

« Des syndicalistes comme les autres ? » L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne

Corinne Mélis¹

Cet article² porte sur l'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et d'Afrique sub-saharienne. Il traite plus précisément de la construction de résistances à une domination et une exploitation pluridimensionnelles par l'action collective menée par et pour les travailleurs. Son titre est inspiré d'une rencontre avec des (hommes) syndicalistes de l'hôtellerie, qui en entendant mon sujet se sont écriés « *Encore les femmes ! Et pourquoi des immigrées ? C'est des militants comme les autres !* ». Il fait aussi référence aux critiques, issues tant des études sur les rapports interethniques que des études féministes ou des « gender studies », de l'universalisme abstrait dominant la pensée politique, voire scientifique en France.

Le syndicalisme en France, forme d'action collective fondée sur la centralité des rapports sociaux de travail et du conflit de classe, porteur d'une histoire propre inscrite dans le mouvement ouvrier, n'échappe pas à cette tendance : l'idéal de l'unité de la classe ouvrière et la primauté de « l'intérêt général » ont longtemps minoré les revendications perçues comme particulières. Pour autant, le pragmatisme de l'univers syndical, visant notamment à lutter

¹ URMIS UMR, CNRS, Université Paris7, Paris 8, Nice (recherche effectuée sous la direction de Maryse Tripiet professeur de sociologie à l'université Paris 7, Denis Diderot)

² Paru dans PRISMES FÉMINISTES Qu'est-ce que l'intersectionnalité ? *L'Homme et la Société* n°176-177, Coordonné par Elise Palomares et Armelle Testenoire, 2010 2-3

contre la mise en concurrence de « catégories » de travailleurs³, implique d'organiser les « groupes marginaux », comme les nomme G. Noiriel⁴, dans l'action collective.

Les militantes « issues de l'immigration »⁵ que j'ai rencontrées au cours de mon enquête de terrain ne placent d'ailleurs explicitement ni la question du genre⁶, ni celle de l'ethnicité⁷ au centre de leur engagement. Pour expliquer celui-ci, elles se réfèrent au domaine conventionnel d'identification et de revendication des syndicats : la défense des « travailleurs » face au « patronat », quels que soient les termes utilisés (et dépendants d'époques et de cultures politiques ou syndicales) pour les désigner. L'identité et le conflit de classe semblent prédominants, au moins dans la rationalisation *a posteriori* de l'action que constitue le temps de l'entretien.

Est-ce à dire que la résistance à la domination de classe vient, dans le syndicalisme, oblitérer toutes les autres dimensions d'une situation minoritaire? Pour tenter de répondre à cette question, j'ai conduit lors de mon enquête de terrain des entretiens centrés sur l'engagement, sans interroger directement le genre ou l'ethnicité.

Il en ressort que lorsque qu'identité et conflit de classe s'incarnent en relations, en pratiques et en discours ancrés dans l'expérience quotidienne et dans un projet de transformation sociale, ils se ramifient dans d'autres dimensions de l'identité sociale et de définition de la situation

³ Maryse Tripier, *L'immigration dans la classe ouvrière*, Paris, coll. Changement social, CIEMI-L'harmattan, 1991 ; Maryse Tripier, Véronique De Rudder, François Vourc'h « Les syndicats face aux nouvelles discriminations », *Hommes et Migrations* n° 1187, 1995, pp 12-22.

⁴ Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Seuil, 1986

⁵ Il s'agit ici d'une catégorisation socialement imposée, qui permet cependant de rendre compte de stéréotypes racistes et des discriminations directes et indirectes transversaux aux générations éprouvés par certaines populations en France. Cf Véronique De Rudder, Christian Poiret, François Vourc'h, *L'inégalité raciste, l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presse Universitaire de France, 2000

⁶ J'adopte ici la notion de genre dans une perspective antinaturaliste, constructionniste, et matérialiste. Cf. Colette Guillaumin, *Sexe, race et pratiques du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Coté-femmes « recherches », 1992 ; Christine Delphy « Penser le genre : problèmes et résistances », in *L'ennemi principal tome 2*, Paris, 2001, pp 243-260. Voir aussi Nicole Claude Mathieu pour la mise en débat actuelle de la notion : « Sexe et genre » in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier, *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, 2004, pp 205-213

⁷ En appui sur les travaux pionniers de Fredrik Barth, le concept d'ethnicité désigne « des processus variables et jamais finis par lesquels les acteurs s'identifient et sont identifiés par les autres sur la base de dichotomisations Nous/Eux, établies à partir de traits culturels supposés dérivés d'une origine commune et mis en relief dans les interactions sociales. ». Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fénart *Théories de l'ethnicité, suivi de Fredrik Barth « Les groupes ethniques et leur frontières »*, Paris, PUF, 1995 (rééd. 1999), p. 154.

que celle du « travailleur exploité ». Apparaissent alors des configurations de motifs et de conditions d'action qui convoquent rapports de genre, rapports interethniques, rapports de classe mais aussi lignes de clivages intra-classe diversement combinés selon les situations dans lesquelles ils s'actualisent.

A propos de l'enquête de terrain

Essentiellement fondée sur des entretiens qualitatifs semi-directifs auprès de militantes, cette enquête de terrain s'appuie en outre sur ceux menés avec des intermédiaires syndicaux, sur des observations multiples (réunions, activités syndicales quotidiennes, manifestations, etc.) et sur des documents syndicaux (rapports de recherches, actes de colloques, documents de congrès confédéraux ou fédéraux, presse syndicale, tracts...).

Entre 2002 et 2006, j'ai mobilisé mon milieu d'interconnaissance militant, sollicité des rendez-vous auprès d'instances syndicales et sillonné réunions et locaux syndicaux à la recherche de militantes « issues de l'immigration ». Je les pressentais peu nombreuses, ce que le terrain a confirmé, ouvrant ainsi des pistes de réflexion sur les conditions et les freins à l'engagement de ces femmes. 28 ont accepté de participer à cette enquête. Il s'agit d'adhérentes des trois confédérations CGT, CFDT, CGT-FO, et de l'Union Syndicale Solidaires, militant dans diverses instances de la structure syndicale. Je ne préciserai ces données que lorsque cela s'impose, car elles sont de moindre importance dans les processus décrits ici que la participation syndicale en elle-même. Elles travaillent (ou pour certaines travaillaient) dans l'industrie, les services aux entreprises, les services aux particuliers, le commerce, la fonction territoriale... la plupart dans des emplois peu qualifiés.

Les entretiens visaient la description de l'expérience militante et sa mise en perspective avec des éléments d'ordre biographiques.

J'ai en outre mené des entretiens complémentaires auprès d'une quinzaine d'intermédiaires syndicaux, responsables de fédérations ou d'activités spécifiques de lutte contre les discriminations sexistes ou racistes.

Vif intérêt chez les unes et les uns, méfiance ou agacement chez d'autres : le sujet n'a pas laissé mes interlocuteurs indifférents, sans doute en raison des interrogations qu'il soulève sur les modalités de la prise en compte de situations minoritaires dans une action collective à visée universaliste et égalitaire.

C'est, selon la situation, parfois la classe, parfois le genre, parfois l'ethnicité qui prend le devant de la scène sans que les trois ne soient dissociables, car ils impriment leur marque les uns sur les autres. Les développements des études sur le genre et sur les rapports interethniques, qui sont depuis plus longtemps et plus solidement institués dans les pays anglo-saxons qu'en France, ont donné lieu à des débats sur l'analyse des rapports entre groupes minoritaires et protestation collective sur le triple plan du genre, de la « race » et de la classe. J'en retiens notamment la perspective de l'articulation et d'interaction des rapports de genre, interethniques et de classe, plutôt que leur juxtaposition ou leur cumul⁸. Celle-ci permet de mieux comprendre comment ces militantes articulent intérêts spécifiques et intérêt général dans l'action syndicale et d'analyser la façon dont elles sont entendues dans cet effort.

J'aborderai brièvement, dans un premier temps, les conditions structurelles et matérielles de l'accès de ces femmes au syndicalisme, en partant notamment de leur insertion dans le monde

⁸ Je pense bien sûr aux travaux d'auteurs comme Angela Davis, dont *Femmes, race et classe*, Paris, Edition Des femmes-Antoinette Fouque, 2007 (2nde ed). En ce qui concerne plus précisément mon sujet, voir: Harriet Bradley, Géraldine Healy., Nupur Mukherjee : « Voicing double disadvantage : the representation of minority ethnic women in trade unions », *Paper to the Industrial relations European conference*, Aalborg, Denmark, 28th-30th August 2002 ; Fiona Colgan, Sue Ledwith « Diversity, identities and strategies of women trade union activists », *Gender, Work and Organization*, vol.7, N°4, 2000 pp 242-257 ; Fernando Gaspasin « Race, gender and other problems of unity for the american working class », *Race, Gender and Class*, vol.4 n°1, 1996, pp 41-61.

du travail et de ses effets sur la syndicalisation et le militantisme. J'insisterai ensuite sur les dimensions de l'ethnicité et du genre dans leurs logiques d'engagement et leur pratique syndicale. Enfin, j'évoquerai les dynamiques de résistances et d'émancipation que ces femmes réfèrent à leur militantisme, sans occulter les freins ou les carences de l'univers syndical lui-même à cet égard.

I. Insertion professionnelle et syndicalisation

Le militantisme syndical en France s'ancre et se déploie principalement dans la situation de travail, suite au déclin progressif des Bourses du travail locales et à la reconnaissance des sections d'entreprises issue des accords de Grenelle en 1968. Cette situation de travail participe tant des motivations à agir que des opportunités de syndicalisation et des conditions d'exercice du militantisme. C'est pourquoi je commencerai par un bref aperçu de l'insertion professionnelle des migrantes et des filles d'immigrants en France, qui connaissent une situation spécifique au regard de l'emploi et du travail. On y retrouve certes des caractéristiques du salariat féminin⁹. Mais une approche comparative permet de mettre en relief des processus différenciés d'insertion dans le monde du travail selon diverses combinaisons de l'origine supposée ou investie, du parcours migratoire, de la nationalité, du statut juridique, de la génération et du niveau de qualification ou de diplôme.

Une situation spécifique dans le monde du travail et ses effets sur la syndicalisation et le militantisme

A grands traits, sur la base d'enquêtes récentes¹⁰, on constate que les migrantes et les filles d'immigrants originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique sub-saharienne travaillent

⁹ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte « Repères », 2003

¹⁰ On peut s'appuyer aujourd'hui pour identifier ces processus sur quelques études qualitatives et quantitatives, certaines s'efforçant de distinguer des spécificités selon la génération sociale et la nationalité. Parmi les plus

majoritairement dans le secteur privé. Plus précisément encore dans les services marchands, les services aux particuliers, le commerce et l'industrie, et ceci, souvent à temps partiel et en contrat précaire. Celles qui ont la nationalité française sont présentes dans la fonction publique et territoriale, fréquemment dans des postes de faible qualification, tandis qu'on les retrouve plus souvent dans des professions intermédiaires dans les entreprises privées. Les femmes les plus diplômées peuvent accéder à des emplois qualifiés, malgré des discriminations ou des autolimitations persistantes. Elles sont toutes en revanche particulièrement touchées par chômage. Globalement, segmentation du marché du travail et ségrégation professionnelle ethniques et sexuelles concourent à une situation d'exploitation renforcée de ces femmes quand elles accèdent à l'emploi. Ceci implique des difficultés particulières d'accès aux syndicats. Car si l'on met ces données en perspective avec celles concernant l'implantation syndicale selon les secteurs d'activités (par exemple 24 et 29% d'établissements ayant au moins un délégué syndical respectivement dans le commerce et les services aux particuliers en 2005¹¹) et la composition sociale des syndicats en France (majoritairement des hommes, employés stables du secteur public, et dont l'âge moyen augmente)¹², force est de constater que certaines catégories de salariés rencontrent des obstacles particuliers pour entrer dans les organisations syndicales. D'autant plus que le militantisme peut s'avérer particulièrement pénible et risqué dans la sphère professionnelle, et, par ricochet, dans l'ensemble de la vie de ces femmes.

Les conditions d'emploi et travail, l'éclatement des collectifs de travail et des horaires, le type de relations professionnelles et les politiques patronales de gestion de la main d'œuvre dans les collectifs de travail concernés peuvent faire prendre au militantisme syndical l'aspect d'un

récentes, le lecteur peut se référer à celle de Marie Thérèse Lanquetin et Laurence Rouleau Berger (sous la dir. de) « Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre », *Etudes et Recherches*, Paris, Fasild-La Documentation Française, 2004.

¹¹ Maria Teresa Pignoni, Elise Tenret, « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouchent pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, avril 2007, n°14-2

¹² Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000 et *Les syndiqués en France*, Paris, Liaisons Sociales, 2007. Rappelons que la part des femmes dans les effectifs syndiqués s'établit selon les Confédérations/Unions dans une fourchette entre environ 30% à 45%.

véritable parcours du combattant. Celui-ci peut aller jusqu'à la perte de son emploi. Isolement, harcèlement, licenciements sont des pratiques patronales courantes et souvent décrites dans les entretiens, face auxquelles les syndicalistes sont plus ou moins outillées selon le type d'emploi qu'elles occupent et la protection légale et syndicale dont elles bénéficient. Le secteur du nettoyage est par exemple un secteur à haut risque de ce point de vue, d'autant qu'il emploie des migrantes en situation irrégulière ou précaire juridiquement et socialement, particulièrement vulnérables face à la perte d'emploi.

Et pourtant, certaines s'engagent

Pourtant, certaines salariées s'engagent et s'exposent, malgré ou parfois du fait même de la violence potentielle ou avérée de la situation ou des relations de travail. Dispositions personnelles (dont la socialisation militante préalable n'est pas des moindres), offre de militantisme et rencontre avec des syndiqués, contexte de travail, contexte socio-politique se combinent sous diverses formes pour permettre cet engagement. Et de fait, les événements déclencheurs et les modalités de l'entrée dans l'action syndicales sont multiples dans les récits des militantes. Ils relèvent cependant le plus souvent de conflits personnels ou collectifs concernant les conditions d'emploi, les conditions de travail et les rapports hiérarchiques. Le mépris de la part de l'encadrement est souvent présenté comme un détonateur, qu'il s'agisse d'une distance affichée (comme ne pas dire bonjour à certaines catégories d'employés), de contrôle ou d'infantilisation (sur le temps passé aux toilettes par exemple) ou de réflexions dévalorisantes sur les salariés ou le travail effectué.

Les contestations qui en découlent ont trouvé un soutien auprès de structures et d'équipes syndicales et une montée en généralité dans l'action collective. Les militantes ont été à cette occasion recrutées par des équipes syndicales. Pour aller plus loin dans l'action en bénéficiant

d'une protection, le mandat syndical peut alors s'imposer et pousser rapidement à la prise de responsabilité. En cela, les « raisons d'agir » des militantes que j'ai interviewées ne diffèrent guère de celles de nombreux syndiqués. Elles deviennent plus complexes si l'on s'intéresse aux relations et aux situations sociales concrètes qu'elles mettent en scène, et qui façonnent des logiques d'action qui « débordent » l'identité de travailleur et la sphère du travail salarié. Je vais donc insister à présent sur l'émergence des rapports de genre et interethniques dans les récits des militantes : de quelle façon constituent-ils un moteur pour l'action ? J'envisagerai ensuite les remaniements de la définition de la situation à cet égard qu'implique et que provoque l'engagement.

II. Les dimensions du genre et de l'ethnicité dans les logiques d'engagement

Dans tous les entretiens, les militantes font des liens entre différentes sphères de leur vie sociale et différents temps de leur histoire pour expliquer leur engagement syndical, tandis que les rapports de genre et interethniques apparaissent sous leur forme discriminatoire et stigmatisante (sexisme et racisme). La distinction qui suit entre racisme et sexisme au travail et hors travail et leur incidence sur l'engagement est donc opérée pour les besoins de l'analyse. Elle permet de saisir des logiques d'action différenciées selon les contextes de travail, parallèlement à l'appropriation subjective d'une expérience sociale commune du racisme et du sexisme croisés.

Quand racisme et sexisme au travail façonnent l'engagement syndical

Racisme et sexisme prennent évidemment des formes différentes selon la composition sociale du collectif de travail. Globalement, les descriptions de propos et de pratiques inter-

individuelles ou systémiques racistes émaillent les récits, même les moins centrés sur ce type de relations au travail. Le sexisme est plutôt rattaché à la sphère privée, mais est aussi identifié dans la sphère professionnelle, et parfois dans l'activité militante. Ces aspects des relations de travail sont aujourd'hui connus : la description que m'en font mes interlocutrices ressemble fort à des interactions et des pratiques déjà décrites ailleurs¹³. Mon étude de terrain abonde davantage la problématique traitée dans ce dossier lorsqu'elle se concentre sur la perception qu'ont les syndiquées elles-mêmes des rapports de pouvoirs imbriqués dans lesquels elles sont insérées, et de la mise en œuvre de stratégies de résistance à cet égard.

La conscience d'une situation d'exploitation spécifique ou de discriminations croisées au travail du fait d'être femme et immigrée s'exprime dans divers milieux de travail.

Dans certaines professions à forte concentration féminine et immigrée en Ile de France, comme celui du nettoyage ou de la garde d'enfants à domicile, les militantes ont conscience d'une vulnérabilité sociale particulière du fait d'être femme, migrante, et très faiblement voire pas du tout diplômée, et d'être précisément embauchées pour cela dans un système de travail sexiste et raciste. Danielle comme Fanta en font le cœur du sentiment d'injustice et de la lutte pour la dignité qui animent leur engagement, sur fond de débats, qu'elles reprennent à leur compte, sur le racisme, l'esclavage et la colonisation. Danielle raconte par exemple : « *Avant, je travaillais à la Mairie de Paris dans le 15^{ème}, et franchement, quand je suis arrivée à Disney, je me suis demandé si on était encore en France, où on se dit que vraiment l'esclavage est aboli et tout, et je me suis retrouvée à avoir des conditions de travail... même en Afrique, c'est moins... ça m'a vraiment épatée. Une fois, mon patron m'a dit « Mme B., est-ce que vous croyez que dans votre pays, vous pourriez parler ». Je lui ai répondu : « chez*

¹³ Philippe Bataille, *Le racisme au travail*, Paris, La découverte, 1997 ; Véronique De Rudder, Christian Poirer, François Voure'h, *op.cité*, pp129-153 et 153 à 185. Concernant les formes actuelles du sexisme « ordinaire » au travail, cf Sabine Fortino, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002 ; Inversion du genre. Corps au travail et travail des corps, *Cahiers du Genre* n°42/ 2007

moi, je ne parle pas parce que je ne paie pas d'impôts, mais ici je paie des impôts donc je peux parler, vous ne pouvez pas me traiter n'importe comment ». Moi j'ai dit à mon patron que je suis une esclave affranchie, hein ! C'est pour dire aujourd'hui que... qu'on ne croit, parce qu'on est de couleur, qu'on ne va pas arriver à revendiquer ses droits. »

La production syndicale issue des luttes dans lesquelles Danielle et Fanta ont été motrices (société Arcade¹⁴ et sous-traitance dans les hôtels d'Euro-Disney), développe ces domaines de revendication sous des formes souvent explicites. L'un des premiers tracts de la lutte contre Arcade, titré « *Nettoyage rime encore avec esclavage* » évoque « *Ces négriers qui se croient tout permis et tentent d'installer la mondialisation de l'esclavage !* ». Le thème de l'esclavagisme sera récurrent dans la lutte (tracts, banderoles, slogans). Au cours de nos entretiens comme dans les interviews qu'elle accorde à la presse généraliste ou militante, Fanta établit des liens directs entre l'exploitation des femmes de chambre et celle des populations africaines (particulièrement féminines, du fait dit-elle d'une moins grande maîtrise de la langue française et de la lecture) dans le système de travail français.

C'est avec ce bagage que les « femmes de ménages immigrées-africaines » ont acquis leur reconnaissance dans le militantisme syndical, et rendu visibles des catégories de salariées réputées difficiles à mobiliser. Mais au-delà, elles sont devenues, le temps de leur mobilisation, des figures exemplaires de la résistance à l'exploitation patronale en France et de la lutte syndicale dans son ensemble.

Nouria mobilise le même registre revendicatif : elle assimile tout au long de l'entretien la profession d'assistante maternelle aux femmes issues de l'immigration, qui sont majoritaires au sein des salariées en Ile de France. Elle « *lutte pour la défense et la dignité de l'assistante*

¹⁴ Lutte soutenue essentiellement par Sud-Propreté et Services, appuyé par Sud-Rail. Fanta est adhérente et déléguée syndicale Sud, mais l'organisation de la lutte a débordé le cadre syndical conventionnel. Sur ce conflit, cf. Carine Eff, « Journal d'une femme de chambre », *Vacarmes* n° 22, 24 et 28, Hivers 2003, Eté 2003, Eté 2004. Danielle était en revanche déléguée CGT jusqu'à ce que sa Fédération lui retire son mandat et qu'il ne lui reste comme appui que l'Union Locale. Elle a aujourd'hui, après des années de conflit très dur, accepté son licenciement, trouvé un autre emploi et cessé tout militantisme syndical.

maternelle » tout en évoquant l'attitude « *colonialiste* » de sa directrice de crèche. C'est sur le double plan de la défense et de la reconnaissance des salariées de « *petits métiers* » comme le formule Nouria, et de « *l'émancipation* » des travailleuses immigrées que Nouria et Meriem, animatrices du même syndicat, situent leur lutte. Toutes deux considèrent leur rôle syndical comme un rôle d'intermédiaire, de « *passeuses* » disent-elles, entre leurs collègues « *immigrées* », qu'elles identifient comme les moins armées face à la direction et aux parents, et le « *système français* ».

Jalila, occupant un poste d'encadrement dans une société de restauration collective, a rejoint son syndicat sur le même registre de motifs, qu'elle rattache immédiatement à « *ses convictions politiques* » : elle dénonce un blocage de carrière lié à son sexe et à son origine. Elle s'appuie pour mieux l'affirmer sur les travaux scientifiques de mieux en mieux connus sur la question, relayés tant par la presse généraliste que par les productions syndicales et qui concourent, pour peu qu'on y ait accès, à prolonger une « impression » personnelle dans l'identification d'un fait collectif. L'espace du syndicalisme permet en outre de passer de l'identification d'un phénomène à la mobilisation, par la politisation d'un état des rapports de pouvoir. Intérêt personnel (avancement) et intérêt collectif (égalité des droits entre tous les salariés, lutte contre toutes les formes de discriminations) se conjuguent dans le récit de son engagement.

« Hors travail », les motifs de l'engagement

Qu'elles soient directement concernées, qu'elles se souviennent de leurs parents ou qu'elles aient peur pour l'avenir de leurs enfants, les militantes décrivent des motifs d'engagement enracinés dans une expérience commune de discriminations croisées qui viennent s'articuler à la mobilisation collective en tant que salariées.

Notamment, les souvenirs de situations d'humiliation, ou à tout le moins de dévalorisation de leurs parents dans différents espaces sociaux (travail, administrations, voisinage...) sont convoqués systématiquement pour expliquer leur engagement. Quelles que soient d'ailleurs leurs propres stratégies de résistance, et notamment leur engagement politique ou syndical, les pères sont perçus comme un archétype du travailleur exploité. Les mères sont présentées depuis la sphère familiale, même lorsqu'elles exercent un travail salarié -à l'exception des cas où elles sont décrites comme des «*femmes indépendantes*» qui se sont démarquées de ce «*qu'on*» (soit le groupe de socialisation primaire mais aussi la société française) attendait d'elles. Chez les filles d'immigrés, l'expression d'une revanche au nom des humiliations vécues par leurs parents est récurrente : elles ont des droits en France et entendent les faire valoir là où leurs parents n'ont pas toujours pu le faire.

Par ailleurs, les militantes qui ont des enfants font état d'une volonté de s'engager pour eux, dans l'espoir d'agir sur les inégalités et les discriminations, surtout racistes, auxquelles elles anticipent qu'ils seront confrontés. Pour leurs enfants, mais aussi ceux des autres, car leur inquiétude concerne la précarisation de l'ensemble des salariés, et surtout des jeunes. Il s'agit donc de transformer sa propre situation d'oppression, mais aussi les rapports sociaux qui l'ont rendue possible, dans l'objectif d'une transformation sociale dont tous les opprimés puissent bénéficier.

L'expérience commune et la mémoire partagée d'une assignation à des positions sociales subalternes, et les discriminations directes et indirectes qui lui sont associées, irriguent le sentiment d'injustice. Elles forment dans le cas étudié ici un ressort de la lutte pour la reconnaissance et la dignité, et spécifient de ce fait des valeurs et des projets «*universalistes*» sur l'émancipation des travailleurs.

Que la prise de conscience d'une situation spécifique d'oppression, alliant exploitation au travail, hiérarchie de genre et hiérarchie ethnique, ait précédé l'engagement ou qu'elle se soit

construite dans l'expérience de la lutte syndicale, elle participe de la démarche d'adhésion et de participation à l'action syndicale. Les expériences du racisme et du sexisme ne sont pas souvent décrites directement au cœur de ces dernières, mais elles façonnent des motifs et un « bien commun » de l'action.

Engagement syndical et division sexuelle du travail

La division sexuelle du travail dans notre société pèse sur l'engagement des femmes dans la vie publique¹⁵ : matériellement si l'on considère la division sexuelle du travail domestique et les processus propres au monde du travail qui en usent et la renforce, et symboliquement en ce qui concerne les représentations dominantes des statuts et rôles sociaux sexués. A titre d'exemple, ce n'est sans doute pas un hasard si la plupart des militantes que j'ai rencontrées n'ont pas d'enfants, ou ont des enfants déjà autonomes.

Endosser le rôle de « femme publique », entrer dans des collectifs et sur le terrain de pratiques considérées comme masculines ne va pas de soi. Plusieurs militantes décrivent des situations de tensions familiales et conjugales exprimant peu ou prou des réticences à les voir occuper ces espaces. Ce sont parfois les patrons, des collègues, ou même des camarades de lutte, qui résistent sous différentes formes à cette transgression des rôles sexués, renvoyant principalement les syndiquées aux qualités et attributs supposés féminins qu'elles sacrifieraient dans leur militantisme.

L'engagement peut alors s'accompagner d'un conflit de normes sexuées et de valeurs transmises et remaniées dans différents espaces de socialisation, comme Farida l'exprime très

¹⁵ Kergoat Danièle, Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danielle Senotier (coord) *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2004 (2 ed. augmentée); Danielle Kergoat et alii *Les infirmières et leur coordination*, Paris, Ed Lamarre, 1992 ; Yannick Le Quentrec et Anne Rieu, *Femmes, engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, 2003 . Mais aussi les travaux précurseurs sur la participation des femmes aux luttes et au mouvement ouvrier d' Annie Borzeix, Danièle Kergoat, Margaret Maruani, Michelle Perrot, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard...

clairement tout au long d'un entretien centré sur « *le conflit entre ce qui était et ce que je peux, et ce qui est. C'est pas facile. C'est pas facile d'effacer toute une éducation* ».

Elle a tout d'abord adhéré au syndicat « *pour faire comme tout le monde, par solidarité* » lors d'un conflit sur la pérennisation des contrats précaires (qui la concernait directement) dans un établissement public. Le cours de sa carrière militante relève d'une suite de quiproquo (« *Quand on m'a demandé si je voulais être au bureau [de section], j'ai compris si je voulais aller travailler dans les bureaux. J'ai dit oui !* ») et se caractérise d'ailleurs par un mélange de retenue et de persévérance. Elle est restée au syndicat contre l'avis de son mari, le cache à sa famille qui verrait elle aussi, pense-t-elle, d'un très mauvais œil cet engagement « *car une femme ne doit pas faire de politique* ». Elle continue, alors qu'elle remplit son rôle d'intermédiaire entre ses collègues et sa section, à se qualifier d'observatrice. Au fur et à mesure de l'entretien, elle décrit un conflit de normes sexuées associé à son engagement. Dans ce processus de transformation de normes et de valeurs, mais aussi d'image d'elle-même, l'apprentissage de l'opposition à l'autorité et l'exposition de soi par la parole sont décrits comme fondamentaux: « *et des fois ça m'effraie aussi, alors j'écoute seulement* ».

L'engagement est dans ce sens aussi perçu comme une expérience d'émancipation d'assignations concrètes et symboliques, dans la sphère publique et dans la sphère privée. Toutes mes interlocutrices témoignent à un degré ou autre de remaniements de normes et de valeurs à cet égard, qui ont eu des effets très concrets sur leur vie privée et publique : choix de vie matrimonial, choix résidentiel, ré-organisation dans la prise en charge de la famille, changement de carrière professionnelle... Il peut s'agir tant d'un divorce rattaché à un conflit conjugal autour du remaniement des rôles dans la famille que de l'utilisation des compétences acquises dans le syndicalisme pour une réorientation professionnelle.

De la légitimité des minoritaires à représenter l'ensemble des salariés

C'est à la fois en tant que femme et en tant que migrantes ou filles d'immigrés que les militantes doivent convaincre et se convaincre de leur capacité à représenter et à défendre les salariés. Car si elles accèdent à des mandats et prennent des responsabilités, c'est rarement dans l'indifférence de leur milieu de travail. Différentes configurations se profilent selon la composition socioprofessionnelle, sexuée et ethnique de ce milieu.

Dans certains cas, par exemple celui de Karima, le rejet peut être brutal. Dans cette usine textile de 200 salariées, comptant une trentaine, dit-elle, de salariées « *maghrébines* », sa présence sur la liste lors d'une élection de délégués du personnel a provoqué, selon ses termes, « *un tollé* ». En ce début d'années 80, dans un contexte de délocalisation de l'industrie textile dans des pays d'Afrique du Nord qui menace l'usine même, cette première candidature d'une « *arabe* » est vivement reprochée au syndicat. Celui-ci maintient cependant Karima sur la liste, ouvre un débat dans l'usine sur le racisme et gagne les élections. Karima ne cessera par la suite de gravir les échelons syndicaux, et je la rencontre en 2003 comme membre de la direction de sa fédération et membre de la commission financière de contrôle de sa Confédération.

Autre époque, autre lieu, autre composition sociale du salariat sur son lieu de travail: Nadja, seconde déléguée syndicale et première juge prud'homal « *maghrébine* » de son entreprise de vente par correspondance, fait état de la bienveillance de ses collègues de travail en général et de la fierté des « *Maghrébines* », en particulier lors de ses victoires en 2002 et en 2003. Ce qui n'est pas exclusif de propos et de pratiques racistes au quotidien de la part de membres de la direction comme de collègues, comme elle le décrit longuement au cours de l'entretien.

« On a souvent des conflits par rapport à ça ici [sur le site de manutention de l'entreprise], on a eu le cas avec les élections, sur l'insécurité. Ils [des collègues] sont en groupe, en train de prendre leur café, et il suffit que je passe par là pour l'entendre : c'est toujours « les Arabes ceci, les Arabes cela », c'est eux qui posent problème, quoi. Tu vois, c'est des mots qui sont forts et qui existent ici, c'est au quotidien. Et même, tu le vois dans l'évolution des postes. La plupart des gens issus de l'immigration sont à la manutention. J'ai eu une discussion avec une fille, il y a peut-être trois semaines. Elle a eu une licence de littérature en Algérie, c'est vraiment une crack, hein ! Et bien c'est une fille qui n'a jamais bougé de la manutention. Elle m'a raconté son entretien avec une responsable de la DRH. Celle-ci lui a dit « tu sais, toi, avec ton accent de Bab-el-Oued, je ne sais pas si tu pourras évoluer au sein de l'entreprise ». Tu imagines, toi, quelqu'un de la DRH qui puisse parler comme ça ? »

Autre configuration encore : Siham, employée du nettoyage à la SNCF, doit se battre au quotidien sur ses chantiers (où travaillent pour l'essentiel des hommes, européens dans l'encadrement supérieur et d'Afrique du Nord et sub-saharienne dans les postes subalternes) comme au syndicat pour faire admettre sa compétence à exercer ses responsabilités syndicales. Fortement soutenue par sa direction syndicale, elle se heurte cependant à des propos sexistes et à une réassignation à sa place de femme « arabe » supposée incompatible avec sa charge dans la pratique au quotidien de son militantisme. Direction, collègues et parfois camarades participent à cette disqualification, sexiste et raciste, de sa légitimité et de ses compétences syndicales.

Notons cependant que Mounia semble avoir échappé à ces processus de ré-assignation identitaire aux effets multiples : membre du bureau fédéral de la métallurgie d'un syndicat dont la figure même pourrait être l'ouvrier qualifié métallurgiste français ou issu de l'immigration européenne, elle affirme n'avoir jamais ressenti de doutes dans son milieu de travail comme dans son syndicat sur sa légitimité à représenter « les métallos ».

En m'intéressant aux dimensions de genre et ethniques de l'engagement, j'ai été amenée à m'intéresser à celle qu'on pourrait qualifier de « clivages » ou de « fraction de classe ». A mon sens, ces deux termes sont plus appropriés que la notion de « fragmentation de classe », qui relève d'une analyse post-moderne de dilution des classes sociales et de fin des rapports de classe¹⁶. Ils permettent de rendre compte de la diversité contemporaine des positions et situations et de leur hiérarchisation dans le monde du salariat. Celles-ci peuvent déboucher sur des processus de marginalisations, voire des conflits d'intérêts entre « catégories » de salariés (qui sont conjointement insérés dans d'autres ordres de rapports d'exploitation et de domination), sans pour autant impliquer la fin des rapports et du conflit de classe. L'histoire sociale du monde et du mouvement ouvrier donne à voir au cours du temps des divisions et processus d'inclusion/exclusion à la classe ouvrière (tant sur le plan objectif que subjectif) dont les formes diffèrent selon les contextes socio-historiques et les « catégories sociales » considérées¹⁷. La prise en compte de cette hétérogénéité n'invalide pas l'analyse en termes de classe, pour autant que cette dernière ne subsume pas à l'antagonisme de classe l'analyse des processus propres aux rapports/systèmes hiérarchiques de genre et interethniques.

Cette question m'est apparue autour de la question de la précarisation salariale, et des difficultés des syndicats à prendre en charge cette dimension de l'évolution du salariat. Mais elle émerge par ailleurs de l'expression récurrente dans les entretiens d'un malaise dans la « classe ouvrière », d'une hiérarchisation de genre, ethnique, de position professionnelle ou de capital social et/ou culturel qui induit le sentiment « *de ne pas être de la grande classe ouvrière* » comme le formule Mounia. Ou encore d'être « *la base de la base* » comme Nouria s'est vue qualifiée au syndicat : « *Vous êtes la base de la base des ouvriers* » dira un

¹⁶ Louis Chauvel « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE* n°79 2001/4, pp 315-359.

¹⁷ Gérard Noiriel, *op cité* ; René Galissot, Nadir Boumaza, Ghislaine Clément, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris, Merudien Klincksieck, 1994.

syndicaliste à celle-ci, la blessant bien involontairement profondément, « *tu te rends compte, « la base de la base », ça veut dire qu'on est rien ! Et ce type là a pensé ça de nous, mais tout le monde le pense, au syndicat et ailleurs* ».

C'est donc au croisement de dynamiques complexes que les militantes construisent leur place et forgent les conditions de leur reconnaissance comme syndicalistes légitimes et compétentes à représenter tous les salariés concernés par leur charge syndicale. En la matière, le soutien actif et la protection de la part des collectifs syndicaux auquel elles sont rattachées sont fondamentaux.

III. Engagement syndical et résistances

On l'a vu précédemment, la prise de conscience d'une situation minoritaire, et le passage à l'acte pour transformer les rapports sociaux dans lesquels elle s'inscrit, impliquent un changement de définition de sa situation : les militantes passent d'une situation d'oppression multidimensionnelle à une situation de conflictualité dans laquelle elles sont agissantes, et ce, sur un registre collectif qui désindividualise les conflits pour les replacer dans l'ordre des luttes de classements sociaux¹⁸. Comment s'approprient-elles alors concrètement l'outil syndical?

Le syndicalisme comme outil de contestation des dominations de genre et ethniques

L'idée que le syndicalisme est avant tout un outil de prise de parole et de prise d'initiative pour la reconnaissance des dominés est récurrente dans les entretiens et s'entremêle à celle de la défense des salariés.

¹⁸ Pierre-Jean Simon, « Classements sociaux », in *Pluriel recherches, vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, cahier n°5, L'Harmattan 1997, pp 19-46

L'importance de la prise de parole est particulièrement mise en avant: prendre la parole en public et être porteur d'une parole collective, surtout lorsqu'on manie approximativement la langue dominante et/ou les codes du discours public (et politique) peut-être une perspective terrorisante. C'est aussi une arme puissante, et les militantes en parlent comme un défi (sauront-elles faire face à la direction, à un public ?), et une revanche, elles à qui l'on a plus qu'à leur tour intimé l'ordre de se taire et d'obéir.

Leïla se remémore lors de notre entretien sa première prise de parole en tant que déléguée syndicale dans un rassemblement de responsables de magasins organisé par la direction de son entreprise (une chaîne de librairie discount). Elle est convaincue que cette dernière lui a demandé d'intervenir pour « *la griller* », et elle prépare son discours toute la nuit précédente dictionnaire en main, dans un état de tension intense. L'intervention se passe finalement de façon très satisfaisante à ses yeux. Elle a pu dire ce qu'elle voulait exprimer et de façon assurée. En concluant cette anecdote, elle ajoute « *Dans la salle, il n'y avait pas un black, pas un beur. On rigolait avec le collègue qui me soutenait et qui est homo, la beur et l'homo main dans la main. Et on aurait dû dire que j'étais lesbienne, comme ça c'était la totale : beur, femme, syndicaliste et lesbienne !* ». Elle exprime ainsi ce que toutes évoquent : le sentiment d'une inégalité liée au genre et à l'ethnicité dans l'exercice codifié de la prise de parole publique et dans l'exposition de soi qu'elle implique... tout en soulignant la fierté de l'avoir tout de même fait.

Les espaces de contestation dans le syndicalisme

Dans le cadre même de l'activité syndicale, la lutte contre la domination sexiste et/ou raciste au travail, et plus largement dans la société, prend des formes plus ou moins collectives et organisées, depuis les espaces dédiés jusqu'aux résistances au quotidien.

Ce peut être la participation à des instances syndicales spécialisées, comme c'est le cas par exemple pour Mounia qui a été quelques années responsable de l'activité « Racisme et discrimination » pour sa Fédération, après avoir participé à l'activité en direction des femmes dans le collectif fédéral. *« Parce que c'est des choses qu'on a vécues », explique-t-elle « la discrimination syndicale, la discrimination raciale, la discrimination en tant que femme, c'est des questions qui nous sont propres aussi. C'est des choses que j'ai vécues personnellement, dans le boulot et dans la société ».*

Pour autant, peu de militantes que j'ai rencontrées participent ou ont participé à ce genre d'instance. L'exemple du déclin rapide d'une commission « Femmes » dans un syndicat de cheminots permet d'entrevoir certaines difficultés liées à la création d'espaces d'expression et d'action spécifiques si la « co-extensivité des rapports de pouvoir »¹⁹ n'est pas considérée.

J'ai rencontré en début d'enquête Christophe, animateur d'un syndicat du rail, pour son implication active dans la création d'un groupe « Femmes ». Il s'agissait d'un espace d'échange spécifiquement consacré aux problèmes que les femmes syndiquées pouvaient rencontrer dans leur travail ou leur militantisme. Y participaient des syndiquées du secteur du nettoyage, dont la plupart avaient émigré d'Afrique du Nord et d'Afrique sub-saharienne. Le schéma que Christophe me griffonne durant l'entretien pour m'expliquer la structuration d'un chantier représente une chaîne à un bout de laquelle on trouve des chefs d'agence hommes

¹⁹ Concept que j'emprunte à Danièle Kergoat.

« européens » et à l'autre des ouvriers, hommes et femmes « immigrés ». Les femmes, dit-il, étant « *tout en bas d'une cascade de musellements* ».

J'appris dès le début de l'entretien que j'arrivais un peu tard. Ce groupe s'était tout juste dissous, notamment, m'expliqua-t-il, en raison de disparités importantes entre les préoccupations des « *cheminotes* » et celles des « *femmes du nettoyage* »²⁰, tant en ce qui concernait la vie au travail que les thèmes liés à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. D'après Christophe, les « *cheminotes* » avaient progressivement occupé toute la place, pendant que les « *femmes du nettoyage* » avaient cédé le terrain. Les débats et les revendications sur l'adaptation des horaires et la création de crèches n'étaient apparemment pas la priorité des secondes, qui vivaient des réalités relativement différentes des premières tant au travail que dans la gestion de la vie familiale. Tandis que ces thèmes s'imposaient au groupe, ceux sur les conditions de vie au travail des salariées du nettoyage passaient au second plan. Or, le collectif avait notamment pour objectif, dans l'esprit des initiateurs, de favoriser la formation et l'expression syndicale de ces dernières, fréquemment dans l'ombre de leurs collègues et camarades masculins. L'invisibilisation des questions portées par les « *femmes du nettoyage* » semblait se reproduire dans un cadre destiné précisément à leur prise de parole et d'initiative, et cette fois dans un espace voulu spécifiquement féminin pour neutraliser certains effets directs de la domination de genre. Il s'agissait de créer un espace protégé, selon les termes de Christophe, qui permette de traiter collectivement des questions qui lui avaient été rapportées individuellement en tant qu'animateur du secteur du nettoyage: pénibilité et précarité du travail, harcèlement sexuel, difficultés des très rares déléguées à s'imposer dans un milieu de travail fortement hiérarchisé à la fois en terme de genre et

²⁰ Ces termes, fréquemment utilisés dans le milieu du « rail », sont intéressants à comparer : si celui de « *cheminote* » fait référence à une profession et à un statut, voire à une figure du mouvement ouvrier, celui de « *femme du nettoyage* » renvoie à une fonction dont il n'est plus à démontrer qu'elle est peu valorisée, mais aussi aux entreprises, aux « *boîtes de nettoyage* ». Sans que la distinction soit méprisante à l'égard des salariées du nettoyage, ces deux registres de dénomination peuvent en eux mêmes révéler une « *fracture* » entre deux mondes du salariat qui peuvent avoir du mal à se rencontrer.

d'ethnicité²¹, et dans des syndicats très majoritairement dirigés par des hommes²². Bien que la prudence soit de mise quant à l'interprétation d'une situation que je n'ai pas observée et qu'une seule personne m'a décrite, l'histoire de cette initiative me semble mettre en relief différentes dimensions des rapports de domination. Faute de prise en compte d'inégalités matérielles et symboliques donnant l'avantage aux mieux positionnées dans l'emploi et dans l'entreprise (du fait notamment de la segmentation ethnique du marché du travail), et aux mieux expérimentées et outillées en matière de compétences syndicales et oratoires, le musellement se reproduit quand bien même existe une volonté réelle de fédérer les préoccupations et les revendications de l'ensemble des salariées.

L'analyse du terrain montre que les militantes résistent en l'occurrence moins par des actions directes et organisées de lutte contre le sexisme et/ou le racisme que par leurs pratiques quotidiennes. Cela peut passer par des formes, certes conscientes et volontaristes, mais plus informelles d'action : par exemple accorder une attention spécifique dans l'action syndicale aux problématiques rencontrées par les migrantes, comme le font Meriem et Nouria comme je l'évoquais plus avant. Ou encore, tenter de modifier, par la visibilité même et les opportunités d'initiative procurées par le syndicalisme, l'image des « *immigrés* », mais surtout des « *femmes immigrées* » en France. C'est en tout cas l'un des objectifs de Nadja, qui explique pour partie son engagement dans ce sens, et qui utilise en outre pour ce faire son rôle au Comité d'Entreprise. Elle propose par exemple des activités culturelles de découverte du monde arabe, qui, l'espère-t-elle, agiront sur les stéréotypes stigmatisants de ses collègues « *français* ».

²² Lors de la constitution d'une liste aux dernières élections professionnelles, la candidature d'une femme avait été contestée par certains syndiqués du nettoyage au motif qu'elle se maquillait, une autre a été qualifiée de « *pute* », en son absence, au cours d'une réunion. Quelle que soit l'interprétation que l'on peut privilégier de ce type de réaction, dont je n'ai d'ailleurs aucun élément sur la fréquence, on peut retenir qu'il n'est pas forcément évident pour les femmes de s'exposer au risque d'être publiquement déconsidérées ou insultées.

Youmna pour sa part décrit la façon dont au travail, comme au syndicat, elle esquivé les tâches considérées comme féminines et se sert de l'humour pour mettre en relief ces ré-assignations. La complicité d'un collègue masculin lui permet par exemple de mettre en scène, quasiment au sens propre, un renversement des rôles assignés lorsque son directeur lui demande systématiquement de préparer et servir le café à l'occasion de la visite de clients importants.

Il peut s'agir encore de faire cavalier(e) presque seul(e) afin de faire de sa situation un exemple. Cette tendance à la personnalisation, voire à l'incarnation de la lutte est d'autant plus marquée que les militantes se sentent abandonnées par leur syndicat. Mais ce peut être aussi, plaisante Fathia, *« l'instinct Zorro des opprimés »* ; *« une fois qu'on est dedans, on déplacerait des montagnes, comme si on essayait de venger tous les sans-paroles. »*

Certaines d'entre elles évoquent enfin la persistance d'une reproduction des rapports de domination sexistes et racistes, le plus souvent inconscients d'eux-mêmes, au sein même des pratiques syndicales.. Les militantes reprochent cependant principalement aux syndicats un déficit de prise en compte, dans leurs pratiques et leurs revendications, des situations d'oppression spécifiques qu'elles rencontrent. Elles ne revendiquent pour autant pas la création d'un espace propre comme cela peut se voir dans certains syndicats outre-manche. Il s'agit plutôt pour elles d'inscrire des situations et des revendications particulières à l'ordre du jour de l'intérêt général.

Conclusion

Le syndicalisme, au delà de l'identité collective de classe et la sphère du travail professionnel, peut apparaître comme un outil d'émancipation non seulement de l'exploitation liée à la situation de travail, mais aussi des rapports de domination de genre et interethniques dans les

sphères publiques et privées. Au cours du temps, d'autres groupes sociaux minoritaires, d'autres « fractions » de la classe ouvrière ont à la fois bousculé, non sans tensions, le mouvement ouvrier et fait l'expérience d'une intégration conflictuelle dans et par le syndicalisme. Parmi eux, d'autres générations de femmes, d'immigrés ou d'ouvriers « sans métier ».

On peut cependant s'interroger pour conclure sur les effets des caractéristiques propres à l'univers syndical, qu'il s'agisse des représentations dominantes du travailleur et du syndicaliste ou de ses modes de fonctionnement, sur l'engagement de salariés en situation d'exploitation et de domination renforcée et multidimensionnelle. Des luttes récentes, comme celle d'Arcade, ainsi que l'évolution des débats sur « les femmes », « les immigrés » et les « précaires » menés au sein de la plupart des syndicats, font que certains commencent à percevoir que les trois ont partie liée, et laissent imaginer une meilleure prise en compte dans le syndicalisme des dynamiques et de l'entremêlement des assignations identitaires hiérarchiques et des discriminations qui en découlent. Les principes toujours affichés des syndicats en France d'égalité pour tous les salariés des droits syndicaux et sociaux et de lutte contre l'exploitation en dépendent. Mais aussi la capacité du mouvement syndical à se renouveler, tant numériquement que dans son fonctionnement et ses pratiques, et en ligne d'horizon, de sa viabilité en tant que mouvement social dans une société salariale en mutation.

Références bibliographiques

Andolfatto Dominique et Labbé Dominique, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000

Bataille Philippe, *Le racisme au travail*, Paris, La découverte, 1997

Bradley Harriet, Healy Geraldine, Mukherjee Nupur, « Voicing double disadvantage : the representation of minority ethnic women in trade unions », *Paper to the Industrial relations European conference*, Aalborg, Denmark, 28th-30th August 2002

Chauvel Louis, « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE* n°79 2001/4, pp 315-359

Colgan Fiona, Ledwith Sue, "Diversity, identities and strategies of women trade union activists", *Gender, Work and Organization*, vol.7, N°4, 2000 pp 242-257

De Rudder Véronique, Poiret Christian, Vourc'h François, *L'inégalité raciste, l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presse Universitaire de France, 2000

Delphy Christine, « Penser le genre : problèmes et résistances », in *L'ennemi principal tome 2*, Paris, 2001, pp 243-260

Eff Carine, « Journal d'une femme de chambre », *Vacarmes* n° 22 , 24 et 28, Hivers 2003, Été 2003, Été 2004

Fortino Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La dispute, 2002

Galissot René, Boumaza Nadir, Clément Ghislaine, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris, Meridien Klincksieck, 1994

Gaspasin Fernando, « Race, gender and other problems of unity for the american working class », *Race, Gender and Class*, vol.4 n°1, 1996, pp 41-61

Guichard-Claudic Yvonne et Kergoat Danièle (coord), *Inversion du genre. Corps au travail et travail des corps*, *Cahiers du Genre* n°42/ 2007

Guillaumin Colette, *Sexe, race et pratiques du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Coté-femmes « recherches », 1992

Kergoat Danièle, *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*, in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danielle Senotier (coord) *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2004 (2 ed. augmentée)

Kandal Terry R., "Gender, race and ethnicity: let's not forget class", *Race, gender and class*: vol.4, n°1, 1996, 143-165

Kergoat Danièle et alii, *Les infirmières et leur coordination*, Paris, Ed Lamarre, 1992

Lanquetin Marie Thérèse et Rouleau Berger Laurence (sous la dir. de) « Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre », *Etudes et Recherches*, Paris, Fasild-La Documentation Française, 2004

Le Quentrec Yannick et Rieu Anne, *Femmes, engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, 2003

Maruani Margaret: *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte « Repères », 2001
-Les syndicats à l'épreuve du féminisme, Paris, Syros, 1979

Mathieu Nicole Claude, « Sexe et genre » in Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle, *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, 2004, pp 205-213

Noiriel Gérard, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Ed du Seuil « Point Histoire », 1986

Pignoni Maria Teresa (DARES) et Tenret Elise (ENSAE) : Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouchent pas sur des adhésions, *Premières Synthèses*, avril 2007, n°14-2

Poutignat Philippe et Streiff-Fénart Jocelyne, *Théories de l'éthnicité, suivi de Fredrik Barth « Les groupes ethniques et leur frontières »*, Paris, PUF, 1995 (rééd. 1999)

Simon Pierre-Jean, « Classements sociaux », in *Pluriel recherches, vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, cahier n°5, L'Harmattan 1997, pp 19-46

Tripier Maryse, De Rudder Véronique, Vourc'h François, « Les syndicats face aux nouvelles discriminations », *Hommes et Migrations* n° 1187, 1995, pp 12-22

Tripier Maryse, *L'immigration dans la classe ouvrière*, Paris, coll. Changement social, CIEMI-L'harmattan, 1991