avoir rappelé l'hostilité traditionnelle des syndicats vis-à-vis de toute prise en considération du genre, Rachel Silvera souligne les changements intervenus depuis les années 2000 : dans un contexte politique marqué par l'adoption de nouvelles lois sur la parité et sur l'égalité professionnelle, les syndicats semblent accorder une attention nouvelle aux questions d'égalité. Cela se traduit notamment, à la CGT, par l'instauration du principe de parité pour les grandes instances confédérales en 1999 et 2003, puis plus récemment (2007) par l'adoption d'une charte visant la promotion de l'égalité à la fois en interne et en externe.

Ces trois contributions permettent d'abord d'apprécier comment tant les pratiques syndicales elles-mêmes que les réflexions universitaires sur les relations professionnelles ont été bouleversées par la diffusion d'un cadre de pensée féministe consistant à analyser, au-delà du constat des différences hommes/femmes, les rapports de genre comme des rapports de *pouvoir*. Les contributions de Pascale Le Brouster et Rachel Silvera attestent la diffusion des réflexions féministes dans les pratiques syndicales. Le cas de la Charte CGT présenté par Rachel Silvera est particulièrement illustratif à ce titre, faisant échos aux réflexions féministes sur le genre dans les organisations : dénonciation de la « culture interne sexiste », adaptation des horaires et lieux de réunion, efforts pour limiter le rôle des réseaux informels dans les procédures de décision constituent autant d'initiatives témoignant d'une prise de conscience du fait que poser la question du genre, ce n'est pas seulement s'interroger sur la place des hommes et des femmes, mais aussi reposer la question de normes et de pratiques organisationnelles traditionnellement pensées comme neutres (Acker, 1990 ; Guillaume,

Pochic, 2007). Jill Rubery, quant à elle, montre comment le développement d'une perspective indissociablement institutionnaliste et féministe est indispensable à la compréhension des inégalités salariales : pour saisir ces dernières, il s'agit de prendre en considération le contexte institutionnel, législatif, de relations professionnelles, et indissociablement les rapports de pouvoir fondés sur le genre qui se jouent au sein des organisations de travail (par exemple, selon que l'on se situe dans des organisations à prédominance féminine ou masculine, faiblement ou fortement syndiquées, ces deux caractéristiques étant souvent liées).

Les trois articles invitent ensuite à reposer la question, classique en théorie politique féministe, du lien entre présence des femmes et défense de leurs intérêts (Phillips, 1995 ; Pitkin, 1967) : quelle relation peut-on établir entre défense de la cause des femmes *par* les syndicats et défense de leur place *dans* les syndicats, ou entre égalité « externe » et égalité « interne » ? Les récits de Pascale Le Brouster et de Rachel Silvera font apparaître des cas de coexistence des deux types de revendications : c'est semble-t-il souvent dans les mêmes moments, d'une part que l'on se pose la question de la place des femmes au sein du syndicat, et notamment dans son encadrement, et d'autre part que l'on promeut des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle. Ce constat invite à s'interroger quant à la manière dont ces deux revendications sont ou non mises en relation au sein des syndicats : s'agit-il d'une simple coïncidence, ou les féministes au sein des syndicats théorisent-elles un lien entre défense de la cause des femmes et amélioration de la place de ces dernières dans les structures dirigeantes des syndicats ? Dispose-t-on par ailleurs sur cette question de résultats d'analyse macro-économiques, quant au lien susceptible d'exister entre la féminisation de l'encadrement des syndicats et la disposition de ces derniers à s'attaquer au problème de la sous-évaluation du travail des femmes, voire à obtenir des succès dans ce domaine ?

Ces trois contributions soulèvent plus spécifiquement tout un ensemble de questions concernant le rôle des syndicats dans la promotion de politiques d'égalité professionnelle. Jill Rubery montre bien l'imbrication de différents facteurs (économiques, organisationnels, institutionnels, législatifs, et relevant des relations professionnelles) pour analyser les inégalités hommes/femmes en matière salariale. Réciproquement, la promotion de politiques d'égalité professionnelles procède de logiques complexes. Dans quelle mesure les syndicats ont-ils eu un rôle d'impulsion dans ce domaine ? Sans pour autant ôter toute autonomie à l'action syndicale, Pascale Le Brouster et Rachel Silvera montrent combien la prise en charge des enjeux d'égalité par les syndicats peut être tributaire du contexte politique ou d'autres dynamiques partisanes ou associatives. Entre autres exemples, on peut citer l'influence des liens avec le Mouvement démocratique féminin, puis avec le MFPP et le MLAC sur la prise en charge de la question des femmes à la CFDT à partir des années 1960, ou encore, plus récemment, l'incidence du contexte paritaire et des nouvelles lois sur l'égalité professionnelle sur la progression de la question de l'égalité à la CGT. Outre la question de l'initiative syndicale, se pose celle des modalités d'investissement de cet enjeu par les syndicats : en lien avec le poids politique relativement faible de l'enjeu de l'égalité professionnelle, ainsi qu'en relation avec la position dominée des femmes au sein des syndicats, la question de l'égalité professionnelle fait-elle l'objet de stratégies spécifiques, par rapport aux autres dossiers dont se saisissent les syndicats (salaires, conditions de travail, etc.) ? Au recours à la négociation collective peuvent s'ajouter des stratégies de réforme législative, d'investissement de l'arène judiciaire, voire des instruments de régulation au statut plus incertain tels que les Chartes (cas de la CGT ou du TUC en Angleterre dès 1979). Les articles réunis ici invitent à explorer plus avant la genèse des stratégies féministes au sein des syndicats : comment se définit, en interne, le choix d'une stratégie juridico-politique par rapport à une autre ?

À la lecture de ces contributions, on est enfin amené à s'interroger quant au périmètre de l'intervention syndicale en matière de droits des femmes, au-delà du seul enjeu de l'égalité professionnelle. Le cas de la CFDT dans les années 1960-70 est exemplaire d'une extension

très large du périmètre des revendications au-delà du monde du travail, par l'engagement de féministes au sein de ce syndicat pour le droit à la contraception et à l'avortement. Cette période d'ouverture semble avoir été suivie d'une restriction de la focale à la sphère professionnelle. Les conditions favorisant l'extension ou la restriction du domaine de la lutte féministe au sein des syndicats mériteraient ainsi de faire l'objet d'investigations plus systématiques.

### **Références bibliographiques**

ACKER J., "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations", *Gender and Society*, vol.4, n°2, 1990, p. 139-158

GUILLAUME C., POCHIC S., « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, n°17, 2007, p. 79-103.

PHILLIPS A., *The politics of presence*, Oxford, New York: Clarendon Press, Oxford University Press, 1995.

PITKIN H.F., *The concept of representation*, Berkeley, University of California Press, 1967.





## The emergence of gender in British industrial relations and Trade Union studies

Sue Ledwith

The study of industrial relations and trade unions has never been confined to the academy, whether among men or women. It is a political field in theory, in substantive content and in practice – praxis. The academy’s role is fluid; sometimes insider, sometimes outsider, as those within it critique and analyse trade unions and labour movements and also work for and within it. Trade unions are themselves both inside and outside the ‘establishment’ mainstream, particularly in relation to the government in power, and the position of the IR academy is reflected in similar ways. This can be seen in the parallel rise and recent decline of power and voice of trade unions and the IR academy in Britain, and also in the sporadic critique of the subject itself and its perceived lack of theory (see Healy et al 2006: 291 for a summary). In 2008, at the annual conference of the British Universities Industrial Relations Association, and following an attack by Keele University on its Centre for Industrial Relations there was a discussion on *What Is the Point of Industrial Relations?* (WITP) which was subsequently published as a BUIRA statement (2008) and which is continuing to raise debates in the field, some of which I discuss in this paper.

Partly because of the political framing of IR and one of its major components, trade union studies, and the field’s fluid and perhaps associated precarious nature, and partly because there has been relatively little theorising about the subject, this paper is also fluid. It is a work in progress. The study of gender in the field is also precarious, but it is tough. It is not yet integrated with or within the mainstream, and its marginal position and treatment often gives rise to anger and emotion among women working in the field. Our successes frequently seem so fragile that in bad moments they feel imaginary. On the other hand one of our strengths is our tenacity, boosted by the sisterhood among women working in the field both academically and in unions and across both. This praxis is a central feature of the ontology and epistemology of the field, forming a continuing strand, which is woven into this account too.

### The British model of Industrial Relations

The convergence of the BUIRA WITP discussion with debates of trade union and labour movement renewal, and revitalisation<sup>1</sup>, in the face of globalisation’s onslaught and union decline is timely. Yet the opportunity for the writers of WITP to engage in a wider and more inclusive consideration of issues of gender, diversity, cross-national and cultural aspects of the field, have been missed. Instead, the traditional framework of industrial relations and its study remains confined to ‘the study of work and employment relationships in all their forms’, seeking to hold up a mirror to ‘what goes on in the world of work’ (BUIRA, 2008:1). Its focus is seen as the regulation, control and ‘governance’ of work and the employment relationship, and is centred mainly on the British IR model. It is this model which I am mainly addressing in this paper.

Key features of the British model are its focus on class and class conflict and associated language such as ‘struggle’, ‘fight’, ‘dispute’, with its central concerns of collectivism, solidarity, and democracy. Especially significant is the political nature of the field, which arises from the ontological position of its actors and advocates and gives rise to claims for its

---

<sup>1</sup> Not necessarily one and the same – for discussion about these see for example Gall (2002) .

focus on policy making and, less obviously visible but nevertheless a key aspect, its praxis and positionality. This approach is also a strength of gender analysis of the field where women have been and continue to be practitioners as well as thinkers.

Like its parliamentary system, the British model of IR is founded on the adversarial relations of class conflict, notwithstanding the range often found in textbooks which extends from functionalist (Dunlop, Parsons et al) through to pluralist to radical (Fox, 1973) and Marxist (Hyman, 1975); for an overview, see for example Salamon 2000. The 2008 BUIRA statement discusses why it is 'necessary to view the goals and interests involved in the employment relationship as... conflictual', going on to state that 'as a policy-oriented field of study it is concerned with multiple and competing goals' – efficiency and productivity, equity and voice, and workplace justice.

In this paper I am arguing that the ontology and epistemology of conflict is intrinsic to the way in which gender analysis has developed in the field, a field of male habitus (Bourdieu, 1977) and that this conflictual and antagonistic framework gives rise to a symmetrically antagonistic response.

Previously, Fiona Colgan and myself have suggested that 'The history of creativity and innovation arising from challenge to, conflict with and deviance from hegemonic structures, systems and ideologies is long and celebrated. So it is within labour movements. Marginality is not merely a symptom of oppression, it is also a site of critique, creativity and a launching pad for challenge, change and transformation.... There seems to be an inverse relationship between the strength of exclusion and that of the response among women's and other equality seeking groups within trade unions. The more adversarial and exclusionary the IR experience, the more innovative and creative the response' (2002, p. 22).

I would suggest that this also applies to as the positionings of the (mainly) women who work in this field<sup>2</sup>, not only in the UK, but in other Anglophone countries such as Australia, Canada and the USA, which share antagonistic class and employment relations as the central rallying point of their systems of IR, together too, with the liminal position of gender, which includes women from oppressed racial and ethnic groups, lesbians, bisexual and transgender women and women with disabilities; diverse women.

### **Putting gender in. Connections, context and challenges**

Whereas the main focus of traditional IR has been the narrow world of work and the employment relationship, key to feminist analysis of the second wave, and which impacts on this discussion, was the focus on the 'whole woman'<sup>3</sup> – ie the antagonistic relations between production and reproduction, the private/public domains/divide, the personal is the political; the overall systemic oppression of women in their social relations between men, which have a material base, and which, though hierarchical, establish or create interdependence and solidarity among men that enable them to dominate women (Hartmann 1979, p. 14); a system of interrelated social structures (or gender regimes), in which men dominate, oppress and

---

<sup>2</sup> In discussions over time with Nordic colleagues, they have characterised Scandinavian IR systems as cooperative, and similarly the gender generally approach there. This cooperative, collective approach to equality has been seen as responsible for previously not permitting discussion and analysis about the absence of gender equality or proportionality within trade unions there – a gender-neutral solidaristic response which can exclude and punish those challenging it.

<sup>3</sup> The first wave was mainly focused on women, for which was read white middle class women, whereas over the decades further analysis and critique has developed from a number of directions - Black feminists, masculinity and queer studies, cultural, post structural and post modern perspectives – has led to a deeper and more complex analysis of gender and intersectionality studies which are also now beginning to speak to industrial relations.

exploit women and which exist in articulation with other social systems such as class race and sexuality (Walby, 1990).

Patriarchal analysis examined class analysis and found it wanting, moving on to demolish the mantra that when the working class was liberated, so would women be. Thinkers such as Michelle Barrett (1980) and Heidi Hartmann (1979) made it clear through dual systems analysis that patriarchy always trumped class, giving rise to further wrestling with and between these central and pivotal schools of thought – which were and remain more than just ideas. These are at the heart of the ontological and epistemological gender divide in both the study and practice of industrial relations.

Second wave feminism in the 1960s and 70s saw a convergence between and among the powerful forces of the Women's Liberation Movement<sup>4</sup> and its central activity of consciousness raising, the rapid expansion of the numbers of women in the labour market, and in trade unions - between 1964 and 1970 women accounted for 70% of the increase in members of Trades Union Congress (TUC) unions, making up a third of union members - the role and power of British trade unions, and the popularity of the social sciences, especially sociology, and then feminist analysis, as a fields of study.

At this time, trade union campaigning focused particularly on equal pay, especially following the Ford women workers' strike in 1968 which became a rallying point for demands for legislation as well. The outcome was the 1970 Equal Pay Act, its architect was Barbara Castle MP. Although a bench mark and a crucial legal watershed, its limitations and shortcomings and the resilience of patriarchal resistance and systemic gendered power relations have ensured that the gender pay gap continues to be a central and contested focus for unions, academic researchers, thinkers and policy makers. The work of labour market feminists such as Jill Rubery (various) and her colleagues, and that of Carole Thornley on public sector pay, often specifically for UNISON, are examples of feminist praxis among UK women.

Gendered labour markets, and their close connections with the gender pay gap persist, and the relating of systemic oppression and subordination of women both at home and at work continues to be a key and fruitful site of analysis and research. It is perhaps in this area that the range of and debates about equality approaches have raged most furiously. Again it has been almost entirely women engaging with these debates, which can be framed most usefully by Cynthia Cockburn's model of short and long agendas (1989, 1991). This encompasses a range of responses from liberal, level playing field Human Resource Management (HRM) approaches of non-discrimination through to radical affirmative action routes to ensure women, black women and men are able to access career and power positions in work and political organisations, including trade unions, and on to transformational approaches. Substantive contributors to this field are women working in IR; Sonia Liff (1988), Anne-Marie Greene and Gill Kirton (2005), who are among the few who theorise rather than prescribe. Ideas about transformational change, Cockburn's long agenda which valorises neither masculinist nor feminist but rather reaches for new models of parity and equity, have also come from feminist political theory – see below for discussion of Young and Fraser's work.

These ideas, and discussions among those I have called sister-traveller<sup>5</sup> women thinkers and academics (Ledwith, 2009) have also informed challenges and equality strategies in trade unions. The 1970s and 1980s was a period of early consolidation of women's structures and

---

<sup>5</sup> I use this term to include women who would not necessarily describe themselves as feminists, and male supporters, to denote those who nevertheless favour equality (probably liberal) measures and who are active in furthering gender equity and social justice.

EO measures and an increase in women's profile and activities. Charters for women within their trade unions and for women at work were adopted, and additional women's seats, including for Black women, ensured their better representation on the General Council of the Trades Union Congress (TUC).

In the UK one of the first texts to draw these together was *Sweet Freedom*, written by Anna Coote and Beatrix Campbell (1982,1986). Both were feminists and journalists. Bea Campbell emerged as a fierce critic of British trade unions for their failure to address women's interests. She was a key writer, and contributor to debates in the 1980s *Marxism Today* about relations between the genders in trade unions, set against the context of Thatcherism and her onslaught on trade unions in Britain. Anna was a regular delegate from her union (the National Union of Journalists) to the annual TUC Women's Conference, which in the 1980s was itself in a ferment of debate about progressive and radical policies which unions should adopt – led by the NUJ and other white collar unions. These centred on women's autonomous organising - whether or not special measures should be taken to increase and encourage women. Should there be special education programmes, committees, seats? The TUC Women's *Advisory* (my italics) Committee (WAC) in 1977 expressed concern that some public sector unions had stopped sending delegate to the annual TUC Women's Conference on the grounds that it isolated and sidetracked women's problems which should be dealt with at annual conference. Vigorous efforts were made to disband the TUC women's conference on the grounds that it was a ghetto and an anachronism and should be discontinued, chiefly because 'the fact women can now claim equal rights with men' (and) the trade unions' opposition to discrimination and progress made towards fuller participation by women members in the general work and direction of the movement'. Against this motion it was argued that women would continue to need a special platform until they really were equal. This was carried and the conference was saved (Coote and Campbell 169-70). (see Ledwith 2009b for a longer discussion)

While the conversations of feminists on the left were about power and powerlessness, in this period, policy and practice tended to concentrate on the more liberal end of legislative and employment measures to move to a 'more level playing field'. They were about reactive approaches, about removing barriers – a short agenda. The radical action was happening in places the Greater London Council (GLC) until its abolition in 1986, and other local authorities where socialist feminist policy and practice shifted the balance. Abroad, the USA had affirmative action, and in Australia femocratic initiatives in public and political bodies were embedding foundational change. During the 1980s and 1990s, ideas from thinkers such as Nancy Fraser and Iris Marion Young with their focus on inclusive social justice opened up possibilities in British unions. Especially, for example, the pioneering thinking by the partner-unions which made up UNISON, in developing the groundbreaking and radical move of putting equality and gender and diversity democracy at the heart of its new constitution, with the tripartite structure and commitment to support and resources<sup>6</sup> (Mann et al, 1987).

### **Policy and praxis – women moving in**

As already indicated, IR as a policy-oriented field of study implies that study 'for' as well as study 'of' is central. In the post-world war II period this has ranged from the Donovan Commission (1968) in the 1960s, the research and discussion for which came out of what was then known as the Oxford school of industrial relations – Alans Flanders and Fox, Bill McCarthy, Hugh Clegg and others – all male. The centre of gravity later shifted with Hugh Clegg to Warwick University. Academic advisers to trade unions range from Bob Fryer

---

<sup>6</sup> This speaks to Nancy Fraser's three-dimensional, 3-R theory of justice Nancy Fraser (1987, 1997, 2007) redistribution of resources, recognition of rights of diverse oppressed groups, and representation rights.

(NUPE 1975 and later, UNISON 2000), to Mike Terry (also UNISON) (2000) and Jeremy Waddington's work on trade union membership for a number of unions in the 1990s (1997). More recently the TUC's Organising Academy initiative has been monitored by a team at Cardiff University – where maybe for the first time women academics have been involved. See Heery and Simms, (1999, 2008, and Simms 2007).

Earlier, for example Barbara Drake and colleagues in the 1920s, and from the 1970s, there is a long list of women doing important policy focused research around key issues, Val Ellis' report (1981) *The role of trade unions in the promotion of equal opportunities* which became a reference point for the TUC. Val herself went on to hold senior trade union positions, and was chair of governors of Ruskin College. Jill Rubery's work on pay for the Equal Opportunities Commission in the UK and the European Union (2003), our work with the print trade union SOGAT '82 in the 1980s (Ledwith et al, 1985) and with UNISON and the GPMU in the 1990s (Colgan and Ledwith, 1996) all helped inform practice. Carole Thornley's research on low pay for UNISON is an exemplar for its contribution on pushing the issues of unequal pay and low pay in the public sector to centre stage and informing policy - the 'conundrum' of unequal pay is actually not quite such a puzzle as policy makers like to paint it. Thornley puts her finger on the problem when she states that in order to understand what still needs to be done to tackle problems of unequal and low pay (in public services), the gendering of these needs to be 'put at the forefront of academic and policy analysis', *as a basic rather than peripheral feature* (my italics) (2006, p.355-356). She encapsulates the argument that gender analysis is essential but on its own is not sufficient – that theory and policy/practice must engage with one another to bring about change. The implication here is that policy/practice remains masculinised and gendered and is unfinished business.

Such praxis is of course central to feminist and women's studies, especially in the British tradition (Stanley, 1990). So is the idea and the practice of reflecting on one's feminist/political standpoint and what this means, especially in relation to research (Harding 1987), although in the IR academic field of writing and publishing, most work addresses its subjects as gender neutral. Some of us, mainly women, have been increasingly advocating a standpoint perspective, discussing ways of identifying and challenging how gender-neutral work in the academy serves to perpetuate its gendered nature<sup>7</sup>; (Holgate et al, 2006). The academic IR traditions mean that little is written about this in the 'mainstream' in spite of Richard Hyman's scepticism of 'objectivity' in the introduction to his seminal work *Strikes*, over thirty years ago (1972).

### **Inside/outside**

As indicated above, feminist writing and women's studies have addressed these issues for about as long as Hyman, although not much so far in the field of industrial relations. Why is this when there are such striking parallels between the study and practice of IR and trade unionism and women's studies. Each of these fields are both inside and outside, and are dynamic not only intrinsically but in their relationship with the academy. For example, the 2008 BUIRA WITP statement arose as a result of the attack of one UK university on its own IR department. This was a department well known for its overt political position in the UK IR academy in a field where the vast majority of industrial relations degree courses are now 'inside', incorporated into Business Schools and have a strong focus on human resource management.

---

<sup>7</sup> Not necessarily replacing gender-neutral and thus gendered work, but being inclusive (Cockburn 1990), Acker (1990)

There is a parallel here with Women's Studies and its trajectory in its relations with the academy. Feminists writing about the place of Women's Studies (WS) have discussed the way in which this field began extra-murally, literally outside the walls – of the male academy. Liz Bird (2000) in her paper to the 2000 celebration of the 30<sup>th</sup> anniversary of the British Women's Liberation Movement's conference at Ruskin College, Oxford in 1970, discussed a range of women's self organised and independent programmes, in the UK, USA, Australia particularly. Subsequently WS moved inside the academy, but in the last decade we have seen it squeezed from its own space to become absorbed into gender studies, and many courses closed. Too much mainstreaming, too much integration? Nevertheless, the contributions of WS and feminist thinking have been and continue to be decisive in reshaping the academy and academic thought, of shifting the paradigm (Stanley, 1990). Very recently it has been claimed that its emergence through contentious collective action can be seen as the development of a New Knowledge Movement (Arthur, 2009). Could we claim a similar position in the field of IR/TU studies achieved by alliances of feminists both inside the academy and trade unionist women seeking gender democracy inside trade unions such as those discussed above? Within the academy particular moments can also be identified. One was the 1989 *Industrial Relations Journal's* (IRJ) special issue on women and employment edited by Linda Dickens. Her editorial was called Women a Re-discovered Resource? Another seminal paper in that issue was Cynthia Cockburn's 'Equal Opportunities: the short and long agenda'. Over the decades we have seen Jill Rubery and Colette Fagan's 1995 call for 'Comparative Industrial Relations Research: towards reversing the gender bias' and Judy Wajcman address the annual BUIRA conference at Warwick in 1999 on *Feminism Facing Industrial Relations in Britain* (2000). In 2005 Anne Marie Greene and Gill Kirton edited a special issue of the *European Journal of Industrial Relations* on gender, equality and IR (2005), and then Geraldine Healy, Lise Lotte Hansen and I jointly edited another special issue of the *Industrial Relations Journal* on gender and industrial relations, in 2006.

So far the discussion has implied that among women, black/ethnic minorities, lesbians and disabled – the leaders of what have/s become known as diversity groupings – a central demand is for inclusion; to come 'inside' into the mainstream, in trade unions or the IR academy, and on our terms. This has also been on trade union women's agenda since long before second wave feminist theorising, although union exclusion of women led to a twin track approach of continuing to seek inclusion and also to organise autonomously (see Ledwith, 2009). In the 1920s Barbara Drake wrote about this from a practical point of view (1920), but it took until the end of the 20C to develop a theoretical perspective. Women academics in the IR field have also taken steps towards this two track approach, but it is not an easy balance to maintain – and is discussed below.

One strand of women organising autonomously includes trade union education where the agenda is one of consciousness raising and development – Freirian *conscientizacao* or conscientisation<sup>8</sup>. Union education has always been seen as a key method in politicisation of the next generation and of union renewal. For a women's agenda it becomes significant, a place where the nature and theory of women's oppression can be explored and strategies and activists developed who collectively gain the wherewithal to change the union movement (see Ledwith, 2006, p. 382, Kirton and Healy, 2000). In the 1980s when researching for our study of women in the print union SOGAT (Ledwith et al, 1985), we found that the women's education programme was the one site where we could legitimately organise women-only meetings. Anything else was deemed divisive by the male dominated executive, even though the general secretary at the time was a woman. Fiona Colgan and I have theorised the efficacy of self organisation as a place in which women can meet to develop individual skills and

---

<sup>8</sup> The development of consciousness that has the power to transform reality.

confidence and develop consciousness, and can also develop collective strategies for carrying the gender agenda into the union mainstream (2000). One theory which influenced us was SIT or social identity theory which identifies features of out-groups, in our case women; the sharing of beliefs and identify, solidarity and a strong sense of relative deprivation and attribution for problems to external forces. The combination of identity and consciousness offers propensity for collective action; the processes by which group identification becomes politicised and the group develops collective strategies. This approach is similar to that of 'framing' used in the social movement and mobilising debates (for the latter, see Kelly 1998). Ledwith and Colgan (2002, p.22) have also discussed the importance of women preparing for and 'seizing the moment' when change occurs and conditions are favourable, and Ledwith (2009a) has commented on social processes which might be involved in the development of a women's counter-hegemony in pursuit of gender and diversity democracy in trade unions.

Linda Briskin (1993, 1999) has warned that the success of this separate organising depends on maintaining a balance between 'autonomy' from the structures and practices of the labour movement and 'integration' into those structures. Too little integration and the result is marginalisation, too much and the radical edge can be blunted with the result being assimilation. Briskin was first writing about trade unions and gender, but we can also apply it to the IR academy, where Australian Barbara Pocock has commented that when women research in the 'mainstream' field of IR – collective bargaining, trade unionisation, industrial conflict, pay and conditions, their contribution to the field is valued. But when researching gender relations in these areas both the researcher and the work becomes discounted (2000).

In 1999 we also self organised into an International Gender and Industrial Relations Network and got ourselves onto agendas of the International IR Association in special streams and seminars, and in 2003 it was agreed to bring it onto the IRRA mainstream agenda while still maintaining its separate space as a gender and IR stream (Healy et al, 2006). These meetings of women at conferences is one of the pleasures of women networking, where we have our own space to update, do business and generally have a good time.

A useful model to engage with on these issues of inside and outside is the idea of overlapping and dynamic regimes of closure and power within labour organisations, and within the IR academy. These involve practices of and responses to exclusion and demarcation, modes of inclusion, consequences of usurpation and strategies of coalition and transformation, with, throughout, intersecting dynamics inter-relationships of gender, class and diversity (Ledwith, 2006b).

The interpretations and positions on these are varied, and include the dangers of assimilation and bureaucratisation as well as opportunities for active transformation (see Ledwith 2006, p. 104-105 for a summary). The debates are discussed especially in relation to women and diversity groups self organising in unions (see Colgan and Ledwith, 2000; Parker, 2003; McBride, 2001).

In moving from exclusion to inclusion we could overlay this model with the work of thinkers such as Iris Marion Young and Nancy Fraser. For example Young (1990) argues for an inclusive democracy that acknowledges social differentiation without exclusion, a needing to accept difference *and* create mutual recognition and respect that transcends that difference. This also speaks to the conceptualising the intersection of gender, class and diversities in order to reveal and understand better the relationships within gender and diversity as well as between. Emerging from Black USA legal analysis (Crenshaw 1989), intersectionality has become central to a more developed theorising of issues of identity (see for example Yuval-Davis and others in the special issue of the *European Journal of Women's Studies* 2006).

### ***Thinking and reading the IR academy***

In 2005 three UK women academics, presented a critical re-reading of 12 key UK workplace case studies over the last 30 years to the annual BUIRA conference. Called *Why gender and 'difference' matters* (Holgate et al, 2006), a version was subsequently published in the special 2006 issue of the *Industrial Relations Journal* on gender and industrial relations edited by Geraldine Healy, Lise Lotte Hansen and myself. Here the authors argued that much research and writing in the field remains gender blind, including that by women. They identified 3 methodological approaches which, they argued, could help to understand the lives of workers and were intrinsic to gender-sensitive analysis. These were: a framework that recognised intersectionality, accounts that accommodated both material and cultural explanations, and a research process that was reflexive and recognised positionality. All these are central in this discussion too.

### **Discussion**

So where does this take us? Clearly gender issues and gender analysis have emerged well and truly in the IR academy, and are evident in a number of ways, and in some of the examples including research based studies, discussed in this paper. Feminist empiricism is manifest in the large number of studies of women's work, pay, trade union membership and participation, where the main aim is to make the gender issues visible with a view to changes in policy and practice. Feminist empiricism is described as the least threatening of feminist epistemologies as it leaves intact traditional constructs and principles, seeking to use traditional methods and approaches more appropriately, challenging the way methods are used rather than challenging the methods themselves (Letherby, 2003, p. 49). In industrial relations this approach of putting women, and gender, and more recently, race/ethnicity, sexuality, disability and age, back in has been important in publicly revealing aspects of women's lives and experiences, often for the first time, and has led to substantial legal and policy change, for example in the field of equal pay<sup>9</sup>. Such research has also provided important evidence of trade union membership exclusion and segregation, of democratic deficits in relation to gender, ethnicity, sexuality and disability in union structures which has helped to inform and press for union policies and practice on equality and diversity to challenge and change these<sup>10</sup>.

The more radical position, feminist standpoint research practice is also in place, and goes much further: it sees women actively constructing and interpreting the social processes and social relations which constitute their everyday realities and also as a way to empower oppressed groups, value their experiences and point towards a way to develop an oppositional consciousness (Harding, 1987, p. 185, 2004, p. 2) (see also discussion in the editorial by Healy et al, and in the article by Holgate et al, 2006).

Meanwhile both in the academy and in labour movements both of these continue to be both accepted and also fiercely contested, with only a handful of 'mainstream' male writers acknowledging the significance of and building in and on our work with theirs. More often gender is an add on or put in a separate box rather than being involved in any meaningful way to inform traditional theorising. Interestingly, the BUIRA WITP 2008 statement that I started this paper with barely noted gender in the first draft, mentioning it only in the context of a 'typical industrial relations course today will address questions of gender and ethnicity...' (NB no mention of other diversities). Only in the final published statement was it

---

<sup>9</sup> That pay remains unequal illustrates however that such approaches are limited by the boundaries of liberal philosophies of gender inequality and related remedies.

<sup>10</sup> See for example the South Eastern Regional TUC's regular surveys and analysis, and the recent bi-ennial equality survey of affiliated unions carried out by the TUC (2003,5,7,9)



incorporated, but not until page 8,9 (of 10) where the statement was made:... ‘the clash of interpretations has always been regarded as an index of vitality (of the field of IR). It has also contributed to analytical dynamism. For example in recent decades our subject has been very receptive to the contributions of feminist analysis, with teaching and research.....’. Women working in the field that I know would be more likely to suggest that the subject has some way to go before it is *very* receptive. Although we could perhaps consider a claim to be part of a New Knowledge Movement discussed above, the IR field has certainly not yet reached a ‘gender turn’.

## Références bibliographiques

- ACKER, J. (1992) ‘Gendering Organizational Theory’, in Mills, A.J. and Tancred, P. *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.
- ARTHUR, M.M.L (2009). Thinking Outside the Master’s House: New Knowledge Movements and the Emergence of Academic Disciplines. *Social Movement Studies*. Vol 8:1 73-87. January.
- BARRETT, M. (1980) *Women’s Oppression Today: problems in Marxist Feminist Analysis*. Verso. London.
- BIRD, L. (2000) ‘The Academic Arm of the Women’s Liberation Movement – Women’s Studies 1969-1999’ paper to *Reflections on Ruskin - the Women’s Liberation Movement Thirty Years On* Conference, Oxford. March 18<sup>th</sup>.
- BOURDIEU, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge University Press.
- BRISKIN, L. (1993), ‘Union Women and Separate Organizing’, in L. Briskin and P. McDermott (eds), *Women Challenging Unions* (Toronto, University of Toronto Press) pp. 89–108.
- BRISKIN, L. (1999), ‘Autonomy, Diversity and Integration: Union Women’s Separate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructuring and Globalization’, *Women’s Studies International Forum*, 22, 4, 543–554.
- BUIRA (2008) *What’s the Point of Industrial Relations?* A statement by the British Universities Industrial Relations Association. December.
- COCKBURN, C. (1989) ‘Equal Opportunities: the short and long agenda’ *Industrial Relations Journal* 20:4. pp. 213-25.
- COCKBURN, C. (1991) *In the Way of Women: men’s resistance to sex equality in organisations*. London: Macmillan.
- COLGAN, F. and LEDWITH, S. (2000) ‘Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists’, *Gender, Work and Organization* 7(4), pp. 242-57.
- COLGAN F. and LEDWITH S. (2002) (eds) *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*, London: Routledge
- COOTE, A. and CAMPBELL, B. (1987 2<sup>nd</sup> edition) *Sweet Freedom: the struggle for women’s liberation*. Oxford: Blackwell.
- CRENSHAW, B. (1989) ‘Demarginalizing the Intersection of race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics’ *University of Chicago Legal Forum* 138-67
- DICKENS, L. (1989) ‘Women a Re-discovered Resource?’ *Industrial Relations Journal* 20:4.
- DONOVAN (1968) Report of Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations. HMSO. London.
- DRAKE, B. (1920) *Women in Trade Unions*. London. Labour Research Department. Republished by Virago Press, 1984.
- ELLIS, V. (1981) *The role of trade unions in the promotion of equal opportunities*. London: EOC/SSRC Joint Panel on Equal Opportunities.
- FOX, A. (1973) ‘Industrial Relations: a social critique of pluralist ideology’ in J. Child (ed) *Man and Organisation*. London: Allen & Unwin.
- FRASER, N. (1987) *Unruly Practices: power discourse and gender in contemporary social theory*.
- FRASER, N. (1997) *Justice Interruptus, critical reflections on a post-socialist condition*. Routledge.
- FRASER, N. and Honneth A. (2007) *Redistribution or recognition?: A political-philosophical exchange*
- FRYER, R.H., FAIRCLOUGH, A.J. and MANSON, T.B. (1978) *Facilities for female shop stewards’ British Journal of Industrial Relations*. July.
- FRYER, B. (2000) in *Redefining Public Sector Unionism: UNISON and the future of trade unions*. Routledge. London.
- GALL, G. (2002) *Union Organising: Campaigning for Trade Union Recognition*. London: Routledge.

- HARTMANN, H. (1979) *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism* Verso books. London.
- HARDING, S. (1987) (ed) *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press
- HEALY, G. and KIRTON, G. (2000) 'Women, power and trade union government in the UK' *British Journal of Industrial Relations*, Vol 38 No3. pp343-60
- HEALY, G., HANSEN, LL., LEDWITH, S. (2006) 'Editorial: still uncovering gender in industrial relations', *Industrial Relations Journal* 37:4. pp 290-8
- HEERY, E., SIMMS, M., DELBRIDGE, R. and SALMON, J. (1999) 'Organising unionism comes to the UK' *Employee Relations* 22:1.
- HEERY, E. and SIMMS, M. (2008) 'Constraints on union organising in the United Kingdom' *Industrial Relations Journal*. 39(1) pp 24-42.
- HOLGATE, J., MCBRIDE, A., and Hebson, G. (2006) 'Why gender and difference matters: a critical appraisal of industrial relations research'. *Industrial Relations Journal* 37:4
- HYMAN, R. (1972) *Strikes*. London: Fontana Collins.
- KIRTON, G. and GREENE, A-M. (2005) *Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach*. Butterworth Heinemann
- KIRTON, G. and GREENE, A-M. (2005) Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 11, No. 2,
- LEDWITH, S. (2006) The future as Female? In C. Phelan (ed) *The Future of Organised Labour*. Oxford: Peter Lang
- LEDWITH, S. (2009a) 'Encounters between gender and labour politics; towards an inclusive trade union democracy'. *Equality Theory and Research*, ed M. Ozbilgin. Edward Elgar.
- LEDWITH, S. (2009b) 'Vive la difference? women and trade unions in Britain'.  
Revue Francaise de Civilisation Britannique. Centre de Recherches en Civilisation Britannique. Paris: Presses de la Sorbonne Nouvelle.
- LEDWITH, S., HAYES, M., JOYCE, P., GULATI, A. (1985) *Women in SOGAT '82*. Polytechnic of North London.
- Ledwith, S. and Colgan, C. (eds) (1996) *Women in Organisations: Challenging Gender Politics*, Basingstoke: Macmillan.
- LEATHERBY, G. (2003) *Feminist Research in Theory and Practice*. Buckingham: Open University Press.
- LIFF, S. and WEBB, J. (1988) 'Play the white man: the social construction of fairness and competition in equal opportunities policies'
- MANN, M., LEDWITH, S., COLGAN, F. (1997) 'Women's Self Organising and democracy in the UK Proportionality and fair representation in UNISON'. In Pocock, B. (ed) *Strife: Sex and Politics in Labour Unions*. Allen and Unwin.
- KELLY, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations; mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- MCBRIDE, A. (2001) *Gender Democracy in Trade Unions*, Aldershot: Ashgate.
- PARKER, J. (2003) *Women's Groups and Equality in British Trade Unions*, Lampeter: Edwin Mellen.
- POCOCK, B. (2000) 'Analysing work: arguments for closer links between the study of labour relations and gender' *Journal of Interdisciplinary Gender Studies*. 5.2. December. pp10-25
- RUBERY, J. (1988) *Women and recession*. Routledge
- RUBERY, J. and Fagan C. (1995) 'Comparative Industrial Relations Research: towards reversing the gender bias' *British Journal of Industrial Relations*. 33:2. p 209-237
- RUBERY, J., GRIMSHAW, D., and FIGUEIREDO, H. (2003), The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States, European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.htm>
- SALAMON, M. (2000) *Industrial Relations: theory and practice*. 4<sup>th</sup> edition. Prentice Hall.
- SERTUC (2008) *Treading Water.... SERTUC's Eighth Survey of Equality in Trade unions*. London: Southern and Eastern Regional Council
- SIMMS, M. (2007) 'Managed activism: two union organising campaigns in the not-for-profit sector' *Industrial Relations Journal*. 38(2) pp 119-135.
- STANLEY, L. (1997) (ed). *Knowing Feminisms*. London; Sage.
- STANLEY, L. (ed) (1990) *Feminist Praxis; research, theory and epistemology in feminist sociology*. London: Routledge.
- TERRY, M. (ed) (2000) *Redefining Public Sector Unionism: UNISON and the future of trade unions*. Routledge. London.

- THORNLEY, C. (2006) 'Unequal and Low Pay in the Public Sector', *Industrial Relations Journal*, Vol 37, Issue 4, pp 344-358
- Trades Union Congress (2007) *Equality Audit*. London: TUC
- YOUNG, I.M. (1985) Impartiality and the civic public: some placations of feminist critiques of moral and political theory. *PRAXIS International*. Issue 4. pp381-410
- YOUNG I.M. (1989) *Polity and Group Difference: A Critique of the Ideal of Universal Citizenship*, The University of Chicago Press.
- YOUNG I.M. (1990) Justice and the Politics of Difference' in Susan S. Fainstein, Lisa J. Servon. *Gender and Planning: a reader*.
- YOUNG I.M. (2000). Justice and the politics of Difference
- Yuval-Davis, N. (2006) Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*. Vol 13:3. 193-309.
- WADDINGTON, J. and WHITSTON, C. (1997). 'Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?' *British Journal of Industrial Relations* Volume 35 Issue 4, pp. 515 – 546
- WALBY, S (1990) *Theorising Patriarchy*. Blackwell.
- WAJCMAN. J. (2000) 'Feminism facing Industrial Relations in Britain'. *British Journal of Industrial Relations*. 38:2.



## The Making of Women Trade Unionists

Gill Kirton

This paper explores the making of women's lay trade union careers in Britain. The research on which I draw had three main themes: (1) how and why women embark on a union career path, specifically considering family, work and union influences; (2) women's engagement with one form of women's separate organizing – women-only union schools and the possibility for these schools to strengthen trade union and gender identities and foster increased female participation; (3) the development of women's lay trade union careers over time within the context of their family, work and union circumstances, exploring the degree to which women utilize gender-conscious strategies with the potential to work towards gender transformation of trade unions. This particular paper focuses on the second of these themes and gives some limited consideration to the third. The research is based on detailed qualitative, multi-method case studies carried out within two large, male-dominated British trade unions - MSF and TGWU<sup>1</sup> between 1999 and 2002. The research is published in Kirton (2005), Kirton (2006), Kirton (2006a), Kirton (2007), Kirton and Healy (2004).

It hardly needs stating that the background to the paper's discussion is the long period of membership decline in Britain (1979-1997) and the union movement's focus at the start of the twenty-first century on strategies for survival and renewal. However, this debate transcends the national context to resonate with the predicament of unions in most of the developed world (Howell 1996). With the trend of the last two to three decades of labour market feminization predicted to continue and combined with overall restructuring of the labour market, commentators suggest that trade unions in many countries need to develop strategies to reach workers beyond their traditional male-dominated manufacturing and public sector bases (Ledwith and Colgan 2002). In response to this context, the global industrial relations literature has been exploring for some time now ways in which unions might revitalize themselves by becoming more democratic and encouraging greater membership participation (e.g. Briskin and McDermott 1993; Colgan and Ledwith 2002; Curtin and Higgins 1998; Heery et al 2000; Hunt and Rayside 2000). This has prompted both greater policy and academic attention to women, who are now an undeniably important source of members for most British unions (Howell 1996; Sinclair 1996).

The feminist industrial relations literature is at pains to point out that women are still under-represented in union decision-making structures from the local level of workplace representatives, to paid officials, to executive bodies (e.g. Cunnison and Stageman 1995; McBride 2001), producing what Cockburn (1995) termed a 'democracy deficit'. Again, this is not an issue confined to the British context, but a more global one (Colgan and Ledwith 2002), even manifest in the more gender-egalitarian countries such as Sweden (Curtin and Higgins 1998). The literature on women and trade unions has established the negative impact of the absence of gender democracy on bargaining agendas and outcomes (Dickens 1997; Colling and Dickens 2001). In particular there is concern that 'women's issues' are not adequately addressed by the traditional male-defined trade union bargaining agenda. Feminist authors have now long argued that women are a specific constituency with gender specific employment needs and concerns which unions need to respond to if they are to be successful

---

<sup>1</sup> Both unions are now part of the super union Unite. By 2005 the union had closed the former MSF education centre, Whitehall College, and along with it 'Women's Week', the national women's school, one of the central research sites of this study.

in recruiting and retaining women (Cockburn 1995; Cunnison and Stageman 1995; Kirton and Healy 1999). The failure to address women's specific concerns in turn produces and reinforces women's lower favourability to trade unions and lesser willingness to participate (Sinclair 1996; Walters 2002). It is also posited that unions still need to develop more inclusive processes and structures to encourage greater female participation (Munro 2001; Parker 2002). However, this is no easy task. The literature identifies considerable barriers to women's union participation at the levels of work, home and union, including the gendered division of domestic work, the organization of women's work and the organization of trade union work (Briskin and McDermott 1993).

There is now a growing research literature focused on the strategies the unions are using to work towards gender democracy, particularly the various forms of women's separate organizing. It is now recognized that the transformation will be incremental rather than revolutionary. Separate organizing is designed to redress the gender democracy gap in trade unions by encouraging and empowering women (for example, women-only schools) and by establishing structures, which give women as a group power and resources (for example, women's committees). There is far more published research on women's self-organized groups and on women's committees (e.g. Cockburn 1995; Colgan and Ledwith 2000; Healy and Kirton 2000; Colgan and Ledwith 2002; Humphrey 2002; Parker 2002; Briskin 1993) than there is specifically on the subject of this paper – women-only schools (Greene and Kirton 2002; Kirton and Greene 2002; Kirton and Healy 2004).

Further, there is only limited consideration of the links between union education and the renewal debate (Croucher 2004) despite the fact that many union educational initiatives are designed to support the aim of revitalization. However, education is a significant area of trade union activity. Bridgford and Stirling suggested that trade union education is a 'key resource for the construction of trade unionism' (2000:5), whilst Holford saw union education as a 'vital catalyst as the movement tries to come to terms with new realities' (1993:12). Similarly, Munro and Rainbird (2000) argue that trade union education encourages a greater identification with the union and can lead to active participation in union activities, thus having the potential to strengthen workplace activism. Despite obvious links, there have been few attempts to marry the study of this area of trade union activity with the debates surrounding gender democracy. My research attempts to achieve this.

## **Women-only union schools – historical background<sup>2</sup>**

The history of women in British trade unions reveals the longstanding existence of internal and external structural constraints inhibiting women's equality, coupled with evidence of women's struggles to direct their own destiny, largely via separate organizing, within the trade union movement. Importantly the historical picture shows how the contemporary participation of women in unions has been socially constructed over time by various actors, including women themselves. Against this background, I argue that an examination of three critical historical periods can serve to explain how women-only schools came into being.

### ***Laying the foundations for internal exclusion: women-only schools 1900-1945***

Trade union education in Britain has a long history dating back to the early 1900s. The organizations providing the early courses reached out largely to male trade unionists. The emphasis was on gender neutral (at best) or even (at worst) masculine constructions of working class education, which I argue laid the foundations for women's exclusion from the courses themselves and from the decision-making surrounding the growth of trade union

---

<sup>2</sup> Most of the historical information was gained by use of primary documents – e.g. TUC congress reports.

education. Nevertheless, by the 1920s it was recognised that women needed to have better access to union education courses if they were to become more involved in the unions (Drake 1984:42). The National Federation of Women Workers began providing special summer and weekend schools for a small number of women and the question of how best to educate women into trade unionism was an item of discussion at the first Women's Trade Union Conference in 1926. By the late 1920s, when greater effort was being applied to representing women and their interests, there were women within the Trades Union Congress (TUC) arguing strongly for women's courses. In response the TUC began providing women-only schools from 1932 onwards, first experimenting with the holding of two weekend schools. These weekend schools were deemed a success and it was agreed in 1934, against some male opposition, to make them permanent and to expand the numbers.

### ***Consolidating internal exclusion: women-only schools 1945 – late 1970s***

It was during the period 1945 – late 1970s that external events and internal decision-making consolidated women's exclusion from the growing trade union education provision. The 1945 election of a Labour government and its pursuit of harmonious industrial relations provided new opportunities for the trade union movement to expand its education provision. Attention was focused on collective bargaining and in response trade union education began to concentrate on the areas deemed necessary for trade unionists to participate in that process (Smith 1982). To the extent that overall provision grew, this was an exciting period for trade union education. However, for women, underrepresented as they were among union representatives and officers, the evolving provision had little to offer. The numbers of women attending TUC courses remained low. Nevertheless, the TUC continued to hold its women's weekend schools through the 1950s, but reaching only tiny numbers of union women.

TUC reports of the 1950s indicate ambivalent and sometimes contradictory attitudes towards women-only courses on the part of both female and male trade unionists. There was renewed debate over whether women's courses should be a temporary or permanent provision. Men and women in favour of temporary status believed that separate education for women was necessary, but that the ideal was for women to take part in general schools. Those in favour of permanent status emphasised the continuing need to proactively encourage women's participation. It was decided in 1953 that women's schools should be considered a temporary experiment. In a 1954 survey entitled 'Service to Trade Unions by Women Members', the scarcity of women on National Executive Committees was noted, but all the participating unions 'declared or implied that full opportunities for women already existed' and blamed domestic responsibilities or women's apathy for women's under-representation. Paradoxically, in the face of the perceived obstacles to women's attendance, women-only schools continued to be relatively successful in attracting students, especially those newly involved.

During the 1960s and 70s, in response to two major government reports<sup>3</sup> on industrial relations and to legal reform providing entitlement to paid educational leave for recognised union workplace and safety representatives, the training of shop stewards was emphasized and re-emphasised. This effectively meant that the opportunity for education to stimulate interest in trade unionism prior to election or appointment as a representative had diminished. This development carried particular implications for women who were less likely to be stewards and who were therefore further excluded from the main thrust of union education. The numbers of women taking part in general TUC courses were small and had declined, but

---

<sup>3</sup> The Donovan Report (1968) and Commission on Industrial Relations (1972).

the TUC continued to provide women's schools. Still, by 1976 the proportion of women TUC students was just eight per cent (Labour Research 2000).

***Enter feminism – building bridges: women-only schools from the late 1970s***

The election in 1979 of the Thatcher government in the midst of economic and industrial decline set a more hostile context for the unions. Employers became more obstructive in granting paid release for union courses and the ultimate consequence was a substantial decline in union courses during the 1980s (Holford 1993). Yet against this generally hostile background emerged one of the most important periods of development in women's union education attributable to the general influence of feminism, to the efforts of feminist trade union women and to the 'woman friendly' legal reforms<sup>4</sup> of the period. Feminists now demanded inclusion on their terms: they highlighted barriers to women's participation in courses, such as childcare and called upon unions to develop responses. The TUC began providing women-only 'bridging courses', which concentrated largely on basic trade union issues and on developing the skills necessary to carry out a union role in the male-dominated union context. The TUC also developed its charter 'Equality for Women within Trade Unions' which urged individual unions to give special encouragement to women to attend courses.

The historical evidence indicates that earlier incarnations of women-only courses were little more than 'remedial classes to give the ladies a chance to catch up' (Beale 1982:104). In contrast, in the late 1970s women tutors aimed to develop women's trade union and gender consciousness and their confidence in their personal abilities (Cunnison and Stageman 1995). The mutually supportive environment of women-only courses provided a safe place for women to develop their knowledge and skills and their own approaches (Beale 1982; Cunnison and Stageman 1995). One of the spin-off effects of the growth of women's courses was an increase in the number of women tutors. This also impacted on the overall (mixed sex) provision, because a larger number of women began tutoring general courses and using their experiences of women-only teaching to inform their overall approach to trade union tutoring. The available evidence indicates that most women and many men tutors supported women-only courses, but some were concerned that they would do little to redress the male bias of general educational provision (Aldred 1981; McIlroy 1982). New course materials were demanded for the general courses, dealing with the new social and economic issues, including those of specific relevance to women. It was also felt that trade union courses offered potential to challenge the deep-seated sexist attitudes and assumptions prevalent in the unions, which needed to be dislodged if cultural change was to occur (Grayson 1985).

As trade union courses generally altered and became more 'women-friendly', women's participation in mixed sex courses increased rapidly and by 1985-6 women represented a quarter of TUC students overall (Labour Research 1988). Thus, although mixed courses were still male-dominated, women could now generally expect not to be a lone female participant, therefore the environment was less threatening to many women. The 1990s were a period of retrenchment and defensive union strategy generally, although women-only courses continued to be provided by the TUC and many individual unions. There is a dearth of literature on trade union education in this period, probably explained by academic researchers turning their attention to the question of whether unions could survive the harsh climate. However, the less hostile climate and feminised context of the late 1990s and early 2000s, has revived interest in union education and specifically in women's courses (e.g. Parker 2003; Munro and Rainbird 2000).

---

<sup>4</sup> The Equal Pay Act (1970, 1983) and the Sex Discrimination Act (1975).



### ***Towards inclusion: contemporary women-only schools***

Not only are women now far better represented in mixed-sex union courses, but women-only schools are now widely established and accepted as evidenced by the fact that the TUC and the majority of the largest TUC affiliated unions and many smaller unions have such schools. Many women-only courses are open to ‘ordinary’ members as well as to office-holders, because these courses are still seen as a device for encouraging more women to participate (Greene and Kirton 2002; Munro and Rainbird 2000; 2000a). Cook et al (1992:126) proposed that women’s courses serve four functions: induction of the inexperienced; members’ exposure to female role models; their mobilisation as pressure groups for equality; and reassurance for possessive husbands. The available evidence suggests that the first three functions are critical (e.g. Greene and Kirton 2002; Munro and Rainbird 2000; 2000a) and whilst the fourth now receives less attention, it can still surface as an issue.

### **Women-only schools and the shaping of union careers**

Continuing with the contemporary period, this section of the paper explores activists’ experiences of women-only schools and discusses how they help to shape union careers. The analysis draws on interviews and surveys with MSF and TGWU women’s school participants<sup>5</sup>. I have developed (Kirton 2006) a threefold conceptual map of the processes and outcomes of women-only trade union schools consisting of three gendered elements – ‘safe space’, ‘privileging of women’s issues’ and ‘shared learning’ (Appendix 1). This is used to organise the discussion below. First, it is important to say that it cannot be emphasised enough that increased confidence was the most significant personal outcome from the women’s schools. Even more experienced union women perceived that they had gained confidence and some of these from male-dominated workplaces and/or branches felt that they needed to regularly attend women’s events in order to remain confident in their roles and at articulating their opinions. Some of the newer activist women were quite amazed by how different they felt about themselves at the end of the women’s school. Some were very animated and quite emotional as they recalled their feelings and described the impact the week-long residential school had had on their confidence, self-esteem and sense of personal efficacy. The following quotations are cited in an attempt to capture this:

*‘The women’s week was excellent, it really was. I learnt on the course how long women have been trying to be heard in unions and it’s given me strength, I’m proud to be a woman, a black woman, I’m proud to be one. It gave me that inner strength and confidence that I think I needed to be able to say ‘just because you’re a man and I’m a woman, I can do this thing just as good as you’. It gave me inner strength and confidence.’ (Christine, MSF).*

*‘What did I gain? Oh my God, I just gained so many things – self-confidence and regained my belief in myself, and the things I stand for really, which was wavering. Meeting so many people in different situations and some of them in more difficult situations than myself, and they’re still fighting on. I think it enabled me to really tap into my own resources. God yeah. It’s been huge, massive for me, in terms of my self-esteem and what I think I can do now.’ (Kamaljit, MSF)*

The interviewees frequently used the word ‘empowering’ to describe their experience of the women-only schools, but as the concept of empowerment is notoriously slippery, it is necessary to say a few words about its usage in the paper. Young (1997:89) states that empowerment can be defined either as the ‘development of individual autonomy, self-control

<sup>5</sup> It is worth noting that most of the respondents had prior experience of at least one union course. A minority of these had also previously attended at least one women’s course.

and confidence' or as the 'development of a sense of collective influence over the social conditions of one's life'. Young prefers the latter because she believes it has the greatest potential for social change. Whilst not in disagreement with this, I argue that based on my research the two types of empowerment are intricately intertwined. Elements of the former could be seen as necessary preconditions of the latter – so for an individual woman to believe that *she* (rather than some other women 'out there') can influence wider social conditions requires a strong sense of self-confidence and personal efficacy even if she is operating within a collective. From this perspective Young's two definitions of empowerment are not necessarily mutually exclusive. The next three sub-sections of the paper examine the main features of women-only schools that together create this woman-empowering setting.

### **'Safe space'**

Feminist writers have argued that the position women occupy in contemporary societies is one that discourages them from participating equally in mixed-sex meetings (e.g. Phillips 1991). Feminists have also argued that male power is socially constituted and is reflected in and reinforced by masculine patterns of behaviour in social arenas such as union schools (e.g. Briskin 1993). Accordingly, forms of women's separate organizing – including women-only trade union schools – can be seen as a response aiming to create a space for women free of the constraints of patriarchal gender relations. Reflecting these points, many women articulated a critical appraisal of mixed-sex union schools arguing that the masculine culture pervading mixed-sex schools inhibits women's learning. Several women across the two unions alluded to the different atmosphere of mixed-sex schools, particularly the competitive nature of masculine behaviour, indicating that the women-only setting provides an escape or a shelter. Some women suggested that it was not simply that men intimidated them and that they were afraid to speak up; it was more that they did not want to play out traditional gendered social relations, which would cast them in the subordinate position. For example, the following women said:

*'The mixed course I went to, I felt that some of the men tried to show off and it was a bit embarrassing, whereas if I wasn't there they probably would have acted differently or if it had been equal men to women. At the women's school you didn't even have to think about any of that. I was in no way intimidated; I just thought they were showing off.'* (Melanie, TGWU.)

*'There wasn't this competitive element (at the women's school); you didn't have to constantly have your guard up like you do with men. If you're not careful, they will take advantage in all sorts of subtle, psychological ways. They do like to think they're better than everybody else and it gets very wearing after a while.'* (Kim, MSF)

Kim and Melanie's remarks demonstrate that the concept of 'safe space' is not simply about protecting timid, unassertive women from competitive or aggressive masculine behaviour, although it can be. It is also an acknowledgement that women do not always want to 'play by men's rules'. For some women then, the 'safe space' was less of a protective zone or shelter; rather it was a space for the expression of women's oppression. Further, as suggested by Cunnison and Stageman's (1995) work it was a space where women felt 'safe' to negotiate their own 'rules' of behaviour, rather than adopt male-defined rules (Bradley 1999). Thus within women's schools, women's gender identity is not being questioned. The female-defined rules included 'allowing' the expression of emotion and openly supporting each other (rather than competing) something according to tutors and more experienced interviewees, rarely seen on mixed-sex courses (see also Greene and Kirton 2002). The mixed-sex space is one where, as Gottfried (1998) asserts, 'gender displays' are regarded as unruly practices. This analysis also fits with Young's (2000) assertion that emotions and storytelling are

examples of more inclusive modes of political communication that are important to and for marginalised groups. This is highlighted by Sally (TGWU), where we see the significance of female-defined modes of expression:

*'I just felt that everyone was so supportive of one another. I really felt the emotion, like when somebody went up to do their little speech in front of the class and they were struggling, you know, and they got stuck and you could see the look on people's faces. It was so emotional where they were just going like 'come on, come on'. The real encouragement was there.'*

### ***Shared learning***

The idea of 'shared learning' is integral to trade union education generally and is seen as empowering. It is also embedded in feminist approaches to women's collective organization and was one of the aims of the small feminist groups spawned by the women's movement of the 1970s, which sought to create an atmosphere of mutual support to enable women to contribute to meetings, often for the first time (Phillips 1991). Thus the women-only setting, the 'safe space', is intended to be developmental and empowering for women individually and collectively (helping them to develop the intellectual and practical resources to contribute on their own terms), rather than simply remedial (equipping them to cope with the male-dominated status quo). This legacy is reflected in women's structures in trade unions generally (e.g. Colgan and Ledwith 2000) and therefore in women's schools.

Women's residential schools have a special character. To begin with, for many women, especially mothers, it is clear that these schools represent a rare opportunity to 'escape' domestic responsibilities for a few days, which many relish. Many of my interviewees commented on how refreshing they found the experience and how being away from home meant that they did not have to think about picking up children, cooking dinner and so on. Of course the extent to which the mere fact of being away from home shapes the learning experience is debatable. But from observation of women's schools and interviews it is clear that the experience of residential schools is a very intense one and that this does impact on the learning. Living for six days in an enclosed environment with a small group of women, undisturbed by the outside world is inevitably a different experience from day release courses. Union talk goes on well into the evening. Also, some interviewees reported sharing personal things about themselves that they had not thought of in a long time or that they had never talked to others about. For example, some women revealed experiences of domestic violence, of poverty, of disability and of single motherhood. Such issues – trade union issues – only got onto the agenda because the women were together for several days building up trust between them. Thus the concept of 'shared learning' needs to be interpreted broadly in the context of women's schools – it extends beyond the taught 'curriculum' and beyond the traditional trade union agenda and pedagogy. Most of the interviewees believed that this kind of personal 'opening up' and the mutually supportive environment were crucial for their learning and had a role to play in the confidence building or empowering processes of the schools. One woman voiced an opinion shared by many of the interviewees:

*'I think that women don't have to wear masks then, I think that women think that in that situation (a women-only setting) they will be understood, no matter what issues they come out with, other women will understand.'* (Christine, MSF)

It was also clear that the telling of personal stories helped the school participants construct an understanding of their lives as socially conditioned and constrained by wider social dynamics, as suggested by Young (1997:91). For example, Mary (TGWU) commented:

*'Because you're not inhibited in any way you can really entirely speak freely and only other women can really understand because for so long women's contribution hasn't been recognised, but now that's changing.'*

Related to this, the argument has been made that women-only schools are designed to reverse 'internalised oppression' where women react to their low status by undervaluing themselves (Brew and Garavan 1995). This was either implicitly or explicitly acknowledged at the women's schools. The MSF education officer responsible for 'Women's Week' explicitly articulated this goal in interview and has designed an exercise for the end of the second day of the school which seeks to foster a sense of self-worth in the women. This involves each woman in turn saying something she does well and something she is proud of in her life. At the schools I observed women frequently mentioned their children as a source of pride, but also other (gendered?) positive personal characteristics, such as 'being a good friend' or a 'good listener'. Each woman is applauded and in interview many participants commented on how touching and uplifting they had found the exercise.

A similar scenario occurs at the TGWU women's school, when women in senior union positions form a panel to talk to the students in a highly personalised way about how they got where they are as women in a male-dominated union, often balancing work and family at the same time. Many interviewees talked about how inspired they were by these role model women. These types of exercise signal that women's schools are not simply about getting women to behave like men. Therefore the findings indicate that the emphasis on building women's confidence through shared learning within women's schools is not simply about 'changing women' as Briskin (1993:96) suggests. Rather, it is about valuing women as women and developing among the women a positive collective gender identity.

Another dimension of shared learning is that the tutors do not generally position themselves as experts. It was evident from interviews and from observation that they saw themselves more as facilitators of other women's learning than as teachers. This is in keeping both with trade union pedagogy (Croucher 2004) and the feminist egalitarian ideal that as women we can all learn from each other by sharing our life experiences. Many women spoke with obvious surprise about how the tutors were 'just normal' or 'like one of us'. This occurred in both unions despite the possible greater class distance between the professional background of the MSF tutors and some students. The mix of 'successful' experienced union women and newer women among the students also provided important opportunities for shared learning in both unions' women's schools. The more experienced union women represented role models to the less experienced, but they also felt they had a lot to learn from the less experienced:

*'I didn't feel that I was up there because I'm (branch) chair here. I thought that if anything they were slightly better than I was and in a way I felt slightly humbled.'*  
(Elizabeth, MSF.)

### ***Privileging 'women's issues'***

The concept of privileging 'women's issues' concerns the opportunity, rarely afforded by mainstream union democratic processes and structures (e.g. Munro 2001), for women to emphasise the issues that are particularly pertinent to them and to explore the gender dimensions of the traditional trade union agenda. These discussions might not take an explicitly feminist character, but they do seek to cultivate gender consciousness, as indicated by the following tutor remarks:

*'If we want to recruit women, then the union must deal with the issues that affect women and this school is pivotal for this.'* (Charlene, TGWU.)

*'There's a focus on gender and gender relations, although a different language is being used to describe these things, probably with less of an explicit emphasis on feminism'*

*now. But the courses still start from the point of women's personal issues and personal problems, then move to gender relations, i.e. they are still situating the personal within a political context.'* (Gina, MSF)

That said, the TGWU tutors placed less emphasis on the content of the women's school (i.e. the opportunity to privilege 'women's issues') and more on the form (the women-only setting), as Michelle indicated:

*'I don't think the courses should just be about women – there should be something for everyone, even on women's courses. We're not trying to develop militant feminists. After all, they have to go back to their workplaces and bargain for everyone and they need to be able to appeal to everyone, not just women.'*

Nevertheless from observation and interviews with students it is clear that the women-only setting tends to trigger discussion of trade union issues that are especially pertinent for women, in other words 'women's issues'. An alternative way of seeing this is that as women the participants address the gender dimension ever present, but rarely recognised, in the traditional trade union agenda (Munro 2001). The latter does not necessarily occur in a self-conscious manner, although it can. Alternatively, it might be argued that in the women-only setting women talk from their gendered position because this is what they know and understand. Arguably, men also do this, except they often claim to be speaking for everyone (Cockburn 1991). This type of gender neutral or masculine discourse can shut down debate about gender issues in mixed settings and activate a class-based union identity, but not a gender identity, which then carries the risk of reproducing the masculine culture. I argue that this is without doubt one of the most significant features of women-only schools in the making of women's trade union careers.

One example from observation of MSF 'Women's Week' was an exercise on the 'Skills for Organizing' course. Students were presented with a model for encouraging membership activity – 'Anger – Hope – Action' – and had to identify issues that made them or their members angry, around which collective action might be mobilised. This activity could potentially head in a number of directions including the traditional trade union agenda and in fact it is an exercise used on mixed-sex courses for new workplace representatives<sup>6</sup>. One group's discussion centred on sexual harassment that many women will have experienced in one form or another. Helen and Fiona talked about how sexual harassment had for a number of years been a widespread problem at their workplace and Helen herself had been a 'victim'. The problem had not been openly acknowledged by management or by employees and individual victims had been left to suffer in silence. The group discussed strategies for mobilising members on this issue. Although it is not impossible that this issue would have arisen on a mixed-sex course, if we accept that men typically dominate the discussions, then it is far less likely, as suggested in interview by the very experienced tutors.

An example from observation of the TGWU school was an exercise on the 'Women at Work' course, where students were asked to draw up an agenda for a branch meeting, in which they could include anything they considered relevant. The groups produced posters containing agenda items which can be characterised as 'women's issues', such as domestic violence, childcare, flexible work hours, cancer screening, as well as more traditional items such as pay. When the tutor asked if they had actually seen the 'women's issues' on their local union agendas, the reply from the experienced union women was overwhelmingly no, but they agreed they should try to do something about that in the future.

<sup>6</sup> This was ascertained from an examination of course materials for a 'New Reps' course.

Women-only schools might be a woman's first engagement with this kind of feminist or gender-conscious discourse and this can be a revelatory experience, in which women's eyes are opened, sometimes for the first time to what Briskin (1993:97) has called the 'gender specific character of experience'. This is reflected in Mandy's (TGWU) comments on what she had learnt from the women's school:

*'You don't think you're discriminated against any more. Until it hits you, you don't realise it's there, but it is and we're not aware of the issues until they're put forward to us.'*

Kate (MSF) in her years of union involvement had always distanced herself from separate women's forums; however following her first 'Women's Week' she had this to say:

*'Afterwards I began to identify some of the things I was experiencing as a woman with things other women were experiencing. Before I didn't think these were things I had in common with other women, I thought I felt that way or that had happened to me because I'm me not because I'm female.'*

Kate went on to declare that she now considered herself a feminist and could now see the purpose of women's structures, which she had previously opposed. Her engagement with a gender conscious discourse caused her to begin to explain her own life in gender conscious terms. Kate's personal transformation underscores the capacity of women's groups to engender new orientations to feminism and more politicised gender identities, mirroring other research situated in women's groups (e.g. Reinelt 1994).

### **Women's schools – women-only ghettos or empowering and union career-shaping spaces?**

One of the controversial questions surrounding women's separate organizing is whether it empowers women or confines them and their concerns to a powerless ghetto (see Briskin 1993). Without doubt for many participants women's schools are important opportunities for personal growth. Beyond that though, how do the three concepts of safe space, shared learning and privileging women's issues come together to empower women and to help shape their union careers?

Earlier research has highlighted the role of residential union schools in nurturing a spirit of comradeship (e.g. Miller 1983), which from interviews and observation certainly occurred at the women's schools: interviewees talked about the feeling of 'bonding', 'solidarity' and 'camaraderie' that the schools fostered. It was also the case that the sharing of gender specific life experiences appeared to heighten women's gender consciousness and thereby in many shifted a previously passive gender identity towards an active or politicised one. I argue that this gendered knowledge base has the potential to become a powerful resource, which could contribute towards advancing women's equality in the workplace and in the unions. Through listening to other women's 'stories' and participating in activities which place 'women's issues' at the centre of the trade union agenda, a consciousness of women's collective disadvantage can evolve, irrespective of personal experiences of discrimination or disadvantage. This was particularly noticeable in the case of interviewees who had forged 'successful' paid and/or union careers in male dominated contexts. Some of these women were adamant that they had not personally experienced sex discrimination, but still engagement with the gender conscious debates of the women's schools had led them to recognise women's collective inequality.

Women who were concerned about the 'women-only ghetto' charge emphasised the importance of women 'progressing' from the 'stepping stone' of women-only courses to

mixed-sex ones. These women typically said that they would have been intimidated by the thought of a residential mixed-sex school, but that they now felt they could ‘handle’ it because the women’s school had given them lots of confidence and strategies for dealing with men. These women felt quite strongly that individually and collectively women should not confine themselves to women’s groups. The reality of the unions is male-domination and women needed to learn how to function in that environment if they were to take up positions. Also some interviewees felt women individually and collectively had a lot to learn from men. Some women therefore did not buy into the ideology of a politic of separate organizing, which would stress the importance of women organizing collectively with the goal of effecting institutional change (Briskin 1993). Self-identified feminists were more likely to give unequivocal support for women’s schools. Other women were more comfortable with a politic of separate organizing. For these women, women’s schools served a separate and specific function. Kamaljit, a self-identified feminist, commented:

*‘I would do a women-only course again and yes, it was important. I think a lot of women, myself included, need space without men, because generally men do dominate, I mean they’re conditioned to, and they do.’ (Kamaljit, MSF.)*

Kate (MSF) was a new advocate of women-only groups having undergone something of a conversion to feminism:

*‘I always thought that we shouldn’t be sisters in solidarity and we shouldn’t exclude men, but now I think it’s important to have these groups. You only have to look round the world to see how women are treated. It’s valid for women to look at these issues together.’*

Thus, some women recognised the need for the union to change, rather than for women to do so and so for them women’s schools represented a vehicle for the positive appropriation of women’s experiences. The MSF women’s attitudes towards women’s schools inclined towards a politic of separate organizing (Briskin 1993). They typically saw women’s spaces as necessary to the ongoing development of individual women and of women as a group. Generally the TGWU women (the more working class and lower skill union) were less comfortable with a politic of separate organizing. They typically saw women’s schools as an interim strategy to empower individual women to operate effectively within the union. Within this approach gender can be *made* irrelevant by working on women’s skills, even if it is recognised as relevant presently.

### **The longer term influence of women-only schools**

From this study, what evidence was there of a longer term influence of women-only schools on the extent, nature and substance of union participation? Follow-up interviews two years after the schools established that the majority of respondents had increased their participation. Some had taken on new roles and responsibilities often beyond the workplace union in the union’s broader committee structures. For example, a small number of women joined their union’s national women’s committee; others joined industry/regional committees, whilst others became members of their branch negotiating committees. One TGWU woman had become a paid official with another union. Others who had been less active had started regularly attending union meetings and were generally paying more attention to union affairs.

### ***Influence on the nature and substance of women’s participation***

Of course it is not possible to state categorically that any of the objective changes in union participation were a direct result of attending women-only courses. However, the follow-up interviews revealed a very strong *perception* that the courses had a lasting influence on the nature and substance of women’s participation, largely centred on the belief that they

empowered women. Earlier the discussion positioned women-only courses as a form of separate organising, the ultimate objective of which is to achieve gender democracy within unions. It is critical that women, as a relatively powerless group of people, develop a sense of collective influence over social conditions within the workplace and union if women's separate organising is to achieve the strategic aim of contributing to gender democracy. Drawing on Young's (1997) definition of collective empowerment, this section discusses how the women's sense of empowerment seemed over time to have impacted on the nature and substance of their participation.

### *Dismantling gendered barriers to participation*

There was evidence from the study that many women were seeking to challenge the gender regimes in work and unions, which disadvantage them and marginalise their concerns (McBride 2001; Munro 2001). It was clear that over time the women had begun to use a range of gender conscious strategies in order to make the union more attractive to other women and to build a critical mass of active women prepared to voice their needs. Many explicitly stated that they sought to identify individual women whom they thought might be interested in the union and to develop initiatives to encourage them to participate. There were examples of women leading recruitment and organising campaigns aimed at women workers, women persuading other women to go to women-only courses or to put themselves forward as representatives. One TGWU woman recruited two cleaners as 'women's reps' because she was concerned that women in manual jobs had never been represented among the stewards and she felt the branch had made little effort to try to involve them. Another TGWU woman instigated monthly women's meetings in her male-dominated branch because she felt that women members were isolated and reluctant to voice their concerns at the general branch meetings. Two MSF women from the same workplace established some union roles, such as health and safety representative, as job share posts in order to appeal to women who were afraid of the time commitment involved.

There was also evidence that some women had become more politically astute during the two-year period of the study, developing the resources to break down the gender hierarchy in their branches. For example, some were 'women's reps' in their branches or workplaces, which meant that they had special responsibility for representing women's concerns. Most of those who had started out as 'women's reps' had done so because they were interested in improving women's conditions of employment and some felt that women lacked voice in the union branch. Most soon found that the role was marginal and marginalised within the local structure and they had found it necessary to operate in ways, which were more sensitive to the gender politics of branch life. A couple of women seized opportunities to become 'ordinary' workplace representatives in order to have more power and influence in the branch. One TGWU woman, for example, reported how she had quickly recognised the limitations of being a 'women's rep' and found that once she became a shop steward, she had more influence in the workplace negotiating committee. However, she also retained her 'women's rep' position as a vehicle for advancing women's concerns when her position as non-senior shop steward otherwise excluded her within the branch structure, as she explains:

*'With all this change (in management and work organisation) a lot of the men felt it was their responsibility – there were no women involved in the negotiations at all and I felt that was really bad. We're hoping to organise union visits to other airports, so I will suggest that I go as the women's rep so that I can put women's view forward because I feel that's important. Otherwise it will be just the (all male) senior stewards.'*

The possibility for women's voices to be marginalised within the branch was evident from the discussions observed at the women-only schools and from interviews with women tutors and



course participants and is consistent with other research (McBride 2001; Munro 1999). This in part at least explains why many interviewees felt a need to participate in the women's schools, often regularly returning for repeated 'doses' or 'fixes' (as they said) of the women-only space, which seemed to renew the resources necessary to challenge. Some interviewees reflected on how their ideas about union practices and objectives had altered after being exposed to the more gender conscious discourse of women's courses. For example, one TGWU woman, an extremely experienced and successful trade unionist, had in the first interview been very sceptical about the principle of women's separate organising. In the second interview she expressed unequivocal support for women-only schools:

*'I think having seen women coming through that route (women's schools) and then actually taking part, I think I've changed my mind. I think what disturbed me and still disturbs me is that they can become too dependent on women and not try to work with their male colleagues. But, over these last two years, watching new women come through from the women's schools, I think they're very valuable.'*

### **Gendered bargaining**

In interviews with women from both unions it often seemed a taken for granted assumption that it was necessary to have women at the negotiating table if their concerns were to be properly represented (echoing Colling and Dickens 1989). Many interviewees gave examples of how they used their union roles to identify gender dimensions to management policy and practice and gender-specific issues as their priorities for the union agenda. For example:

*'One of my main things (priorities) is the women here – how they're treated. I mean recruitment and selection for example – all that (good practice) seems to have fallen by the wayside – we've got people coming in and they seem to be friends of friends and they only seem interested in promoting male graduates, instead of promoting women up from the floor. There are a lot of issues for women. The bus drivers have problems with their blouses because they're see-through and they're refusing to wear them, so I'm dealing with that at the moment.'* (TGWU woman)

Some women indicated that this gender conscious approach to bargaining had evolved over time and sharing experiences with other women at women-only schools had been part of the ongoing process of gendering the union agenda. This was particularly evident for women who worked in male-dominated contexts, as in the case of the following TGWU woman:

*'You don't think you're discriminated against any more. Until it hits you, you don't realise it's there, but it is and we're not aware of the issues until they're put forward to us.'*

One MSF woman had instigated a job evaluation exercise for predominantly female secretaries in her organisation because she believed that there was significant under-evaluation of the role when compared with jobs in predominantly male areas of the organisation. Revealing her tenacity she explained that negotiations had lasted for two years, but had resulted in an upgrading of most secretaries. This woman was quite clear that her view of job evaluation as a gendered social practice, rather than an objective, scientific one, had evolved after one of the women's courses where it had featured as a discussion topic. Another MSF woman explained how she had led an organising campaign in the factory where she worked where until recently the women office workers had not been unionised. Now that the union was established, and she had attended Women's Week twice, low pay and working time had become the main bargaining issues.

The ability and willingness to identify pro-actively women's concerns and to bring these to the union agenda is highly significant. Research has shown that union agendas typically emphasise 'bread and butter' issues over what might be classified as 'women's issues' (Parker

2003) and that even membership-led agendas are problematic because of the generally low levels of (female) attendance at union meetings (Sinclair 1995; Sinclair 1996). The space on women-only courses for issues of particular concern to women to be discussed is highly important because it enables women to share and develop ideas for gendering the union agenda that often do not get discussed at workplace or branch level. Thus, women's union participation can then begin to influence women's collective employment conditions at workplace level.

\* \*

\*

Women-only trade union schools have a long and rocky history, but they have become an established form of women's separate organising, widely used in British trade unions as one strategy in the effort to foster female participation and work towards gender democracy. Research has highlighted the importance of significant experiences, others and influences for stimulating women's participation. From my study it is clear that women-only schools can be characterised as a significant experience in the context of women's union careers. The schools expose women to significant others and influences, which then impact on the trajectory of their union careers. Increased confidence was reported as the most important personal outcome of the women's schools and this was built in the context of the 'safe space', 'shared learning' and 'privileging women's issues' of the women-only setting. Following the schools, the participants all expressed at least partial and contingent support for women-only schools, with some women positioning women's schools more within a 'deficit model' of separate organizing (a space where women's skills deficits could be tackled) than within a politic of separate organizing (a space where women might develop gendered strategies of challenge and change). The study found that most women talked of having undergone the kind of personal transformation believed to be necessary if people are to arrive at a sense of empowerment (Young 1997). It was clear that the majority of respondents developed a greater sense of *collective* empowerment with trade union participation being the vehicle through which influence over gendered social conditions could be achieved.

It is unlikely and an unrealistic expectation that all women will increase their union participation following attendance of a women's school and this would be an unrealistic expectation. Nevertheless, the fact that women clearly value women's school points to a strengthening of their attitudinal attachment to their unions. Following the schools most of the women I interviewed talked in feminist or gender conscious terms about their work and union experiences and it therefore appeared that the school had for many women shaped a stronger gender and union identity. With regard to the *form* of women's participation, many women in the study had increased the range of union activities they were involved in such that attendance at the women-only schools had the effect of strengthening the pro-union orientation and actual participation of many course participants (see also Kirton and Healy 2004).

The women-only schools also seemed to influence how women subsequently operated in the workplace union context, specifically in the ways that they adopted gender conscious practices and strategies, this reflecting the more transformational outcomes expected of a proactive approach to women-only organising. There was, for example, evidence of women using the skills they had gained to challenge the gender hierarchy in the unions (see also McBride 2001; Parker 2002). Using Colgan and Ledwith's terms (2002), the women's schools could be regarded as a strategy of social creativity whereby group identity and group consciousness are built and strengthened, the longer term influence of which is that many women develop strategies for incremental gendered social change.

One caveat when evaluating the potential for women-only schools to shape women's union career trajectories is that it is clear from the literature that there are a number of significant barriers in the work, union and family contexts that stand in the way of women's union participation (Colgan and Ledwith 1996; Cunnison and Stageman 1995; Munro 1999). Therefore, whether or not women's union participation after women-only schools increases is not simply a function of 'choice', but also of context. This was reflected in the fact that the active women in the interview sample reported relatively enabling work, union and family contexts.

My research focused on the course experiences and the *perceptions* of participants of the impact and longer term influence of women's trade union schools. It is important to remember that experiences and perceptions do not equal 'truth', but in voicing their perceptions, the message was very clear that the women in my study did believe that their experiences of women-only trade union schools had a significant and lasting influence on them, echoing Munro and Rainbird (2000). Thus the study suggests that women-only union education could contribute to the incremental gendered transformation of unions. Finally the words of one TGWU woman capture the views of many who participated in the study:

*'I think it's brilliant (the women's school). I think you get a hell of a lot from it. I wouldn't be where I am now if I hadn't been on them courses. I'd recommend it to anybody.'*

## Références bibliographiques

- ALDRED, C. (1981), 'Men and the unions - just a side issue?' *Trade Union Studies Journal* Autumn: 9-10.
- BEALE, J. (1982), *Getting it Together*, London, Pluto.
- BRADLEY, H. (1999), *Gender and Power in the Workplace: Analysing the Impact of Economic Change*, Basingstoke, Macmillan Press.
- Brew, K. and GARAVAN, T. (1995), 'Eliminating Inequality: Women-only Training', *Journal of European Industrial Training*, 19(7):13-19.
- BRIDGFORD, J. and STIRLING, J. (2000), *Trade Union Education in Europe*, Brussels, European Trade Union College.
- BRISKIN, L. (1993), 'Union Women and Separate Organizing', *Women Challenging Unions*, Briskin, L., and McDermott, P., Toronto, University of Toronto Press: 89-108.
- COCKBURN, C. (1991), *In the Way of Women*, Basingstoke, Macmillan.
- COCKBURN, C. (1995), *Strategies for Gender Democracy*, Luxembourg, European Commission.
- COLGAN, F. and LEDWITH, S. (2002), 'Gender, diversity and mobilisation in UK trade unions', *Gender, Diversity and Trade Unions*, Colgan, F. and Ledwith, S. London, Routledge: 154-185.
- COLLING, T. and DICKENS, L. (2001), 'Gender Equality and Trade Unions: a new Basis for Mobilisation?' *Equality, Diversity and Disadvantage in Employment*, Noon, M. and Ogbonna, E., Basingstoke, Palgrave: 136-155.
- COOK, A., LORWIN, V. and KAPLAN DANIELS, A. (1992), *The Most Difficult Revolution: Women and Trade Unions*, Ithaca, Cornell University Press.
- CROUCHER, R. (2004), 'The impact of trade union education: a study in three countries in Eastern Europe', *European Journal of Industrial Relations*, 10:1, 90-109.
- CURTIN, J. and HIGGINS, W. (1998), 'Feminism and Unionism in Sweden', *Politics and Society*, 26(1): 69-93.
- CUNNISON, S. and STAGEMAN, J. (1995), *Feminising the Unions*, Aldershot, Avebury.
- DICKENS, L. (1997), 'Gender, Race and Employment Equality in Britain: Inadequate Strategies and the Role of Industrial Relations Actors', *Industrial Relations Journal* 28(4): 282-289.
- DRAKE, B. (1984), *Women in Trade Unions*, London, Virago.
- GRAYSON, J. (1985), 'Power, Sex and the Unions: a new look at strategies for anti-sexist teaching', *Trade Union Studies Journal*, Summer: 8-12.
- GREENE, A. M. and KIRTON, G. (2002), 'Advancing gender equality: the role of women-only trade union education', *Gender, Work and Organization* 9(1): 39-59.

- HEALY, G. and KIRTON, G. (2000), 'Women, Power and Trade Union Government in the UK', *British Journal of Industrial Relations* 38(3): 343-360.
- HEERY, E. and ABBOTT, B. (2000), 'Trade unions and the insecure workforce', *The Insecure Workforce*, Heery, E. and Salmon, J., London, Routledge 155-180.
- HOLFORD, J. (1993). *Union Education in Britain: a TUC Activity*. Nottingham, University of Nottingham.
- HOWELL, C. (1996), 'Women as the Paradigmatic Trade Unions? New Work, New Workers and New Trade Union Strategies in Conservative Britain', *Economic and Industrial Democracy*, 17(5): 511-541.
- HUMPHREY, J. (2002), *Towards a politics of the rainbow*, Aldershot, Ashgate.
- HUNT, G. and RAYSIDE, D. (2000), 'Labor Union Response to Diversity in Canada and the United States', *Industrial Relations*, 39(3): 401-444
- KIRTON, G. (2005). "The influences on women joining and participating in unions." *Industrial Relations Journal* 36(5): 386-401.
- KIRTON, G. (2006). *The Making of Women Trade Unionists*. Aldershot, Ashgate.
- KIRTON, G. (2006a). "Alternative or parallel career for women: the case of trade union participation." *Work, Employment and Society* 20(1): 47-66.
- KIRTON, G. (2007) 'The longer-term influence of women-only trade union schools', *Learning with trade unions: a contemporary agenda in employment relations*, S. Shelley (ed.), Ashgate.
- KIRTON, G. and GREENE, A. M. (2002), 'New directions in managing women's trade union careers: online learning.' *Women in Management Review* 17(3/4): 171-179.
- KIRTON, G. and HEALY, G. (1999), 'Transforming Union Women: the Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal', *Industrial Relations Journal*, 30(1): 31-45.
- KIRTON, G. and HEALY, G. (2004) 'Shaping Women's Trade Union Identities: a Case Study of Women-only Courses in MSF and TGWU', *British Journal of Industrial Relations*, 42(2): 303-324.
- LABOUR RESEARCH (1988), 'Educating Rita to sort out the boss', *Labour Research*, (January): 19-20.
- LABOUR RESEARCH (2000), 'Women everywhere but at the top.' *Labour Research* (March): 17-19.
- LEDWITH, S. and COLGAN, F. (2002) 'Tackling gender, diversity and trade union democracy: a worldwide project?' *Gender, Diversity and Trade Unions*, Colgan, F. and Ledwith, S., London, Routledge: 1-27.
- MCBRIDE, A. (2001), *Gender Democracy in Trade Unions*, Aldershot, Ashgate.
- MCILROY, J. (1982), 'Sexism and Trade Union Education', *Trade Union Studies Journal* Summer: 2-3.
- MILLER, D. (1983), 'Student Centred Learning in Trade Union Education', *Trade Union Studies Journal*, (Summer): 2-3.
- MUNRO, A. (1999), *Women, Work and Trade Unions*, London, Mansell.
- MUNRO, A. (2001), 'A Feminist Trade Union Agenda? The Continued Significance of Class, Gender and Race', *Gender, Work and Organization*, 8(4): 454-471.
- MUNRO, A. and RAINBIRD, H. (2000), 'The New Unionism and the New Bargaining Agenda: UNISON - Employer Partnerships on Workplace Learning in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 38(2): 223-240.
- MUNRO, A. and RAINBIRD, H. (2000a), 'UNISON's Approach to Lifelong Learning', *Redefining Public Sector Unionism*, Terry, M., London, Routledge: 175-187.
- PARKER, J. (2002), 'Women's groups in British unions', *British Journal of Industrial Relations*, 40(1): 23-48.
- PARKER, J. (2003), *Women's Groups and Equality in British Trade Unions*, New York, Edwin Mellen Press.
- PHILLIPS, A. (1991), *Engendering Democracy*, Oxford, Polity Press.
- REINELT, C. (1994), 'Fostering Empowerment, Building Community: the Challenge for State-funded Feminist Organizations', *Human Relations* 47(6): 685-705.
- SINCLAIR, D. (1995), 'The Importance of Sex for the Propensity to Unionise', *British Journal of Industrial Relations* 33(2): 239-252.
- SINCLAIR, D. (1996), 'The Importance of Gender for Participation in and Attitudes to Trade Unionism', *Industrial Relations Journal* 27(3): 239-252.
- SMITH, T. (1982), 'Trade Union Education: its past and future', *Industrial Relations Journal* 15(2): 72-90.
- WALTERS, S. (2002), 'Female Part-time Workers' Attitudes to Trade Unions in Britain' *British Journal of Industrial Relations*, 40(1): 49-68.
- YOUNG, I. M. (1997), *Intersecting Voices. Dilemmas of Gender, Political Philosophy and Policy*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press.
- YOUNG, I. M. (2000), *Inclusion and Democracy*, Oxford, Oxford University Press.

## Appendix 1: Conceptual map of processes and outcomes of women-only trade union schools

Concept	Processes	Outcomes
<b>'Safe Space'</b>	<p>Women talk more openly, free from the constraints of patriarchal relations.</p> <p>Less formal arrangements (i.e. free flowing contributions, rather than ordered through the chair/tutor.)</p> <p>Women take risks and make mistakes (in their contributions), but encourage and support each other. Emotions are displayed.</p>	<p>Women develop a language in which to voice their experiences and perceptions.</p> <p>Women develop the confidence to participate.</p> <p>Women practice the art of public speaking and develop the skills of articulating opinions.</p>
<b>Privileging of 'women's issues'</b>	<p>In classroom activities women are placed at the centre of the trade union 'stage' and in the 'dramas' enacted.</p> <p>Personal stories of harassment, discrimination and oppression are told.</p>	<p>Women become visible as women to themselves.</p> <p>Gender identity is built/enhanced/affirmed, alongside trade union identity.</p> <p>The trade union agenda is 'gendered' to include sexual harassment, domestic violence, women's health, etc.</p> <p>Women become sensitised to the heterogeneity of female experiences and 'realities'.</p>
<b>Shared Learning</b>	<p>Camaraderie develops, especially in the residential context.</p> <p>Students 'talk union'.</p> <p>The more able/more experienced support and encourage the less able/less experienced.</p>	<p>Friendship groups and informal networks emerge.</p> <p>Participants become more interested in the union.</p> <p>Women's confidence and self-esteem grow.</p>



## The gendered nature of union careers: the touchstone of equality policies?

### Comparing France and the UK

Cécile Guillaume et Sophie Pochic

The paradox between the continuous feminization of the workforce and the constant under-representation of women in the structures, cultures and agendas of unions has been confirmed by recent national (Briskin, 2002; Contrepois, 2006; Kirton, 2006) and comparative studies (Colgan, Ledwith, 2002; Silvera, 2006). Although women contribute to the stabilization of union membership, they remain under-represented among branch officials and paid national union officers.<sup>1</sup> Among the classic putative causes of the under-representation of women in the labour movement, research papers refer to different structural analyses that could explain women's lesser propensity to participate, such as the historical under-organisation of female workplaces and male trade unionists' unwillingness to represent women's interests (Frader, 1996; Kirton, 2006; Silvera, 2006), work-life balance issues (Le Quentrec, Rieu, 2003; Munro, 1999), or women's specific working pattern - part-time and temporary contracts - (Walters, 2002). Following recent developments in sociology of gender and organisation (Halford, Leonard, 2000), other articles have focused their analysis on the interrelated norms, processes and actions that result in and maintain gender inequalities within unions (Colgan, Ledwith, 2002; Guillaume, 2007; Kirton, 2006). This theoretical approach acknowledges the embeddedness of gendered inequalities in organisational structures, cultures and practices, providing new understanding for the permanence of the gendered nature of union careers.

Several studies on the making of women trade unionists have convinced us of the heuristic interest in drawing on « *life stories* » (Bertaux, 1997) in order to understand how women can sometimes manage « *to move up the union job ladder* ». These biographical interviews allow us to retrace the different sequences of a « union career », the necessary steps, main track, atypical routes and turning points, following the legacy of the Chicago school of sociology. In the 1980's, a typical « rank-and-file » career route had to go through three stages: entry into positions of union responsibilities at local level (rep., shop steward); consolidation of a power base outside the workplace (branch level); development of a directing role (paid-official at regional or national level).<sup>2</sup> This activist background is still distinctive today as 95% of British trade union officers have been a rep. and 75% have been a branch officer (Heery, 2006). In 2007, we asked two major English trade unions, UNISON well known for its high commitment to equality and diversity, and GMB that has supported this agenda more recently, to allow us to interview visible activists (20 each).<sup>3</sup> These 40 trade unionists with national, regional and local responsibilities, 28 women and 12 men, are almost all working

---

<sup>1</sup> According to the Labour Force Surveys, in 2005, women accounted for 46% of those in employment in the two countries. In the UK union density for women is 30% and 27% for men; in France union density for women is 7% and 9% for men.

<sup>2</sup> In doing so, we have chosen to focus our analysis on formal activism, knowing that the implicit assumption of continuity and linearity of this career pattern is a masculine construction. Besides, these stages can overlap and only a small number of trade unionists reach the last two.

<sup>3</sup> This survey has been financially supported by the European Social Fund, as an academic research included in an equality project lead by the French trade union CFDT (2005-2008).

full-time for the trade union movement, and are paid by their union or are on time release (main features presented below, table 1). To understand equality policies within each union, we also attended women’s conferences and two women-only trainings.<sup>4</sup>

Although union density is not at the same level (28% in England and only 8% in France) and the industrial relations regime differs strongly within each country (Crouch, 1993; Hyman, 2001), we have identified similar mechanisms but also differences in women’s difficulties in attaining union responsibilities in France (Guillaume, 2007). Even though the content and division of union work is not similar in France, since the bargaining structures are centralized and union recognition is secured by a protective labour legislation here, we have defined functional equivalents in terms of union roles to import this « union career » analysis into the French context. We can distinguish between entry into positions of union responsibilities (‘*délégué du personnel*’, elected or ‘*délégué syndical*’, nominated); consolidation of a power base (‘*syndicat*’ level<sup>5</sup> or ‘*Union Départementale*’ or ‘*Union Régionale Interprofessionnelle*’); and development of a directing role (office holders and paid-officials at national level, ‘*fédération*’ or ‘*confédération*’). We asked the CFDT, the second major representative French trade union, with a pioneer commitment for internal equality (‘*mixité*’), to allow us to interview 40 highly visible trade unionists, with national, regional and local responsibilities. These 24 women and 16 men range from a female member of the national executive committee (3 women out of 8) to ‘*délégués syndicaux*’. We have completed these interviews with in situ observations of trainings, meetings and conferences. These two samples are as varied as possible in order to encompass similar processes and atypical cases (Bertaux, 1997), even if they are not statistically representative.

**Table 1. Profiles of trade unionists sample**

	France		UK	
	Men	Women	Men	Women
Total	16	24	12	28
<b>Responsibility level</b>				
National level (political) (*)	5	6	6	14
National level (technical)	2	8	1	4
Intermediary level (branch, <i>union départementale</i> , <i>syndicat</i> )	7	8	5	9
Local level (entreprise or administration)	2	2	0	1
<b>Age category</b>				
Young (less than 35)	2	5	0	7
Middle (35-49)	7	14	6	8
Senior (more than 50)	7	5	6	13
<b>Membership seniority</b>				
New members (less than 10 years)	7	8	0	9
Middle-range members (10 to 19 years)	4	11	2	4
Senior members (more than 20 years)	5	5	10	15
<b>Education level</b>				

<sup>4</sup> We attended in 2007-2008 two ‘women’s conferences’ (UNISON et TUC) and two trainings for women union officers, TUC Women’s officers summer school and Ruskin College’s Leadership seminar.

<sup>5</sup> A ‘*syndicat*’ in France is a local general union, affiliated to an industrial federation. In the CFDT, the “*syndicats*” have a strong political role, as their representatives are the ones who have a mandate to vote during the confederation congress, every four years.



Graduates (degree or <i>bac</i> +2)	9	20	3	11
A level or under (A-level / <i>bac</i> max.)	7	4	9	17
<b>Family configuration</b>				
Children (**)	11	16	8	16
No child	5	8	4	12

(\*) For France, national level = *confédération* and *fédération*

(\*\*) This information is not available for two men in France.

This cross-national comparison based on trade unionist biographies allows us to embed these objective and subjective trajectories of women and men in complex and evolutionary organisations; trajectories that would be difficult to analyse through questionnaires. All these interviews have been entirely analysed using biographical tables articulating occupational life, family/residential life and union/political life, with particular attention to dating individual events in order to make a link with the corresponding trade union history. These biographies allow us to discover institutions « at the bottom » and to analyse the practical effects of employment regimes, education systems and family policies on individual career patterns. This approach could be then classified as a « societal » qualitative cross-national comparison, which integrates class, gender and ethnicity (O'Reilly, 2006). But between the micro-level of individual life experience and the macro-level of employment regimes and equal opportunity policies (following Crompton, Lefevre, 2000), we have also included the meso-level of each trade union, paying attention to period and generational variations (Miller, 2005). Becoming an activist in the 1970's in NALGO or by contrast in the 1990's in UNISON implies different work experience and employment conditions in the public sector, but also a different trade union context in terms of equality policies and structures. Compared to other types of organisations, trade unions are described as “contested political organisations”, with conflicting views about their priorities and appropriate forms of action (Hyman, 2001). It can explain why contrasting views on the issue of gender equality can be found within one union, although unions have taken far more equity initiatives than any other social institutions (Briskin, 2006).

In this article, we want to address the selective and unequal representation of women within the labour movement from a comparative perspective. Our aims are twofold. First, to focus on the ongoing creation of gendered inequalities in union organizations (Acker, 2006; Cockburn, 1991), pointing out similarities and variations between unions and across countries. Secondly, we wish to look at the effects of equality policies on women union participation. As with other comparative studies, we will try to establish the contribution of each particular policy to promote women and their interests, and its relative costs and benefits (Colgan, Ledwith, 2002; Frege, Kelly, 2004). Have equal opportunities policies and the switch to a progressive managerial unionism (Heery, 2006) modified career patterns and opened new routes for women in the 2000's?

### **Forms and dynamics of union equality policies in each country**

To understand the selective and unequal representation of women in the structure and agenda of unions, formal equality policies first need to be considered. Over the years, unions in Europe, and especially in the UK, have tried to develop new forms of a more inclusive trade unionism, with the idea of a circular relationship between internal and external gender equality strategies.

***UK: an early recognition of the “democratic deficit” for women***

In the UK, the issue of delivering union equality was identified more than twenty years ago, pushed by second wave feminism movements and vanguard equality activists (Colgan, Ledwith, 1996; Heery, Kelly, 1988). In a changing political and social environment, it seemed untenable for unions to fail to properly represent the interests of a large and increasing proportion of their members while at the same time claiming to be democratic organisations. However, the drive to diminish this democratic deficit for women (and other minority groups) has also been analysed as “an instrumental rather than a moral or ethical concern” (Dorgan, Grieco, 1993), in the context of a huge membership decline (union density has fallen from 54% in 1979 to 29% in 2005), especially among male blue-collar workers, and of a growing level in the employment rate for women (73% in 2005). In 1979, the equality agenda was translated into recommendations by the Trade Union Congress (TUC) in its charter for Equality for Women within Trade Unions. This leading role of the TUC, also encouraged by key unions (UNISON, MSF, CWU), has never ceased. The TUC also made constitutional changes to increase diversity in its own structures. Following this example, most large unions have switched from liberal (women-only courses<sup>6</sup>, equality officers, women’s conference) to radical measures (proportionality, fair representation for elections and conference delegations within the union and self-organised equality groups) to encourage the representation of varied constituencies within trade unions. Following the introduction of a new range of specific legal obligations against discrimination<sup>7</sup> (gender, sexual orientation, age, religion, disability) since 1997 and the obvious commitment of the Labour government to gender-mainstreaming and family-friendly rights<sup>8</sup>, unions have been actively working towards improving gender equality through the setting of national priorities for collective bargaining and the implementation of equal opportunity policies for their own employees. More recently, the decentralisation of decision-making and collective bargaining arrangements (Parker, 2009) and the increase in equal pay litigation against employers<sup>9</sup> (but also against unions<sup>10</sup>) has contributed to give higher priority to equality and diversity issues.

However, progress in the unions affiliated to the TUC has been described as “uneven, piecemeal and incremental” (Kirton, Healy, 1999), very dependent on the level of activism of women, black, lesbian and gay, disabled and young trade unionists, the action of feminist senior activists, and the recognition by the existing leadership of the importance, to the revitalization of the union, of emerging activists/leaders representing particular social groups (Healy, Kirton, 2000). In our study, UNISON and GMB give a good illustration of this variety. UNISON is always cited as an example because of its long-established equality policy, not only in terms of the amount of resources made available, but also in the actual representation of women in the governing body members and the executive team. After years

---

<sup>6</sup> Depending on union context, women-only trainings can play a liberal or a more radical role - with the aim of changing unions rather than women - (Kirton, 2006).

<sup>7</sup> For example, The Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2003 make amendments to the Sex Discrimination Act 1975 (SDA) and the Equal Pay Act 1970 (EPA) in order to implement the amended Equal Treatment Directive.

<sup>8</sup> Linked to the ending of the opt-out from the EU Social chapter, but also to a business-friendly policy in an individual legal system.

<sup>9</sup> See UNISON’s campaign to enforce the single status agreement and to avoid Councils paying out large amounts of money defending equal pay cases rather than carrying out systematic pay and grading reviews, in a twin-track approach combining unequal pay and low pay issues, litigation and collective bargaining (Thornley, 2006).

<sup>10</sup> Allan versus GMB was brought as a sex discrimination case in 2006 by an employee of Middlesbrough council, and not as an equal pay case. The tribunal held that the GMB did indirectly discriminate against its female members by placing more attention on pay protection for men than on rightful back pay for women.

of limited resources being allocated to the existing equality structures, the GMB has recently conducted an equality review, under the supervision of its first female deputy general secretary, recognising that major steps towards making the GMB a more inclusive union were needed to be taken (cf : CEC Report to congress 2007. Progressing equality issues in the GMB). Overall, the 2007 TUC Equality audit points out a relative stagnation in the progress of equality policies and women representation, even in large unions. The frequent extension of equality structures to race, disability and LGBT issues coincides with fewer actions that target only women.

### ***France: a moderate interest pushed by legal incentives***

In the 70's, the two major French confederations - CFDT and CGT - were pushed by strong feminist movements, vanguard female equality officers and numerous women's strikes to look into gender equality issues (Maruani, 1979). The CFDT took a leading role in the adoption of an agenda dealing with the condition of women (1976 Congress) that included a wide range of women's issues (free abortion, contraception, working time, domestic work). This policy was supported by the introduction of a new range of legislation in favour of women's liberation in the 70's, and the first gender equality law promoted by the newly elected socialist government in 1983 (Roudy law). However, because it relied on collective bargaining agreements with no real incentives or sanctions and because positive actions seem alien to the French (Crompton, Lefeuvre, 2000), this 'symbolic reform' has had very mediocre results. From the mid-80's until 2000, the equality agenda within unions was weakened by the emergence of "State feminism" (Mc Bride, Mazur, 1995). Many women activists who had pushed this issue inside their union were tempted to work for other new governmental structures or institutionalised family/women movements (Le Brouster, 2006). The rising unemployment rate and the continuous decline of union density (28% in 1950 and 8% in 2006) have also pressed unions to opt for a more pragmatic and work-related agenda. Since 2000 and following the "parity" law for political elections, collective bargaining on equal opportunities and pay has once more been pushed by new legislation (2001 Génisson law), with a compulsory dimension that had never existed before. One hundred agreements were signed between 2001 and 2006, mostly by big companies (groups of more than 10,000 employees). In most cases, employers have initiated the negotiation in order to respect the legislation and match up with social responsibility criteria (Laufer, Silvera, 2006). Since the promulgation of a new equal pay law in 2006, employers also fear possible litigation. Overall, unions have rarely taken the lead on equality bargaining and very few cases of tribunal action have been reported. Unions suffer both from the weakness of their equality agenda and from the very low union density which prevents them from being able to negotiate in many unorganised workplaces (especially small firms). As an employer, the CFDT has never signed an equal opportunity agreement for its own employees.

Despite the fact that equality has been quite secondary in the agenda of French unions for more than twenty years, some unions have implemented equality structures and have modified their rulebook to encourage women's participation. Since its 1982 congress, the CFDT has adopted a mix of liberal measures (dedicated financial resources, specific training courses, equality officers, equality conference) and radical measures (reserved seats for the national executive committee and minimum representation for congress delegations). The CFDT was the first confederation to have a woman general secretary, Nicole Notat, who served for more than 10 years (1992-2002). However, this equality policy has had mitigated results. The CFDT is caught in between the determination to achieve better female representation at all levels and the difficulty in taking compelling actions. Because the *confédération* was afraid of not being able to fill more reserved seats, complete parity for the *Bureau National* (equivalent of the NEC) was not decided at the last 2006 congress.

Similarly, the CFDT seems to hesitate between promoting mainstreaming actions and maintaining separate structures and actions. Obviously, the principle of self-organisation for women or any other type of minority group is not easy to implement within a general union tradition in a country with a gender-neutral “universal” definition of citizenship. Moreover, equality issues are overshadowed by generational renewal questions.

**Table 2. Female representation and union equality policies in the two countries**

	<b>% of women</b>	<b>Main aspects of equality policies</b>
<p><b>CFDT<sup>11</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 600,000 members</li> <li>- women comprise 44% in 2004 (42% in 2002)</li> <li>- General secretary: François Chérèque (male)</li> </ul>	<p><b>Local and regional levels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24% of local union secretaries ('<i>syndicat</i>') in 2004 (22% in 2001)</li> <li>- 27% of regional executives in 2004 (24% in 2001)</li> </ul> <p><b>National level</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 32 % of federation executives in 2004 (29% in 2001)</li> <li>- 40 % of Conseil National Confédéral (CNC) in 2004</li> <li>- 35% for the Bureau National (BN) in 2004</li> <li>- 33% of the Commission Executive (CE) in 2006 (same in 2002)</li> </ul>	<p><b>Radical measures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quotas : minimum of 10 female members out of 28 for the BN; minimum of 29% of women for the CNC; minimum 3 women for the CE</li> </ul> <p><b>Liberal measures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- equality policies for each federation/region</li> <li>- national, regional and federal equality officers</li> <li>- equality training, annual women's conference</li> </ul>
<p><b>UNISON</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1,390,000 members</li> <li>- women comprise 77% in 2008 (77% in 2005)</li> <li>- General secretary: Dave Prentis (male)</li> </ul>	<p><b>Local and regional levels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% of stewards/ reps in 2007</li> <li>- 49% of branch officers in 2007</li> <li>- 43% of full-time regional officers in 2008 (36% in 2005)</li> </ul> <p><b>National level</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 65% of NEC in 2008 (idem in 2005)</li> <li>- 40% of full-time national officers in 2008 (same as 2004)</li> </ul>	<p><b>Radical measures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 42 reserved seats for women on the 66 member NEC</li> <li>- 13 reserved seats for low paid women, 4 seats for black members, 1 seat for young members</li> <li>- 4 Self-Organised Groups (SOG) at all levels, with reserved seats for national delegates (disabled, LGBT, black members, women) and national self-organised group conferences</li> <li>- women-only trainings (<i>Pathways into UNISON</i>) to encourage new activists</li> </ul> <p><b>Liberal measures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- branch, regional and national equality officers</li> <li>- regional and national women's committees and conferences</li> <li>- support for members/activists with caring responsibilities (childcare facilities or reimbursement)</li> <li>- equality trainings</li> <li>- annual women's conference and other equality conferences</li> </ul>
<p><b>GMB</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 600,100 members</li> <li>- women comprise 45% in 2008 (42% in 2005)</li> </ul>	<p><b>Local and regional levels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% of full-time regional officers in 2005</li> <li>- no female regional secretary in 2008</li> </ul>	<p><b>Radical measures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 reserved seats for women, 5 for race</li> </ul> <p><b>Liberal measures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- single equality body: GMB National Equalities</li> </ul>

<sup>11</sup> For the CFDT, access to statistics remains quite difficult, apart from the confederation level. Most of the figures we have do not give details for each federation/region. Since 2004, there has been an unusually high turnover of national equality officers, leading to the lack of equality audits.

<p>- General secretary: Paul Keany (male)</p>	<p><b>National level</b>                  - 41% of CEC in 2008 (36% in 2005)                  - 23% of full-time national officers (14% in 2005)</p>	<p>Forum with two representatives specialising in each of the following areas/groups: gender, race, LGBT, young, disability and migrant workers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- national officer for equality and diversity</li> <li>- annual national conferences for each of the equalities</li> </ul>
---	--	---

Source: internal documents and SERTUC, 2007.

This comparison shows that union equality policies are very diverse from one country to another, but also within the same country depending on the level of feminisation of the union (UNISON is obviously more favourable to women representation than the GMB). The choice for liberal or radical measures within unions is also very dependent on the equality legislation, the political understanding of “equal opportunities” issues and the definition of “minority groups”. Although positive action and self-organisation are acceptable in Anglo-Saxon countries, it seems quite controversial in France, both in terms of welfare state philosophy and of union orientation. Overall, these differences lead to a continuum of practices - from demarcation to inclusion and transformation (Colgan, Ledwith, 2003) - where the UK and especially UNISON is far “in advance” compared to France, employing a mix of liberal and radical measures and obtaining visible results in terms of feminisation at all levels of the union hierarchy. However, more masculine unions, like the GMB, are still behind in terms of fair representation. The other interesting result of this comparison lies in the periodisation of the analysis. Although the CFDT was rather ahead of the equality agenda in the 70’s and 80’s, the conversion of women trade unionists into “femocrates” (Watson, 1990) and the growing gap between feminist movements and institutionalised actions, has led to a de-politicization of the equality policy. Although the implementation of a “parity law” in the political field (Bereni, 2007) in 2000 has pushed a male-dominated union such as the CGT to adopt internal equality measures, the conversion of the CFDT to a managerial unionism since the late 1980’s has led the union to concentrate on other priorities (collective bargaining and social partnership). Finally, although women’s representation is progressing, there is obviously a risk of stagnation or regression if continuous attention is not given to this equality issue. Even in a highly feminized union like UNISON, particular vigilance is required to ensure that women continue to take responsibility at the workplace and branch levels, particularly part-time and low-paid women.

### **Barriers to women’s activism: the irreducible glass ceiling**

Even in favourable organisational contexts with supportive policies and a high rate of membership feminization, women seem to have difficulties in accessing union leadership positions, especially at the local and regional levels where no radical measures are provided. To understand the recurrence of these difficulties from one generation of women to another, we have analysed the careers of women and men at four stages of their union career development.

#### ***The entry: becoming a member***

In each country, unions have tried to reduce the decline of their membership by a strategy of “field enlargement” (Heery, 2005; Kelly, 2000), targeting new sectors (services, unorganised firms, small firms) and accommodating a more diverse workforce. These strategies have attracted women. Even if very few actions are gender-orientated (as revealed by the 2007 TUC Equality Audit) and a high turn-over is reported among new members, at least in France, when UNISON took the offensive with actions targeted at attracting black members, these were quite successful. Particularly in the private sector, the rising level of union density for women can be explained by their over-exposure to injustice or organizational change in the

workplace and the interactions with activists who help/convince them to join. More than an inherited propensity to participate (working class family background in the UK or Catholic socialisation in France) or political activism (left wing parties in the 70's), this negative working experience has become the main determinant of participation for new members who seek protection and want to fight for their rights (Guillaume, Pochic, 2009a; Watson, 1988). Because of their employment structure, women are especially confronted by direct or indirect discrimination concerning many aspects (unfair dismissal, low wages, hard working conditions, lack of promotion...), which can account for their propensity to join a union. In the UK, a few women have also entered the labour movement and become a member (and sometimes a rep.) through administrative roles. Unions are indeed considered as good employers by low-qualified women, providing childcare, allowances and maternity leave. More recently, a few graduates and qualified employees with working experience in the NGO field have also been appointed by the union headquarters, in both countries.

However, because of vertical job segregation, women are more often atypical employees (on part-time or temporary contracts), particularly in low-qualified and low-paid jobs. As the interests of these part-timers remain less represented by existing trade unions and sometimes are in fact more adequately addressed by family-friendly firm policies (Tomlinson, 2005), union membership is lacking usefulness. Because of their job insecurity and mobility, young women (and men) are also less integrated into a stable working environment and are more fearful of being fired. In the UK, the discontinuous pattern of women's employment (especially for low-paid women) does not help the retention of female members. Membership development or at least stabilization seems easier in the public sector, a primary reservoir for female employment in the two countries (education, health, local government) and a relatively high unionised sector.<sup>12</sup> Thanks to their over-representation in the public sector, women's membership has even managed to resist the general decline more successfully, and women count for almost 50% of total members in the two countries.

### ***The involvement: becoming an activist***

The general context of participation shortage at the workplace level offers objective opportunities for women to be elected. Many young representatives explained that they have been '*sucked into the labour movement*', becoming member and rep. almost at once. Following very quickly, union officers have approached them and offered them a role at the local or even at the branch level. However, this co-option remains easier for women in female-dominated areas or when there is a vacancy (particularly in new sectors). As it depends on the sponsoring by existing union officers, this selection has a gendered bias linked to the fact that officers are mostly male and women often work in low status and mainly female areas (Kirton, 2005). Unionists' life-stories reveal that this sponsorship can take different forms, from a quick detection to a long recognition process, from mentoring (by men or women officers), to rivalry (as women are also often younger). This nomination also depends on trade union peers' support (advice, information, building confidence), sometimes with competing gender interests at the workplace. Because of the high degree of job segregation, there can be a concern that the improvement of the terms and conditions for women will in return depreciate men's work.

This opposition between gender interests in the same company is particularly evoked by low-qualified women who entered labour movement during the 1970s, sometimes with a feminist background or consciousness, as exemplified by Annick. At 58, she is an assistant national officer of the steel and mining '*fédération*' of the CFDT (FGMM), commuting from Monday

---

<sup>12</sup> In the public sector, trade union density is three times as much as in the private sector: 59% compared to 17% in the UK, 15% compared to 5% in France (Amossé, 2004; SERTUC, 2007).

to Friday from her village, 180 miles away from Paris. She had political responsibilities as national officer for six years, but has now been demoted to a technical position. Because she left school at 16, she has always felt that she was not capable of getting promotion within the union. At 19, she entered a steel tube company as a non-qualified white-collar worker in the personnel department (punch card operator). Two years later, she joined the CFDT because they produced a leaflet about a migrant worker's case. She had empathy with that campaign as she was giving literacy courses to migrant workers with her friends from a Catholic youth movement. During a big strike on pay issues (8 weeks in 1975), she became visible by being on the picket line at night *'as the other men'*. Afterwards the regional officer offered her the opportunity to go to a French-German unionists' exchange; *'it gave me the desire to evolve'*. Within three years, she was nominated *"déléguée syndicale"* (shop steward). In this union dominated by qualified blue-collar workers, she had difficulty in making a niche for herself, particularly as she imposed a fairer fee grid for low-qualified women. Throughout her career, she was sponsored by the union treasurer, who said to her when she was asked to become the secretary of her union in 1986: *'Little girl, if they ask you, you have to trust them; they judged that you are capable, so you have to go.'* She thought she wasn't capable, but she felt relaxed as her union peers said that they will help her, and did so.

Even though more women can now access these first levels of lay activism, especially for elected-positions, they are over-represented in certain types of union roles, responsible for social activities or daily representation (rep. in UK, *'délégué du personnel'* in France). The development of new roles, such as learning or equality or health and safety rep., has allowed women to take side roads (and maybe dead-end careers), leaving the most prestigious roles (negotiation) to men. The gender job segregation is then reproduced within the union practices, sometimes justified by female "abilities" (proximity, altruism, empathy...). Besides, women find it more difficult than men to maintain a high level of lay activism. First, it is quite dependent on time-off agreements that are very different depending on countries, sectors and employers. The French legislation is obviously more generous than the English one, but time-release is also linked to local bargaining. Union repression can be quite strong in the private sector but also in the public sector in the context of privatisation, as in the UK. Because of participation shortage and limited resources, activists generally hold several mandates at once (in the UK: shop steward, convenor, chair of a branch; in France: *Délégué du Personnel, Délégué Syndical, élu au Comité d'Entreprise* or *élu CHSCT*). They have to organize members, to attend branch or women's meetings, to respond to individual cases (particularly in the UK), to organise/participate in demonstrations (particularly in France), to organise/participate in self-organising groups (in the case of UNISON), and also spend time with lay members and activists outside work. Even though some unions have modified their schedules to accommodate work/life balance and offer childcare during trainings or conferences, this progressive involvement in union activities can create work/life balance problems for mothers of young children. In both countries, women trade unionists said they needed a supportive partner and a strong family network, when they had children, to be available for volunteer union activities (Le Quentrec, Rieu, 2003), even allowing for the fact that childcare provisions are much more supportive for women unionists in France (Daune-Richard, 1998).

### ***The consolidation: entering the intermediary union structures***

In both countries, intermediary responsibilities (regional officers and branch secretary<sup>13</sup>) are key positions required to build a union career. They are often seen as 'boys-type jobs' and are less feminized than the national level. Across countries, the union employment market is

<sup>13</sup> And also local union secretary (*'secrétaire de syndicat'*) in France.

more or less open to new entrants, with strong competition to access the occasional full-time positions available in the UK and a slightly more open situation in France with a higher turnover. These positions are always dependant on detection/co-option processes under the control of actual regional or local officials. Because of the decentralisation of structures and policies in each country, the equality agenda remains very dependent on the political will of the local executive team. In France, the absence of external publication of job vacancy increases the weight of co-option and social networks. In the UK, each union has its own HR practices, more or less structured. In the GMB, regional secretaries are responsible for the dissemination of internal adverts with selection bias, whereas in UNISON the use of external job publication through national newspapers (and reserved seats at regional level) has increased the number of applicants and has also allowed a change in the candidates' profiles (external women from the volunteering sector or women coming from the administrative/secretarial union staff). But even in this context, internal applicants with an activist background are preferred. They often know in advance that there will be a vacancy. In France, this co-option is also based on a close political control – to be or not be in favour of the reformist orientation chosen by the CFDT – that can boost the career of young activists.

However, in male-dominated unions, at local and regional level, women face obvious sexism from their colleagues but also from their “partners” (employers, other unionists...), reinforced by age discrimination against young women, who don't *'fit'* with the role. Obviously, unions seem to have difficulties in valuing other experiences than “pure” union activism, except maybe for the Labour Party in the UK or student activism in France. To counter the reluctance of male officers to promote junior women with a different background, senior women officers with feminist convictions (especially in the UK) sometimes opt for active mentoring, with activists or with their own assistants (even in administrative roles). Women-only training and self-organisation structures in the UK (and especially in UNISON) also have the intention of helping women to build their confidence. Union education also exists in France, but it is less structured and less gender-conscious than in the UK.

The evolution of the union movement in the two countries has also opened up new career routes for young activists, especially women. In the UK and to a certain extent in France, the switch from a servicing model to an organising model (Heery, 2006) has allowed the development of specialised positions (“organiser” in the UK and “*développeur*” in France) that have been offered to young officers, especially women and ethnic minorities, to fit with the ‘like recruiting like’ principle. Because of their qualities (gender and/or race and/or youth), women are identified as being able to recruit and build active members originating from a more diverse workforce. Thanks to participation shortage and radical measures, many young activists are put on fast-track paths. Dedicated trainings (such as the Organising Academy in the UK), together with special attention, are provided to retain these would-be senior officers. They face the risk of being identified as specialists in organising or equal rights, but some of them use it as a first step for more general positions. These new entrants need to have strong personal resources (activist background, qualifications and personality) to continue to progress at national level, as Adishri exemplifies.

At 32, Adishri is very proud to be “*the first Asian women national officer*” and considers that “*the GMB has given me a lot in terms of my own confidence and skills*” through support and intense training. She became an activist for equality rights at 18 when she refused to get married to the husband chosen by her family. As a blue-collar worker in a female-dominated textile factory, she started as a shop steward for the GMB, particularly active in race equality and in youth campaigns. Very quickly, she got involved in the Northern region black workers' committee, where she met her husband, an activist who returned to university and became a teacher afterwards. At 26 she was offered the position of a six months' placement as a recruiter and she continued afterwards in a permanent position for four years. “*Very*



*committed and determined*”, she became the specialist on race equality, both for the GMB and the TUC, and also for the Labour Party in the Northern region, and felt “*very empowered*” by the international campaigns she pursued through the Commonwealth TUC. When a national equalities officer job was advertised, she felt she “*had nothing to lose and everything to gain*”. She had to move to London the first year but then decided to commute from the Northern region to London the following year. She is now on maternity leave. Very conscious of work/life balance issues, Adishri is convinced that her partner will be supportive, and she wants to negotiate time-off for equality reps, to encourage more women to become active: “*we need to ensure that people feel inclusive*”.

Beside this membership dimension, several ‘expertise routes’ (legal action and advice, health & safety, economic analysis, social policy, international and European action) have been encouraged both by the evolution of union political action and by employer-union relations. Because of their present moderate leadership, the unions studied have been involved as a negotiating partner or advisor on pension issues, unemployment benefits, working time, minimum wages, health and safety, equality or redundancy. In both countries, this growing union participation in socio-economic regulation at the national or local level has led to the promotion of officers and activists with new types of qualifications. This need for more qualified officers has offered new opportunities for women with professional expertise or high qualification yet no activist background, but these narrow career paths are generally limited to that consolidation stage.

### ***The directing stage: accessing national offices or mandates***

Although the effect of equality policies is more visible at national level, women officers are still concentrated in recruitment/organising, equality or expertise areas, and have greater difficulty in penetrating “prestigious” domains such as negotiation (often adversarial), management and political action (strategy, campaigning, lobbying). The exercise of power continues to be male-dominated, particularly in France and/or in less feminised unions such as the GMB. In UNISON, the introduction of management methods (targets, annual appraisals, equality audits) has opened up new routes for experienced and graduated women. But this progressive policy is actually facing a practical limit: experienced male officers don’t want to give up their seats to others. In the UK and in France, the policy of reserved seats at national level has offered growing opportunities for women, but with side effects: suspicion of lack of skills, risk of being labelled as ‘feminists’, and ‘tokenism’ syndrome (Kanter, 1977). Many women have stayed in those reserved seats, finding it difficult to be elected onto a general seat. In both countries, the oligarchic nature of trade union leadership limits the possibility of changing the profile of union leaders radically and rapidly (in terms of gender, race or class). Union officers who access senior national officer positions still “complied with the male model of senior trade union official, that is, a long, unbroken record of active experience and offices held” (Ledwith, Colgan, Joyce, Hayes, 1990, p. 121), and have managed to impress male dominated, rather conservative panels, especially in the GMB. At that level, there is fierce competition among a small pool of long-serving loyal officers (mostly men), with repeated applications and numerous lateral moves, in order to stay in the union movement and to increase one’s visibility and networks inside the organisation. Unspecified hours and geographical mobility are key factors for climbing within the union organization, as they are in corporate careers (Guillaume, Pochic, 2007). For national positions, officers need to live in London or Paris, sometimes leaving their family during the week, as Clara exemplifies.

At 42, Clara is a senior officer in charge of working conditions for the Heath and Social Work *fédération* of the CFDT. As a nurse, she became a member in 1995, because she liked the opinion of the CFDT in favour of the reform of the social security and pensions system proposed by the right-wing government, in the context of a huge national strike (3 weeks).

Following a restructuring project in her hospital in which the CFDT was involved, she then agreed to become full-time convenor and took a couple of union courses. Soon after, she was also offered an organizing role and was elected to the executive committee of the region, mainly to prevent another dissident candidate from being elected; but at that time she “*was not aware of that political issue*”. She managed to have good results in terms of recruitment. She was then selected and offered a part-time job in Paris, in charge of the organizing section. She commuted everyday from her home (2h30 each day) becoming very tired, having also to look after her three young children. In 2001, she obtained a full-time position in Paris, leaving her family in the countryside during the week. She finds that she is “*more available for my children during the week-end and less stressed*”. She took some training to become a union tutor because she has a feeling for routine. In 2005, surprisingly for her because she is not part of the “rumours” inside the federation, she was elected senior national officer. However she is not very satisfied with her situation. She has been away from home, from Monday to Friday, for 7 years, and one of her teenagers is having problems at school. His teacher has told her that it is her fault. She has a great sense of loneliness and a lack of confidence in her job. She is obviously very frustrated by her union environment. She will not finish her mandate and wants to think about her next move. She does not want to return to her nursing job, for fear of appearing incompetent and also because of her new organizing skills. But she has no firm ideas about her possible career outside the union movement.

In the UK, the constant movement of mergers between unions has an ambivalent effect on the structure of opportunity for women. It generally contributes to the reduction of the number of available senior positions, but it can sometimes create new opportunities for women. For example, the merger of NUPE, COHSE and NALGO (the creation of UNISON) in 1993 has been followed in 1996 by the introduction of a new grade in order to guarantee promotion for senior women. However, the career path always needs to include some negotiating experience, at regional or national level (from officer to secretary), where those moving up have made a name for themselves and have developed their political and leadership skills. Officials have rarely leapfrogged over this position. The absence of a regional power base is particularly detrimental to the careers of experts, even if some of them have built their national visibility through innovative projects or media exposure. In each country, as the officials are indirectly elected by the union members (through union/branch/region representatives at the congress - with low participation rate), the result of elections depends less on objective skills than on ‘factionalism groupings’ (Ledwith, Colgan, Joyce, Hayes, 1990). As the nominees are not allowed to canvass for themselves, factions fight to place their candidate in official positions. These informal networks, ‘clans’, are traditionally based on political orientations but also on shared experiences inside the union. Sometimes new entrants can benefit from internal political struggles, appearing as “neutral” candidates, especially within the CFDT. External political networks appear to be a less defined resource, dependent on political elections and on the historical link between unions and political parties. For example, being a member of the Labour Party can help a regional secretary to build coalitions in a campaign, as a vehicle to open the door, but a too close/visible link can be a handicap for a would-be deputy general secretary when lay members are critical towards Labour government policies.

More recently, formal networks based on a specific generation (youth sections in France) or on gender (women’s committees in both countries, or self-organised groups in UNISON) have tried to campaign for their candidates, generally defending a different strategic orientation for the union. This networking by women within and across unions, ‘gendered factionalism’ (Healy, Kirton, 2000), has a real impact from below when there is a critical mass, in female-dominated unions in the UK (Parker, 2009), and sometimes when there is an unexpected vacancy. However, the development of other networks, based on specific

constituencies (race, disability, sexual orientation, age...), can reveal different types of competing interests among equity-seeking groups and even among women according to their social class. The election of women officials may also be supported from the top, depending on critical actions from senior executives with political will and feminist values. But in this case, these women have to deal with a 'token' stigma (Kanter, 1977) and have to fight to build their legitimacy 'on the job'. Besides, even though the introduction of low-paid seats in 1998 tried to address the class gap in the governing bodies of UNISON, it has been more difficult in the face of such fierce competition to develop trade union careers for working-class background women. This selective union recruitment is really striking, albeit not really acknowledged by the unions investigated (Guillaume, Pochic, 2009b). Most of the senior female unionists interviewed have a degree, sometimes obtained through continuous education. In the UK, when they access national positions, working-class women tend to become and stay senior lay members, avoiding the "management" route (an option that is not possible in France).

\* \*  
\*

Because of their presence in the public sector and in new sectors (services, small firms) targeted by union recruitment policies, women are now well represented among new members and activists. In the UK, the characteristics of women's employment are more detrimental to union membership than in France, but the pro-active and targeted actions led by unions to recruit low-paid, black women have succeeded in attracting new types of female members. However, even in very feminised and advanced unions, women remain under-represented in union leadership positions, notably at the intermediary level of the union hierarchy, where the effects of equality policies are less tangible. Impressively, we found that national contexts have a lesser influence on the under-representation of women at this level, except for childcare provisions and family policies. Despite new opportunities being given to women through reserved seats at the national level and the opening of renewed career paths in both countries, the barriers to a lasting promotion process for women obviously lie in the resistance put up by a masculine organisational culture, both in terms of career norms (age, type of experience required, working time and location, household configuration), and informal networks and also in terms of gendered occupational hierarchy. If radical measures such as reserved seats and self-organisation have partly managed to overcome some of these informal barriers, they have been unable to tackle issues such as work-life balance, internal job segregation and class differences, and they have created their own side effects. However, if we look at the results of this study, it seems quite impossible to achieve fair representation without resorting to radical policies, at least as a first step toward a more inclusive trade unionism. The situation in France clearly shows the limits of mainstreaming and equal opportunities policies.

## Références bibliographiques

- ACKER, J. (2006). 'Inequality regimes. Gender, class and race in organizations', *Gender & Society*, 20, 4, 441-464.
- AMOSSE, T. (2004). 'Mythes et réalités de la syndicalisation en France', *Premières synthèses Dares*, 44, 2.
- BERENI, L. (2007) 'Du MLF au Mouvement pour la parité. La genèse d'une nouvelle cause dans l'espace de la cause des femmes', *Politix*, 78, 107-132.
- BRISKIN, L. (2002). 'The equity project in Canadian unions', in F. Colgan and S. Ledwith (eds) *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives* (London, Routledge).
- BRISKIN L. (2006), 'Victimisation and agency: the social construction of union women's leadership', *Industrial Relations Journal*, 37, 4, 359-378.

- COLGAN, F. and S. LEDWITH (2002), *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives* (London, Routledge).
- COLGAN, F. and S. LEDWITH (1996), 'Sisters organising – women and their trade unions', in S. Ledwith. and F. Colgan (eds), *Women in organisations: Challenging Gender Politics* (Basingstoke, Macmillan).
- CONTREPOIS, S. (2006), 'France : un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale', *Recherches féministes*, 19, 1, 25-45.
- CROMPTON, R. and N. LEFEUVRE (2000), 'Gender, family and employment in comparative perspective: the realities and representations of equal opportunities in Britain and France', *Journal of European Social Policy*, 10, 4, 334-348.
- CROUCH, C. (1993), *Industrial relations and European State traditions* (Oxford, Clarendon Press).
- DAUNE-RICHARD, A-M. (1998), 'How does the 'societal effect' shape the use of part-time work in France, the UK and Sweden?', in J. O'Reilly, C. Fagan, *Part-time prospects* (London, Routledge).
- DORGAN, T. and M. GRIECO (1993), 'Battling against the odds: the emergence of senior women trade unionists', *Industrial Relations Journal*, 24, 2, 151-164.
- FRADER, L.L. (1996), 'Femmes, genre et mouvement ouvrier en France au XIXe et XXe siècles : bilan historique et perspectives de recherche', *Clio*, 3, 223-244.
- FREGE, C.M. and J. KELLY (2004) *Varieties of Unionism. Strategies for union revitalization in a globalising economy* (Oxford, Oxford University Press).
- GUILLAUME, C. (2007), 'Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du 'plafond de verre' à la CFDT', *Politix*, 78, 39-63.
- GUILLAUME, C. and S. POCHIC (2009a), 'Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, le cas de la CFDT', *Revue Française de Science Politique*, 58, 5, 535-568.
- GUILLAUME, C. and S. POCHIC (2009b), 'La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ?', *Politix*, 22, 31-56.
- GUILLAUME, C. and S. POCHIC (2007), 'La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre', *Travail, Genre et Sociétés*, 14, 79-103.
- HALFORD, S. and P. LEONARD (2000), *Gender, power and organizations: an introduction* (New York, Palgrave Macmillan).
- HEALY, G. and G. KIRTON (2000), 'Women, power and trade union government in the UK', *British Journal of Industrial Relations*, 38, 3, 343-60.
- HEERY, E. (2006), 'Union workers, union work: a profile of paid union officers in the United Kingdom', *British Journal of Industrial Relations*, 44, 3, 445-471.
- HEERY, E. (2005), 'Sources of change in trade unions', *Work, Employment and Society*, 19, 1, 91-106.
- HEERY, E. and J. KELLY (1988), 'Do female representatives make a difference? Women FTOs and trade unions work', *Work Employment and Society*, 2, 4, 487-505.
- HYMAN, R. (2001), *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society* (London, Sage).
- KANTER, R.M. (1977), *Men and Women in the Corporation* (New York, Basic Books).
- KIRTON, G. (2006), *The making of women trade unionists* (Ashgate, Aldershot).
- KIRTON, G. (2005), 'The influences on women joining and participating in trade unions', *Industrial Relations Journal*, 36, 5, 386-401.
- KIRTON, G. and G. HEALY (1999), 'Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal', *Industrial Relations Journal*, 30, 1, 31-45.
- LAUFER, J. and R. SILVERA (2006), 'Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle', Regards sur l'actualité, La Documentation française, 317.
- LE BROUSTER, P. (2006), 'La CFDT et les associations féministes de 1970 à nos jours', in D. TARTAKOWSKY and F. TETARD (eds), *Syndicats et associations: concurrence ou complémentarité ?* (Rennes, PUR).
- LEDWITH, S., F. COLGAN, P. JOYCE and M. HAYES (1990), 'The making of women trade union leaders', *Industrial Relations Journal*, 21, 2, 112-125.
- LE QUENTREC, Y. and A. RIEU (2003), *Femmes: engagements publics et vie privée* (Paris, Editions Syllepse).
- MARUANI, M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme* (Paris, Syros).
- MAZUR, A. (1995), *Gender bias and the State, symbolic reform at work in Fifth Republic France* (Pittsburgh, University of Pittsburgh Press).
- MILLER, R. (2005), *Biographical research methods. Volume 1: Time and biographical research* (London, Sage).
- MUNRO, A. (1999), *Women, work and trade unions* (London, Mansell).

- PARKER, J. (2009), 'Women's collectivism in context: women's groups in UK trade unions', *Industrial Relations Journal*, 40,1, 78-97.
- O'REILLY, J. (2006), 'Framing comparisons: gendering perspectives on cross-national comparative research on work and welfare', *Work, Employment and Society*, 20, 4, 731-750.
- SERTUC (2007), *Treading water. Eighth survey of equality in trade unions* (London, TUC).
- SILVERA, R. (2006), 'Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe', *Revue de l'IRES*, 50, 1, 137-172.
- THORNLEY, C. (2006), 'Unequal and low pay in the public sector', *Industrial Relations Journal*, 37, 4, 344-358.
- WALTERS, S. (2002), 'Female part-time workers' attitudes to trade unions in Britain', *British Journal of Industrial Relations*, 40, 1, 49-68.
- WATSON, D. (1988), *Managers of discontent* (London, Routledge).
- WATSON, S. (1990), *Playing the State: Australian feminist interventions* (London - New York, Verso).



## Discussion

### Genre et engagement syndical: enjeux scientifiques et politiques de la mixité

Catherine Achin

Les trois articles denses, riches et originaux que l'on se propose de discuter, ne sont pas évidents à mettre en perspective, tant ils sont différents dans leur approche (réflexion épistémologique ou compte-rendu d'enquête) et dans leur forme (*working paper*, articles achevés). C'est par ailleurs à partir de ma position décalée de politiste, néophyte en « relations industrielles », que je vais tenter de formuler quelques questions ponctuelles ou remarques transversales que me paraissent soulever ces trois contributions.

**Sue Ledwith** propose une réflexion épistémologique stimulante concernant les rapports entre genre et relations industrielles, à partir d'une identification des principaux thèmes qui émergent dans le champ de recherche et d'une enquête par questionnaire menée auprès de femmes qui travaillent dans ce domaine. L'étude des relations industrielles représente un champ de recherche particulièrement hétéronome, politique (« *policy-oriented* »), qui a souvent été critiqué pour son manque de théorisation et sa focalisation sur les conflits de classe. Sue Ledwith défend ici l'idée intéressante que cette épistémologie du conflit a pesé sur la manière dont se sont développées les études de genre et met au jour les contours et les voies de l'analyse du genre dans ce champ : un domaine de recherche encore fin et délicat mais résistant. Elle rappelle ainsi les liens qui nouent les domaines académique et syndical en ce qui concerne l'étude des « relations industrielles » et les liens encore plus étroits rapprochant mouvements féministes et étude du genre dans les relations industrielles. Comme en France, les mouvements féministes des années 1970 ont conduit à une modification théorique majeure dans la manière d'étudier le travail et les relations au travail : ils ont en effet contribué à démontrer que l'on ne pouvait pas comprendre les rapports de genre dans le processus de production sans tenir compte de la sphère de reproduction, du système de pouvoir public/privé, personnel/politique, etc. Aujourd'hui, on peut dire que ces approches qui ont remis au cœur de l'analyse les acteurs et leurs identités plurielles (genre et plus récemment race, sexualité, handicap et âge) ont mis en évidence les processus d'exclusion et de ségrégation au sein des syndicats et ont influencé les politiques d'égalité. Néanmoins, les recherches « *mainstream* » menées par des hommes résistent à ce changement.

**Gill Kirton** s'intéresse quant à elle à la fabrique des carrières de femmes au sein des syndicats anglais et plus particulièrement au rôle de l'engagement des femmes dans des structures séparées. Son originalité tient à l'analyse des effets de la participation à ces structures sur l'*empowerment* des femmes et leur carrière. La recherche s'appuie sur une enquête qualitative menée au sein de syndicats anglais majoritairement masculins (MSF ; TGWU). Le background de l'enquête recouvre la longue période de crise du recrutement syndical (en Grande-Bretagne mais pas seulement) et la nécessité pour les syndicats de déployer de nouvelles stratégies pour attirer de nouveaux membres et favoriser leur participation (en particulier les femmes). Il existe désormais une littérature importante relative à ces stratégies et notamment au fonctionnement des « structures séparées », mais peu de chose sur les structures séparées dont l'objectif est spécifiquement l'éducation, l'encouragement et l'*empowerment* des femmes, comme les « *women only union schools* » au cœur de l'enquête. Un détour par l'histoire des structures d'éducation des syndicats depuis 1900 montre comment l'exclusion des femmes des cursus généraux de formation a été

précoce, et comment leur prise en charge a d'emblée été séparée et marginale (même si les attitudes étaient très ambiguës à l'égard de ces écoles séparées). Dans les années 1980 un changement important s'opère dans ces structures : il n'est plus question de rattraper un hypothétique retard des femmes mais bien de développer une conscience de genre et de travailler à la confiance des femmes pour qu'elles s'engagent dans les carrières syndicales, ce qui a également un impact sur les cours généraux qui deviennent davantage « *women friendly* ». L'analyse des liens entre l'expérience de ces écoles syndicales pour les femmes et leur carrière permet de mettre en évidence trois caractéristiques du processus d'*empowerment* permis par ces structures : la mise en place de « *safe space* » en dehors des règles masculines, l'accent mis sur les questions relatives aux femmes et la mise en commun de leurs expériences (« *shared learning* », sortes de « groupes de parole »).

**Cécile Guillaume et Sophie Pochic** sont les seules finalement à mettre la comparaison des cas anglais et français au cœur de leur papier, en s'intéressant plus particulièrement au paradoxe commun qui caractérise les deux situations actuelles : la féminisation des positions de base des syndicats (adhérents et militants) mais la constante sous-représentation des femmes dans les positions de direction et de pouvoir. Leur article est basé sur une importante enquête qualitative menée auprès d'hommes et de femmes à quatre niveaux de la carrière dans deux syndicats de chaque pays. Conformément à une approche en termes de « carrière » syndicale qui articule plusieurs niveaux d'analyse et d'explication, elles appuient leur démonstration sur les facteurs formels et informels comparés de la progression des trajectoires syndicales qu'elles replacent dans le contexte plus large des modifications profondes affectant les stratégies et actions des syndicats. Au-delà de légers décalages, on ne peut qu'être frappée par les similitudes caractérisant les deux processus.

### **Épistémologie de l'engagement syndical au prisme du genre (et inversement)**

D'après Sue Ledwith, l'épistémologie du genre dans le champ des relations industrielles est spécifique à la Grande-Bretagne et à d'autres pays anglophones (Australie, Canada, États-Unis), et se caractérise par plusieurs points. D'abord, le champ d'étude du travail est historiquement centré sur la question des classes antagoniques et des relations d'emploi et à ses liens avec le politique et les syndicats, et ce par opposition aux systèmes scandinaves qui placent au centre de leur démarche de recherche les systèmes « coopératifs », aussi bien en lien avec l'égalité dans l'emploi que dans leur approche du genre. Ensuite, des liens étroits existent entre la recherche et les politiques mises en œuvre (politiques publiques mais aussi politique au sein des syndicats) souvent dus au multipositionnement des chercheur-e-s. Force est de constater de ce point de vue la symétrie entre l'étude des syndicats et les études de genre, qui partagent cette hétéronomie (elles se développent en dehors et dans le champ académique). Enfin, les liens étroits entre recherche et politiques publiques ont produit des études féministes qui ont développé et répandu la question fondamentale du « point de vue » (« *standpoint perspective* »), ont identifié et remis en question les travaux soi-disant neutres du point de vue du genre, et ont récemment développé des approches en termes d'intersectionnalité. La forte demande d'inclusion des représentants des minorités existe donc aussi bien au sein des syndicats qu'au sein de la recherche (création de « self organisations » au sein de la structure).

Ces deux derniers points distinguent fortement la situation anglo-saxonne de la situation française : les frontières entre mouvements féministes de la deuxième vague, syndicats et recherche me semblent beaucoup plus étanches en France, en dépit de l'influence du Mouvement des femmes sur certains agendas syndicaux (notamment à la CFDT à la fin des années 1970's). L'autonomie du champ syndical est ainsi plus importante en France, aussi



bien par rapport à l'ordre social que par rapport à l'ordre politique. Cette autonomie est confortée par une recherche académique qui apparaît de son côté davantage coupée des recherches appliquées (même si on constate une ré-importation récente des concepts et analyses féministes dans les syndicats français). On peut dès lors se demander quels autres éléments structurels distinguent la France du modèle anglo-saxon ou nordique de recherche en relations industrielles et en genre, et les conséquences de ces différences sur les problématiques de recherche et les politiques menées à l'intérieur des syndicats.

Autre question induite par une réflexion sur l'évolution spécifique de la recherche en ce domaine : est-ce que l'étude des rapports entre genre et syndicats, classiquement développée à partir des concepts et outils de la sociologie du travail et de la sociologie du genre, ne gagnerait pas à s'adjoindre les apports de la sociologie de l'engagement ? (c'est ce que font dans leur démarche de recherche G. Kirton et C. Guillaume et S. Pochic). En France en tout cas, il me semble que les recherches récentes sur genre et syndicalisme ont bénéficié de ce triple « rattachement ». Au cours des vingt dernières années, le regain de la recherche sur l'engagement a pourtant surtout concerné le militantisme « moral » ou « altruiste » au sein d'associations ou de mouvements (mouvements des « sans », altermondialisme, etc.) au détriment du syndicalisme lié au travail et à la défense du niveau de vie – qui a été « abandonné » pour une large part aux historien-ne-s (Siméant, Sawicki, 2009 ; Fillieule, 2009). De l'autre côté, la sociologie du syndicalisme s'est pour une large part focalisée sur la « crise » du syndicalisme, les mutations des relations professionnelles, des organisations, du salariat, etc., et n'a que très peu échangé avec la sociologie de l'engagement partisan de gauche (communiste ou socialiste, assez développée au même moment). Ces découpages ont été récemment remis en question : on voit désormais se développer des recherches sur l'engagement syndical accordant un important intérêt aux trajectoires des individus et bénéficiant des acquis de la sociologie des mouvements sociaux, notamment en terme d'analyse genrée. L'épuisement des paradigmes marxiste et structuraliste et la nouvelle influence du paradigme interactionniste ont par ailleurs conduit à renforcer l'attention accordée à l'économie affective de l'engagement dans des organisations. L'engagement apparaît alors comme un processus, contingent et réversible. Enfin, l'articulation de ces analyses « microsociologiques » avec les niveaux *meso* (prenant en compte les organisations, la division du travail et les logiques de professionnalisation etc.) et macro (les transformations sociétales de long terme : trajectoires collectives des groupes sociaux, la remise en cause du modèle du *male breadwinner*, la progression continue de l'activité féminine, de la salarisation et de la tertiarisation, etc.) produit des analyses d'autant plus nuancées et convaincantes.

## De la comparaison de l'engagement syndical

Les trois articles conduisent à s'interroger sur les rapports entre champ politique et champ syndical du point de vue du genre en France et en Grande Bretagne. En quoi la socio-histoire de la genèse des syndicats et des partis politiques peut-elle être éclairante des liens entre eux et des rapports de genre en leur sein ?

Dans le champ politique, on sait qu'il existe une forte différence entre France et Grande Bretagne du point de vue des stratégies mises en œuvre pour combler le « déficit démocratique » en termes de genre — et une relative similitude dans la sous-représentation continue des femmes en politique, plus particulièrement dans les principales positions de pouvoir politique. La part des femmes au sommet de la représentation nationale a progressé à peu près au même moment dans les deux pays, à la fin des années 1990. À l'heure actuelle on compte ainsi 19,8 % de femmes à la Chambre des communes et 18,5 % de femmes à l'Assemblée nationale. Dans les deux assemblées, les élues sont promues essentiellement par les partis de gauche : le parti travailliste en Grande Bretagne (les femmes représentent 27 % des élus du Labour et seulement 9 % du parti conservateur), et le parti socialiste en France

(elles représentent 26 % des élus du parti socialiste, contre 14 % des élus de l'UMP). La progression de la place des femmes en politique est toutefois due à des facteurs différents dans les deux pays : en Grande Bretagne elle est largement liée à la politique interne du Labour Party (Strokes, 2005). Des quotas de candidatures féminines internes y ont été mis en place depuis 1989 et des « techniques » ont été inventées pour favoriser la parité des candidatures aux élections législatives régies par un scrutin uninominal à un tour (la liste de sélection peut être composée uniquement de femmes ou bien on jumelle deux circonscriptions et on choisit un homme et une femme). La loi de 2002 sur la discrimination sexuelle a autorisé le recours aux techniques testées par le Parti travailliste (qui avait donné lieu à des recours juridiques initiés par des hommes évincés) en permettant désormais aux partis de choisir librement leur mode de sélection des candidats même s'il déroge à la Loi sur la discrimination sexuelle. En France en revanche, la progression de la représentation politique des femmes a été imposée à tous les partis par la loi dite sur la parité de 2000, qui assure une quasi-parité aux niveaux municipal, régional et européen, mais conduit à « réserver » certaines institutions aux hommes, qui y maintiennent leur domination (mairies, conseils généraux et Parlement) (Achin, Bargel, et al., 2007). La loi sur la parité était le fruit d'un fort mouvement social, de l'influence des recommandations européennes et de l'opportunité saisie par des partis politiques en quête de légitimité (« crise » de la représentation politique). Il est toutefois révélateur que la pression sociale et féministe débouche en France sur le vote d'une loi s'imposant à tous les partis – alors qu'en Grande Bretagne, les mobilisations ont souvent été menées en interne dans le parti travailliste (et relativement entendues). Au-delà du décalage temporel, est-ce que l'on ne retrouverait pas les mêmes différences de stratégies pour promouvoir la cause des femmes dans les syndicats anglais et français, qui passeraient par la meilleure acceptation en Grande Bretagne qu'en France des actions positives et des organisations séparées, et ce pour des raisons de philosophie d'État mais aussi d'orientation syndicale ?

Ces stratégies différentes ne permettent toutefois pas de briser le plafond de verre en politique comme dans les syndicats et ne modifient guère la ségrégation horizontale des femmes dans les institutions — dans les deux pays. Les obstacles à la progression des femmes dans les syndicats sont bien mis en évidence dans l'article de Cécile Guillaume et Sophie Pochic, mais est-ce qu'on ne pourrait pas évoquer aussi des obstacles plus symboliques comme ceux mis en évidence par la socio-histoire des rôles politiques de leaders (ce qu'elles appellent la « culture organisationnelle masculine » ?) qui a montré que ces rôles ont été si longtemps définis et incarnés par des hommes qu'il est très difficile de les faire évoluer et aux femmes d'y accéder ?

Par ailleurs, et cette question est liée à la précédente, quelles différences organisationnelles internes aux syndicats distinguent les deux situations et jouent sur la féminisation et ses effets ? En France, on sait que les tentatives de création de groupes de femmes à l'intérieur des partis politiques se sont soldées par des échecs et que ces mêmes groupes étaient relativement faibles dans les syndicats jusqu'aux années 2000 (rien de comparable aux « *women-only union schools* » ou aux comités de femmes). Cette impuissance est une nouvelle fois liée à la très faible perméabilité du champ politique professionnel à l'ordre social ou aux mouvements sociaux, et à la culture organisationnelle unitaire française. Mise à part l'intégration de certains leaders syndicaux en politique, force est de constater la faible circulation des acteurs et actrices entre les mouvements sociaux, les syndicats et la politique professionnelle. Par contraste, le parti travailliste a intégré des organisations de femmes dans sa structure même (*Women's Action Committee* en 1979 et traditionnelles sections de femmes dans les circonscriptions).

Enfin, comme le montre Gill Kirton, seule la prise en compte d'une dimension de long terme permet de mesurer l'impact des structures non mixtes à l'intérieur des syndicats, et de

démontrer qu'un savoir genré et une conscience de genre constituent des ressources importantes et puissantes pour la constitution des carrières de femmes. Si la démarche est parfaitement convaincante on en vient toutefois à se demander, question délicate et passionnante, comment d'un point de vue méthodologique et théorique faire le lien entre cette puissance d'agir individuelle et l'*empowerment* plus collectif des femmes ? (travaillant en faveur des intérêts de toutes les femmes...).

### Références bibliographiques

SIMEANT Johanna, SAWICKI Frédéric, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du Travail*, 51(1), 2009, p. 97-125

FILLIEULE Olivier, « Travail militant, action collective et rapports de genre », in Patricia Roux et Olivier Fillieule (dir.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de la FNSP, 2009, p. 23-74.

STROKES Wendy, « Royaume-Uni : Des luttes suffragistes à l'élection des femmes : continuité et changement », in Manon Tremblay (dir.), *Femmes et Parlements : un regard international*, Montréal, Remue-Ménage, 2005.

ACHIN Catherine, BARGEL Lucie, DULONG Delphine *et alii*, *Sexes, genre et politique*, Paris, Economica, 2007.



## Conclusions

Chantal Rogerat

Cette journée a été riche de confrontation et de débat. Les questions restées ouvertes soulignent la pertinence de la démarche adoptée des « regards croisés ».

Je voudrais insister sur l'intérêt que représente

- d'avoir traité d'une question-clé dont la complexité exige une pratique de l'interdisciplinarité dont on connaît les pièges
- d'avoir tenté par cette initiative de faire reconnaître l'intérêt et l'importance trop souvent méconnue d'une approche sexuée du syndicalisme
- d'avoir abordé un sujet difficile car en dépit de toutes les études des années 1970-80, les décennies suivantes ont laissé dans l'ombre les nouveaux défis qui se dessinaient et que nous posent désormais fortement les transformations économiques, sociales et sociétales de ce début du XX<sup>e</sup> siècle.

Il vous fallait oser interroger l'évolution du syndicalisme dont, trop vite en France notamment, on s'est contenté de gloser sur « son dépérissement », de sa perte de sens dans l'organisation sociale et économique du monde contemporain. Vous avez montré que le genre se révèle être un chemin capable de révéler des transformations peu ou mal connues. On se trouve alors dans un champ académique heureusement élargi.

La définition du domaine syndical, la perception de son évolution doit beaucoup, quoi qu'on en dise, et trop souvent sans en admettre la simple hypothèse, à l'arrivée en masse des femmes dans la sphère du travail salarié.

Vos travaux aujourd'hui tentent d'explicitier, de détailler la « fabrication des militantes syndicales » (Gill Kirton). Cette démarche analyse ainsi les énormes difficultés que provoque la nécessité de maintenir un équilibre stratégique entre autonomie des femmes et modification des structures traditionnelles, autant féminines que syndicales.

La question difficile de l'engagement syndical a été éclaircie par l'étude systématique des mécanismes organisationnels de fabrication des « responsables », des légitimités concurrentes, des luttes de pouvoir, des logiques de compétences pour conclure sur un « déficit démocratique » interne des syndicats (Cécile Guillaume, Sophie Pochic).

La mise en perspective des changements intervenus depuis les vingt dernières années tant pour la CGT que pour la CFDT (Rachel Silvera, Pascale Le Brouster) nous a introduits dans un temps long, celui qui convient pour appréhender l'ampleur du phénomène social et sociétal que représente la féminisation du salariat.

Cette féminisation du salariat si patente mais qui malheureusement n'est pas ou peu prise en charge dans les hypothèses contemporaines sur la disparition ou le déclin dit inéluctable du salariat. Il faudrait pourtant plus que jamais inclure la problématique du genre dans l'analyse, l'observation des effets sur l'emploi, le travail salarié, les techniques, les conditions de travail... En notant – avec un point d'interrogation – que l'égalité professionnelle reste un objet insaisissable pour les syndicats, vous avez souligné combien cette question, cet objectif traversent tous les secteurs revendicatifs du syndicalisme mais que peu de syndicalistes s'en aperçoivent (il n'y a pas qu'eux !).

De fait, nous nous trouvons en face d'un double constat : en dépit de la diversification des tâches des syndicats qui exige un élargissement des compétences nécessaires, nous n'y voyons pas forcément ce que signifie l'apport éventuel des femmes (et il ne s'agit pas là de compétences dites « naturelles » mais de la connaissance fine des emplois « féminins » dans le monde d'aujourd'hui). La reconnaissance sociétale du travail des femmes qui est par ailleurs indéniable laisse le blocage traditionnel toujours actif. L'implicite « ça, c'est bon pour les femmes » est encore d'actualité. Qui ne sait que les postes importants, ceux qu'on appelle « politiques », les postes stratégiques sont des postes réservés soumis au critère du sexe même si quelques progrès ont eu lieu dans ce domaine pour certains postes prestigieux qui servent par leur médiatisation, à masquer le poids massif des inégalités. La tolérance aux inégalités de genre reste élevé ; l'ajustement entre les aptitudes et les conditions de maintien ou de développement de l'activité dite féminine ne se révèlent aux femmes elles-mêmes que progressivement, en quelque sorte, sur le tas.

Par cette nouvelle journée d'études, vous avez donc été en mesure de déchiffrer, une nouvelle fois, la pertinence « d'une lecture sexuée du monde du travail, d'universaliser la question de la différence des sexes en la repositionnant au sein des sciences sociales, pour lui donner le statut théorique qui doit lui revenir » pour reprendre les termes mêmes de Margaret Maruani au colloque de 2007.

Une nouvelle fois en effet — et ce ne sera pas la dernière, il faut de la patience !- votre débat montre que le genre ne se présente pas comme une nouvelle variable à sélectionner mais comme l'un des révélateurs majeurs de l'aggravation du processus de différenciation inégalitaire qui bloque l'évolution de ce qu'on appelle maintenant la citoyenneté sociale comme j'ai pu l'écrire à propos du chômage dans les « Nouvelles frontières de l'inégalité », cet ouvrage collectif de 1998 du MAGE.

Dans leurs derniers ouvrages (2009) Robert Castel et François Dubet s'interrogent à nouveau sur le statut de l'individu dans le travail, soit pour chercher à valoriser ce qui permettrait une meilleure intégration sociale, soit pour arriver à un constat, celui de la fin de l'intégration sociale.

L'évolution sociale, les bouleversements rapides du domaine économique invitent le raisonnement sociologique à décrypter le choc que représentent les transformations produites par ce qu'on appelle maintenant le capitalisme post-industriel. Ce choc provoque une poussée, forte, d'individualisation, de « décollectivisation ». D'où la nécessité de penser ensemble société et individus. C'est dans ce cadre que Robert Castel dit « chercher à dégager les supports nécessaires pour répondre au défi d'exister en tant qu'individu dans une société toujours surplombée dans la contrainte ».

Dans cette mise en perspective, la pertinence de vos questionnements apparaît clairement. Poser ainsi que vous l'avez fait la question des nouveaux enjeux de la mixité, c'est de fait s'inscrire au sein de cette question de la cohésion sociale, penser ensemble société et individus ; bref c'est suivre un chemin dont l'actualité est manifeste et que nous connaissons bien, car c'est celui auquel nous invite – depuis longtemps – la problématique du genre.

Les recherches dont il a été rendu compte durant cette journée posent la question de la « féminisation des structures syndicales ». L'intitulé est certes précis mais les angles d'attaque peuvent être multiples. La réponse qui s'impose pour l'instant reste ouverte quant aux problèmes que posent les applications possibles d'une réelle mixité. Sans nul doute mais pourquoi ? La permanence « paradoxale » des blocages est relevée en dépit des efforts qui ont été notés aussi bien en Angleterre qu'en France.

Le problème réside — il a déjà été repéré mais est-il suffisamment explicité dans ses multiples effets ?- dans les structures organisationnelles du syndicalisme. Leur complexité connue il est vrai, n'est cependant pas pour autant maîtrisée par les acteurs eux-mêmes. A

cette reconnaissance indispensable et à ses enjeux, s'ajoute — car pour l'instant, la pratique syndicale ne l'a pas véritablement intégrée — une méconnaissance des rapports de genre comme facteurs non secondaires des nouvelles complexités. La présence des femmes au sein du syndicalisme ne pose pas seulement la question du nombre mais bien évidemment celle du pouvoir, des rapports de pouvoir.

L'expression « carrière syndicale » utilisée au cours de cette journée ouvre de nouvelles questions et de nouvelles explications car c'est sans doute une entrée possible dans le domaine à étudier. Quand il s'agit d'évoquer un syndicaliste (ou une syndicaliste), on parle le plus souvent de parcours, de trajectoire, de promotion voire d'ambition, de projet ; l'expression « carrière syndicale » quant à elle, semble révéler que le syndicalisme serait devenu un « métier », que le phénomène, connu, de bureaucratisation des organisations syndicales est tel qu'il est logique d'assimiler ces organisations à des entreprises, des institutions dont on connaît par ailleurs les modes de fonctionnement. Certes, les organisations syndicales ne se sont pas construites sur les mêmes modèles, elles n'ont pas la même histoire mais quels sont les signes respectifs qui permettraient de déceler cette notion de carrière ? Depuis plusieurs décennies, on s'interroge par exemple sur la place des intellectuels au sein des organisations qu'on disait alors ouvrières. Cela a même été l'objet par exemple d'incompréhensions mutuelles entre la CGT et la CGIL dans les années 1970. Dès les années 1980, la question des « experts » a été aussi évoquée entre la CFDT et la CGT.

En fait, cette expression de « carrière syndicale » est doublement intéressante ; d'une part, elle soulève la question du mode de transformation des organisations syndicales au cours de ces dernières décennies ; d'autre part, elle interroge le mode de recrutement et de présence des femmes au sein de ces transformations.

A cela s'ajoute, s'y inclut le travail qui renaît depuis quelques années sur ce qu'on entend par militant, militante. Que font les femmes dans l'action militante ? Notons que cette question a été posée dans le colloque de Lyon en 2008. Les interventions des uns et des autres ont évoqué ce qu'on entend par légitimité militante, la distinction des fonctions politiques des fonctions techniques a été faite à travers le clivage hommes/femmes, l'ensemble marquant le déficit démocratique interne des syndicats. N'est-ce pas là le point nodal à décrypter, à mettre en rapport avec cette notion d'égalité professionnelle entre hommes et femmes qui crée paradoxalement un consensus social mais qui pour autant reste toujours à conquérir ?

La problématique de mixité et d'égalité est encore peu intégrée par les organisations syndicales de base, en dépit d'efforts réels, parfois maladroits. Poser par exemple la question de l'égalité entre hommes et femmes dans l'action syndicale en ces termes (je cite un texte tiré à des milliers d'exemplaires) : « le syndicat a besoin des femmes, les femmes ont besoin du syndicat, » le constat est d'évidence mais la méthode pour y parvenir n'est pas suggérée. En est-on toujours aux slogans ? Nous sommes en 2009.

En 1985, les premiers travaux que nous avons pu faire les unes et les autres notaient déjà que « le consensus social sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes n'est pas acquis mais est à conquérir... La problématique de mixité et d'égalité semble encore très peu intégrée par les organisations de base des centrales syndicales » (MN Thibaut, *Cahiers de l'Apré*, février 1985).

Le syndicalisme — et ce n'est pas d'aujourd'hui — est pressé par l'institutionnel de jouer son rôle de négociation, voire même de proposition quand il s'agit de sauver une entreprise ou un secteur professionnel. La notion de « partenaires sociaux » date de plusieurs décennies mais se pose-t-on toujours la question du sens de cette expression ? Il y aurait beaucoup à dire sur ce qu'on entend par négociation. N'y a-t-il pas là également un lieu de recherche sur l'efficacité et l'utilisation des salarié-e-s dans leur diversité de genre ?... Le syndicalisme a tendance à rencontrer les salariés comme une base d'appui pour renforcer ses positions, le

recours à « l'expert » ne faisant que renforcer cette pratique. Cette tradition qui part des structures économiques et des modes de règlement des problèmes sociaux y afférant ne laisse à l'individu, au « sujet », à « l'acteur » que la revendication de sa place : la place des ingénieurs, des jeunes, des cadres... la place des femmes ! Ne pourrait-on poser alors une autre question : ne faut-il pas partir du processus de constitution sociale de l'action syndicale, revendicative, incluant mais dépassant cette place assignée à chacun ?

Le monde syndical a progressé sans nul doute quant à la compréhension du problème que représente le maintien des femmes en marge de ce que certains appellent encore « le travailleur collectif »

Cependant quand on aborde la question des conflits sociaux, les études qui ont été faites, depuis les années 95 sur la conflictualité ordinaire au travail laissent peu apparaître l'intégration dans ces mouvements plus ou moins importants, de revendications comme l'égalité des salaires, les modifications des postes de travail liées aux conditions de travail qui ne sont pas les mêmes, on le sait, pour les hommes et pour les femmes, les droits parentaux etc. Cette absence d'analyse de genre que *Travail, genre et sociétés* a remarqué à maintes reprises nuit à la compréhension générale des conflits, des négociations et de leur redéfinition contemporaine.. Les revendications dites de femmes restent dans la pratique le plus souvent portées par les mouvements de femmes, responsables de syndicats ou non.

Le syndicalisme s'est vécu masculin comme beaucoup d'autres institutions, mouvements, etc., souvent sans vraiment en apprécier le sens si ce n'est celui d'un pouvoir légitimé par les pratiques sociétales. Ce n'est pas la moindre difficulté à vaincre car nous sommes là au cœur d'une transformation sociale à laquelle nous n'échapperons pas et où le risque grandit de multiplier les perdants dans ce monde nouveau qui est en train de se fabriquer dans la douleur.



## Présentation des auteur-e-s

**Catherine Achin** est maîtresse de conférences en science politique à l'Université Paris 8 et membre du laboratoire CRESSPA-CSU. Ses thèmes de recherche principaux sont la sociologie des institutions et de la profession politiques ; le croisement entre genre, ordre politique et ordre social ; et la sociologie des mouvements féministes et histoire sociale des idées féministes. Ses dernières publications sont : (avec E. Dorlin), « Nicolas Sarkozy ou la masculinité mascarade du Président », *Raisons politiques*, n° 31, 2008/03, p. 19-45 ; (avec D. Naudier), « Les féminismes en pratiques », in Dominique Damamme, Boris Gobille, Frédérique Matonti, Bernard Pudal (dir.), *Mai-Juin 68*, Paris, Ed. de l'Atelier, 2008, p. 382-399 ; (et alii), *Sexes, genre et politique*, Paris, Economica, 2007 ; (avec S. Lévêque), *Femmes en politique*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 2006.

**Adresse postale** : CRESSPA-CSU, 59-61, rue Pouchet, 75849 Paris Cedex 17

**Adresse mél** : achincat@yahoo.com

**Cécile Guillaume** est sociologue, maître de conférences à l'Université de Lille 1 et chercheur au CLERSE-CNRS (UMR 8019). Elle est membre du conseil d'administration de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) au titre des personnalités scientifiques, du RC 44 "Labor Movements" de l'International Sociology Association et du GT 18 « Relations Professionnelles » de l'Association Française de Sociologie. Elle s'intéresse à l'évolution des formes d'engagement et des pratiques syndicales, dans une perspective européenne comparée. Elle est membre d'un projet de recherche financé par l'ANR portant sur la formation syndicale (<http://formasynd.net>) et d'une recherche financée par la DARES sur les effets de la réforme sur la représentativité syndicale. Plus largement, elle questionne la « nouvelle donne syndicale » dessinée par le choix du réformisme, ses présupposés, ses limites et les conditions de sa réussite. Parmi ses publications récentes : « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, n°47, 2009 (avec Sophie Pochic) ; « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT », *Revue Française de sciences politiques*, vol.59, n°5, 2009 (avec Sophie Pochic) ; « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol. 85, n°1, 2009 (avec Sophie Pochic), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du "plafond de verre" à la CFDT », *Politix*, n°78, 2007.

**Adresse postale** : CLERSE, Université de Lille 1, Bâtiment SH2,59655 Villeneuve d'Ascq Cedex

**Adresse mél** : cecileguillaume@hotmail.com

**Dr Gill Kirton** is a Reader in Employment Relations at the School of Business and Management, Queen Mary, University of London, UK. Her research is located within the Centre for Research in Equality and Diversity at Queen Mary (<http://www.busman.qmul.ac.uk/cred/research-equality-diversity.htm>). One strand of her research focuses on gender equality in the trade union context. In a variety of publications – journal articles, book chapters, books – she has explored how and why women embark on trade union careers, women's union and gender identities, the influence of feminism on union women, union women's participation in women's structures and groups. Her work has attempted to uncover the ways in which women are constrained and enabled by the male dominated union movement. Presently she is leading a cross-national research project funded by the Leverhulme Trust. This project is investigating women's trade union leadership development in the UK and USA and involves research partners at the universities of Cornell

and Rutgers. Gill has also recently conducted exploratory research on women trade union leaders in the Caribbean.

**Adresse postale :** Centre for Research in Equality and Diversity, School of Business and Management, Queen Mary, University of London, Mile End Road, London E1 4NS

**Adresse mél :** G.Kirton@qmul.ac.uk

**Pascale Le Brouster** est doctorante en histoire contemporaine à l'Université Paris VII-Denis Diderot, membre du laboratoire Identités, Cultures, Territoires (ICT). Travaillant sur la place des femmes dans les organisations syndicales et les relations entre syndicalisme et féminisme, elle prépare, sous la direction de Françoise Thébaud, une thèse sur la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et la question des femmes de 1961 à 1982. Elle a notamment publié : Le Brouster P., « Le rôle des sessions de formation "travailleuses" dans l'élaboration et la diffusion d'une stratégie syndicale pour les femmes : le cas de la CFDT (1961-1982) », in *Actes du colloque « Syndicalisme et formations »* organisé par le GEFHA et l'Université Jules Vernes, Amiens, 15-18 janvier 2008, L'Harmattan, à paraître ; Le Brouster P., « Une CFDT plus féminine passe-t-elle par des quotas ? Le débat sur la mixité des structures à la CFDT (1976-1982) », in *Actes du colloque « Femmes dans l'action militantes »*, Lyon, mars 2008, *Sens Publique*, à paraître ; Le Brouster P., « Contribution à l'histoire du Planning familial : le partenariat CFDT-MFPPF au cours des années soixante-dix ». *GENRE & HISTOIRE*, N°2 - Printemps 2008 [Numerosdocument.php?id=297](#) ; Le Brouster P., « La CFDT et les associations féministes de 1970 à nos jours », in Danielle Tartakowsky et Françoise Tétard dir., *Syndicats et associations : concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, PUR, 2006, p. 409-418.

**Adresse mél :** pascale.le-brouster@wanadoo.fr

**Sue Ledwith** works at Ruskin College, Oxford, where she is Course Director of the postgraduate International Labour & Trade Union Studies programme. She is the joint editor, with Fiona Colgan, of *Gender, Diversity and Trade Unions: international perspectives*, (2002/7) and of *Women in Organisations: challenging gender politics* (1996). In 2006 she jointly edited a special issue of the *Industrial Relations Journal*, (July) on gender and industrial relations. Sue works on collaborative academic and trade union campaigns, and runs a regular Round Table at Ruskin for trade union women activists and academic women researching in the field. Currently, she is leading a research and development programme for trade union leaders, jointly with the GFTU, funded through the Union Modernisation Fund.

**Adresse postale :** sledwith@ruskin.ac.uk

**Adresse mél :** Ruskin College, Walton Street, Oxford OX1 2HE

### **Sophie Pochic**

Sophie Pochic est sociologue, chercheuse au CMH-CNRS et chargée de cours à l'EHESS, Paris. Elle a été membre du comité scientifique du GDR Cadres de 2002 à 2010, et membre du comité scientifique des JIST depuis 2009. Elle a réalisé des enquêtes sur les carrières des cadres d'entreprise, sous l'angle du chômage et des restructurations, et du plafond de verre, puis plus récemment de leur engagement syndical, dans l'articulation entre carrière professionnelle, familiale et militante. Elle mène actuellement une comparaison européenne sur l'engagement syndical des femmes et des cadres (France, Angleterre, Hongrie), en lien avec l'égalité professionnelle et la (re)syndicalisation avec Cécile Guillaume. Elle a publié récemment : « Les carrières des cadres au coeur des restructurations: l'ambivalence des effets de genre », *Sociologie du travail*, 51-2, 2009 (avec Cécile Guillaume). « La doctrine européenne sur l'égalité des chances, support d'une stratégie détournée de défense des intérêts

des femmes. Le cas des syndicats hongrois », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 29, n°1, 2010 (avec Cécile Guillaume). « Les cadres et la menace du chômage : mobilisation catégorielle contre un risque récurrent », in Demazière Didier, Gadéa Charles, *Sociologie des groupes professionnels*, La Découverte, 2009. « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, Genre et Sociétés*, n°17, 2007 (avec Cécile Guillaume)

**Adresse postale :** sophie.pochic@ens.fr

**Adresse mél :** CMH, 48 boulevard Jourdan, 75014 Paris

**Anne Revillard** est maîtresse de conférences en sociologie à l'université Paris 13 – Villetaneuse et membre du Centre de recherche sur l'action locale (CERAL). Ses recherches portent principalement sur le mouvement des femmes, sur le rapport au droit des mouvements sociaux, sur les politiques de promotion des droits des femmes dans une perspective comparative et sur les organisations étatiques de défense des droits. Elle a récemment publié : (2008) avec Laure Bereni, Sébastien Chauvin et Alexandre Jaunait, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck Université ; (2009). « Le droit de la famille : outil d'une justice de genre ? Les défenseurs de la cause des femmes face au règlement juridique des conséquences financières du divorce en France et au Québec (1975-2000) », *l'Année sociologique*, 59(2) : 345-370 ; (2009). « L'expertise critique, force d'une institution faible? Le Comité du travail féminin et la genèse d'une politique d'égalité professionnelle en France (1965-1983). » *Revue française de science politique*, 59(2) : 279-300 ; (2009). « Quelle politique pour les femmes ? Une comparaison France-Québec », *Revue internationale de politique comparée*, 15(4) : 687-704.

**Adresse postale :** UFR Droit, sciences politiques et sociales – Bureau J 203 - Université Paris 13 - 99 avenue J-B Clément - 93430 Villetaneuse

**Adresse mél :** anne.revillard@univ-paris13.fr

### **Chantal Rogerat**

Après avoir travaillé au Gedisst-Cnrs (Groupe d'études sur la division sociale et sexuelle du travail), y avoir été un temps directrice-adjointe et centré sa recherche sur le rapport des femmes au chômage, elle a participé à la création du groupement de recherche "Marché du travail et genre" (Mage) puis à celle de la revue *Travail, genre et sociétés*. Elle est aujourd'hui retraitée du CNRS et a été conseillère éditoriale de la revue *Travail, genre et sociétés* jusqu'en 2005. Ses travaux portent essentiellement sur les mobilisations sociales et le syndicalisme. Elle a notamment publié : « L'enchaînement des emplois précaires et du chômage : la construction du leurre » (avec Danièle Senotier), in ouvrage collectif, *Précarisation sociale, travail et santé*, Iresco-CNRS, 1997, pp. 340-354 ; « Syndicats » (avec Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard) in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, deuxième édition augmentée, 2004, pp. 223-229 ; « Mobilisations sociales à l'épreuve du genre » in Christine Bard, Christian Baudelot, Janine Mossuz-Lavau (dir.), *Quand les femmes s'en mêlent, genre et pouvoir*, La Martinière, 2004, pp. 230-248 ; « Mouvements sociaux et syndicalisme » in Margaret Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, La Découverte, 2005, pp. 321-331.

**Adresse mél :** chantal.rogerat@wanadoo.fr

**Jill Rubery** joined Manchester School of Management at UMIST in 1989, having previously worked at the Department of Applied Economics at Cambridge University, where she had been a fellow of New Hall and Director of Studies in Economics. She was appointed to a Chair at UMIST in 1995. From 1991 to 1996 and again from 1998 to 2007 she acted as co-ordinator of the European Commission's group of experts on gender and employment. She has also worked as the UK member of this group of experts. Professor Rubery is a member of the ACAS Board of Arbitrators. She has been Head of the People, Management and Organizations Division at MBS since 2004 and in 2007 she appointed Deputy Director for Human Resources. In 2006 she was elected a fellow of the British Academy and an emeritus fellow of New Hall, University of Cambridge.

**Adresse postale :** Manchester School of Management – UMIST - Po Box 88 - M60 IQD Manchester – Royaume-Uni

**Adresse mél :** jill.rubery@umist.ac.uk

### **Rachel Silvera**

Economiste, maîtresse de conférence à l'Université Paris Ouest – Nanterre - La Défense, chercheuse associée au CES-MATISSE (Centre d'économie de la Sorbonne), Université Paris Sorbonne ; spécialiste des questions d'égalité professionnelle en matière de salaires, de temps de travail et d'articulation des temps, d'emploi et de relations professionnelles ; experte française du réseau européen « Femmes dans l'emploi » pour la Commission européenne ; membre fondatrice du groupe de recherche du CNRS MAGE (Marché du travail et genre en Europe) et membre du comité de rédaction de la revue *Travail, Genre et Société* ; chargée de mission auprès du collectif confédéral Femmes – Mixité de la CGT. Quelques publications : *Pour une valorisation égale des emplois occupés par les femmes et les hommes* (avec Séverine Lemièrre), Etudes & Recherches, Halde, à paraître. ; « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *Revue de l'IREs*, n°50/1, 2006 ; *Guide-repère MSU : Gender mainstreaming (ou approche intégrée de l'égalité) dans les syndicats*, ISERES, 2005

Adresse mél : rachel.silvera@wanadoo.fr