



Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource

Yannick Le Quentrec

DANS **TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS** 2013/2 n° 30 , PAGES 53 À 72
ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1294-6303

ISBN 9782707177568

DOI 10.3917/tgs.030.0053

Date de mise en ligne : 28/10/2013

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-53?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



MILITER DANS UN SYNDICAT FÉMINISÉ : LA SORORITÉ COMME RESSOURCE

Yannick Le Quentrec

Notre propos s'inspire d'une recherche sociologique sur les conditions d'exercice de l'activité militante des femmes et sur les pratiques syndicales en matière d'égalité dans la Fédération CGT-Confédération générale du travail de la santé et de l'action sociale. Ce secteur couvre un champ professionnel de 2 500 000 personnes soit 9 % de la population active. Parmi les dix-sept professions de santé répertoriées, quatre regroupent près de 1 300 000 personnes : les infirmier-e-s (25 %), les aides-soignant-e-s (23 %), les agents de services hospitaliers (14 %) et les médecins (12 %). L'action sociale compte 600 000 personnes réparties dans quatre domaines d'intervention : l'aide, l'éducation spécialisée, l'animation et l'accueil à domicile. Ces deux secteurs, la santé et l'action sociale, se caractérisent par une proportion très élevée de femmes (76 %).

La CGT, avec FO-Force ouvrière et la CFDT-Confédération française démocratique du travail, sont les trois principales organisations syndicales du secteur. La Fédération CGT syndique surtout dans la fonction publique et peu dans les institutions privées [Siwek-Pouydesseau, 2001]. Elle est un acteur important de la négociation collective dans la branche, puisqu'elle arrive en tête aux élections professionnelles avec 33 % des suffrages. Avec une progression constante de ses

¹ Source : 10^e congrès fédéral de Saint-Étienne.

adhérents depuis 1991, elle affiche un taux de syndicalisation de 15 % pour un taux moyen de syndicalisation de 8 % en France. En 2011, la Fédération de la santé et de l'action sociale joue également un rôle politique important au sein de la confédération CGT, puisqu'elle occupe la deuxième place parmi les fédérations composant la CGT¹.

De la féminisation professionnelle à la féminisation syndicale : le rôle du féminisme

Quelle est la participation syndicale des femmes dans ce secteur très féminisé ? Si l'on s'en tient au personnel hospitalier et aux infirmières, l'association a prévalu sur le syndicalisme jusqu'aux événements de 1968. À cette époque, la plupart des militants syndicaux sont des hommes et les syndicats ne laissent qu'un rôle secondaire aux femmes. Mais une nouvelle idéologie militante, le féminisme, gagne du terrain chez les infirmières [Knibiehler, 1984]. Celle-ci dénonce la femme « servante » dans son travail, souvent « servante » aussi dans son foyer, les inégalités de salaires, le peu de considération de la part des médecins ainsi que des expériences tragiques de « femmes-objets » dans les maternités. Par la suite, dans les années 1980, les coordinations d'infirmières mettent en cause un syndicalisme traditionnellement masculin où subsistent des pratiques autoritaires. Les infirmières coordonnées ne s'opposent pas aux syndicats et ne se réclament pas du féminisme, mais elles portent une utopie féministe : refus de la logique naturaliste qui enferme les femmes dans les activités de soin, refus du sous-salaire lié à la dévalorisation des métiers féminins, référence constante à l'identité professionnelle (et non féminine). En tant que dirigeantes de ce mouvement social sexué [Kergoat *et al.*, 1992], elles chamboulent les règles du jeu des luttes sociales et posent la question de la démocratie syndicale.

Ces évolutions renvoient au rôle clé joué par les militantes féministes en faveur de la cause des femmes dès l'origine du syndicalisme [Rowbotham, 1972 ; Colin, 2007] et à leur place au sein de la confédération CGT. Si la CGT défend de longues dates la question de l'égalité professionnelle, la place des féministes et le rôle des commissions féminines ne vont pas de soi [Olm, 2007]. D'autres revendications portées par les féministes comme le droit à l'avortement et la critique de la domination masculine font l'objet de débats [Maruani, 1979 ; George, 2011]. De nos jours, bien que la CGT ne soit toujours pas « féministe », elle ne s'oppose plus au féminisme et les idées féministes ne sont plus extérieures au monde syndical [Bilge, Gagnon et Quérin, 2006 ; Le Brouster 2009]. Depuis les années 2000, avec les lois sur la parité et l'égalité professionnelle, mais aussi sous la pression d'intellectuelles féministes en interne, les syndicats semblent accorder une attention

Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource

nouvelle aux questions d'égalité. Ainsi, la CGT instaure le principe de parité pour les instances confédérales depuis 1999, puis adopte, en 2007, une charte pour promouvoir l'égalité en interne (instances de directions...) et en externe (négociation et action...), largement influencée par des exemples européens, belge notamment [Silvera, 2009]. Il reste cependant bien des écarts entre le volontarisme féministe de la direction et l'inertie de la base [Georges, 2011], entre l'égalité réelle et l'égalité formelle et, plus largement, entre la féminisation du salariat et le fait que les problèmes des femmes ne soient pas incorporés dans les syndicats.

La Fédération CGT de la santé et de l'action sociale, consciente de ces problèmes, envisage, lors de la préparation de son congrès de 2008, « une activité syndicale pour tenir compte de la forte féminisation du secteur » et reprend en partie le texte de la charte Égalité confédérale dans son document d'orientation. Parallèlement, le collectif fédéral « Femmes-Mixité » soutenu par le collectif confédéral, propose d'initier une recherche apportant un état des lieux et des pistes pour agir. Ce projet, entériné par le bureau confédéral, représente une autre forme de convergence entre syndicalisme et féminisme. Il s'est concrétisé par la recherche sociologique² [Le Quentrec et Cettolo, 2011] que nous présentons ici.

Pourquoi et comment étudier les conditions de travail syndical des femmes ?

Pour notre part, les rapports de domination à l'origine des inégalités de sexe s'actualisent au sein même des syndicats. De plus, l'activité militante dépend, au-delà des valeurs et des convictions, de conditions matérielles. Ceci nous conduit à explorer ce qui empêche le travail militant des femmes et ce qui le rend possible. Les militantes devraient occuper une place stratégique pour faire avancer l'égalité syndicale et professionnelle : en effet, en tant qu'élues, elles représentent les salarié-e-s dont elles défendent les intérêts. Elles ont un rôle actif dans la mise en forme des revendications. Elles organisent la mobilisation selon des registres appropriés aux salarié-e-s. Elles participent au système de représentation institutionnel où elles influent sur les décisions. Elles représentent le syndicat. À travers ces fonctions, se jouent des processus de distinction et d'identification sexuées des salarié-e-s qui reproduisent ou mettent en cause la domination de sexe. Concernant ces militantes, l'étude des conditions de travail syndical consiste à le resituer dans son environnement organisationnel, relationnel et dans ses interdépendances avec la vie privée. En ergologie, l'activité militante est conçue comme un travail, le résultat d'un compromis entre les attentes de l'organisation syndicale, à savoir les cadres et les normes par

² La recherche a été financée dans le cadre de deux conventions d'études conclues pour les années 2009 et 2010 entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) « au service des organisations représentatives de travailleurs » et la CGT. Elle a été réalisée par deux sociologues féministes du pôle Sagesse-CERTOP-CNRS, moi-même et Hélène Cettolo.

rapport auxquels les militantes évoluent et la façon dont elles se réapproprient individuellement, d'une façon singulière, les contraintes que porte leur activité [Kunegel, 2010]. Sous cet angle, l'activité militante et l'activité professionnelle ont en commun de s'effectuer en tension entre un travail prescrit par le syndicat et un travail réel qui s'accomplit dans le quotidien des pratiques à travers des stratégies d'adaptation aux situations.

Sur le plan méthodologique, cette recherche-action est fondée sur la tradition ethnographique et sur la participation observante [Soulé, 2007] d'une chercheuse militante syndicale et féministe. Elle s'appuie sur deux autres sources : une enquête par questionnaire auprès de 384 congressistes de la Fédération de la santé et de l'action sociale (cf. Encadré) et des entretiens auprès de militant-e-s et de personnes clés de leur environnement proche.

Une enquête par questionnaire

Le questionnaire, élaboré par les chercheuses, a été retravaillé avec le comité de pilotage composé de chercheuses et de syndicalistes, souvent membres du collectif « Femmes-Mixité ». Lors du congrès de Toulouse de juin 2008, la Fédération de la santé et de l'action sociale a diffusé le questionnaire qui a ensuite été renseigné en auto-administré. Grâce à cette méthode, nous avons atteint rapidement les personnes visées, réduit les délais de collecte et obtenu l'« image instantanée » et rare d'un public par définition peu stable. 72 % des 562 congressistes ont répondu au questionnaire. Hors invité-e-s et autres participant-e-s, on aboutit à 384 questionnaires, soit un taux de réponse de 68 %. Les congressistes relèvent de cinq professions principales : les infirmier-e-s (24 % dont 69 % de femmes), les aides-soignant-e-s (21 % dont 65 % de femmes), les éducateur-trice-s (10 % dont 43 % de femmes), les ouvrier-e-s (8 % dont 12 % de femmes) et les employé-e-s administratif-ve-s (7 % dont 70 % de femmes). Le secteur public est majoritairement représenté (81 %).

Une enquête qualitative

L'enquête passe par une première vague d'entretiens auprès de quinze militant-e-s. Puis, pour étudier leur engagement dans leur réseau de sociabilité et dégager ce qui lui donne sens, nous avons mené une seconde vague d'entretiens auprès de deux personnes clés de l'entourage des militantes, soit en cas de vie en couple, leur conjoint et une personne extérieure (collègue, syndicaliste, ami...), soit hors cas de vie en couple, une personne de la famille (fils, fille, autre parent...) et une personne extérieure.

Au total, trente-deux personnes ont été interrogées dont vingt-trois militant-e-s (vingt femmes/trois hommes) aux caractéristiques suivantes :

- 17 militant-e-s en couple/5 militantes divorcées ou séparées/1 célibataire ;
- 21 militant-e-s avec enfants (dont 15 militant-e-s avec enfants au foyer) ;
- Moyenne d'âge : 46 ans ;
- Professions : 9 infirmières/3 aides-soignant-e-s/3 secrétaires/3 assistantes socioéducatives/2 lingères/1 magasinier/1 cadre de santé/1 manipulateur radio ;
- Secteur : 16 santé publique / 5 santé privée / 2 action sociale privée ;
- Quotité de temps syndical : 20 non permanent-e-s/4 permanent-e-s.

Dans cet article, nous présentons les résultats de la recherche, notamment ceux qui, à nos yeux, apportent une dimension et des interrogations nouvelles par rapport aux travaux existants. Nous aborderons les freins puis les ressorts de l'activité militante des femmes. Nos observations sont liées à une posture et des méthodes sur lesquelles nous reviendrons dans une dernière partie.

LES DIFFICULTÉS POUR MILITER AU FÉMININ

Dans la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale, les femmes représentent 68 % des syndiquées et sont souvent majoritaires dans les collectifs militants de base. Pour autant, cela ne leur permet d'accéder ni à une représentation équilibrée dans les responsabilités syndicales ni à des conditions de travail syndical plus favorables. De ce fait, les militantes ne parviennent guère à intégrer les problèmes des femmes salariées dans l'activité revendicative.

Plus de contraintes et moins de moyens de militer

Les militantes, compte tenu de la division sexuelle du travail, font souvent face à un triple investissement professionnel, syndical et familial. Il est donc crucial qu'elles disposent de ressources pour agir. Or, cette question est peu prise en compte si l'on s'en tient aux ressources stratégiques du temps syndical et des marges de manœuvre envers l'employeur mises au jour par l'enquête : avec 56,5 %, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (43,5 %) parmi les 278 « non permanent-es » qui ont une latitude de décision limitée envers l'employeur. Cet écart se renforce, en leur faveur, parmi les 39 « permanent-es de fait » (61,5 % contre 38,5 %) qui ont un temps syndical plein et une latitude de décision limitée envers l'employeur, ce temps plein résultant du cumul d'autorisations d'absences et d'heures de délégation accordées ou non. En revanche, alors qu'il devrait au moins se maintenir pour une représentation équilibrée, cet écart s'inverse en faveur des hommes parmi les soixante-sept « permanent-e-s de droit » (52 % contre 48 %) qui ont un temps syndical plein, doté d'un statut officiel durant une ou plusieurs années, et qui bénéficient à ce titre d'une latitude de décision large envers l'employeur (cf. Tableau 1 et Figure 1 en annexe).

À quoi tient cette disparité de ressources ? Certes, les militantes hésitent à interrompre une activité professionnelle à laquelle elles sont attachées dans la santé. Pour ce qui concerne les congressistes, les militantes appartiennent en majorité aux professions de soin et travaillent souvent dans des équipes très interdépendantes, ce qui peut dissuader les absences syndicales. Mais, bien que moins nombreux, les

³ Cf. Sigles en annexe.

militants se concentrent dans ces mêmes professions avec celle d'éducateur. Pour les employeurs, le problème du remplacement ou non des absences syndicales et celui du respect du droit syndical se posent quel que soit le sexe du/de la salariée. Comprendre la disparité des ressources implique alors de se tourner vers les directions syndicales où les femmes sont sous-représentées en regard de la part qu'elles occupent parmi les syndiqué-e-s : secrétaires de syndicats (49 %) et d'USD³ (51 %). Lorsque ces directions, qui recrutent des candidat-es, répartissent inégalement les droits leur permettant d'exercer leurs missions – ce que l'on retrouve dans d'autres secteurs féminisés comme l'éducation nationale [Charlier et Girardclos, 2008] – elles contribuent à reproduire la domination au sein des syndicats même si cela n'est pas perçu comme tel par les militantes. Pour faire avancer l'égalité en interne et en externe, il faut donc interroger à la fois la féminisation des directions syndicales à tous les échelons et la façon dont elles attribuent les moyens d'action aux militant-e-s.

Une surcharge de travail syndical source de stress

Les normes de fonctionnement syndical alimentent les inégalités syndicales. Outre le modèle militant viril [Buscatto, 2009], la division sexuée des tâches [Dunezat, 2006], la monopolisation des postes de pouvoir par les hommes [Guillaume, 2007], il existe une équation entre engagement, don de tout son temps et surcharge de travail chronique.

Dans les deux enquêtes, avoir du temps disponible est une des principales qualités nécessaires pour l'exercice des responsabilités. Les femmes semblent interioriser cette conception plus que les hommes. Or, celle-ci est indissociable du modèle dominant de militantisme masculin auquel le syndicalisme continue de se référer, à savoir : un travail syndical envahissant, la valorisation du présentisme comme dans la sphère professionnelle, le primat des réactions à l'urgence, des rituels et du formalisme, du cumul des mandats...

S'imposant de fortes exigences, les militantes, en majorité non permanentes, font tout pour faire face avec l'impression de dossiers survolés, d'un travail décousu, haché et de faible qualité. Elles se disent frustrées face à des tâches inachevées ou délaissées et à un fonctionnement du syndicat qui leur échappe. Leur mal-être est en partie lié à un secteur régi par des impératifs de rationalisation et d'intensification du travail, où elles sont les témoins souvent impuissantes de la souffrance des salarié-es et se sentent exposées à la pression d'autres militant-es, des syndiqué-es, des employeurs ... Mais le syndicat lui-même contribue à ce mal-être. Ainsi, pour les congressistes, quels que soient le sexe, la surcharge de travail et le fait d'avoir des objectifs syndicaux disproportion-

nés par rapport aux moyens sont les principales difficultés citées, respectivement 41 % et 22 %. Dans les deux cas, les femmes sont plus concernées que les hommes avec des écarts de 10 points. Avec 47 occurrences, la surcharge de travail est le premier motif d'arrêt du militantisme⁴ devant la qualité de vie syndicale (22 occurrences). Les femmes sont deux fois plus concernées sur ces motifs que les hommes. De même dans les entretiens, huit des vingt militantes interrogées évoquent le stress et la fatigue ambiante. Elles décrivent avec retenue des situations de crise et de grand désarroi où elles perdent pied, des syndromes dépressifs et des ruptures dans les équilibres de vie. Mais elles renvoient souvent l'origine des difficultés à leur propre personne, se mettent en cause et n'interrogent guère le fonctionnement du syndicat.

⁴ Il s'agissait d'une question ouverte.

« Moi, j'ai eu un moment où je vous assure que j'ai craqué parce que c'était beaucoup de responsabilités. Je siégeais dans toutes les instances de l'hôpital, plus l'USD. Ça faisait beaucoup. Surtout, je vous dis : bon, quand on milite depuis vingt ou trente ans, ça va, mais quand on fait ça depuis pas longtemps, ça fait beaucoup. On veut faire les choses comme il faut. Donc, moi, j'ai eu des moments où j'ai été vraiment, je ne savais plus comment faire pour m'en sortir...

L'engagement serait plus difficile pour les femmes ?

Oui, parce que ça prend beaucoup de temps et que, quand on rentre... Moi, je l'ai vu en tant que femme seule en plus, quand je rentrais, j'avais une maison. Donc, il fallait... Gilles, le militant que j'ai remplacé, lui, quand il rentrait, même s'il rentrait tard le soir, le repas était prêt, il n'avait pas besoin de se tracasser pour faire les courses. Moi, ce n'était pas pareil : il faut faire les courses, ceci, cela. Même qu'on soit à la CGT, on a quand même du travail. Bon, en plus, moi, il n'y avait pas d'homme à la maison. Mais c'est vrai qu'on a aussi... Les hommes que j'ai connus au niveau du syndicalisme, les hommes qui militent, ils ont des femmes qui ne militent pas parce que ce n'est pas possible que les deux militent, ce n'est pas possible. C'est l'homme, il s'y donne à fond, mais après... » (Sylviane, infirmière à la retraite, secteur santé publique, CE UD et USD, MNH, NP, 56 ans, 2 enfants majeurs, divorcée).

Dès lors que les militantes s'identifient à des hommes qui ont des conditions de travail syndical plus favorables, on peut comprendre qu'elles aient le sentiment de ne pas y arriver et de ne pas être à la hauteur. D'autant que le présentisme syndical et la surcharge de travail chronique engendrent à leur tour des difficultés d'articulation avec l'activité professionnelle et la vie familiale beaucoup plus fortes que pour les hommes, avec des écarts allant de 20 à 30 points.

Conscience fragmentée des militantes et unanimité syndical

Parallèlement, on ne peut nier que les syndicats se fixent des objectifs d'égalité. La CGT stipule dans ses statuts « qu'elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. » La Fédération de la

santé et de l'action sociale reprend les principaux engagements de la Charte Égalité confédérale et s'emploie à les appliquer. À ce jour, sa secrétaire générale est une femme et elle a instauré la parité de ses instances de décision (commission exécutive et bureau). Sans être la proportionnelle, ceci constitue une avancée significative. Ce volontarisme affiché au plus haut niveau syndical peut soulever beaucoup d'espoir. Mais toutes les composantes syndicales ne le reprennent pas à leur compte bien que la part des femmes y dépasse souvent le seuil de représentation de 30 %, seuil fixé notamment en politique pour qu'un groupe puisse peser sur les décisions.

Sans occulter les résistances des hommes pour préserver leur pouvoir, cet espoir se heurte à la conscience fragmentée des militantes. La notion de conscience fragmentée se réfère aux travaux de Nicole-Claude Mathieu [1991] qui visent à penser la conscience des dominées et à contester l'idée de consentement des femmes à la domination. Elle distingue la conscience des dominants, homogène et cohérente, et la conscience des dominées, limitée et contradictoire, en raison même des mécanismes de l'oppression marqués par la contrainte physique et psychique. La conscience des dominées, envahie par les représentations et les pratiques définies par les dominants, est en tension entre la résistance à l'oppression et sa négation. Par exemple, si 71 % des congressistes reconnaissent que les femmes sont sous-représentées dans les responsabilités syndicales, 29 % ne le savent pas et, parmi eux/elles, les femmes (59 %) sont plus nombreuses que les hommes (41 %). Parmi les 50 % de congressistes se limitant à aborder « parfois » la question de l'égalité, les femmes (56 %) sont plus nombreuses que les hommes (44 %). Parmi les 24 % de congressistes qui disent l'aborder « souvent », les hommes (54 %) sont curieusement plus nombreux que les femmes (46 %). Dans les entretiens, la conscience fragmentée des militantes se traduit par le fait qu'elles occultent les inégalités syndicales et professionnelles au motif que la féminisation des bases syndicales et des effectifs salariés les rendraient impossibles.

« Et au niveau de l'activité revendicative dans l'établissement, y a-t-il des thèmes récurrents ? »

Oui les conditions de travail, les effectifs, les horaires.

« Vous arrive-t-il de traiter la question d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? »

Non pas encore, on n'a pas eu encore... Pourtant, c'est un secteur où il y a beaucoup de femmes. Pour le moment, non.

« Ce n'est pas une préoccupation ? »

Non, parce que dans les secteurs de soins, on a beaucoup de femmes. Il y a quelques hommes, mais ils ont les mêmes difficultés que les femmes. À faire trois week-ends sur quatre ou autre, ça ne les arrange pas non plus. Non, ça, on n'a pas eu. » (Brigitte, aide-soignante, secteur santé publique,

Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource

secrétaire syndicat et secrétaire USD, UL, CHSCT, CAP, CE, NP, 41 ans, 2 enfants, conjoint employé de collectivité).

Comment ces subjectivités sont-elles possibles ? Il s'avère que, dans l'espace syndical mixte à dominante féminine mais à hégémonie masculine, les militantes se heurtent à des limitations matérielles : les ressources inégalement réparties et la surcharge de travail. Elles se heurtent aussi à des limitations idéelles : des représentations qui légitiment la domination masculine [Godelier, 1984]. En plus du sexisme, il y a notamment la culture unanimiste qui privilégie une conception du collectif syndical rassemblé autour d'une même position, où les questions de pouvoir et de hiérarchie sont taboues. Fondé sur le principe que l'union fait la force, le syndicat tend à percevoir l'expression de différences comme une atteinte à sa cohésion, une menace de division et d'affaiblissement dans la lutte contre l'exploitation. Dès lors, selon lui, la domination ne franchit pas ses portes. Cette injonction à un « tous ensemble » conçu comme un « tous identiques », non seulement nuit à la démocratie syndicale, mais il exclut les femmes et les empêche de se constituer en sujet collectif. Elle contribue à construire l'impuissance des militantes à penser et à agir en faveur de l'égalité des sexes.

QUAND LES MILITANTES Y TROUVENT LEUR COMPTE

Mais les syndicats sont traversés par des tendances contradictoires, ce que trop peu de recherches montrent. Si l'on s'inscrit dans une lecture dialectique et dynamique des rapports sociaux [Kergoat, 2000], parallèlement aux freins à l'activité militante des femmes, il faut s'intéresser à ses ressorts qui posent la question du dépassement de la domination.

Féminiser les équipes de direction

Le premier ressort porte sur le rôle décisif de dirigeant-e-s féministes qui s'emploient à féminiser les équipes de direction par leur action volontariste. Ce déplacement des femmes dans la hiérarchie syndicale implique de mettre en cause une approche vocationnelle et mythifiée du militant charismatique, responsable en puissance. On considère à l'inverse que l'on ne naît pas militant-e. On le devient au sens où la compétence ne précède pas l'engagement mais en est le produit. Le syndicat peut, dès lors, prendre une part active à construire et valoriser la compétence des femmes. Les militantes s'avèrent, en retour, sensibles à ces pratiques, notamment la formation, qui confortent leur estime d'elles-mêmes et les encouragent à accepter les responsabilités.

Féminiser les équipes dirigeantes découle d'un long processus de conviction, d'anticipation, de stratégies pour surmonter les obstacles, processus au cours duquel des dirigeant-e-s politisé-e-s usent du pouvoir structurant du syndicat et de leur propre pouvoir d'influence. Cet objectif implique aussi d'accompagner à la prise de responsabilité et d'organiser des relais entre responsables. Le parrainage instaure des coopérations entre les dirigeants sortants et les militantes qui leur succèdent, assure la transmission d'expériences, de savoirs et de savoir-faire, de réseaux... Ces pratiques permettent aux femmes – hormis dans les cas où elles les mettent sous tutelle – d'acquérir une confiance et un sentiment de légitimité syndicale qui leur manque souvent. Dans le même esprit, le marrainage, qui institue une solidarité sexuée entre anciennes et nouvelles dirigeantes, a des effets de validation renforcés que nous précisons par la suite.

Féminiser les directions syndicales, c'est enfin créer la disponibilité au militantisme. Le syndicat organise les conditions pour entretenir la stabilité de l'engagement au-delà des discontinuités liées aux cycles de vie qui sont très présentes chez les militantes. Il pense le travail militant des femmes, non plus isolément et statiquement, mais replacé dans sa dynamique et ses conflits d'articulation avec la vie professionnelle et familiale [Le Quentrec, 2009]. Parmi les conditions favorables, le temps syndical contribue indéniablement à ce que les femmes, majoritairement en surcharge de travail domestique et parental, militent plus facilement. Comme elles ont moins de revendications que les hommes sur ce point, il revient au syndicat de répartir les décharges d'activité en leur faveur, dans la transparence et la concertation.

S'appropriier le travail militant

La féminisation n'entraîne pas toujours une transformation des pratiques syndicales. Certaines militantes continuent de fonctionner comme les hommes. Mais d'autres se montrent plus critiques. Les femmes s'approprient le travail militant quand elles se distancient de la figure masculine du militantisme et de son registre sacrificiel, très présent et source de rétributions symboliques. Elles négocient pour cela les conditions de leur prise de responsabilité. Comme dans nos recherches antérieures [Le Quentrec et Rieu, 2003], les femmes ont pour particularité, par rapport aux hommes, de penser et de peser la « juste » place de l'engagement dans la vie et ses interactions complexes avec les autres sphères sociales.

En s'appropriant le travail militant, elles inventent des façons d'agir pour surmonter l'opposition des temps professionnels, syndicaux et familiaux et établir des continuités. Elles veillent à contrôler les horaires syndicaux et à limiter

l'extensivité du temps militant. Elles s'auto-limitent, anticipent, planifient, « font tout pour ne pas subir et pour maîtriser » leur activité. Mais elles s'exposent, ce faisant, à une charge mentale supplémentaire.

Enfin, la souplesse que les militantes tentent d'introduire dans l'organisation du travail syndical est une autre forme d'appropriation. Souplesse pour adopter des pratiques militantes diversifiées, pour concilier le travail militant avec les événements du quotidien et de la trajectoire biographique sans être suspectées de désengagement. Souplesse pour répartir le travail militant et aménager les horaires. En général, les militantes disent trouver leur compte dans l'engagement quand il augmente l'autonomie dans le travail et offre des marges de manœuvre, quand il améliore la régularité et la qualité de vie. Elles se rapprochent des préoccupations des salariées « ordinaires » [Pailhé et Solaz, 2009] dont le niveau de satisfaction sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dépend centralement de la souplesse (ce qui n'est pas la flexibilité) des horaires de travail à la demande des salarié-e-s.

« Pouvez-vous décrire comment vous organisez votre travail militant ?

J'ai mes enfants en garde alternée. Donc, je suis disponible, je me consacre vraiment... Les enfants sont une priorité, la semaine où je les ai. Et je ne fais pas ou peu de concessions sur cette semaine-là. J'en faisais peut-être un peu plus quand j'étais avec eux tout le temps. Mais là, maintenant que je suis séparée et que je n'ai qu'une semaine sur deux, on va dire que je consacre mes efforts à m'occuper d'eux. Donc, cette semaine-là, mon activité syndicale va s'accommoder des horaires d'école de mes enfants. Mais bon, ça va, il n'y a pas de souci parce que je suis justement dans des horaires de journée avec le syndicat. Donc, ça colle plutôt bien. Ma journée syndicale commence à neuf heures et finit en général à seize heures trente. Donc, ça colle. Et après, pour tout ce qui est engagement autre sur des horaires différents, je le fais sur la semaine où je n'ai pas les enfants. » (Audrey, aide-soignante, secteur santé publique, CHSCT, CAP, NP, 43 ans, 2 enfants, séparée).

Des liens de solidarité spécifiques

Les syndicats créent des formes de sociabilité particulières qui renforcent leur cohésion et confortent l'activité militante. Le dernier ressort de l'activité militante des femmes, mais non le moindre, porte sur ce registre relationnel.

Dans une fédération où des militantes remplacent d'autres militantes aux responsabilités, elles sont en situation de marrainage, relation de soutien qu'elles enrichissent d'une dimension particulière de solidarité et de sororité. Le marrainage se distingue à mes yeux du parrainage car il prend en compte la personne dans son ensemble et pas seulement à travers sa fonction syndicale. La notion de sororité, quant à elle, a été reprise après 1968 avec les progrès des idées féministes à propos du lien existant entre les femmes considéré comme spécifique par rapport à la fraternité qui unit les hom-

mes. Bien qu'elle ait été critiquée à juste titre par le *black feminism* notamment pour avoir mis en avant un sujet « femme » universel et homogénéisant, fondé sur le modèle de la femme blanche occidentale, la notion de sororité est utile car elle souligne l'importance de la solidarité des femmes entre elles pour leur émancipation.

Le monde syndical est bien sûr traversé par des rivalités et des luttes de pouvoir qui opposent les syndicalistes quel que soit leur sexe. Mais il existe en parallèle des formes de solidarité spécifiquement féminines dans l'activité militante et dans les actions revendicatives. Cette solidarité qui n'est pas toujours reconnue comme telle par les syndicats ne concerne pas seulement les professions de la santé et de l'action sociale. Nous l'avons également observée chez les employées de bureau du Centre Départemental des Impôts du Lot, chez les ouvrières d'une entreprise textile toulousaine ou encore chez les aides à domicile d'une entreprise lotoise [Le Quentrec, à paraître].

Dans les entretiens, la sororité prend des formes diversifiées : s'entraider, échanger, s'écouter, répondre aux questions, relire des écrits, avouer ses insuffisances et ses craintes, encourager, compenser la faiblesse des unes par la force des autres, veiller, protéger... Elle active une relation de confiance réciproque qui permet d'affronter des défis. Or, on observe que les militantes expriment une faible confiance en elles face à la prise de responsabilités. Ce trait caractéristique n'est pas naturel. Il est construit socialement. Lorsqu'elles s'engagent dans la sphère syndicale, les militantes se déplacent, au double sens où elles transgressent les normes sexuées et où elles passent de la sphère domestique où elles sont assignées à la sphère publique monopolisée par les hommes [Le Quentrec et Rieu, 2003]. Face à cela, la sororité joue un rôle essentiel de soutien et de légitimation de leur engagement, à l'exemple de Martine et de Sylviane :

« Vous vous sentez compétente pour assurer vos responsabilités ?

On n'est jamais compétent. Je crois qu'on a toujours à apprendre. Ici au niveau de l'USD, je travaille beaucoup avec l'ancienne secrétaire, Sylviane. Quand j'ai rendez-vous avec une direction, je l'embarque pour me rassurer... Déjà, de passer de secrétaire de l'hôpital à secrétaire départementale, pour moi, ça me paraît énorme. Donc, j'ai fait un deal avec Sylviane, c'est-à-dire qu'elle vienne m'aider au moment où je suis perdue, ce qu'elle fait. Et on est deux amies maintenant. » (Martine, infirmière, secteur santé publique, secrétaire syndicat, secrétaire USD, CHSCT, CTE, CA, CAP, PDD, 48 ans, 1 enfant hors foyer, conjoint ouvrier magasinier).

« Dans quelles circonstances avez-vous connu Martine ?

Martine, je l'ai connue au niveau syndical, au niveau CGT. Ensuite je l'ai rencontrée davantage parce qu'elle a fait partie de l'USD et c'est vrai que l'USD, c'est un gros morceau, surtout quand on est militant vers la fin de sa carrière. Ce n'est pas toujours évident. Et quand j'avais des coups de blues et tout ça, Martine était là pour me booster et m'aider. Et donc, on a

Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource

travaillé plus main dans la main et on a sympathisé. Et voilà, de camarades, on est devenu des amies.

Selon vous, pourquoi vous a-t-elle désignée pour cet entretien ?

Justement, parce qu'on a travaillé ensemble et parce qu'on se connaît bien et qu'on sait reconnaître nos faiblesses. Moi, j'ai su lui dire au moment où je n'étais pas bien. J'ai su dire : "Je ne peux pas. Je n'y arrive pas. Je ne sais plus." Elle a su me dire : "Je n'ai pas confiance en moi. Je ne suis pas sûre de moi, etc." C'est parce qu'on se connaît bien, qu'on travaille ensemble et qu'on ne porte pas de jugement : "Tu ne sais pas faire. Ce n'est pas grave. Je vais t'aider." Il n'y a aucun jugement de porté sur la personne. » (Sylviane, infirmière à la retraite, secteur santé publique, CE UD et USD, MNH, NP, 56 ans, 2 enfants majeurs, divorcée).

Cette sororité, informelle et non délibérée, ne se réclame pas d'une conscience féministe peu manifeste dans les entretiens. Elle relève plus d'une conscience de groupe. Celui-ci ébauche ainsi une représentation de son identité professionnelle et sexuée, un « nous les femmes » qui intègre les inégalités sociales qui leur sont imposées. Mais, à travers ces liens particuliers, les militantes activent des processus de validation et d'inclusion, une proximité affective qui structurent indéniablement leur puissance d'agir, source de subversion des rapports de domination [Le Quentrec, à paraître]. Ces observations renvoient aux politiques radicales des syndicats anglais, dont UNISON, à leur stratégie d'espaces séparés et de groupes auto-organisés de femmes [Guillaume et Pochic, 2009]. Elles ne conduisent pas à mettre en cause la mixité des organisations syndicales. Elles incitent toutefois à prendre en considération l'importance de lieux où, dans un premier temps, les femmes peuvent se constituer en tant que sujet collectif, pour que, dans un second temps, cette mixité soit émancipatrice. La sororité ne consiste pas à vouloir isoler les femmes du mouvement syndical. Elle est ici conçue comme un moyen et une fin permettant aux femmes de construire une conscience politique de leur oppression sans et avec les hommes.

DES MÉTHODES EN QUESTION

Les résultats présentés sont issus d'une recherche-action et de ma posture de « participation observante », dont je rappelle les fondements même si je ne peux les développer dans cet article. Ces résultats incitent à réfléchir, d'une part, sur les effets de la recherche sur les pratiques syndicales et, d'autre part, sur les effets des pratiques syndicales sur la recherche s'agissant de l'égalité.

Chercheuse et militante d'une double cause

La recherche-action s'inscrit dans l'esprit des expérimentations de la psychologie sociale américaine qui la définit comme « un ensemble de pratiques et de procédures visant à

associer la connaissance et l'action dans le but de modifier les comportements et donc la pensée qui les anime » [Lewin, 1948]. Elle émane d'une demande sociale et d'une exigence pratique autour de l'égalité exprimées par la Fédération et la Confédération, ce qui n'est pas anodin. Un comité de pilotage a conforté l'interrelation chercheuses/syndicalistes, en particulier aux étapes clés de la recherche. Dans cette démarche, les savoirs syndicaux et les savoirs scientifiques ont des aires de validité distinctes mais ne sont pas hiérarchisés. On s'émancipe aussi d'une visée de conscientisation, au sens où elle instaurerait les chercheuses comme détentrices d'une vérité universelle. Les connaissances scientifiques sur le syndicalisme n'élucident que partiellement les pratiques militantes des femmes et des hommes. Elles ne peuvent s'imposer comme le seul point de vue possible et n'ont de sens que confrontées avec d'autres points de vue.

À propos de la position de participation observante qui consiste à faire partie des groupes que l'on étudie, une question récurrente surgit : « La militante ne s'oppose-t-elle pas à la scientifique ? » « Aimer son objet », pour reprendre les mots de Maxime Leroy [1913], n'exclut ni le désenchantement, ni l'objectivation. La double cause, syndicale et féministe est, en elle-même, l'histoire d'une tension. Elle découle d'une distanciation et la féconde en retour. Pour ma part, le syndicalisme s'affaiblit quand il occulte l'oppression de sexe et le féminisme s'affaiblit quand il délaisse le champ du travail et des luttes. La recherche est un moyen d'explicitier ces processus. L'exigence de bien faire son travail de sociologue s'en trouve plutôt décuplée. Elle requiert la capacité de penser avec, sans et contre ses groupes d'appartenance. Mais poser l'antagonisme militant/scientifique au nom de la neutralité nécessite à son tour la critique de cette notion. Il faut intégrer le fait que les chercheur-e-s et les syndicalistes, féministes ou non, ont en commun de s'inscrire dans les rapports sociaux. Hors des cloisonnements artificiels, des chercheur-e-s sont syndicalistes [Devreux, 2011] et inversement. De plus, les chercheur-e-s sont comme les syndicalistes tributaires des rapports au pouvoir politique. La validité des résultats de la recherche est-elle discréditée par l'engagement du/de la chercheuse ? La question du sens de la recherche et du risque de son détournement à d'autres fins se pose quelles que soient les postures des chercheur-e-s vis-à-vis de leur objet. Ce risque nécessite de revenir sur l'éthique de la recherche [Doucet, 2010] entendue, non comme une fausse bonne conscience liée à l'extériorité du/de la chercheuse envers toute cause, mais comme une réflexion sur les conditions sociales de production de la théorie par les chercheuses [Guillaumin, 1992] et sur la nécessité pour eux/elles d'établir un dialogue avec les citoyens-ne-s, ici les syndicalistes.

Les effets de la recherche sur l'évolution des pratiques syndicales en matière d'égalité

Il est difficile de dire quand la chercheuse prend le pas sur la syndicaliste féministe et inversement. La posture de participation observante est pour ce qui me concerne le résultat d'une configuration hybride et instable. Elle a pour point de départ une immersion préalable, complète et ancienne dans le terrain syndical. Avec une nuance toutefois, celle d'être syndiquée à la Fédération de la santé et de l'action sociale mais de militer dans les instances interprofessionnelles. Je bénéficie ainsi d'une distance relative par rapport au terrain de l'étude qui m'identifie davantage comme chercheuse syndiquée. La participation observante comporte des tensions du fait qu'elle s'accorde mal avec une participation et une observation en demi-mesure. D'un côté, le contexte d'action syndicale requiert une pleine participation même si un travail réflexif *a posteriori* est possible. De l'autre, le contexte de la recherche requiert une pleine implication observante. Mais il reste l'entre-deux complexe fait de graduations diversifiées où il faut faire la part des choses. La participation observante comporte malgré tout dans mon cas de figure un dénominateur commun : la question de l'émancipation des femmes et des hommes est présente à ces deux niveaux de pensée et d'action qui s'enrichissent mutuellement. À mes yeux, le féminisme ne peut prendre toute sa portée émancipatrice que s'il s'empare du champ du travail et des rapports sociaux d'exploitation. Le syndicalisme ne peut contribuer à l'émancipation des salarié-e-s sans combattre la domination de sexe. La recherche ouvre de nouvelles perspectives de connaissances et de changements sur le terrain.

Ni tout sociologique, ni tout syndical, les objectifs de la recherche ont été définis sur la base d'interrelations complexes entre catégories scientifiques et catégories syndicales. Si l'on reprend les termes de la convention conclue avec l'IRES, il s'agit de « prendre toute leur place aux postes de responsabilité ». Dans ces interrelations, les chercheuses ont, non pas exclu, mais reconstruit les catégories syndicales pour le questionnaire et les guides d'entretiens.

Parallèlement, la recherche a eu des effets plus larges sur le milieu syndical. Hormis la réalisation d'un journal et d'une brochure de sensibilisation à l'égalité, de formations et de manifestations, trois phases de restitution des résultats ont permis de formuler les préconisations. La restitution postule une compétence et la capacité réflexive des personnes étudiées. Elle vise à les placer en situation de s'approprier des connaissances susceptibles de les aider à se mobiliser et à transformer leur environnement – les effets de révélations en témoignent. Mais surtout, elle s'inscrit dans la perspective d'un débat, d'un jeu d'argumentations réciproques entre

chercheuses et syndicalistes. L'exigence compréhensive contenue dans la participation observante implique que les chercheuses veillent à une certaine vraisemblance, à ce que les personnes étudiées se reconnaissent dans ces analyses sociologiques, à ce qu'elles puissent y retrouver des éléments qui renvoient à leur propre expérience. Dans cette perspective, le débat n'est pas un supplément d'âme. Il a une utilité de connaissance susceptible d'infléchir à son tour l'argumentation sociologique.

Les interférences des pratiques syndicales sur la recherche en matière d'égalité

La réalisation de la recherche-action doit en partie à l'investissement des syndicalistes. Le mien, versant militant, a contribué à convaincre d'autres syndicalistes de l'utilité pour l'organisation de produire des connaissances sur les questions d'égalité. Il a facilité, pour les chercheuses, le travail d'apprentissage du « ce qui va de soi » dans le milieu étudié nécessaire aux enquêtes. La Fédération a, quant à elle, permis l'accès à des ressources clés : le CoGiTiel⁵, le réseau des militant-e-s pour les entretiens et l'organisation sans faille des restitutions. À un autre niveau, l'investissement syndical s'est manifesté du côté des congressistes dans le bon taux de réponse (68 %) à l'enquête statistique. Avec toutefois des nuances sources d'enseignements. Ainsi, les membres de droit, en haut de la hiérarchie des congressistes, ont moins répondu au questionnaire que les délégué-e-s (56 contre 71 %). De plus, parmi les délégué-e-s, les femmes ont mieux répondu au questionnaire que les hommes (74 % contre 68 %), ce qui tendrait à montrer des attentes plus fortes de changement. À l'inverse, la partie « articulation vie militante/vie familiale » du questionnaire a été parfois peu traitée. Pour les syndicalistes, on peut penser que les répondant-e-s reprennent à leur compte la séparation entre vie publique et vie privée. Pour les chercheuses, on peut en déduire que le questionnaire est une méthode peu adaptée pour aborder des domaines liés à l'intime, notamment dans le contexte d'une manifestation à caractère fortement public comme un congrès.

Autre question d'interférence, la participation observante protège-t-elle de risques d'instrumentalisation de la part des syndicats ? Sans exclure que ces risques d'instrumentalisation proviennent aussi des chercheur-e-s, rien n'est moins sûr. Outre le fait que d'autres priorités syndicales s'imposent, des syndicalistes, hommes et femmes, peuvent considérer la recherche comme une parenthèse, une expérience formelle à laquelle ils ou elles se plient en attendant que tout rentre dans l'ordre, dont celui de la domination. Pour certaines syndicalistes femmes, l'égalité peut représenter un moyen parmi d'autres d'accéder au pouvoir. Mais les chercheuses, appelées

⁵ Le CoGiTiel, système informatique interne à la CGT, permet d'avoir une connaissance de la structure syndicale, de ses effectifs et de ses composantes.

à être une pièce de ce jeu, n'ont pas à en être dupes. Quant aux autres, quel avenir réserveront-elles-ils à cette recherche ? L'expérience de participation observante incite à rester lucide et humble. Les pratiques sociales évoluent sur des temporalités longues. Entre promesses de renouveau et reproduction, il y a, en suspens, la façon imprévisible dont l'organisation syndicale va s'appropriier ces résultats dans toutes ses composantes.

* *
*

Faire nombre, pour les militantes, ne suffit pas pour supprimer l'hégémonie masculine qui marque le syndicalisme. Le constat n'est pas nouveau mais il faut continuer d'en comprendre les causes, en particulier les conditions matérielles et idéelles, bien plus efficaces pour exclure les femmes lorsque la volonté de le faire se manifeste moins explicitement. Le nombre de militantes n'implique pas non plus la conscience de la domination, même s'il peut y pourvoir. Or, sans cette conscience, la mixité ne peut aboutir à l'égalité. Dans un premier temps, ce constat ouvre la perspective d'espaces propres aux femmes où elles pourraient se constituer en sujets politiques en développant des liens de sororité sous des formes actualisées. Dans un second temps, il pose la question de l'articulation indispensable de ces espaces avec l'espace mixte du syndicalisme où des alliances peuvent se nouer avec des militants contre la domination [Le Quentrec, 2013]. Face à ces enjeux, l'organisation syndicale n'est pas impuissante et active déjà un certain nombre de leviers. Les préconisations issues des séances de restitution où les militant-e-s ont témoigné de l'inacceptable, du possible et de l'espéré, confirment cette dynamique contradictoire à l'œuvre à tous les échelons syndicaux.

BIBLIOGRAPHIE

- BILGE Sirma, GAGNON Mona-Josée et QUERIN Joëlle, 2006, « Des syndicats, du travail, des femmes », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, pp. 1-23.
- BUSCATTO Marie, 2009, « Syndicaliste en entreprise. Une activité si masculine », in Olivier FILLIEULE et Patricia ROUX (dir.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses FNSP, pp. 75-91.
- CHARLIER Nina et GIRARDCLOS Annette, 2008, « Les femmes dans la FSU : des syndiquées, oui, mais des militantes ? », Colloque « Les femmes dans l'action militante syndicale et revendicative de 1945 à nos jours. Une promesse de renouveau au début du XXI^e siècle ? », Université de Lyon-II, 28-29 mars.
- COLIN Madeleine, 2007, *Traces d'une vie dans la mouvance du siècle*, Paris, Syllepse.

- DEVREUX Anne-Marie, 2011, « Féminisme et syndicalisme : peut-on objectiver le savoir militant ? », in Delphine NAUDIER et Maud SIMONET (dir.) *Des sociologues sans qualités ?* Paris, La Découverte, pp. 62-75.
- DOUCET Hubert, 2010, « De l'éthique de la recherche à l'éthique en recherche », *Éthique publique*, vol. 12, n° 1, pp. 13-30.
- DUNEZAT Xavier, 2006, « Le traitement du genre dans l'analyse des mouvements sociaux : France/États-Unis », *Cahiers du Genre*, numéro hors série, pp. 117-141.
- GEORGE Jocelyne, 2011, *Les féministes de la CGT. Histoire du magazine Antoinette (1955-1989)*, Paris, Éditions Delga.
- GODELIER Maurice, 1984, *L'idéal et le matériel : pensée, économies, sociétés*, Paris Fayard.
- GUILLAUME Cécile et POUCHIC Sophie, 2009, « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du genre*, n° 47, pp. 145-168.
- GUILLAUME Cécile, 2007, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permancence paradoxale du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, vol. 78, n° 2, pp. 39-63.
- GUILLAUMIN Colette, 1992, *Sexe, race et pratique du pouvoir*, Paris, Côté-femmes.
- KERGOAT Danièle, 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE DOARE et Danièle SENOTIER (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 35-44.
- KERGOAT Danièle, IMBERT Françoise, LE DOARE Hélène et SENOTIER Danièle, 1992, *Les infirmières et leur coordination 1988-1989*, Paris, Editions Lamarre.
- KNIBIEHLER Yvonne, (dir.), 1984, *Cornettes et blouses blanches. Les infirmières dans la société française 1880-1980*, Paris, Hachette.
- KUNEGEL Jean-Philippe, 2010, *Le travail militant dans les collèges et les lycées*, Mémoire de Master sous la direction de Renato Di Ruzza, Université de Provence-Aix Marseille 1.
- LE BROUSTER Pascale, 2009, « La CFDT face à la question des femmes : engagements et modes d'action au cours des années 1960-1970 », *Document de travail du Mage* « Genre et syndicalisme. Regards croisés franco-anglais », n° 14, pp. 27-34.
- LE QUENTREC Yannick, 2009, « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales, CNAF*, n° 153, pp. 112-119.
- LE QUENTREC Yannick, 2013, « Formes et ressorts de l'action pour l'égalité de militants syndicaux », in Florence ROCHEFORT et Éliane VIENNOT (dir.), *L'engagement des hommes pour l'égalité des sexes*, Saint-Etienne, Publications de l'Université de Saint-Étienne, pp. 225-235.
- LE QUENTREC Yannick, 2014, « Lutttes revendicatives, syndicalisme et rapports sociaux de sexe : réflexion sur les conditions du travail d'émancipation des femmes salariées », *Cahiers du Genre* (à paraître).
- LE QUENTREC Yannick et CETTOLO Hélène, 2011, *Les conditions d'exercice de l'activité militante des femmes au regard de l'organisation syndicale et des articulations vie publique/vie privée : le cas de la fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale*, IRES, octobre.
- LE QUENTREC Yannick et RIEU Annie, 2003, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse.
- LEROY Maxime, 1913, *La coutume ouvrière*, Paris, Libraires éditeurs M. Girard et E. Brière.
- LEWIN Kurn, 1948, *Resolving social conflicts*, New York, Harper & Row.
- MARUANI Margaret, 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.

Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource

MATHIEU Nicole-Claude, 1991, *L'anatomie politique, catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Editions Côté-femmes.

OLMI Jeanine, 2007, *Osez la parité*, Paris, L'Harmattan.

PAILHE Ariane et SOLAZ Anne, 2009, « La famille à "flux tendu" : quotidien des parents et pratiques des employeurs », in Ariane PAILHE et Anne SOLAZ (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, pp. 461-489.

ROWBOTHAM Sheila, 1972, *Féminisme et révolution*, Paris, Payot, coll. « Petite Bibliothèque ».

SILVERA Rachel, 2009, « Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT », *Document de travail du Mage* « Genre et syndicalisme, Regards croisés franco-anglais », n° 14, pp. 35-42.

SIWEK-POUYDESSEAU Jeanine, 2001, *Les syndicats des fonctions publiques au XX^e siècle*, Paris, Berger-Levrault.

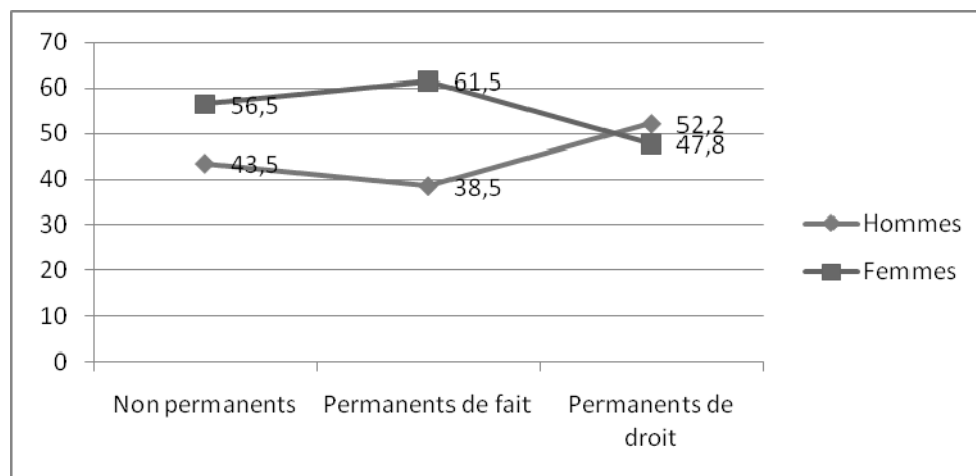
SOULE Bastien, 2007, « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches qualitatives*, vol. 27, n° 1, pp. 127-140.

ANNEXE

Tableau 1 : Congressistes enquêté-e-s, selon le type de militant-e et le sexe

	Hommes			Femmes			Total		
	Effectifs	colonne	ligne	Effectifs	colonne	ligne	Effectifs	colonne	ligne
Non permanents	121	70,8	43,5	157	73,7	56,5	278	72,4	100
Permanents de fait	15	8,7	38,5	24	11,3	61,5	39	10,2	100
Permanents de droit	35	20,5	52,2	32	15	47,8	67	17,4	100
Total	171	100	44,5	213	100	55,5	384	100	100

Figure 1 : Congressistes enquêté-e-s selon le type de militant-e et le sexe (en %)



Sigles

CA : Conseil d'administration
 CAP : Commissions administratives paritaires
 CE : Commission exécutive
 CTE : Comité technique d'établissement
 CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
 MNH : Mutuelle nationale hospitalière
 NP : Non permanente
 PDD : Permanent de droit
 UL : Union locale
 UD : Union départementale
 USD : Union Santé Départementale