

# Syndicalisme

in : C.Achin et L.Bereni (sous la dir.) *Genre et sciences politiques*, Presses de SciencesPo, 2013, p. 480-492.

**Cécile GUILLAUME et Sophie POCHIC**

Si la science politique s'est ouverte aux questions de genre, notamment par le biais de l'étude du militantisme, le champ du syndicalisme et plus encore des relations professionnelles reste centré sur l'analyse des institutions – les syndicats, le patronat, la négociation collective... Ce biais institutionnaliste, dénoncé par les chercheuses britanniques (Wajcman, 2000), contribue à un aveuglement au genre, comme si les syndicats et, plus largement, la dynamique des relations professionnelles n'étaient pas structurés par les rapports sociaux de sexe (de race et de classe) et ne contribuaient pas à leur (re)production. En France, cette cécité est en passe d'être remise en cause par de nouvelles recherches sur la féminisation des syndicats et les politiques d'égalité, la lutte contre les discriminations ou les mobilisations de salarié.e.s dans des secteurs précaires et/ou féminisés. Ces recherches mobilisent le genre comme une catégorie analytique, pour penser la sexuation des trajectoires militantes et la représentation sélective des femmes (et des minorités) dans les appareils, mais aussi pour saisir le travail du genre dans le cours de l'action militante, entre reproduction des rapports sociaux de sexe (de classe et de race) et stratégies de résistance.

## La place des femmes dans les organisations syndicales

Focalisés sur le fonctionnement des institutions ou sur les orientations politiques des organisations, les travaux sur le syndicalisme ont surtout analysé les niveaux supérieurs niveaux élevés des appareils syndicaux, où les femmes ont longtemps été rares, à l'exception de quelques enseignantes. Pourtant les femmes ont été des militantes actives auxquelles *Le Maitron*, le dictionnaire biographique du mouvement ouvrier avant 1968, fait une large place. Le mythe de la difficulté à syndiquer les femmes, en raison de leurs contraintes familiales ou de l'influence de l'Église catholique, véhiculé par les syndicalistes eux-mêmes, a longtemps empêché de travailler sur les contraintes spécifiques de la syndicalisation dans les secteurs d'activité féminisés et d'appréhender le rôle des syndicats dans la sous-représentation des femmes. Si l'articulation travail/hors-travail et le soutien – ou non – de l'environnement familial sont des facteurs à prendre en compte (Le Quentrec et Rieu, 2003), les syndicats en

tant qu'organisations sont aussi responsables de la moindre inclusion, voire de l'exclusion, des femmes.

Les premières études sur la place des femmes dans les syndicats ont permis de battre en brèche les stéréotypes sur la difficulté à mobiliser ces dernières. Il faut relire le travail pionnier de Madeleine Guilbert (1966) qui montre que les ouvrières participent à des grèves entre 1881 et 1914, avec une ténacité et un courage devant la répression patronale qui surprennent souvent leur propre fédération, même si leur taux de syndicalisation reste très faible et si elles sont quasiment absentes des congrès fédéraux ou de la presse syndicale.

Au-delà des spécificités du salariat féminin et des contraintes familiales, et dans un contexte de syndicalisation croissante des femmes, les recherches menées dans les années 1970 ont montré l'importance des facteurs endogènes propres à l'organisation du travail militant pour comprendre cette sous-représentation (Dunezat, 2006a). L'enquête ethnographique menée dans plusieurs sections syndicales en Angleterre par Sheila Cunnison et Jane Stageman (1995) révèle ainsi les difficultés des femmes à s'exprimer et peser sur les décisions, même dans des secteurs d'emploi féminisés. Une section de la Confederation of Health Service Employees (COHSE) d'un hôpital du Nord de l'Angleterre, qui comporte 600 adhérent.e.s en 1977, en majorité des femmes employées peu qualifiées (femmes de ménages, cuisinières), est ainsi sous le contrôle de cinq militants hommes, avec cependant deux femmes déléguées mais qui s'expriment peu. Les intérêts des femmes sont minorés par la base professionnelle du syndicalisme de métier, car les délégués hommes représentent des métiers plus variés et plus qualifiés, ce qui facilite leur prise de responsabilités.

Cet impact de la ségrégation professionnelle sur la division genrée du travail militant se retrouve dans une enquête récente sur une mobilisation ouvrière contre la fermeture d'une usine en France (Oeser et Touraille, 2012). Les femmes employées dans les bureaux, présentes dans les premières manifestations, sont considérées comme des « auxiliaires » dans la lutte par les militants de la Confédération générale du travail (CGT) issus des ateliers ; elles se désengagent plus rapidement, souvent rappelées à l'ordre de leurs responsabilités domestiques. Dans cette veine, d'autres recherches ont mis l'accent sur le rôle de la « culture syndicale » (machisme de certains délégués, voire harcèlement sexuel, formalisme démocratique pour initiés) et des pratiques militantes (lieu et horaires des réunions, mobilité géographique et déplacements, dévouement total à la cause, éloignement progressif du terrain) dans le découragement des « bonnes volontés » féminines (Cockburn, 1991 ; Guillaume, 2007 ; Le Quentrec et Rieu, 2003 ; Rogerat et Zylberberg-Hocquard, 2000).

Plusieurs chercheuses ont plus spécifiquement analysé la sous-représentation des femmes

dans les instances de décision, en décryptant les processus formels et informels de fabrication des dirigeants syndicaux. Cette brèche a été ouverte par une enquête sur les étapes de la « carrière syndicale » au sein du syndicat anglais de l'imprimerie dans les années 1980, la Society of Graphical and Allied Trades (SOGAT) (Ledwith *et al.*, 1990). Les auteures montrent comment le passage aux responsabilités locales demande un soutien actif des responsables en place, car les militantes viennent de milieux féminisés moins syndiqués et doivent dépasser les réticences des adhérents hommes à être représentés par une femme. L'accès aux responsabilités nationales s'avère réservé aux rares militantes très visibles qui se coulent dans la norme masculine d'une expérience longue, continue, avec de multiples mandats.

Cette perspective a été prolongée dans des contextes nationaux variés (Ledwith et Hansen, 2013), et notamment dans une comparaison entre la France avec la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et l'Angleterre avec les syndicats UNISON et GMB - à l'origine, General Municipal Boilermakers -, par Cécile Guillaume et Sophie Pochic (2011 et 2013), qui mettent l'accent sur la permanence de freins organisationnels discriminants pour les femmes, et notamment les effets de cooptation et de réseaux nécessaires pour accéder aux positions dirigeantes. Cette enquête dévoile aussi les différentes facettes de la féminisation des syndicats, avec des possibilités de carrières alternatives pour des femmes diplômées qui intègrent des postes d'experts salariés dans les structures syndicales, ou de carrières accélérées en cas de conflits politiques internes, occasion de renouvellement des responsables locaux. Mais ces deux profils restent souvent bloqués dans leur évolution, en l'absence de légitimité militante – et donc de base électorale.

Il ne faudrait cependant pas conclure trop hâtivement que les syndicats sont, en toutes circonstances, des organisations patriarcales indifférentes à la sous-représentation des femmes. Alors que les syndicats de métier ont longtemps été montrés du doigt pour leurs pratiques excluantes, l'historienne Dorothy Sue Cobble (1990) souligne comment, aux États-Unis, un syndicat dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (le Hotel Employees and Restaurant Employees Union, HERE) a intégré dès les années 1950 des femmes dans le cadre de la représentation d'un métier très féminisé (les serveuses). La décentralisation des structures du syndicalisme de métier y a été un facteur favorable, permettant aux femmes de s'organiser de manière autonome et d'acquérir, dans des syndicats non mixtes, la confiance en leur capacité à s'organiser seules.

Plus généralement, depuis les années 1970, les syndicats ont essayé de travailler sur leur « culture virile » et leur « déficit démocratique », sous la pression des militantes féministes ou

pour des considérations instrumentales – trouver de nouvelles cibles de syndicalisation, notamment dans le tertiaire en expansion –, avec différents dispositifs souvent non mixtes, comme des « responsables femmes » (ou égalité, voire diversité), des formations pour les femmes, des congrès, réseaux ou rassemblements de femmes. Ces politiques d'égalité interne, aux dispositifs variés suivant les confédérations et les traditions syndicales (Colgan et Ledwith, 2002 ; Silvera, 2006), ont parfois eu du mal à se diffuser dans les structures de base. Par ailleurs, un débat très vif existe dans les pays anglo-saxons autour de l'efficacité et du soutien des militant.e.s (Kirton et Healy, 2013) au développement des structures d'égalité séparées (formations, conférences, réseaux). Selon certaines auteures, celles-ci facilitent la conscientisation, la politisation et les capacités d'action de ces femmes – ou des minorités ethniques et sexuelles – et pourraient alors transformer de l'intérieur les structures et la culture syndicales ainsi que l'agenda revendicatif (Colgan, 1999 ; Healy et Kirton, 2000 ; Kirton, 2006). D'autres travaux soulignent le risque d'enfermer ces militantes dans des structures périphériques au pouvoir syndical ou de les voir développer des revendications de type communautaire, éloignées du registre syndical ou peu reprises dans le programme général (Briskin, 2002 ; Mc Bride, 2001). Les quotas ou sièges réservés pour assurer la mixité ou la parité font également l'objet de controverses, sur la nécessité de « forcer » la représentativité des structures, au risque d'imposer des leaders féminines dont le « mérite » serait questionné par la base (Silvera, 2006 ; Briskin, 2012). Si les quotas facilitent indéniablement la progression de certaines femmes, plutôt les plus qualifiées, qui elles-mêmes peuvent soutenir de futures militantes, ces mesures buttent souvent sur la difficulté à faire monter les plus précaires ou à les faire devenir de vrais sujets politiques (Guillaume et Pochic, 2009).

## La fausse neutralité des « objets » du champ des relations professionnelles

Au-delà de cette difficulté des syndicats à faire une place aux femmes, de nombreux travaux de sociologues et d'historiennes ont contribué à questionner la part active des syndicats dans la sous-représentation des intérêts des salariées et notamment dans la sous-évaluation du travail féminin. Au début des années 1980, les premières enquêtes ethnographiques menées par des universitaires féministes dans les usines en Grande-Bretagne – Glucksmann, 1982, présentée dans Pochic, 2013 – soulignent la méfiance des ouvrières à l'égard des syndicats et révèlent la force de la ségrégation professionnelle sexuée ainsi que l'imbrication des divisions

de classe/genre/race. En France, les travaux de Danielle Kergoat sur les ouvrières (1978 et 1982) ouvrent la voie à une réflexion sur la « boîte noire » de la qualification, objet central des relations professionnelles (Daune-Richard, 2003). Dans des univers très masculins, comme l'imprimerie (Cockburn, 1983 ; Maruani et Nicole, 1989), les sociologues du travail dévoilent les processus qui contribuent à la déqualification du travail féminin. Elles montrent comment les représentants syndicaux participent au maintien des inégalités salariales, par une définition « neutre » de la qualification et une subordination des intérêts des ouvrières dans la négociation collective.

Si l'identification entre les intérêts des hommes blancs qualifiés et le sens de l'action syndicale a souvent été dénoncée, elle s'interprète comme la combinaison entre des facteurs idéologiques et des facteurs matériels relatifs aux stratégies des employeurs, à la mise en compétition des différentes catégories de salariés, à l'introduction de nouvelles technologies (Cockburn, 1983) et au contexte économique. Si les employeurs ont rapidement reconnu des « qualités » propres à la main-d'œuvre féminine ouvrière, souvent naturalisées (habileté, dextérité, minutie, patience...), ils se sont servis des femmes pour faire baisser le coût du travail et rationaliser les modes de production (Guilbert, 1966). Dans son étude historique sur une grève de femmes peu qualifiées chez Rover, à Coventry, en 1930, Laura Downs souligne ainsi l'imbrication entre recrutement d'une main-d'œuvre féminine, déqualification du travail, développement du contrôle managérial et volonté d'accroissement de la productivité, dans un système de gestion stratifiée de la main-d'œuvre avec des pratiques de paie et de négociation séparées, selon les catégories de salariés (Downs, 2002). De manière intéressante, cette enquête montre comment le syndicat des hommes qualifiés s'est ponctuellement allié aux femmes grévistes et a soutenu leur demande de salaire égal, de peur de se voir également imposer le nouveau système d'organisation du travail. À l'inverse, sous la pression des autres employeurs du secteur, la direction de l'usine s'est opposée à cette demande d'égalité afin de ne pas déstabiliser les pratiques salariales différenciées et discriminantes en vigueur dans l'industrie.

Dans son étude du secteur de l'imprimerie dans les années 1980, Cynthia Cockburn analyse l'attitude hostile des syndicats à l'égard des femmes par la crainte de voir les employeurs utiliser le salariat féminin et les nouvelles technologies pour remplacer le travail des hommes qualifiés, et pousser ceux-ci à faire un « travail de femmes », ultime atteinte à leur identité sexuée (Cockburn, 1983). Cette enquête rappelle ainsi l'importance des dimensions symboliques dans la compréhension des résistances et des stratégies de défense des intérêts des salarié.e.s (et de leurs représentants).

Si les centrales syndicales ont périodiquement soutenu la demande d'égalité salariale des femmes, notamment dans une visée de défense du niveau général des salaires, l'observation fine des pratiques de négociation collective (Cunnison et Stageman, 1995) et de mise en œuvre de démarches de reclassification en France (Rozenblatt et Sehili, 1999) ou au Québec (Lemière, 2006) et l'analyse des mobilisations juridiques pour l'égalité salariale en Angleterre (Guillaume et Pochic, 2013) révèlent combien la naturalisation et l'invisibilisation des compétences féminines restent ancrées dans les représentations des négociateurs. En tant que parties prenantes des relations professionnelles, les syndicats contribuent à reproduire les inégalités de sexe (et de race), par la mise en avant des intérêts des ouvriers qualifiés (masculins et blancs), la sous-évaluation du travail des femmes et le maintien de filières masculines de promotion.

L'observation participante menée par Joan Acker à la fin des années 1980, comme experte dans une démarche de « valeur comparable » dans l'État de l'Oregon aux États-Unis, révèle comment les relations de genre et de classe sont non seulement encadrées dans les fonctionnements organisationnels et idéologiques, mais également reproduites dans le cours des actions mises en œuvre pour les corriger (Acker, 1989). Au-delà des biais intrinsèques de la méthode d'évaluation du travail utilisée qui ne permet ni d'appréhender la complexité du travail féminin, ni de remettre en cause l'appréciation technique des emplois, Joan Acker montre comment les consultants s'allient avec le management pour ne pas augmenter les points attribués aux « compétences relationnelles » et à la notion de stress dans les emplois peu qualifiés (et féminisés). Elle révèle aussi l'attitude ambivalente des syndicats qui refusent de s'allier dans une négociation collective globale de peur de perdre leur ascendant sur certaines catégories de salariés et qui sont réticents au gel salarial des hommes, condition posée comme nécessaire au rattrapage des salaires féminins. Dans un secteur très féminisé, cette enquête souligne la complexité de la situation des femmes peu qualifiées, dont les intérêts sont à la fois soutenus et menacés par des syndicats dominés par les hommes. Ceux-ci allouent du temps et des moyens à la démarche de reclassification, mais tentent aussi de préserver les intérêts des hommes (et des femmes qualifiées) dans un contexte de contraintes budgétaires et de stratégies patronales cherchant à diminuer leur pouvoir dans la négociation collective.

Plus largement, et au-delà des questions de salaire, de nombreuses enquêtes ont souligné la difficulté des syndicats à prendre au sérieux les revendications de certains groupes dominés, dans le travail comme dans les syndicats, et à ne pas relayer les stéréotypes de genre et de race dans la reformulation de leurs intérêts et dans l'évaluation de leur rapport au travail.

L'enquête d'Anne Munro dans le secteur hospitalier britannique souligne ainsi les pratiques discriminatoires des syndicalistes à l'égard des femmes asiatiques peu qualifiées (aides-soignantes) dont les revendications sont minorées et même contestées par leurs collègues blancs et très peu relayées par les représentants syndicaux, alors que de nets progrès semblent avoir été faits en ce qui concerne les groupes plus qualifiés, et notamment les infirmières blanches (Munro, 1999). Comme l'ont relevé d'autres auteur.e.s (Holgate *et al.*, 2006 ; Wajcman, 2000), l'ensemble de ces travaux ont permis de révéler les processus sociaux de classe, de genre et de race qui contribuent à façonner non seulement le travail et la qualification, mais également les institutions qui contribuent à les réguler.

## Du conflit secondaire à la revitalisation des luttes ?

Si la prise en charge des intérêts des femmes, surtout peu qualifiées et issues de l'immigration, par les voies classiques de la négociation collective s'avère difficile, l'analyse d'autres répertoires d'action syndicale, et notamment les grèves, questionne aussi les biais genrés des pratiques militantes et des cadres d'analyse mobilisés pour les saisir.

Si les grèves de femmes ont toujours existé, parfois même sous des formes très radicales (Guilbert, 1966), elles ont souvent été invisibilisées par les acteurs et les experts du syndicalisme, ou considérées comme secondaires. En dehors de quelques professions, combinant qualification et employeur public comme les cigarières des manufactures de tabac (Perrot, 1998), les mobilisations féminines ont souvent peiné à se stabiliser et ont connu moins de succès, n'aboutissant pas toujours à la création d'un syndicat ou à une forme pérenne d'organisation. Si ces luttes ont permis de gagner l'estime des militants masculins (Guilbert, 1966), elles ont bien souvent été encadrées et parfois pacifiées par des syndicalistes hommes (Benquet, 2011), ou ont entretenu des liens difficiles avec les organisations syndicales mixtes, privilégiant parfois des formes alternatives de coordination. Comme le souligne Danielle Kergoat dans son analyse de la coordination (mixte) des infirmières en 1988, l'institutionnalisation du syndicalisme est peu propice à l'émergence de collectifs de base avec des objectifs propres (Kergoat et al. 1992). L'indexation de l'« intérêt général » à la seule figure du travailleur manuel ouvrier a pour conséquence de minorer la diversité du salariat et de cantonner les revendications portées par les femmes à des luttes catégorielles.

Si depuis les années 1990, beaucoup de syndicats anglo-saxons ont adopté une stratégie de syndicalisation ciblée sur les exploité.e.s victimes du néolibéralisme qui auraient le plus à y gagner (femmes, migrant.e.s, précaires), ces campagnes d'*organizing* ne sont pas exemptes de

biais de genre. Au Canada, les *organizers* - des hommes blancs à 80 % – ont tendance à cibler *a priori* des entreprises à main-d'œuvre masculine, alors qu'ils interviennent en support de grèves de femmes déjà enclenchées ; face à des petits employeurs moins défensifs, elles ont pourtant les mêmes chances de succès (Yates, 2006).

Au-delà des liens complexes et souvent tendus avec les structures syndicales, les travaux sur les grèves de femmes ont questionné la spécificité de ces luttes. Dans sa comparaison de quatre grèves de femmes dans les années 1970, Margaret Maruani révèle à la fois des différences dans le degré d'institutionnalisation du conflit et des rapports très variables avec les syndicats en présence, mais aussi l'émergence, dans certains cas, de modes de participation plus horizontaux et plus attentifs aux questions de démocratie interne, prenant en considération les difficultés d'articulation avec la vie privée (Maruani, 1979). Cela dit, cette enquête montre aussi que les femmes ne choisissent que très rarement de définir leur mobilisation comme une « grève de femmes » pour éviter la dévalorisation de leur lutte. Plus récemment d'autres travaux ont montré combien la définition du féminin ou du « sujet femme » pouvait faire l'objet d'une controverse au sein même des collectifs non mixtes (Meuret-Campfort, 2010), selon les syndicats d'appartenance.

En revanche, d'autres travaux ont souligné la capacité des femmes à prendre appui sur leur réalité professionnelle et leurs contraintes familiales pour questionner les pratiques syndicales et chercher de nouvelles formes d'action (Briskin et McDermott, 1993), en particulier dans des secteurs encore peu étudiés comme celui des services (Yates, 2010). Dans son travail sur les aides à domicile, Christelle Avril montre ainsi comment les contraintes même de leur activité conduisent les femmes à choisir des modes de mobilisation innovants, hors des codes habituels des grèves « masculines », avec notamment une recherche d'alliance auprès des personnes âgées dont elles s'occupent (Avril, 2009).

Ces modes d'action plus discrets et moins institutionnalisés ouvrent des pistes de réflexion sur les voies possibles d'un renouveau des pratiques syndicales. La recherche de coalitions avec les usagers ou d'autres mouvements sociaux, souvent promus par les salariés issus des groupes minoritaires (femmes, minorités ethniques ou migrants, minorités sexuelles...), questionne le syndicalisme dans ses formes les plus institutionnalisés, mais lui offre également des perspectives de renouveau encore peu théorisées en France, tout en rappelant l'intérêt de décroiser l'analyse des mouvements sociaux (Dunezat, 2006b).



## Références

- Acker (Joan), *Doing comparable worth. Gender, class and pay equity*, Philadelphia, Temple University Press, 1989.
- Andolfatto (Dominique), Labbé (Dominique), *Histoire des syndicats (1906-2010)*, Paris, Seuil, 2006.
- Avril (Christelle), « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail », *Politix*, n° 86, 2009, p. 97-118.
- Benquet (Marlène), *Les damnées de la caisse. Grève dans un hypermarché*, Editions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2011.
- Briskin (Linda), McDermott (Patricia), "Feminist challenge to the union", in *Women Challenging Unions*, University of Toronto Press, Toronto, 1993.
- Briskin (Linda), "Merit, individualism and solidarity: revisiting the democratic deficit in union women's leadership", dans Ledwith S., Hansen L.L. (ed.), *Gendering and diversifying trade union leadership*, London, Routledge, 2012, p. 138-161.
- Buscatto (Marie), « Syndicaliste en entreprise : une activité si masculine », dans Roux Patricia, Filleule Olivier (dir.), *Le sexe du militantisme*, Presses de Sciences Po, Paris, 2009, p. 75-91.
- Cockburn Cynthia, *Brothers. Male dominance and technological change*, London, Pluto Press, 1983.
- Cockburn (Cynthia), *In the way of women. Men's resistance to sex equality in organizations*, London, Blackwell, 1991.
- Cobble (Dorothy Sue), "Rethinking troubled relations between women and unions: craft unionism and female activism", *Feminist Studies*, vol.16, n°3, 1990, p. 519-549.
- Colgan (Fiona), "Recognising the lesbian and gay constituency in UK trade unions: moving forward in UNISON?", *Industrial Relations Journal*, vol. 30, n°5, 1999, p. 444-463.
- Colgan (Fiona), Ledwith Sue (eds.) *Gender, Diversity and Trade Unions*, International perspectives, London, Routledge, 2002.
- Cunnison (Sheila), Stageman (Jane), *Feminising the unions. Challenging the culture of masculinity*, Albershot, Avebury, 1995.
- Daune-Richard (Anne-Marie), « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes » in Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani, *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003, p. 138-150.
- Downs (Laure Lee), *L'inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre*, Paris, Albin Michel, 2002.
- Downs (Laura Lee), "Industrial Decline, Rationalization and Equal Pay : The Bedeaux Strike at Rover Automobile Company", *Social History*, vol.15, 1, 1990, p.45-73.
- Franzway (Suzanne), "Women working in a greedy institution: commitment and emotional labour in the union movement", *Gender, Work and Organization*, vol. 7, n°4, 2000, p. 258-268.
- George (Jocelyne), *Les féministes de la CGT. Histoire du magazine Antoinette (1955-1989)*, Paris, Edition Delga, 2011.
- Guilbert (Madeleine), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, Paris, CNRS, 1966.
- Guillaume (Cécile), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du 'plafond de verre' à la CFDT », *Politix*, n°78, 2007, p.39-63.
- Guillaume (Cécile), Pochic (Sophie), "The organisational nature of union careers: the touchstone of equality policies? Comparing France and the UK", *European Societies*, n°1, 2011, p.1-24.

- Guillaume (Cécile), Pochic (Sophie), « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du genre*, n°47, 2009, 145-168.
- Guillaume (Cécile), Pochic (Sophie), « Le combat juridique pour l'égalité salariale en Angleterre : des syndicats poussés par leur base ? », *Travail, Genre et Sociétés*, à paraître, 2013.
- Glucksmann (Miriam), *Women on the line*, New York, Routledge, 1982.
- Holgate (Jane), Hebson (Gail), Mc Bride (Anne), "Why gender and "difference" matters: a critical appraisal on industrial relations research", *Industrial Relations Journal*, vol. 37, n°4, 2006, p. 310-328
- Kergoat (Danielle), *Les ouvrières*, Paris, Syros, 1982.
- Kergoat (Danielle), « Ouvriers = ouvrières ? Proposition pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, n°5, 1978, p.65-97.
- Kirton (Gill), *The making of women trade unionists*, Londres, Ashgate, 2006.
- Kirton (Gill), Healy (Geraldine), "Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal", *Industrial Relations Journal*, vol. 30, n°1, 1999, p. 31-45
- Kirton (Gill), Greene (Anne-Marie), "The dynamics of positive action in UK trade unions: the case of women and black members", *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n°2, 2002, p. 157-173.
- Ledwith (Sue), (Colgan Fiona), Joyce (Paul), Hayes (Mike), "The making of women trade union leaders", *Industrial Relations Journal*, vol. 21, n°2, 1990, p. 112-125.
- Le Brouster (Pascale), « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-1982) », *Sens Public*, 2009, p. 3-12.
- Lemière (Séverine) « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, genre et sociétés*, n°15, 2006, p. 83-100.
- Le Quentrec (Yannick), Rieu (Annie), *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, 2003.
- Mc Bride (Ann), *Gender and democracy in Trade Unions*, Aldershot, Ashgate, 2001.
- Maruani (Margaret), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*. Paris, Syros, 1979.
- Maruani (Margaret), Nicole (Chantal), *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989.
- Meuret-Campfort (Eve), « Lutttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *Savoir/Agir*, n°12, 2010.
- Munro (Anne), "A feminist trade union agenda ? The continued significance of class, gender and race", *Gender, Work, Organization*, vol.8, n°4, 2001, p.454-471.
- Munro (Anne), *Women, work and trade unions*, London, Mansell, 1999.
- Oeser (Alexandra), Tourraille (Fanny), "Politics, work and family: gendered forms of mobilisation of workin-class women in Southern France", *Modern and Contemporary France*, vol. 20, n°2, 2012, p. 203-219.
- Olmi (Janine), *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins 1945-1985*, Paris, L'Harmattan, 2007.
- Pochic (Sophie), « Women on the Line de Miriam Glucksmann : quand un engagement féministe produit un classique d'ethnographie ouvrière », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°196-197, 2012, p. 72-83.
- Pollert (Anna), *Girls, Wives, Factory Lives*, London, McMillan Press, 1981.
- Roux (Patricia) et al., « Le féminisme n'échappe pas au patriarcat », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24, n°3, 2005, p.4-15.
- Rozenblatt (Patrick), Sehili (Djaouida), « Chronique d'une neutralité annoncée », *Formation Emploi*, n°68, 1999, p.21-36.
- Wajcman (Judy), "Feminism Facing Industrial Relations in Britain", *British Journal of*

*Industrial Relations*, vol. 38, n°2, 2000, p. 183-201.

Yates (Charlotte), “Understanding caring, organizing women: how framing a problem shapes union strategy”, *Transfer : European Review of Labour and Research*, vol.16, n°3, 2010, p. 399-410.

Yates (Charlotte), “Challenging misconceptions about organizing women into unions”, *Gender, work and organization*, vol. 13, n°6, 2006, p. 565-584