

STRATÉGIES EN FAVEUR DE LA DÉMOCRATIE DE GENRE DANS LES SYNDICATS

POINTS DE VUE DE RESPONSABLES
SYNDICALES AU ROYAUME-UNI ET
AUX ÉTATS-UNIS*

Gill Kirton et Geraldine Healy

Deux phénomènes concomitants forment la toile de fond de cet article : la féminisation de l'adhésion syndicale et la sous-représentation persistante des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles des syndicats. Malgré une féminisation relative, les hommes jouissent toujours d'un pouvoir disproportionné dans la plupart des syndicats du monde entier, qui est emblématique d'un déficit de démocratie de genre [Cockburn, 1995]. Ce problème est abondamment traité dans la littérature récente [Cobble et Michal, 2002 ; Gray, 1993 ; Kirton, 2006]. À l'échelle internationale, les syndicats ont à leur programme de mettre en œuvre une représentation proportionnelle ou, à défaut, une meilleure représentation des femmes. La Confédération européenne des syndicats (CES) a ainsi mis l'équilibre entre les sexes dans la prise de décision au rang de ses priorités majeures et fait valoir que cette évolution est indispensable pour moderniser les syndicats et atteindre les objectifs fixés par l'Union européenne et la Confédération européenne des syndicats elle-même concernant la représentation économique, sociale et politique des femmes [ETUC, 2010]. De même, la principale organisation syndicale américaine, l'*American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO), demande que les femmes soient

* Texte traduit de
l'anglais par Hélène
Tronc.

davantage intégrées à tous les échelons de direction et encourage les syndicats affiliés à se fixer des objectifs précis et à élaborer des plans d'action à cet effet [AFL-CIO, 2009].

La recherche internationale sur le sujet montre clairement que la démocratie de genre dans les syndicats passe par une meilleure représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles, et que la présence notoire de féministes sachant se faire entendre et la mise en œuvre de mesures paritaires ont des effets positifs sur la démocratie de genre [Cobble et Michal, 2002 ; Colgan et Ledwith, 2002 ; Kirton et Greene, 2002 ; Blaschke, 2011]. La littérature existante montre aussi que les femmes devraient utiliser les ressources du pouvoir pour faire avancer ces questions [Healy et Kirton, 2000 ; McBride, 2000 ; Colgan et Ledwith, 2002]. Les femmes ont des besoins démocratiques spécifiques du fait de leur position marginalisée dans la société, auxquels il n'est possible de répondre que si elles sont représentées en tant que groupe social opprimé [Cockburn, 1995 ; McBride, 2000]. Les auteures féministes s'accordent généralement sur l'idée que les syndicats et leurs plans d'action en faveur de l'égalité des sexes doivent considérer les femmes comme un groupe opprimé pour favoriser une démocratie de genre effective [Young, 1990 ; Cockburn, 1991 et 1995 ; Phillips, 1991 ; McBride, 2000].

Cet article se propose de mettre en lumière ce qui unit et distingue les responsables syndicales britanniques et américaines face aux stratégies paritaires adoptées par les syndicats pour faire avancer la démocratie de genre. La plupart des études sur le genre et la démocratie ont tendance à se limiter à des approches nationales, si bien qu'une comparaison entre deux pays, comme le Royaume-Uni et les États-Unis, peut apporter un nouvel éclairage. Les formes de capitalisme et de syndicalisme y sont similaires, laissant présager certaines ressemblances [Frege et Kelly, 2004], mais l'histoire du syndicalisme et du mouvement des femmes est très différente dans les deux pays, et se traduit par un héritage différent pour ce qui touche aux relations de genre [Kirton et Healy, 2013a]. On commencera par analyser deux types de stratégies différentes : la première consiste à définir les femmes comme une catégorie de sexe ; la seconde les présente comme un groupe social opprimé [Cockburn, 1995 ; McBride, 2001]¹. On exposera ensuite l'enquête croisée menée au Royaume-Uni et aux États-Unis, en analysant brièvement le déficit de démocratie de genre et les types de stratégies auxquels ont recours les principaux syndicats anglais et américains pour aller vers la parité. On évoquera enfin les expériences et opinions des participantes sur ces sujets. La conclusion évoque les résultats de l'enquête ainsi que les perspectives d'évolution de la démocratie de genre dans les organisations syndicales.

¹ Cette distinction s'apparente, avec des nuances subtiles, aux approches « libérales » et « radicales » définies par Nick Jewson et David Mason [1986] dans la lutte contre les inégalités et développées à propos des syndicats par Gill Kirton et Anne-Marie Greene [2002] et par Cécile Guillaume et Sophie Pochic [2009].

STRATÉGIES DES SYNDICATS POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE – ESPACES SÉPARÉS ET MESURES SPÉCIALES

Les stratégies en faveur de l'égalité de genre dans les syndicats ont des origines clairement féministes au Royaume-Uni et aux États-Unis. Au Royaume-Uni, les féministes socialistes ont été et sont toujours très actives dans les syndicats et la pression longtemps exercée par les militantes féministes a commencé à porter ses fruits à la fin des années 1970. Un tournant important eut lieu en 1979, lorsque le *Trade Union Congress* (TUC, fédération des syndicats britanniques) publia sa Charte pour l'égalité des femmes dans les syndicats. Celle-ci encourageait les syndicats à créer des espaces spécifiques et à prendre des mesures spéciales en faveur des femmes, telles que des commissions de femmes et des formations réservées aux femmes [Beale, 1982]. Cependant, les femmes syndiquées au Royaume-Uni ne se réclamaient et ne se réclament pas toutes du féminisme, ni ne partagent nécessairement les revendications féministes. Les stratégies séparatistes ont été critiquées au motif qu'elles étaient et sont des sources de division et que c'est la solidarité de la classe ouvrière, au-delà des considérations de genre, qui fonde le pouvoir politique et économique des syndicats [Elliot, 1984 ; Beale, 1982]. La recherche actuelle montre cependant que de nombreuses femmes syndiquées sont favorables aux espaces réservés et aux mesures spéciales prônées par les féministes pour permettre aux femmes de progresser dans la hiérarchie syndicale, tant individuellement que collectivement [Healy et Kirton, 2000 ; Colgan et Ledwith, 2000].

La situation américaine est très différente. Le mouvement féministe, majoritairement issu de la classe moyenne, y a traditionnellement défendu l'autonomie des femmes vis-à-vis des mouvements institués, tels que les syndicats, si bien qu'à la différence du Royaume-Uni, les femmes qui s'identifiaient comme féministes n'ont guère collaboré ni participé au mouvement syndical. Malgré leur plus grande réticence à s'aligner sur le féminisme, les syndicalistes américaines ont tout de même été influencées par les idées et valeurs féministes, et des réunions et comités de femmes ont vu le jour dans plusieurs syndicats. Cela semble avoir incité de nombreuses adhérentes à s'engager dans l'activité syndicale [Cobble et Michal, 2002 ; Gelb, 1989]. Deux des principales initiatives organisationnelles inspirées par le féminisme dans le mouvement syndical américain furent la création de la *Coalition of Labor Union Women* (CLUW), en 1974, et de *9to5*, en 1973 [Milkman, 1985]. Fondée par des féministes venues à la fois du mouvement des femmes et du monde syndical, la CLUW offrit aux femmes une structure et un forum pour tisser des réseaux au sein du mouvement syndical [Gelb, 1989]. *9to5*, un mouvement alternatif d'inspiration féministe visant à

organiser et à représenter les femmes actives, fut créé par et pour des employées de bureau, pour militer contre les discriminations et les inégalités, et sensibiliser à ces questions. À l'origine, *9to5* n'était pas lié au mouvement syndical, mais il encourageait les femmes à se syndiquer, et a tissé des liens avec le principal syndicat du secteur, l'Union internationale des employés des services (SEIU), dont allait naître la section 925 de la SEIU, réservée aux employé-e-s de bureau (Nussbaum, 2007).

Le tableau 1 passe en revue des exemples d'espaces séparés et de mesures spéciales destinés aux femmes, en distinguant deux catégories : les stratégies qui représentent les femmes comme une catégorie de sexe ; celles qui les représentent comme un groupe social opprimé [McBride, 2001]. Le premier type de stratégie vise à faire en sorte que les femmes soient, individuellement, en mesure d'accéder ou de se préparer à accéder à des fonctions et à des postes importants dans la hiérarchie syndicale, et qu'elles se sentent soutenues une fois qu'elles y sont parvenues. Il tend à s'intéresser surtout à l'amélioration de la représentation numérique des femmes. Les stratégies qui les présentent comme un groupe social opprimé privilégient au contraire la visibilité des femmes en tant que groupe (au-delà des allées et venues de dirigeantes individuelles) et œuvrent pour que la voix collective des femmes soit toujours entendue dans l'organisation [Kirton et Healy, 2004 ; McBride, 2001]. Ce second type de stratégie vise donc à transformer, en profondeur et fondamentalement, les rapports de genre dans l'activité syndicale.

Tableau 1 : Classification des stratégies syndicales en faveur de l'égalité de genre

Les femmes sont présentées comme une catégorie de sexe	Les femmes sont présentées comme un groupe social opprimé
Règles de proportionnalité pour la représentation des femmes dans les instances syndicales	Comités de femmes
Sièges réservés au bureau national et dans les comités de direction pour un certain nombre de femmes	Sièges réservés au bureau national et dans les comités de direction pour les déléguées du comité des femmes
Conférences de femmes (favorisant le développement personnel)	Conférences de femmes (à visée délibérative ou consultative)
Formations réservées aux femmes	Représentante en charge des femmes au niveau national
Réseaux de femmes qui servent de groupes d'entraide pour les militantes et les responsables syndicales	Groupes de femmes, structurellement autonomes, qui font pression en faveur de l'égalité ou servent de conseils consultatifs
Mentorat	Représentantes des femmes dans chaque section

Ce tableau montre que les stratégies qui représentent les femmes comme un groupe opprimé s'appuient souvent sur des structures distinctes pour les femmes, ce qui a suscité beaucoup de controverses dans les syndicats [Briskin, 1999]. L'idéologie traditionnelle de la lutte des classes, qui part du principe que les travailleurs sont unis, est profondément ancrée dans la culture syndicale et explique en partie la défiance et la suspicion que suscite ce type de stratégie séparatiste [Healy et Kirton, 2000]. L'hostilité ou l'opposition de figures syndicales importantes peut dissuader les femmes de se saisir des espaces qui leur sont réservés, mais les femmes syndiquées émettent elles-mêmes des réserves sur ce type d'action. L'instauration de sphères séparées peut en effet être perçue comme une mesure condescendante et purement symbolique, qui contribue en réalité à marginaliser les femmes et les difficultés auxquelles elles font face – en les reléguant dans des lieux dénués de pouvoir –, au lieu de favoriser une véritable transformation démocratique des rapports de genre dans les organes de décision existants [Briskin et McDermott, 1993 ; Kirton et Greene, 2002]. En outre, certaines féministes considèrent que la mise en place de structures spécifiques pour les femmes renvoie à une conception dépassée, essentialiste et universaliste des femmes, et minimise leur diversité et l'hétérogénéité de leurs intérêts [Colgan et Ledwith, 2000 et 2002]. Des études montrent, de surcroît, que les causes défendues au nom des femmes privilégient les intérêts des femmes blanches, en négligeant de ce fait ceux des femmes noires et des minorités ethniques [Healy, Bradley et Mukherjee, 2004].

L'hostilité vis-à-vis de structures séparées, si elle se rencontre au Royaume-Uni, est particulièrement marquée dans le mouvement syndical américain et trouve son origine dans l'immédiat après-guerre, lorsque les syndicats étaient la cible d'attaques et que les communistes étaient agressivement pourchassés. Dans ce contexte, les syndicats se concentrèrent sur la défense d'intérêts professionnels étroits et prirent leurs distances avec la politique contestataire, y compris le mouvement féministe [Milkman, 1985]. En dépit des controverses, les données disponibles montrent d'ores et déjà que les plans d'action pour promouvoir l'égalité des sexes font progresser la démocratie de genre. C'est le cas notamment des études de Geraldine Healy et Gill Kirton en Angleterre [2000] et de Sabine Blaschke [2011] en Autriche et en Allemagne, de sorte que le rôle de ces stratégies ne doit pas être sous-estimé.

L'ENQUÊTE

Pour dresser un tableau de la représentation des femmes dans les grands syndicats britanniques et américains (voir les tableaux 3 et 4) et des actions qu'ils mènent en faveur de l'égalité des sexes, cette étude s'appuie sur les données re-

cueillies auprès de syndicats américains ainsi que sur leurs sites internet, et sur une étude britannique menée par le TUC [SERTUC, 2012]. Pour connaître le point de vue des femmes sur les stratégies de leurs syndicats en faveur de l'égalité, l'étude se fonde sur les résultats d'une enquête transnationale (Royaume-Uni et États-Unis) de 2008 à 2010, à laquelle ont participé 134 responsables syndicales, par le biais d'entretiens et de petits groupes de discussion.

Tableau 2 : Caractéristiques des interviewées

	Grande-Bretagne % (N = 62)	États-Unis % (N = 72)	Total % (N = 134)
Origine ethnique			
Noir ou minorité ethnique	29 % (18)	47 % (34)	39 % (52)
Blanc	71 % (44)	53 % (38)	60 % (82)
Non indiqué	0.5 % (1)	0.5 % (1)	1 % (2)
Âge			
18-25	0 % (0)	1 % (1)	1 % (1)
26-35	10 % (6)	13 % (9)	11 % (15)
36-45	26 % (16)	17 % (12)	21 % (28)
46-55	35 % (22)	39 % (28)	37 % (50)
56-65	23 % (14)	24 % (17)	23 % (31)
65+	5 % (3)	6 % (4)	5 % (7)
Non indiqué	2 % (1)	1 % (1)	1 % (2)
Nombre d'enfants (<16 ans)			
Oui	23 % (14)	25 % (18)	24 % (32)
Non	73 % (45)	75 % (54)	74 % (99)
Non indiqué	5 % (3)	0 % (0)	2 % (3)
Situation familiale			
Célibataire	21 % (13)	22 % (16)	22 % (29)
Mariée/en couple	50 % (31)	57 % (41)	54 % (72)
Divorcée/veuve	23 % (14)	2 % (14)	21 % (28)
Non indiqué	6 % (4)	3 % (2)	4 % (6)

Nous avons eu recours à des entretiens et groupes de discussion standard, semi-directifs, permettant une certaine souplesse en fonction des récits individuels et collectifs, replacés dans leur contexte national. Les entretiens ont abordé un grand éventail de sujets, en encourageant la réflexion et l'utilisation d'exemples puisés dans l'histoire personnelle des syndicalistes présentes. Trois de ces thèmes éclairent plus précisément la question des stratégies employées pour faire avancer l'égalité des sexes : le regard des femmes sur les syndicats, leurs programmes et leurs pratiques ; le fait d'être une responsable syndicale ; les points de vue sur les différentes stratégies mises en œuvre dans les syndicats en faveur de l'égalité des sexes. Les groupes de discussion se sont concentrés sur ces deux derniers thèmes qui sont particulièrement pertinents pour cet article.

Les participantes à l'enquête ont d'abord été recrutées par le canal syndical puis de proche en proche. Sur les 134 syndicalistes interrogées, 60 % étaient blanches et 40 % noires ou de couleur ; 65 % avaient 46 ans et plus ; 75 % n'avaient pas d'enfant à charge et la majorité était mariée ou en couple.

Nous avons défini les responsables syndicaux comme les personnes qui exercent une fonction (rémunérée ou non) dans un syndicat, que ce soit dans une section, au niveau local, régional ou national. Nous y avons inclus à la fois les bénévoles et celles qui sont salariées puisque nous nous intéressons aux multiples aspects et niveaux de la participation des femmes dans la direction des syndicats. Les représentantes syndicales interrogées étaient en charge, entre autres, de l'égalité et des femmes (Royaume-Uni seulement), de la formation et de l'apprentissage, de la santé et de la sécurité, des relations industrielles, des négociations, de la représentation des membres individuels et des activités politiques dans leur syndicat. Ces syndicats étaient aussi bien à majorité féminine que masculine et mobilisaient et représentaient des travailleurs issus d'un grand éventail de secteurs, qu'ils soient cols blancs ou travailleurs manuels, dans le public et le privé : télécommunications, bâtiment, éducation, administration, santé, hôtellerie et restauration, transports, industrie manufacturière légère, commerce de détail, divertissement. Plus de 70 % des syndicalistes interrogées exerçaient une activité syndicale depuis au moins cinq années, et environ les deux tiers d'entre elles depuis plus de dix ans.

Les entretiens et les groupes de discussion ont été enregistrés et retranscrits tels quels. Les transcriptions ont ensuite été encodées et analysées grâce au logiciel de recherche qualitative NVivo, qui permet d'organiser et d'interroger les transcriptions d'entretiens et d'identifier des thèmes et types de réponses récurrents.

LE DÉFICIT DE DÉMOCRATIE DE GENRE DANS LES SYNDICATS BRITANNIQUES ET AMÉRICAINS

La situation au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, les femmes représentent désormais environ 48 % des personnes syndiquées [SERTUC, 2012]. La représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles des syndicats, partie d'un niveau très bas dans les années 1970, a progressé pour atteindre un niveau acceptable aujourd'hui. En 2012, Frances O'Grady a été élue secrétaire générale du *Trades Union Congress*, la première femme à ce poste, mais le nombre de femmes dans les bureaux nationaux et parmi les représentants nationaux ne reflète pas leur proportion parmi les adhérents (voir tableau 2). Au total, début 2013, quinze femmes étaient secrétaires générales,

principalement dans de petits syndicats. Il faut toutefois souligner que quatre des grands syndicats du tableau 2 sont désormais dirigés par des femmes – ce sont tous des syndicats enseignants, où les femmes sont majoritaires ou aussi nombreuses que les hommes. Le nombre total d'adhérents à des syndicats dirigés par des femmes s'élève donc à 750 000, un niveau historique, tandis que deux millions de femmes sont membres de syndicats dirigés par des hommes. Les chiffres de 2012 montrent que sur les dix principales organisations syndicales, qui représentent la grande majorité des personnes syndiquées, trois ont atteint ou dépassé une représentation proportionnelle des femmes parmi leurs représentants nationaux salariés, mais que deux seulement y sont parvenus dans leur comité de direction [SERTUC, 2012].

La situation aux États-Unis

Les femmes représentent environ 43 % de l'ensemble des membres d'organisations syndicales aux États-Unis, et leur proportion croît puisque la majorité des nouveaux adhérents sont des femmes, au point que les observateurs prédisent qu'elles seront bientôt majoritaires dans les syndicats américains [AFL-CIO, 2004 ; Bronfenbrenner, 2005]. Les données concernant leur représentation dans les instances décisionnelles et les structures démocratiques sont moins systématiquement collectées qu'au Royaume-Uni mais le tableau général est assez semblable à la situation britannique, d'après les derniers chiffres provenant des grands syndicats américains qui comptent de nombreuses femmes (Tableau 4). Comme au Royaume-Uni, la représentation des femmes parmi les dirigeants syndicaux a fortement progressé depuis les années 1970, lorsque le niveau était très bas, et des syndicalistes très en vue sont désormais des femmes, à l'image d'Elizabeth Shuler, secrétaire-trésorière de l'AFL-CIO, la principale organisation syndicale américaine, et d'Arlene Holt Baker, vice-présidente exécutive de l'AFL-CIO. Les derniers chiffres montrent aussi que la proportion de femmes a augmenté dans les grands syndicats et que, parallèlement, leur proportion parmi les responsables et dirigeants et dans les comités de direction a aussi progressé [Kirton et Healy, 2013a et b]. Malgré ces avancées, dans la plupart des syndicats, les hommes continuent d'être majoritaires au sommet de la hiérarchie et dans les postes de pouvoir, et il n'existe aucun grand syndicat, parmi ceux dont les chiffres sont connus, où la proportion de femmes dans les bureaux nationaux et les comités de direction reflète leur proportion dans l'effectif général (Tableau 4).

Comparaison entre les deux pays

Pour résumer, le déficit de proportionnalité dans la représentation des femmes est plus grand dans les syndicats amé-

ricains que britanniques et ce déficit ne s'est réduit dans aucun des grands syndicats américains étudiés, tandis qu'il a diminué dans deux des syndicats britanniques considérés dans cette étude (Unite et CWU). Les résultats obtenus dans les deux pays montrent aussi que la présence de femmes au sommet ne garantit pas une réelle démocratie de genre dans le syndicat tout entier. Au Royaume-Uni comme aux États-Unis (voir les tableaux 3 et 4 en annexes), les femmes demeurent sous-représentées dans les bureaux nationaux et les comités de direction des grands syndicats, y compris lorsque le secrétaire général ou le président est une femme.

La mise en œuvre des différentes stratégies en faveur de l'égalité de genre a varié selon les périodes, les pays et les syndicats. Il est impossible de réunir des informations exhaustives sur toutes les actions engagées. Les tableaux 3 et 4 donnent un aperçu des principales stratégies mises en œuvre au Royaume-Uni et aux États-Unis en faveur de l'égalité de genre, et indiquent que les principaux syndicats britanniques s'appuient sur un plus grand éventail d'actions.

OPINIONS ET EXPÉRIENCES DE RESPONSABLES SYNDICALES

On abordera ici l'expérience des participantes à l'enquête et leurs points de vue sur quatre stratégies spécifiques, généralement considérées par les chercheurs y compris nous-mêmes, comme décisives pour améliorer la représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles, et donc pour faire progresser la démocratie de genre, à savoir : les formations, conférences et réseaux pour les femmes ; le mentorat ; les sièges réservés ; les comités de femmes [Healy et Kirton, 2000 ; Kirton et Healy, 2004]. Ces stratégies nécessitent un engagement politique et financier ; elles sont assez répandues au Royaume-Uni et aux États-Unis malgré les variations rencontrées d'un syndicat à l'autre, comme l'indiquent les tableaux 3 et 4.

Formations, conférences et réseaux pour les femmes : des espaces séparés pour favoriser le développement

Dans les deux pays, les stratégies les mieux reçues par les participantes et celles qu'elles ont presque unanimement approuvées sont la possibilité d'accéder à des formations, des conférences et des réseaux spécifiquement féminins, qu'elles jugent bénéfiques pour leur progression et qui leur offrent notamment la possibilité de tisser des réseaux. Selon elles, des réseaux informels de femmes émanent naturellement du cadre plus officiel des formations et des conférences, et constituent donc une stratégie efficace pour augmenter le pouvoir collectif des femmes. Zoey a fait remarquer :

« Je pense que [se tisser des réseaux] est absolument essentiel, les hommes le font depuis longtemps, et ça semble fonctionner pour eux, donc pourquoi ne le ferait-on pas, pourquoi ne pas utiliser le pouvoir qu'on a ? » (Zoey, États-Unis, blanche, déléguée syndicale bénévole, syndicat du bâtiment, 46-55 ans)

De nombreuses participantes à l'enquête ont aussi mentionné la chance ainsi offerte de rencontrer des représentantes syndicales plus âgées, perçues comme des modèles et des sources d'inspiration par les militantes moins expérimentées. Les participantes ont aussi confirmé que les formations et les conférences réservées aux femmes renforçaient leur motivation et leur confiance, comme l'ont montré de précédentes études [Kirton et Healy, 2004] :

« Les formations destinées aux femmes nous font gagner en confiance. Si j'avais participé à une formation avec des hommes, je serais restée plus en retrait [...] On pense automatiquement que les hommes sont plus compétents, mais je sais qu'ils ne sont pas plus compétents. » (Daphne, Royaume-Uni, minorité ethnique, déléguée syndicale bénévole, syndicat de la fonction publique, 46-55 ans)

Ces événements réservés aux femmes leur offrent aussi un espace pour discuter des questions importantes qui les concernent :

« Ils procurent un bon espace pour discuter de problèmes dont on ne pourrait pas discuter ou se plaindre ailleurs. Ça vous regonfle et ça vous donne l'impression, au moins pour un petit moment [...] que vous pouvez persévérer et essayer de résoudre les problèmes dans votre syndicat. » (Janette, États-Unis, blanche, syndicat du bâtiment, 36-45 ans)

L'idée que les femmes « discutent de problèmes dont on ne pourrait pas discuter ou se plaindre ailleurs » laisse à penser que tous les sujets ne sont pas dignes d'attention dans le cadre syndical plus général ; la participante s'abstient d'ailleurs de dire ici que les sujets qui préoccupent les femmes se retrouvent souvent dans la liste des problèmes qui ne valent pas la peine d'être discutés.

Les participantes ont aussi fait valoir les bénéfiques pratiques de ces initiatives :

« On acquiert des idées nouvelles, on découvre d'autres points de vue sur la manière dont on fait les choses, et sur ce qu'on pourrait faire dans sa section, et sur les difficultés que les autres rencontrent. » (Participante au groupe de discussion américain)

De nombreuses femmes ont évoqué les jeux de pouvoir dans leur syndicat, l'importance d'avoir des réseaux d'alliées et la puissance des réseaux masculins. Les récits de certaines participantes montrent que les réseaux de femmes, tant horizontaux que verticaux, permettent d'influencer la politique d'un syndicat :

« Il faut avoir des alliées et des alliées qui aient de l'influence. Si on ne peut pas y arriver soi-même, il faut trouver par qui passer [...] Je ne suis pas en haut de l'échelle, mais je comprends comment l'organisation fonctionne et ses réseaux. » (Brenda, Royaume-Uni, minorité ethnique, responsable égalité, syndicat de la fonction publique, âge 46-55)

Ces espaces qui permettent aux femmes d'évoluer dans leur activité syndicale offrent aussi un cadre plus accueillant pour certaines femmes des minorités ethniques et favorisent donc la construction de ponts entre différentes catégories de membres (voir par exemple Linda Briskin [2011]).

« Je pense qu'il est utile pour nos membres qu'il y ait des réseaux de femmes. Elles sont d'origines ethniques diverses et certaines ne peuvent parler qu'à d'autres femmes du fait de leur religion [...], nous devons essayer de tenir compte de tous nos membres. » (Ann, Royaume-Uni, blanche, déléguée syndicale salariée, syndicat généraliste, 46-55 ans)

Tout en plébiscitant ce type d'espaces réservés aux femmes, les participantes ont aussi exprimé des doutes philosophiques :

« J'ai des sentiments partagés [...] Si on dit qu'une réunion est réservée aux femmes, ça envoie un signal très bizarre aux hommes et ça pourrait aussi dissuader plus de femmes. » (Lucy, Royaume-Uni, blanche, déléguée syndicale salariée, syndicat des transports, âge 26-35)

La crainte d'envoyer un « signal bizarre aux hommes » et de « dissuader plus de femmes » est abordée plus loin, à propos des comités de femmes, mais elle révèle une acceptation des rapports de genre tels qu'ils sont (favorables aux hommes) [Kirton et Healy, 2013b].

Le mentorat : une mesure spéciale déterminante

Les participantes américaines et britanniques ont classé le mentorat comme l'initiative la plus importante (pour 55 % des participantes) pour encourager davantage de femmes à occuper des postes de responsabilité dans les syndicats. Il permet notamment d'apporter un soutien individuel aux militantes et de les aider à surmonter leur manque de confiance en elles ou leur ignorance des rouages syndicaux. Les participantes ont souligné qu'elles avaient retiré de grands bénéfices d'un mentorat exercé par des femmes plus haut placées dans la hiérarchie, par exemple :

« C'est vraiment bien d'avoir une femme qui soit une forte personnalité dans l'organisation, d'avoir quelqu'un en exemple et de savoir qu'elle a réussi à arriver jusque-là ; ça vaut la peine de se battre [...] Honnêtement, je peux dire que si je n'avais pas eu la femme que j'ai eue comme *mentor*, j'aurais sans doute quitté mon poste. » (Participante au groupe de discussion américain)

Celles qui appartenaient à des syndicats majoritairement masculins ont souligné l'importance d'avoir eu des *mentors* extérieurs à leur propre section ou fédération. Si la plupart des participantes semblaient partir du principe qu'elles seraient conseillées par des femmes, quelques-unes ont mentionné qu'elles avaient été parrainées par des hommes sensibles aux obstacles de genre rencontrés par les femmes. Les femmes au sommet de la hiérarchie ont souvent guidé d'autres femmes et considèrent que cette responsabilité leur incombait du fait de leur position.

En plus des relations de mentorat informelles qui naissent souvent spontanément entre des femmes ayant des degrés d'expérience variés, les participantes estiment essentiel d'institutionnaliser le mentorat pour en faire une stratégie officielle en faveur de l'égalité entre les sexes. De nombreuses participantes ont fait remarquer que les femmes n'ont souvent pas accès aux réseaux syndicaux masculins et qu'elles ont moins facilement la possibilité d'être guidées par des relations qui connaîtraient mieux le milieu syndical. Julia explique ainsi :

« Les hommes apprennent les règles du syndicat, la manière de se présenter aux élections, la constitution – ils les connaissent parce que leurs amis sont passés par là, tandis que les femmes ne bénéficient pas de cette expérience. Elles doivent l'acquérir sciemment [...] le rôle de *mentor* est très important parce que vous trouvez des jeunes femmes qui entrent dans le mouvement syndical et qui se heurtent ensuite à un mur... » (Julia, États-Unis, blanche, déléguée syndicale bénévole, syndicat de l'enseignement supérieur, 46-55 ans)

Sièges réservés : une solution imparfaite mais nécessaire ?

Presque toutes les femmes de notre échantillon approuvent l'objectif de la représentation proportionnelle et reconnaissent que le pouvoir des hommes dans les syndicats est très souvent disproportionné par rapport à leur nombre parmi les adhérents. La solution des sièges réservés a été plus souvent approuvée par les Britanniques (42 %) que par les Américaines (38 %). Les interventions ont présenté un ensemble complexe de critiques qui donnent à penser que les sièges réservés sont envisagés avec une certaine réticence. Camila souligne ainsi les conséquences potentiellement négatives de stratégies qui vont à l'encontre des notions communes de mérite et de démocratie :

« Une solution avec des quotas, non, je ne pense pas ; je n'ai jamais vu les quotas marcher, mais j'ai toujours constaté qu'ils généraient du ressentiment, ce qui rend la tâche des femmes encore plus difficile [...] donc vous n'arrivez pas à vaincre le ressentiment et en plus vous n'êtes pas toujours créditée pour ce que vous avez fait. » (Camila, États-Unis, minorité ethnique, responsable syndicale bénévole au niveau régional, syndicat du secteur public, 56-65 ans)

Les Britanniques ont estimé que les sièges réservés étaient une stratégie certes peut-être nécessaire mais imparfaite, pour garantir une représentation minimale des femmes :

« Si je siégeais dans un comité et que c'était un siège réservé, je serais mal à l'aise, comme si ce n'était pas dû à mon propre mérite. Ça peut donc donner une image négative des femmes, mais en même temps elles ont besoin d'être aidées, donc je ne vois pas la solution. » (Jenny, Royaume-Uni, blanche, déléguée syndicale bénévole, syndicat enseignant, 26-35 ans)

L'acceptation d'une notion de « mérite », « objective », est en porte-à-faux avec les récits de ces femmes sur les compétences et incompétences des représentants masculins. Si les Britanniques se sont montrées moins véhémentes contre le

principe des sièges réservés, elles ont tout de même exprimé une certaine ambivalence, comme dans l'exemple suivant :

« Nous avons un comité assez équilibré sans avoir de sièges réservés [...] Si vous n'arrivez pas à faire en sorte que des femmes se portent volontaires et se présentent, alors il y a quelque chose de plus fondamental qui ne va pas. » (Lucy, Royaume-Uni, blanche, déléguée syndicale salariée, syndicat des transports, 26-35 ans)

Certaines ont aussi fait remarquer que les femmes parvenues au sommet sont elles-mêmes contre la solution des sièges réservés puisqu'elles ont réussi à gravir les échelons sans en avoir besoin, tandis que les femmes du bas de l'échelle les considèrent comme un moyen d'accès aux instances des syndicats. Et ce serait en fin de compte les hommes qui profiteraient de la division suscitée par cette stratégie, puisque pendant que les femmes se querellent à ce sujet, les fondements du pouvoir masculin demeurent largement intacts.

Les comités de femmes : inefficaces et préjudiciables ou véritable transformation ?

Notre étude a révélé qu'au niveau des sections locales, les comités de femmes sont moins courants aux États-Unis qu'au Royaume-Uni. La moindre expérience des participantes américaines dans ce domaine explique peut-être leurs plus grandes réserves. Les participantes ont exprimé des opinions très tranchées sur les comités de femmes, les Américaines étant plus susceptibles d'y voir une stratégie préjudiciable pour l'égalité des sexes :

« Je pense qu'ils font du tort aux femmes [...] ils partent d'une bonne intention, mais ils sont un peu comme les dames auxiliaires du mouvement syndical, et moi ce que je veux c'est être leader syndical, pas une femme leader. » (Pat, États-Unis, blanche, responsable syndicale salariée au niveau régional, syndicat de la santé, 56-65 ans)

D'autres ont expliqué qu'elles approuvaient ces comités mais avec certaines réserves :

« Je siège dans un de ces comités de femmes. [...] J'aimerais qu'ils soient inutiles, mais jusqu'à ce que les femmes bénéficient d'une égale représentation jusqu'aux plus hauts niveaux dans les comités, on en aura probablement encore besoin pour faire avancer les questions qui concernent les femmes. » (Liz, Royaume-Uni, blanche, responsable syndicale bénévole au niveau national, syndicat enseignant, 65 ans et plus)

Pour certaines participantes, ces comités tendent à isoler les thèmes qui concernent les « minorités » des questions centralement débattues. Et plusieurs ont soulevé les problèmes pratiques et philosophiques que pose l'exclusion des hommes de certaines réunions syndicales. Comme l'a dit une Américaine : « vous courez le risque de devenir ce que vous avez critiqué, une clique excluant les autres. » Certaines participantes ont estimé que les comités de femmes généraient de l'animosité et de la jalousie parmi leurs collègues masculins,

qu'ils nuisaient donc à l'égalité recherchée et qu'ils étaient, plus généralement, une source de discorde :

« Je pense qu'il est important de connaître le point de vue de toutes les parties et d'écouter ce que chacun a à dire [...] parce qu'il faut intégrer les hommes. » (Participant à un groupe de discussion américain)

Certaines ont, de surcroît, émis des doutes sur ce que recouvrent exactement les « questions propres aux femmes », rappelant les limites des approches féministes traditionnelles qui minimisent l'hétérogénéité des intérêts des femmes. Le genre et la race s'entremêlant, ce sont les femmes des minorités ethniques qui ont eu le plus tendance à signaler ce problème :

« [Les comités de femmes] sont très eurocentriques et quand j'y ai participé, je me suis toujours sentie exclue. Les questions débattues ne me concernaient tout simplement pas. » (Brenda, Royaume-Uni, minorité ethnique, responsable syndicale salariée au niveau régional, syndicat de la fonction publique, 46-55 ans)

Les femmes sans enfants ont fait valoir des arguments similaires :

« Je vais souvent à ces réunions de femmes et tout ce dont on parle, c'est de choses liées à la famille et ça renforce l'idée que la famille relève de la seule responsabilité des femmes. » (Participant à un groupe de discussion américain)

L'une des critiques récurrentes formulées contre les comités de femmes par les Américaines est qu'ils se transforment souvent en réunions mondaines et ne font guère progresser la cause des femmes dans les syndicats :

« Nous avons un comité de femmes, et elles font que dalle, elles vendent des petits gâteaux [...] Je n'ai jamais rien vu de pareil ; elles ne s'occupent pas des problèmes que rencontrent les femmes. » (Gabriela, États-Unis, minorité ethnique, responsable syndicale salariée au niveau régional, syndicat de la fonction publique, 56-65 ans)

Les Britanniques ont aussi mentionné des comités de femmes qui organisent des événements sociaux, mais il s'agissait là davantage d'un moyen pour construire le collectif des femmes et donc d'un élément dans une stratégie plus générale visant à encourager la participation des femmes.

Malgré leurs réponses mitigées, les participantes des deux pays ont considéré que les comités de femmes jouaient plusieurs rôles importants : en offrant aux femmes ayant moins d'ancienneté la possibilité de bénéficier du mentorat, en procurant un espace sûr où les femmes puissent s'initier au fonctionnement du syndicat, en rendant publics les problèmes rencontrés par les femmes mais négligés par ailleurs. Marsha a mis en avant ce dernier argument :

« Si on n'a pas de groupe de femmes, on ne formule jamais ces questions devant un public plus nombreux [...] il faut sans cesse rappeler à chacun individuellement les problèmes spécifiques aux femmes. » (Marsha, États-Unis, minorité ethnique, responsable syndicale bénévole au niveau régional, secteur public, 56-65 ans)

Les participantes, notamment britanniques, considèrent les comités de femmes comme une source puissante de changement :

« Les résultats obtenus [dans notre syndicat] ont montré que, sans les comités de femmes ou de travailleurs noirs, on n'aurait pas ces conférences annuelles pour les femmes qui ont permis d'accroître la participation des femmes et des membres noirs dans le syndicat. On a analysé les choses, on a été jusqu'au bout, on a suivi l'évolution de la participation des membres et on a constaté que c'était positif. » (Participante à un groupe de discussion britannique)

* *
*

Cette enquête, menée à cheval sur deux pays, relève à la fois des études de genre et de la recherche comparative. Elle souligne aussi bien les similitudes que les différences dans la manière dont les responsables syndicales, au Royaume-Uni et aux États-Unis, appréhendent les stratégies en faveur de l'égalité de genre dans les syndicats. L'étude a aussi donné un aperçu de l'efficacité des actions menées pour améliorer la représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles. Le mouvement syndical, au Royaume-Uni comme aux États-Unis, a vu le nombre de ses membres et les taux d'adhésion décliner depuis les années 1980, et il ressort nettement de nos entretiens avec des responsables syndicales que la lutte des syndicats pour survivre coûte que coûte et exercer une influence sur les lieux de travail éclipse, souvent, les préoccupations démocratiques. Les études existantes montrent pourtant que la démocratie de genre et la renaissance du syndicalisme sont des objectifs complémentaires et non pas contradictoires. Loin d'être incompatibles, ils peuvent au contraire se renforcer mutuellement.

Plusieurs travaux ont montré qu'il était nécessaire de mettre en œuvre des stratégies concrètes pour faire avancer l'égalité de genre [Briskin, 2011 ; Kirton et Healy, 2012 ; McBride, 2001]. Malgré cela, la situation britannique, pour laquelle les données sont disponibles (tableau 3), présente une image contrastée. Quatre des dix syndicats étudiés n'adhèrent pas à la stratégie des sièges réservés aux femmes. Étant minoritaires, les femmes syndicalistes ont tendance à se conformer aux pratiques établies plutôt qu'à les remettre en question. Il n'est, dès lors, guère surprenant que nous ayons constaté moins d'enthousiasme pour les stratégies qui remettent en cause les fondements mêmes de la solidarité syndicale, en représentant les femmes comme un groupe opprimé. Les principaux arguments invoqués contre ces stratégies sont : la peur de se mettre à dos les hommes ; l'idée que les causes défendues par les syndicats sont aussi les causes des femmes et *vice versa*, couplée à l'idée que les espaces séparés et les

mesures spéciales vont à l'encontre du principe de la solidarité syndicale ; l'idée, enfin, que ces stratégies sont un gaspillage de ressources à un moment où celles-ci sont réduites. Nous avons constaté, au cours de notre enquête, que la peur de se mettre à dos les hommes prévalait plus chez les Américaines que chez les Britanniques. Beaucoup de participantes ont aussi argué que les stratégies reposant sur des formes de discrimination positive risquaient de subvertir le principe même de mérite. En ce sens, elles se ralliaient à l'idée conventionnelle selon laquelle le « mérite » serait une notion objective, aucunement influencée par les questions de genre, qu'il faudrait défendre. Elles n'ont donc pas reconnu que cette notion de mérite résultait d'une construction sociale qui peut concrètement désavantager les groupes sous-représentés ou minoritaires, en niant le fait que le mérite soit en réalité lié au contexte et au genre.

Dans un pays comme dans l'autre, les participantes de tout niveau de responsabilité ont plébiscité les formations, conférences et réseaux pour les femmes, et affirmé que, même lorsqu'elles accèdent à des postes de direction assez élevés, les femmes continuent d'apprécier les initiatives en faveur de l'égalité, car cela les soutient et les aide à manœuvrer dans un monde syndical dominé par les hommes et à évoluer dans leur activité de syndicalistes. Elles se sont toutefois montrées moins favorables aux comités de femmes. Cela est sans doute dû au fait que les premières mesures, tout en influençant peu voire pas du tout la ligne des syndicats et leurs processus de prise de décision, font néanmoins gagner les femmes en assurance et leur donnent des outils pour critiquer constructivement le *statu quo* et donc susciter des transformations plus profondes [Kirton et Healy, 2004]. Les comités de femmes et les sièges réservés, en revanche, peuvent influencer à la fois les positions adoptées par un syndicat et ses processus de décision, ce qui en fait des mesures potentiellement plus efficaces au sein d'une organisation syndicale, mais ils sont aussi plus controversés puisqu'ils menacent le pouvoir masculin et remettent en cause le concept de solidarité.

Notre étude a montré que de nombreuses syndicalistes demeurent mal à l'aise à l'idée que les femmes s'isolent du cœur de l'activité syndicale. Les Américaines comme les Britanniques ont critiqué les espaces réservés aux femmes, qui relèvent de stratégies les présentant comme un groupe social opprimé, tels que les comités de femmes et les sièges réservés. Elles ont cité des exemples de comités inefficaces pour mettre en doute le bien-fondé de ce genre d'initiative en général, alors qu'elles se sont abstenues de généraliser de la sorte à propos de comités mixtes inefficaces. La cohésion sociale entre hommes et femmes l'emportait sur le féminisme chez les participantes à l'enquête et, pour certaines, surtout américaines, cette solidarité tendait à se fonder sur les critères mascu-

lins traditionnels, puisqu'elles n'étaient pas prêtes à recourir à des méthodes suscitant l'hostilité ou la réticence des hommes, même lorsqu'elles pensaient que cela avait des chances d'améliorer la représentation des femmes dans leur syndicat. Les participantes les plus favorables aux espaces réservés n'ont, en revanche, vu aucune contradiction dans le fait d'œuvrer tantôt avec les hommes, tantôt sans eux. Parmi les Américaines, certaines s'organisent discrètement entre elles, sans les hommes, en assistant à des conférences annuelles ou à des formations réservées aux femmes, ou en développant informellement des réseaux féminins. Ces initiatives séparatistes ponctuelles ne nécessitent pas de positionnement fermement féministe qui pourrait être mal perçu par les collègues masculins, mais témoignent d'un pragmatisme stratégique, qui s'adapte au contexte. Les participantes britanniques, à l'inverse, se sont montrées plus favorables aux modes d'organisation séparés, mais sans pour autant oublier le collectivisme syndical fondé sur l'appartenance de classe, qu'elles cherchaient aussi à protéger. Au terme de l'enquête, il est donc apparu que, si les représentantes syndicales ont reconnu que les femmes étaient en position de faiblesse dans leurs syndicats, elles sont en même temps influencées par des facteurs sociaux et structurels qui limitent souvent leur volonté de promouvoir et de défendre les stratégies les plus à même de modifier cette situation et de favoriser l'égalité.

BIBLIOGRAPHIE

AFL-CIO, 2004, « Overcoming barriers to women in organizing and leadership », Report to the AFL-CIO Executive Council, Washington DC, AFL-CIO.

AFL-CIO, 2009, « A diverse and democratic labor movement », Washington DC, AFL-CIO.

BEALE Jenny, 1982, *Getting it together*, Londres, Pluto.

BLASCHKE Sabine, 2011, « Determinants of female representation in the decision-making structures of trade unions », *Economic and Industrial Democracy*, n° 32, pp. 421-438.

BRISKIN Linda, 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*, n° 22, pp. 543-554.

BRISKIN Linda, 2011, « Union renewal, postheroic leadership and women's organizing: crossing discourses, reframing debates », *Labor Studies Journal*, n° 36, pp. 508-537.

BRISKIN Linda et McDERMOTT Patricia (dir.), 1993, *Women challenging unions*, Toronto, University of Toronto Press.

BRONFENBRENNER Kate, 2005, « Organizing women: the nature and process of union organizing efforts among US women workers since the mid-1990s », *Work and Occupations*, n° 32, pp. 1-23.

COBBLE Dorothy Sue et MICHAL Monica Bielski, 2002, « On the edge of equality? Working women and the US labour movement », in Fiona COLGAN et Sue LEDWITH (dir.), *Gender, diversity and trade unions*, Londres, Routledge, pp. 232-256.

COCKBURN Cynthia, 1991, *In the way of women*, Basingstoke, Macmillan.

- COCKBURN Cynthia, 1995, *Strategies for gender democracy*, Luxembourg, Commission européenne.
- COLGAN Fiona et LEDWITH Sue, 2000, « Diversity, identities and strategies of women trade union activists », *Gender, Work and Organization*, n° 7, pp. 242-257.
- COLGAN Fiona et LEDWITH Sue, 2002, « Gender and diversity. Reshaping union democracy », *Employee Relations*, n° 24, pp. 167-189.
- ELLIOT, Ruth, 1984, « How far have we come? Women's organization in the unions in the UK », *Feminist Review*, n° 16, pp. 64-73.
- FREGE, Carola et KELLY John, 2004, « Union strategies in comparative context » in Carola FREGE et John KELLY (dir.), *Varieties of unionism. strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 31-44.
- GELB Joyce, 1989, *Feminism and politics: a comparative perspective*, Berkeley, University of California Press.
- GRAY Lois, 1993, *The route to the top: female union leaders and union policy*, Cornell University, New York, ILR Collection.
- GUILLAUME Cécile et POCHIC Sophie, 2009, « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du genre*, n° 47, pp. 145-168.
- HEALY Geraldine et KIRTON Gill, 2000, « Women, power and trade union government in the UK », *British Journal of Industrial Relations*, n° 38, pp. 343-360.
- HEALY Geraldine, BRADLEY Harriet et MUKHERJEE Nupur, 2004, « Individualism and collectivism revisited: a study of black and minority ethnic women », *Industrial Relations Journal*, n° 35, pp. 451-466.
- JEWSON Nick et MASON David, 1986, « The theory and practice of equal opportunities policies - liberal and radical approaches », *Sociological Review*, vol. 34, n° 2, pp. 307-334.
- KIRTON Gill, 2006, *The making of women trade unionists*, Aldershot, Ashgate.
- KIRTON Gill et GREENE Anne-Marie, 2002, « The dynamics of positive action in UK trade unions: the case of women and black members », *Industrial Relations Journal*, n° 33, pp. 157-172.
- KIRTON Gill et HEALY Geraldine, 2004, « Shaping union and gender identities: a case study of women-only trade union courses », *British Journal of Industrial Relations*, n° 42, pp. 303-324.
- KIRTON Gill et HEALY Geraldine, 2012, « "Lift as you rise": union women's leadership talk », *Human Relations*, vol. 65, n° 8, pp. 979-999.
- KIRTON Gill et HEALY Geraldine, 2013a, *Gender and leadership in unions*, Londres, Routledge.
- KIRTON Gill et HEALY Geraldine, 2013b, « Commitment and collective identity of long-term union participation: the case of women union leaders in the UK and USA », *Work, Employment & Society*, vol. 27, n° 2, p. 195-212.
- MILKMAN Ruth, 1985, « Women workers, feminism, and the labor movement since the 1960s » in *Women, work, and protest: a century of women's labor history*, Boston, Taylor et Francis, pp. 300-322.
- MCBRIDE Anne, 2000, « Promoting representation of women within UNISON » in Michael Terry (dir.), *Redefining public sector unionism*, Londres, Routledge, pp. 100-118.
- MCBRIDE Anne, 2001, *Gender democracy in trade unions*, Aldershot, Ashgate.
- NUSSBAUM Karen, 2007, « Working women's insurgent consciousness » in Dorothy Sue COBBLE (dir.), *The sex of class. women transforming american labor*, Ithaca, Cornell University Press, pp.159-176.
- PHILLIPS Anne, 1991, *Engendering democracy*, Oxford, Polity Press.
- SERTUC, 2012, « Swimming against the tide », Londres, Southern and Eastern Regional TUC.
- YOUNG Iris Marion, 1990, *Justice and the politics of difference*, Princeton, Princeton University Press.

ANNEXES

Tableau 3 : Représentation des femmes et stratégies en faveur de l'égalité de genre dans les dix principaux syndicats britanniques² (2012)

Nom du syndicat et secteur d'activité	Unité (Syndicat généraliste)	Unison (Fonction publique)	GMB (Syndicat généraliste)	USDAW (Commerce de détail)	FCS (Fonction publique)	NUT (Syndicat enseignant)	CWU (Télécommunications)	NASUWT (Enseignement)	UCU (Enseignement supérieur)	ATL (Enseignement)	Totaux
Effectif total	1 559 802	1 374 500	618 866	412 441	278 510	337 522	200 000	293 855	120 366	180 713	5 376 075
Proportion d'adhérentes	24 %	70 %	49 %	59 %	60 %	76 %	20 %	71 %	49 %	75 %	55 %
Proportion de femmes parmi les représentants et dirigeants syndicaux	29 %	58 %	37 %	55 %	40 %	40 %	28 %	36 %	38 %	45 %	40 %
Déficit de proportionnalité	(5 %)	12 %	12 %	4 %	20 %	36 %	(8 %)	35 %	11 %	32 %	15 %
Secrétaire général(e) (homme/femme)	H	H	H	H	H	F	H	F	F	F	4
Actions en faveur de l'égalité de genre											
Sièges réservés au comité de direction	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	4
Comité national de femmes	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	7
Conférence nationale pour les femmes	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	6
Réseaux de femmes	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	1
Formations réservées aux femmes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	8

² Ces syndicats représentent environ 85 % de l'ensemble de l'effectif syndiqué au Royaume-Uni.

Source : SERTUC (2012)

Tableau 4 : Représentation des femmes et stratégies en faveur de l'égalité de genre dans plusieurs grands syndicats américains³ (2012)

³ Ces syndicats représentent environ 75 % de l'effectif syndiqué aux États-Unis.

Nom du syndicat et secteur d'activité	AFSCME (Employé-e-s des États, des comtés et des villes)	AFT (Enseignement)	CWA (Télécommunications)	IBT (Syndicat généraliste)	NEA (Enseignement)	SEIU (Fonction publique)	UFCW (Alimentation et commerce)	Totaux
Effectif total	1 600 000	1 000 000	700 000	1 400 000	3 000 000	2 100 000	1 300 000	11 100 000
Proportion de femmes	56 %	63 %	51 %	30 %	77 %	56 %	51 %	55 %
Proportion de femmes parmi les représentants et dirigeants syndicaux	21 %	53 %	26 %	3 %	56 %	43 %	9 %	30 %
Déficit de proportionnalité	35 %	10 %	25 %	27 %	21 %	13 %	42 %	25 %
Président-e Homme/femmes	H	F	H	H	H	F	H	2
Actions en faveur de l'égalité de genre								
Sièges réservés au comité directeur	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	0
Comité national de	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	5

Source : Gill Kirton et Geraldine Healy [2013a et 2013b] et consultation des syndicats et de leurs sites internet.