



HAL
open science

“ Les femmes dans le Civil and Public Services Association : dynamique de classe, dynamique de sexe ”

John Mullen

► **To cite this version:**

John Mullen. “ Les femmes dans le Civil and Public Services Association : dynamique de classe, dynamique de sexe ”. Femmes et travail, Dept Sociologie, Université Paris VIII, Oct 1992, Saint Denis, France. hal-02859811

HAL Id: hal-02859811

<https://hal-normandie-univ.archives-ouvertes.fr/hal-02859811>

Submitted on 8 Jun 2020

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

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

**« Les femmes dans le Civil and Public Services Association : dynamique de classe, dynamique de sexe »
Intervention au colloque Femmes et travail, organisé par le département de Sociologie à l'Université de Paris VIII en octobre 1992.**

John Mullen

« Il est incontestable que, historiquement, les syndicats ont été des bastions des intérêts masculins. » (Cockburn 1992 :29)

« The history of working-class women under capitalism has always found them organising as part of their class alongside men. » (German 1989 :115)

On a prêté relativement peu d'attention aux femmes dans la force de travail. La vaste majorité des études sociologiques se concentrent sur des secteurs où dominent les hommes. Ceci est en partie dû au fait que le secteur public a peu fait l'objet d'études, faute de consensus sur la position de classe des employés de l'État et sur l'analyse de l'État en tant qu'employeur, et en partie aussi au fait que les salariées du secteur privé sont souvent concentrées dans des secteurs moins syndiqués, qui ont reçu moins d'attention.

Certains auteurs ont essayé de remplir ce vide, en examinant la situation spécifique des salariées. Elles ont souvent conclu que la division sociale se fait autant, voire plus, au niveau du genre qu'au niveau de la classe sociale. Je voudrais examiner le cas des employées du ministère de la sécurité sociale en Angleterre pour tester certaines de ces hypothèses. La conscience et l'action syndicale des salariées dans ce ministère peut-il être compris en fonction d'un conflit d'intérêt entre les hommes et les femmes ?

J'ai choisi les employé(e)s organisé(e)s au sein du **Civil and Public Services Association**, car il s'agit d'un groupe relativement homogène, correspondant aux échelons inférieurs du ministère, n'exerçant pas de responsabilité sur d'autres employés. Ce syndicat regroupe 150 000 personnes.

Leur lieu de travail est varié : Les employé(e)s du ministère travaillent dans 520 centres locaux (*Guardian* 6 juin 1981) pour la plupart, et un plus petit nombre travaille dans les grands centres d'administration à Newcastle, Wigan et Glasgow. 25 %

travaillent (chiffres de 1986) à Londres, 25 % dans les autres grandes villes, 37 % dans des petites villes et 12 % à la campagne. Au moins 80 % des fonctionnaires sont syndiqués (Drewry 1988 :121)

LA SITUATION DES FEMMES

La situation défavorisée des femmes dans ce secteur par rapport aux hommes est claire. Dans les emplois les moins bien payés et les plus monotones, ceux des *Administrative Assistants*, les femmes représentent 76 % des effectifs. Le rang supérieur, les *Administrative Officers*, le rang supérieur, est constitué de femmes à 61 %. Les agents de maîtrise, les *Executive Officers* (surveillant chacun le travail de six à dix autres salariés), sont à 35 % des femmes. (HMSO 1988 ; Fredman & Morris 1989 :336)

Les **Higher Executive Officers**, qui, eux, sont de véritables managers ne comportent que 18 % de femmes, et tout en haut les femmes ne sont que 2 % des adjoints au ministre. (HMSO 1988)

Le CPSA n'organise que les échelons inférieurs (AA et AO). On trouve au sein du syndicat une participation des femmes bien inférieure à leur poids dans ces groupes, surtout en ce qui concerne les emplois de permanents syndicaux. Voici les chiffres pour les années 1984 à 1990.

Pourcentage de femmes

	1984	1986	1988	1990
Membres du syndicat	70	71	71	71
Secrétaires de section	44	43	40	42
Présidents de section	38	37	31	35
Trésoriers de section	51	46	39	44
Délégués aux congrès	30	33	33	32
Elus au comité exécutif	ND	42	34	38
Permanents du syndicat	22	19	19	19
Membres du comité national	14	48	41	34

(Source : Document Interne CPSA 1991)

C'est ce genre de statistiques qui a amené plusieurs auteurs à conclure que la division hommes-femmes qui existe au travail se retrouve dans les organisations syndicales à cause d'un principe patriarcal commun aux deux milieux.

Certaines en ont déduit qu'il faudrait se poser la question de construire des syndicats séparés pour des femmes. Cynthia Cockburn :

Les femmes doivent-elles gaspiller leur énergie pour un mouvement ouvrier dans lequel les militants continuent d'exercer leur pouvoir en tant qu'hommes ? Ne serait-il pas préférable de fonder leurs propres syndicats ? (Cockburn 1992 :6)

Ulla Rensner, qui a travaillé sur les fonctionnaires suédois a affirmé qu'il existe une division claire entre les sexes qui traverse l'hierarchie sociale :

Historically speaking the men in both [unions and work organisations] can be said to have shared certain common interests in relation to the women. (1987 :43)

Il s'agirait de

Men's informal but societally sanctioned and institutionalised interest in controlling women's work. (Ibid : 10)

Elle propose un fond théorique économique à cette conception :

The limited number of top positions in a traditionally hierarchic organisation probably constitutes a basis and an economic motive for trying to reduce competition by excluding women from these traditionally male preserves and positions [...] maintaining and controlling the most influential position in the trade unions, for example, can — insofar as the latter are regarded as instruments for the protection, promotion or assertion of what are frequently termed male interests — be viewed as a political motive for men trying to retain control of these positions. (Ibid)

Elle conclut que le progrès pour les femmes pourrait se faire à travers des organisations sur le lieu de travail qui regrouperaient cadres de sexe féminin et simples employées. D'ailleurs, elle y voit une convergence entre les intérêts des employées et ceux de l'État employeur

The state qua employer would probably gain a great deal in terms of efficiency and productivity by setting an example in the creation of decentralized and democratic

working procedures and by establishing a more even balance of genders at all levels.
(Ibid : 86)

D'autres auteurs (Kergoat et alii 1991 ; Summerfield 1992) ont suggéré également que la division hommes-femmes est centrale. Pour Summerfield le capitalisme et la patriarchie sont des moteurs d'une puissance comparable, qui déterminent à eux deux la position des femmes salariées. Pour Kergoat et alii, les intérêts des femmes nécessitent une remise en cause des formes de luttes ouvrières, car les traditions syndicales ne peuvent pas être reprises telles quelles par les salariées, et les syndicats insisteront pour défendre des intérêts masculins.

Je voudrais utiliser l'exemple des employés de la fonction publique britannique pour mettre en lumière les problèmes que pose cette vision qui oppose hommes et femmes et défendre la position selon laquelle la dynamique essentielle des conditions de travail de ces femmes est une dynamique de classe.

DIVISIONS HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL

Le fait que les hommes soient majoritaires dans les emplois supérieurs et les femmes dans les emplois inférieurs ne signifie pas nécessairement que l'ensemble des hommes ait un intérêt commun à dominer les femmes. Pour cela, il faudrait démontrer que les hommes des échelons inférieurs ont vocation à gravir les échelons. Cockburn est de cet avis

men are characteristically upwardly mobile in administrative grades. They are the supervisors, the managers. (Cockburn 1987)

Pourtant, même selon les statistiques que donne Cockburn dans la même publication, seule la moitié des hommes dans son secteur d'étude a une responsabilité de maîtrise. Certains ont cru en effet que le travail routinier de bureau allait devenir un travail uniquement destiné aux femmes, ces emplois ne représentant pour les hommes qu'un marche-pied vers les emplois supérieurs (voir Carter 1985:4). Mais pour les fonctionnaires britanniques aujourd'hui ce n'est pas le cas. Les hommes qui sont en bas de l'échelle (24 % des AA, 39 % des AO, c'est-à-dire 79 000 hommes en 1989) ne vont pas, dans leur grande majorité, monter dans l'échelle professionnelle. S'ils restent dix ans, ils arriveront, peut-être à devenir Executive Officer : un contremaître de bureau. Peu y parviennent : chaque année, le nombre de fonctionnaires des échelons inférieurs qui quittent la fonction publique est supérieur au nombre de ceux qui reçoivent une promotion, même minime.

Les pourcentages annuels de promotion pour les années 1980-1985 sont les suivants. Les chiffres sont les pourcentages moyens de chaque échelon qui a reçu une promotion (passant ainsi à l'échelon suivant) pendant l'année de référence.

Rang d'origine de l'employé (e)	hommes	femmes	ensemble
Administrative Assistant	9,9 %	7,3 %	7,95 %
Administrative Officer	4,9 %	2,8 %	3,52 %
Executive Officer	5,1 %	3 %	4,28 %

(HMSO 1988)

On constate que les femmes accèdent moins à l'avancement que les hommes. Mais on voit également que les perspectives de promotion pour les AA et AO de sexe masculin sont loin d'être mirabolantes, et elles ne nous semblent pas suffisantes pour en faire une couche privilégiée qui n'aurait plus intérêt à s'unir avec les femmes occupant les mêmes fonctions.

La domination masculine des échelons supérieurs provient avant tout d'hommes ayant fait des études supérieures qui entrent dans la fonction publique directement en tant que *Executive Officer* et qui ont un accès privilégié à des promotions subséquentes (*Fast tracking*). Les hommes représentaient 71 % de ces recrutements au niveau cadre en 1989.

Les hommes qui sont en bas d'échelle ne contrôlent pas le travail de leurs collègues femmes. Il y a un conflit d'intérêt entre ces hommes et les managers de la fonction publique. Effacer cette division, il nous semble, c'est fausser toute analyse dès le départ.

Par ailleurs, il n'y a aucune raison de croire qu'il peut exister une unité des femmes qui traverserait les divisions de la hiérarchie du travail. Il ne semble pas que les femmes EO (41 000 soit 39 %) ou les femmes HEO (17 % soit 12 000) soient plus favorables que les hommes des mêmes rangs aux intérêts de la majorité des femmes qui se trouvent en bas de l'échelle. D'ailleurs, pendant les années 1980, quand le travail des agents de maîtrise consistait de plus en plus à imposer des rythmes de travail accélérés, il est difficile d'envisager qu'une quelconque solidarité puisse traverser l'échelle sociale de la Fonction publique.

UNITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES

Une théorie sur des divisions d'intérêt entre deux groupes sociaux doit normalement pouvoir expliquer aussi des phénomènes de **conscience** et des phénomènes d'**action collective**. En fait, ce n'est pas en fonction du sexe que s'opèrent les divergences entre les différents types de conscience et d'action. Toutes les actions qui ont été entreprises au cours des vingt dernières années pour défendre les intérêts des employé(e)s l'ont été par les hommes et les femmes ensemble.

Les années 1980 virent des centaines de grèves. Dans le seul ministère de la sécurité sociale il y eut des débrayages sur les salaires, sur la santé au travail (l'amiante, la violence faite aux employé(e)s par les usagers), contre les licenciements, contre la surcharge du travail et contre l'usage des heures supplémentaires, qu'on accusait de masquer l'insuffisance des effectifs.

Dans quasiment toutes ces grèves, la majorité des grévistes était des femmes, et les grèves ont souvent pu obtenir une amélioration des conditions de travail, ou, plus souvent, freiner une détérioration de ces conditions. Les seules tentatives d'améliorer les conditions de travail et les salaires ont été menées par des femmes et des hommes ensemble.

Il y eut également de nombreuses grèves politiques. À Londres, en 1988, des dizaines de milliers d'employé(e)s ont fait grève pour protester contre l'embauche dans une bibliothèque municipale d'un dirigeant d'une organisation fasciste ; et plusieurs autres grèves antiracistes ont eu lieu. D'autres débrayages se sont produits spontanément lors de la visite des ministres du gouvernement dans les centres de la sécurité sociale.

En outre, même pendant les années 1980, une période très difficile pour tous les syndicats, il y a eu d'innombrables exemples de solidarité entre cette catégorie de travailleurs, très féminisée, et d'autres. Lors des grèves de ces employé(e)s, il y a eu de très nombreuses collectes, voire parfois des grèves de solidarité avec les fonctionnaires, et occasionnellement les membres du CPSA ont organisé une solidarité active avec des grèves ouvrières. Une des personnes que j'ai interviewées m'a affirmé

The collections we did during the miners strike were excellent. Almost everybody : 38 out of 40 people gave money every week for the miners. By and large low paid civil servants will identify with other workers taking industrial action. They wouldn't even see it as being left wing. (Interview de S Nichol 2/92)

QUESTIONS NOUVELLES

Sur des questions relativement nouvelles dans le monde syndicale, telles que le harcèlement sexuel, le syndicalisme a fait des tentatives de défense des intérêts des femmes. C'est le syndicat qui incita l'employeur à étudier la question et à mettre en place des mesures contre le harcèlement sexuel. L'employeur suivit sans grand enthousiasme. La responsable des questions de femmes à la direction du syndicat m'expliqua :

Management say they want to get rid of sexual harassment But they won't hold it [proved accusations of harassment] on file for long, or tell you what the disciplinary measures are. Managers attitude has improved on paper : at least they now have a policy on it. But it was us who forced them to do that. And even now, they don't do any monitoring work or education work : the union does all that.

Mais, dans le meme temps, il y a encore des progrès à faire au sein du syndicat :

Most of the activists do take the issue seriously, including the men activists, though there have been a couple of cases of male activists being harassers themselves. (Ibid.)

TACTIQUES TRADITIONNELLES

En ce qui concerne les tactiques choisies par les employées en défense de leurs intérêts, elles ne diffèrent en rien de celles choisies dans le reste du mouvement ouvrier.

Côté employeur, on m'a même affirmé :

the fact that they are women doesn't affect industrial relations [...] They are mixed in their militancy. You get some who would never go on strike and others who lead strikes. (interview de Roger Bryant, Directeur des Ressources Humaines, ministère de la sécurité sociale 10/91)

Côté syndicat, la responsable des questions femmes m'a confirmé :

Women do not have a different style of striking... they learn things like picketing very quickly. (interview de Veronica Bayne 6/92)

En effet, des piquets de grève disciplinés et combatifs sont une caractéristique des actions de ce groupe d'employés. Des employées ont même été arrêtées par la police sur des piquets de grève, suivant ainsi une longue tradition ouvrière.

DIVISIONS PAR SEXE DANS LE SYNDICAT

Puisque c'est la capacité à agir collectivement contre les projets de l'employeur qui détermine les conditions de travail des employé(e)s, il n'est guère surprenant de constater que les divisions majeures à l'intérieur du syndicat ne sont pas non plus entre hommes et femmes, mais entre des visions différentes de comment gérer les rapports avec l'employeur — c'est-à-dire entre la droite et la gauche du syndicat.

Au congrès annuel du syndicat, les divisions ne sont « quasiment jamais » entre hommes et femmes, selon Veronica Bayne, responsable des questions femmes du syndicat.

Pour juger un peu de la conscience des femmes actives dans le syndicat, j'ai choisi d'étudier leurs interventions au congrès. Dans les rapports du congrès qui apparaissent dans les pages de *Red Tape*, le journal du syndicat, on trouve un résumé de chaque intervention dans le congrès. J'ai pris un échantillon des motions présentées au congrès pendant les années quatre-vingt et j'ai fait une analyse par sexe des interventions de la salle. J'ai choisi pour cet échantillon des motions qui pouvaient être clairement classées dans un des trois groupes suivants : motions qui appelaient à une combativité plus forte (appels à des campagnes de grève contre l'avis du comité exécutif du syndicat surtout) ; motions sur des questions directement politiques qui étaient clairement considérées comme des motions de gauche (affiliation au parti travailliste ou à la campagne pour le désarmement nucléaire, motions contre la guerre du Golfe, contre la médecine privée, pour une campagne de masses contre la Poll Tax...) et des motions habituellement considérées comme des questions concernant les femmes (lutte pour un meilleur accès à l'avortement, nomination de responsables femmes dans les régions, contre le harcèlement sexuel...). J'ai exclu les débats plus techniques (sur l'organisation des primes, etc). L'échantillon couvre tous les congrès de 1979 à 1991.

J'ai exclu également de l'échantillon toute intervention faite au nom du comité exécutif ou par le président ou le secrétaire général, afin de pouvoir avoir une

impression de la situation chez les militant (e) s de base de l'organisation. L'échantillon comportait 339 interventions de la salle.

Pour les motions qui appelaient à une combativité plus poussée, 33 % des interventions de la salle furent faites par des femmes. (Autour de 38 % des délégués sont des femmes). Les interventions en faveur des motions politiques de gauche furent à 29 % faites par des femmes. Les intervenants contre les motions de gauche étaient à 44 % des femmes.

Les conclusions que j'en tire sont les suivantes :

- Les femmes déléguées aux congrès réussissent à intervenir dans le débat. Elles sont légèrement sous-représentées par rapport à leur nombre au sein du congrès. Le problème principal pour augmenter la participation des femmes semble donc être de réussir à faire élire plus de déléguées pour venir au congrès.
- Les divisions au congrès ne se font pas entre hommes et femmes
- Les femmes déléguées se situent un peu plus à droite que les hommes sur des questions politiques traditionnelles du syndicalisme que les hommes.

Pour les motions « sur les questions de femmes », les interventions des femmes étaient beaucoup plus nombreuses. 61 % des interventions en faveur de ces motions furent faites par des femmes. Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes se sentaient plus légitimes et plus confiantes sur de tels thèmes...

Les motions "féministes" ont divisé les femmes et les hommes. En 1983, par exemple, une motion qui exigea que seules des femmes puissent être élues au **Women's Rights Committee** a suscité l'opposition de certaines déléguées, qui ont affirmé que

The motion implied that men were not able to adequately represent female members in their branches, and that this, in her opinion, was an insult to branch officers. (*Red Tape* juillet 1983)

SEXISME

Si les divisions majeures sur les lieux de travail se situent entre employés et employeurs, et les désaccords principaux entre la droite et la gauche du syndicat, cela ne signifie pas que la discrimination contre les femmes n'existe pas au sein du syndicat tout comme sur le lieu de travail.

L'oppression des femmes divise les syndiqués. Il y a une petite minorité qui défend ouvertement l'oppression. Ainsi, en avril 1990, une lettre publiée dans *Red Tape* affirmait que des accusations de harcèlement sexuel ne pouvaient venir que de femmes qui manquaient d'humour. Il y a une autre minorité, plus importante, qui s'oppose sans condition à l'oppression. C'est ainsi que les motions visant à faire avancer la situation des femmes, que ce soit pour de meilleurs congés maternité, pour des tests de cancer de sein sur les lieux de travail, pour l'accès égal à la promotion, pour la formation des membres au sujet de l'oppression des femmes, pour des stages de prise de parole en public destinés aux femmes, pour l'élimination de langage sexiste dans les publications syndicales, pour le recrutement d'une responsable des questions femmes, pour la mise en place de mesures qui encouragent une participation plus élevée des femmes dans la vie syndicale, ou contre le harcèlement sexuel, rencontrent extrêmement peu d'opposition lors des congrès.

Le reste des syndiqués occupe une position intermédiaire. Cette majorité est d'ailleurs très variable (pouvant être consciente de certaines questions et pas d'autres, par exemple) et capable de changer : surtout dans des périodes d'activité revendicative).

Quelques exemples du sexisme dans le syndicat. Les élues et les permanentes se plaignent d'une discrimination à leur égard. Mme Bayne affirme

It is not easy to be one of only two women full timers in the union. Other women in other unions feel the same. (Interview de V. Baynes 6/92)

Voici en particulier ce dont elle se plaint :

I've yet to see a man actually stand aside and let a woman do the job..They'll say it but they won't do it. (Ibid.)

Une permanente d'un autre syndicat, interviewée par Grant, fit remarquer avec humour :

We employ 500 officials, and not every last man Jack of them is a born-again feminist. (1991 :75)

Des problèmes plus graves peuvent également apparaître. Par exemple, certains dirigeants du syndicat furent accusés de harcèlement sexuel lors du congrès de 1984. Une déléguée est intervenue pour dire

Last night a large number of women were sexually harassed by full time officers of the union who were quite aware of what they were doing and did not give a damn. (*Red Tape* juillet 1984)

Il est évident, d'ailleurs, que le sexisme n'est pas limité aux dirigeants. Les attitudes des syndiqués de la base doivent certainement refléter les attitudes oppressives envers les femmes de l'idéologie dominante.

LES IDÉES FÉMINISTES DANS LE SYNDICAT

Certaines initiatives féministes divisent les femmes tout comme les hommes. Un exemple typique est la motion de 1986 revendiquant la mise en place de comités de femmes élues par les seules femmes du syndicat. La motion fut proposée par deux femmes et un homme et combattue par deux femmes et un homme. D'un côté, on argumentait

the women-only committee would enable the female members to become confident and active. It was difficult for women to discuss problems peculiar to them with their male colleagues. (*Red Tape*, juillet 1986)

Contre cela, une déléguée répondit

carry this and you will end up with men only committees, blacks only committees and even OAP only committees. (Ibid)

Et une autre

It was against the spirit of the union. (Ibid)

Une intervenante en 1981 était allée encore plus loin

She said that CPSA were in the forefront of the fight for equal rights but did not accept that there were separate interests for women and for men. "We consider that the interests of women in this union are well protected and the creation of a national sub committee would not improve the situation". (*Red Tape*, juillet 1981)

BUREAUCRATIE

Plusieurs auteurs ont remarqué que les motions votées lors des congrès syndicaux restent parfois lettre morte, et que, lors des négociations avec l'employeur, la priorité n'est pas donnée à ces questions. C'est une autre raison pour laquelle certains auteurs ont pu croire que les syndicats servent essentiellement les intérêts masculins.

Les congrès sont le moment où la direction du syndicat est le plus près de sa base (dans le CPSA, plus de 1 000 délégués assistent au congrès, dont plus d'un tiers vient pour la première fois). Entre les congrès, la politique du syndicat est contrôlée par le comité exécutif et les permanents. D'ailleurs, ce sont les permanents qui ont le plus d'influence. De par leur position de négociateurs professionnels, ils sont peu enclins à mettre la priorité sur des revendications qui pourraient "faire trop de vagues". Ceci s'applique à toute une série de revendications — le congrès critique régulièrement la direction pour ne pas avoir mis en oeuvre les campagnes décidées au congrès. Ces manquements comprennent les "questions de femmes".

Au congrès de 1979, une motion de censure fut adoptée contre le comité exécutif qui n'avait pas organisé une crèche pour les enfants des délégué (e) s. Au congrès de 1989, un délégué (homme) est intervenu pour dire que cela faisait trois ans que le congrès avait décidé de nommer une responsable des questions de femmes dans le syndicat, et que la direction n'avait encore rien fait à ce propos.

Mais il n'y a aucune de raison de croire que ceci est dû au fait que ce sont des « questions de femmes. »

LA PARTICIPATION DES FEMMES

Comment se fait-il que la participation des femmes soit si peu élevée par rapport à leur nombre dans le syndicat. Nous avons vu ci-dessus les pourcentages d'élu (e) s. Une enquête réalisée au sein du syndicat en 1986 nous montre la situation pour les militant (e) s de base. On a demandé aux syndiqué (e) s d'indiquer s'ils se considéraient comme actif, très actif, pas très actif ou pas du tout actif dans le syndicalisme.

Qualification de soi-même comme étant

très actif/active 19 % des hommes, 6 % des femmes

assez actif/active 25 % des hommes, 25 % des femmes

pas très actif/active 43 % des hommes, 54 % des femmes

pas du tout actif/active 13 % des hommes, 14 % des femmes

Dans le cadre du CPSA, nous ne disposons pas des éléments permettant d'expliquer avec certitude ce manque de participation. Cockburn, écrivant sur les syndicats britanniques en général, affirme que le manque de participation des femmes est dû à un manque de confiance dans les syndicats de la part des femmes, qui verraient les syndicats comme des institutions de pouvoir masculin.

[Women are] more liable than men to see straight through the emperor's clothes where trade unionism is concerned. We have seen, besides, that women prefer consensual politics. It would not be surprising therefore if women were particularly likely to feel alienated by a confrontational and conflict prone trade unionism...

...Women are less ready than men to tolerate lack of democracy and freedom within the unions (Cockburn 1987 :26).

Pour le CPSA au moins, ceci ne semble pas être l'explication. En fait, loin de se sentir aliénées par les syndicats à cause de leur style masculin, les femmes dans le syndicat sont plus satisfaites que les hommes, selon le sondage réalisé en 1986 par IFF, une société d'étude indépendante du syndicat. A la question « Is the CPSA in tune with members views ? » 58 % des femmes et seulement 46 % des hommes répondirent que oui. C'est une différence très significative. Naturellement, ces chiffres ne prouvent pas que les femmes sont mieux servies par les syndicats que les hommes, mais ils contredisent nettement l'idée selon laquelle les femmes sont aliénées par le syndicat.

LES TENTATIVES VISANT A AUGMENTER LA PARTICIPATION DES FEMMES

Tout comme dans d'autres syndicats, le CPSA a tenté d'améliorer la participation des femmes : des stages de formation pour les femmes ayant pour but de les initier à la vie syndicale ou à la prise de parole en public, des stages de formation destinés aux élus et visant à développer leur conscience des difficultés spécifiques des femmes.

Comme le montrent les chiffres donnés au début de cet article, ces tentatives ont eu un effet limité. Les conditions de vie plus difficiles pour les femmes suite à la crise

économique, dont elles sont les premières victimes, et la répression de la part de l'employeur ont certainement contribué à leur faible participation, et les tentatives du syndicat ont donc été un peu à contre-courant.

Je ne dispose pas de suffisamment d'éléments concernant le CPSA pour procéder à une analyse plus poussée. Cependant, il existe une étude par Ian France (1992). d'un autre syndicat britannique, le USDAW (syndicat des employés des magasins) Il en ressort trois conclusions :

D'abord, le travail domestique, qui est, certes, facteur d'oppression des femmes, n'est pas le facteur déterminant de la participation. Les femmes actives dans le syndicat USDAW n'ont ni plus ni moins d'enfants que celles qui n'étaient pas actives.

Deuxièmement, il ne semble pas que les femmes soient en train de boycotter une organisation qu'elles considèrent comme un endroit oppressif pour la femme. Les raisons données par les femmes actives pour expliquer la faible participation des femmes furent la présence d'un "anti-union manager" (35,5 %) tandis que « l'hostilité masculine » était mentionnée par 12,9 %, et « trop de conflits politiques » par 25,8 %.

Les femmes inactives donnaient pour l'essentiel les mêmes raisons que les hommes non-actifs pour expliquer leur manque d'implication.

Les raisons données furent

Horaire des réunions	22.2 % femmes	25 % hommes
Attitude de l'encadrement	33.3 % femmes	31.3 % hommes
Hostilité masculine	11.1 %	
N'y ont jamais pensé	11.1 % femmes	18.8 % hommes
Aucune raison fournie	5.6 % femmes	6.3 % hommes

(France 1992 :75)

Une minorité significative (11 %) parle d'une hostilité masculine.

Il semble pourtant que, pour l'USDAW, et, je pense, pour le CPSA aussi,

A large part of the solution lies outside the union machinery. (Ibid : 79)

L'augmentation de la participation des femmes est une "longue marche". Mais ce n'est pas un combat qui oppose essentiellement les syndiqués aux syndiquées. Il oppose plutôt les syndiqué (e) s conscient (e) s de l'injustice de l'oppression et de la nécessité de l'unité à l'idéologie dominante et à ses relais dans la structure du marché de travail et au sein du syndicat.

Les campagnes contre le remplacement des contrats permanents par des contrats temporaires, contre la surcharge de travail, pour les crèches au travail, pour la défense du temps de délégation, sont toutes des campagnes qui opposent les syndiqué (e) s à l'employeur, et qui, par ailleurs, aident à faciliter la participation des femmes.

Conclusions

Nous avons examiné différentes activités syndicales afin de comprendre pourquoi, dans un syndicat à majorité féminine, la participation des femmes n'est pas majoritaire. Les raisons principales ne proviennent pas de l'hostilité des hommes dans le syndicat à une participation féminine, et les différents alliances et désaccords au sein du syndicat ne correspondent pas à une analyse qui mettrait la division sexuelle comme premier déterminant de l'expérience professionnelle de ces salariées. La recherche sur les femmes au sein des syndicats reste peu développée et il y aurait beaucoup de sujets à creuser.

Bibliographie

Beaumont, P. B., *Public Sector Industrial Relations*, Londres Routledge, 1992.

Benet, M. K., *Secretary : an Enquiry into the female ghetto*, Londres, Sidgwick et Jackson, 1972.

Callinicos, Alan et Simons, Mike, *The Great Strike*, Bookmarks, Londres, 1985.

Carter, R. 1985, *Capitalism, Class Conflict, and the New Middle Class*, Londres, Routledge Kegan Paul, 1985.

Cliff, Tony, *Class Struggle and Women's Liberation*, Londres, Bookmarks, 1985.

Cockburn, Cynthia, *Women, Trade Unions and political parties*, Londres, Fabian Society, 1987.

Cockburn, Cynthia, 1992 « La Classe Ouvrière et son épouse » in *Les cahiers de l'encrage*, deuxième trimestre 1992.

Coote, Anna, Roche, Christine et Campbell, Beatrix, *Sweet Freedom*, Londres, Picador, 1982.

Crompton, R. et Jones, G., *White Collar Proletariat : Deskilling and Gender in Clerical Work*, Londres, Macmillan, 1984.

Drewry, G., *The Civil Service Today*, Oxford, Blackwell, 1988.

France, Ian F., *Women Trade Union Activists : A Study of Participation in the Government of USDAW*, Mémoire de Maitrise Univ de Keele, non publiée, 1992.

Fredman, S. et Morris, G. S., *The State as Employer : Labour law in the Public Services*, Londres, Mansell, 1989.

German, Lindsey 1989, *Sex, Class and Socialism*, Londres, Bookmarks, 1991.

Grant, Linda, *Part-time Work — women count the cost*, Londres, Wycrow, 1991.

Kergoat, D., Imbert, F., Le Doare, H., Senotier, D., *Les infirmières et leur coordination*, Paris, GEDISST CNRS, 1990.

Kollontai, Alexandra, *Conférences sur la libération des femmes*, Paris, La Brèche, 1978, (1re édition 1921)

Labour Research Department, *Time off for Childcare*, Londres, LRD, 1987.

Olin Wright, Erik, *Classes*, New York, Verso, 1985.

Ressner, Ursula, *The Hidden Hierarchy*, Aldershot, Avebury, 1987.

Summerfield, Penny, « The Impact of War on Women : an Analytical Framework » in *Les cahiers d'encrage* Vol III N° 2, 1991.

Publications officielles

Her Majesty's Stationery Office, (HMSO) Cabinet Office *Equal Opportunities for Women in the Civil Service : Progress Report 1984 to 198,7* Londres, HMSO, 1988.

HMSO, *Career Break and Childcare Provisions in the Civil Service*, Londres, HMSO, 1989.

HMSO Civil Service Equal Opportunities Division, *Equal Opportunities for Women in the Civil Service*, Londres, HMSO, 1990.

Périodiques

Red Tape, journal mensuel officiel du Civil and Public Services Association.