L'étude du syndicalisme au prisme des dominations croisées

Cristina NIZZOLI

La mondialisation des activités de production, la tertiarisation de l'économie et les nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre ont modifié les conditions de représentation et de lutte des travailleuses et travailleurs. À travers une enquête sur les pratiques de la CGIL italienne dans le secteur du nettoyage, l'article montre en quoi la prise en compte des dominations croisées est féconde pour étudier les rouages de la représentation syndicale. Lorsque la représentation syndicale est composée de personnes blanches, italiennes, n'ayant jamais travaillé dans ce secteur et ne partageant pas l'expérience de la domination des salarié·es de ce « sale boulot », le seul vecteur de lien entre elles et eux est le rapport de confiance. Il est toutefois difficile à maintenir dans le temps et, lorsqu'il n'est pas accompagné de changements structurels dans les modalités de représentation, il échoue à constituer un levier d'engagement syndical dans la durée de ces salarié·es.

The globalisation of production, the tertiarization of the economy and new modes of labour management have altered the conditions of representation and conflict for workers. Through a study on the practices of the Italian CGIL in the cleaning sector, this article shows how the observation of multiple and intersecting dominations is fertile ground to study the workings of union representation. Where union representation is staffed by white Italians, having never worked in the sector and not sharing the workers' experience of oppression in this « dirty job », the only link between them is the relationship of trust. It is nevertheless difficult to maintain over time and, when it is not accompanied by structural changes in the modalities of representation, it fails to constitute a long-term driver of union engagement for these employees.

Cristina Nizzoli est chercheure à l'Ires.

La mondialisation des activités de production, la tertiarisation de l'économie et les nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre ont modifié les conditions de représentation et de lutte des travailleuses et travailleurs. Le déclin des bastions industriels traditionnels d'implantation syndicale s'est accompagné du développement de petites entreprises dans les services, de la fragmentation des relations d'emploi et de l'apparition d'un flou autour de la responsabilité des employeurs.

Ces bouleversements ont représenté, et représentent encore, un défi de taille pour les organisations syndicales, le thème de la « crise du syndicalisme » faisant l'objet d'une importante littérature depuis les années 1980 (Labbé, 1992 ; Mouriaux, 1998). Toutefois, la conflictualité sociale et le syndicalisme continuent d'exister même dans les secteurs les plus précaires (Bret, 2023 ; Jan, 2022 ; Doumenc, 2019 ; Ires, 2017 ; Béroud, 2013), où les organisations syndicales continuent de représenter, par le biais de leurs structures, les salarié·es les plus en « bas de l'échelle » du marché du travail.

Dans cet article, je reviens sur les dynamiques propres au syndicalisme italien – plus précisément celui de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL, Confédération générale italienne du travail) – dans un secteur emblématique de la précarité laborieuse, celui du nettoyage. Une activité non délocalisable, où l'emploi à temps partiel se combine avec une très forte flexibilité, des horaires éclatés et des rapports de sous-traitance (Devetter, Valentin, 2021). Ce secteur se caractérise par un « cumul des précarités » (Denis, 2009) dans lequel des salariées[1], plus souvent immigrées[2] et racisées que dans l'ensemble de l'économie (Benelli, 2011 ; Chaïb, 2006), agissent dans un espace marqué par des rapports de domination multiples. Leur travail est aussi fortement stigmatisé en raison du contact direct avec la saleté, ce qui contribue à dévaloriser ce métier et, par-là, le statut de ces salariées (Hughes, 1962).

Dans ce contexte, cet article a pour objectif de montrer en quoi la prise en compte des dominations croisées est féconde pour la compréhension du syndicalisme. Sans prétendre aborder ici les débats théoriques sur l'intersectionnalité[3], je souhaite montrer en quoi la prise en compte de l'expérience que les salarié·es et les syndicalistes font de leur position dans les rapports sociaux (de dominé·es ou de dominant·es) est indispensable pour appréhender les pratiques syndicales en milieu précaire. Je m'inspire du cadre théorique de la « consubstantialité des rapports sociaux » de Kergoat, en ce qu'il permet d'appréhender les phénomènes sociaux dans une perspective matérialiste, historique et dynamique. Les rapports sociaux s'entrecroisent, « chacun imprimant sa marque

1. Le secteur étant majoritairement féminin, j'ai pris le parti de parler de salariées.

2. En Italie, 70 % des salariées du secteur sont des femmes et 15 % des personnes étrangères : voir L. Dorigatti, A. Mori, R. Pedersini, *Procufair Country Report, Italy. Promoting Decent Work Through Public Procurement in Cleaning & Private Security Services,* Università degli studi di Milano, 2023.

3. Pour en savoir plus sur ce débat, voir Galerand, Kergoat (2014) ; Gallot *et al.* (2020).

sur les autres ; ils se modulent les uns les autres, se construisent de façon réciproque » (Kergoat, 2009:119-120). Il s'agit de prendre en compte ce que l'assignation à une position de dominé produit sur l'expérience sociale des salariées du nettoyage, là où le contenu et la forme de cette assignation sont le résultat d'un ensemble de rapports de domination socialement et historiquement situés. Plus précisément, dans ce secteur d'activité, la naturalisation des compétences féminines agit en même temps que le processus de racisation qui produit de la différence sociale sur la base d'une supposée appartenance à une race fantasmée. Autrement dit, et afin de saisir en finesse les dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail, et par conséquent dans la sphère syndicale, le fait de nettoyer est socialement considéré comme une compétence innée pour une catégorie particulière de personnes : des femmes des classes populaires occupant une position de dominées dans les rapports sociaux de race (des femmes racisées). D'après Guillaumin, la race « désigne sous une forme symbolique la radicalisation de toute différence, son inscription dans l'inchangeable » (Guillaumin, 1972, édition 2002:97). Un caractère physique permet alors de justifier socialement une race et devient le signifiant d'une différence radicale. Comme le montre Scrinzi (2013) dans son étude sur les aides à domicile en France et en Italie, c'est le cas lorsque les formatrices italiennes des intervenantes à domicile immigrées identifient les salariées issues de pays latino-américains comme des bonnes aides à domicile. Cette assignation est le résultat des rapports sociaux de sexe, de race et de classe qui produisent une association entre le métier de l'aide à domicile auprès de bénéficiaires italien·nes et l'idée, fantasmée, qui associe les femmes latino-américaines à « la déférence » et à « l'humilité », ces facteurs étant considérés comme constitutifs d'une « prétendue "tradition culturelle sud-américaine" » (2013:108).

De la même manière que les travaux de Kergoat ont permis de comprendre les pratiques sociales des ouvrières et leurs spécificités – en sortant l'oppression de classe de ce qu'elle qualifie de « solipsisme masculin »[4] (Galerand, Kergoat, 2014:52) –, je m'efforce ici d'analyser la façon dont l'expérience particulière que les salariées du nettoyage font des dominations croisées informe leur manière de se rapporter à la sphère syndicale, de résister, voire de militer.

Ainsi, en allant au-delà du constat selon lequel le syndicalisme est aussi traversé par des mécanismes de domination, l'enquête a permis d'en analyser les répercussions concrètes sur la sphère syndicale. Plus en détail, j'ai décortiqué les mécanismes qui produisent l'infériorisation de la parole des salariées du nettoyage et contribuent à les éloigner de la sphère syndicale. Un phénomène qui demeure très peu investigué dans les

4. Considérer que l'oppression de classe est enfermée dans un solipsisme masculin revient à pointer qu'il existe une seule réalité possible de l'oppression de classe, celle des hommes. Kergoat emprunte le concept à Adrienne Rich qui parle de « solipsisme blanc » pour rendre compte de la manière dont le mouvement féministe étasunien s'est construit autour d'un sujet politique basé sur l'identification à des femmes blanches (Rich, trad. fr. 2010).

études sur le syndicalisme, en raison de la difficulté à lui conférer de la légitimité sur le plan scientifique[5].

Encadré 1 - **Méthodologie**

Cet article repose sur une recherche comparative – menée entre 2009 et 2012 – entre les pratiques syndicales de la Confédération générale du travail (CGT) et de la CGIL. Dans le contexte italien, j'ai mené des observations à la Bourse du travail de Bologne lors de permanences juridiques et rencontré les salariées que j'interviewais, par la suite, dans un café. Les grèves et les assemblées ont aussi été des moments pertinents pour l'observation de la relation entre représentant·es et représentées. Le choix a été fait de rendre explicite mon statut de chercheuse. La place occupée par le chercheur ou la chercheuse ne peut que difficilement être pré-définie (Arborio, Fournier, 2005), nos attentes devant s'ajuster aux contraintes imposées par la structure de l'organisation, ainsi qu'aux réactions des personnes rencontrées (Broqua, 2009). La posture que j'ai adoptée n'a donc jamais été exactement la même selon les personnes côtoyées, mais elle a été réinventée dans un contexte d'extériorité par rapport au jeu d'acteurs.

Participer à une situation signifie faire preuve de formes d'engagement différentes (Doumenc, 2023). Dans le contexte syndical, ma présence en situation s'est souvent traduite par une participation de type émotionnel : mettre en avant l'empathie et l'intérêt que je portais à certaines situations (harcèlement moral et physique, licenciements abusifs, comportements racistes de la part des employeurs) a eu un effet positif sur des salariées invisibilisées. Quant au rapport avec les syndicalistes, mettre en avant mon incompétence dans le domaine du droit du travail a permis à mes interlocuteurs et interlocutrices de prendre la posture de pédagogues en me facilitant l'accès à des informations clés. Lors des permanences, cette posture a consisté à écouter avec vif intérêt les salariées qui s'y rendaient, tout en épaulant le travail des permanent·es et des délégué·es syndicaux et syndicales par exemple lors de la rédaction de lettres adressées aux employeurs. Tout a été sujet de réflexion : de la manière de m'habiller à la place à occuper dans l'espace au moment de l'interaction, en passant par la langue à utiliser pour rédiger le carnet d'observations (l'italien à Marseille et le français à Bologne)[1].

1. Pour plus de détails sur l'observation menée lors de cette enquête comparative, voir Nizzoli (2013).

5. S'il existe une tendance à minorer certains phénomènes dans la sphère de la recherche, c'est aussi parce que les chercheur·es ont une expérience des rapports de domination qui est souvent (très) éloignée de celle des salarié·es les plus dominé·es.

La première partie de cet article est consacrée aux contraintes multiples qui pèsent sur les salariées de ce « sale boulot » (I). Les interactions qui ont lieu, au moment des permanences syndicales de la Bourse du travail CGIL de Bologne, entre les permanent·es et les salariées font l'objet de la deuxième partie (II). Il s'agit ensuite de présenter la trajectoire du permanent syndical responsable du secteur – le seul à mener des négociations sur les lieux de travail – afin de situer son rôle dans la dynamique de représentation (III). Enfin, à travers l'analyse des interactions entre ce syndicaliste et les salariées au moment des assemblées syndicales qui déboucheront sur une grève, j'aborde les différentes formes prises par l'infériorisation du point de vue des salariées du nettoyage et de ses implications pour le syndicalisme (IV).

I. Évoluer dans un marché du travail sexué et racisé

En Italie comme en France, les salariées du nettoyage évoluent dans un marché du travail sexué et racisé qui les assigne aux postes les plus « au bas de l'échelle » (Chaïb, 2006). Contribuant à dessiner les rapports sociaux dans lesquels ces personnes évoluent, ces dynamiques doivent être explicitées afin de contextualiser la situation où le syndicalisme se développe. À cet égard, il est important de souligner que l'entrée de cette enquête a été l'organisation syndicale. De ce fait, les problématiques liées au travail recensées à travers l'observation ou lors des entretiens sont intimement liées à ce biais ; elles ne sont pas représentatives de l'ensemble des problématiques des salariées du secteur, mais elles nous renseignent sur les raisons qui poussent les travailleurs et travailleuses, dans le contexte de la CGIL de Bologne, à s'adresser à l'organisation syndicale.

I.1. Un secteur marqué par la sous-traitance et le temps partiel

Les entreprises de propreté réalisent des prestations d'entretien de locaux destinés à un usage professionnel. Au moment de l'enquête, l'Italie comptait plus de 400 000 personnes employées par plus de 20 000 entreprises de propreté[6]. Depuis les années 1980, le secteur a subi un fort processus d'externalisation. Les salariées rencontrées sur le terrain travaillent toutes dans des entreprises externalisées, qui facturent leurs services à des tiers (les donneurs d'ordre). Affectées à un ou plusieurs sites – dits chantiers – appartenant au donneur d'ordre, les salariées changent d'employeur à chaque fois qu'une nouvelle entreprise prestataire remporte le marché, tout en continuant d'opérer sur le même site. Mais une même entreprise emploie aussi des salariées qui opèrent sur des chantiers différents, ce qui engendre une forte dispersion du collectif de travail (Tinel *et al.*, 2007). Parmi les effets engendrés par la sous-traitance, Devetter et Valentin (2021) identifient la dégradation des conditions de travail, là où Magaud, dès les années 1970, avait sou-

6. Chiffres qu'il faut revoir à la hausse puisque les entreprises de taille très réduite, ainsi que celles qui évoluent aux marges de la légalité, ne communiquent pas leurs chiffres à la Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI).

ligné à quel point ce système participe à fracturer le collectif de travail entre « vrais et faux salariés » (Magaud, 1974 ; voir aussi Puech, 2004) en fragilisant la socialisation professionnelle et syndicale (Denis, 2009).

Le recours massif au temps partiel imposé contribue aussi à précariser le travail et l'emploi. Souvent présentée comme une norme d'emploi adaptée aux femmes auxquelles on permettrait – par une idéologie de la « conciliation » – de conjuguer travail domestique et salarié, le temps partiel doit être questionné à travers le prisme des conditions d'emploi et des formes de pauvreté qu'il engendre pour ces travailleuses (Angeloff, 1999). Car dans la plupart des cas, il n'a pas été choisi, et il se traduit par des situations de pauvreté (Maruani, 2003). Les modalités d'emploi du temps partiel dans ce secteur ont aussi pour conséquence l'éclatement des horaires de travail et contribuent à invisibiliser des salariées qui travaillent tôt le matin et tard le soir afin de ne pas gêner les employé·es du donneur d'ordre et le public fréquentant les lieux (Barnier, 2012 ; Bretin, 1995).

L'intensification du rythme de travail, obtenue par l'augmentation des tâches à accomplir ou par la diminution du temps à disposition pour les réaliser, est aussi un facteur important.

Ainsi, Ana explique avoir 15 minutes pour nettoyer 5 toilettes[7].

Q. : « Combien de temps serait nécessaire, d'après toi, pour nettoyer 5 toilettes ?

R. : Si elles sont propres, OK, 15 minutes, mais s'il faut vraiment les nettoyer [si elles sont sales], tu dois les nettoyer pendant au moins une demi-heure. Une demi-heure, au moins[8] ! »

Toujours concernant la charge de travail, l'une de ses collègues explique que « depuis que [notre] employeur nous a diminué le temps, il nous dit qu'il faut passer seulement la serpillière, mais comment puis-je laver par terre sans avoir d'abord balayé[9] ? »

Cette organisation du temps de travail est le résultat d'une « entente implicite » entre les entreprises clientes et les employeurs visant à baisser le coût du nettoyage (De Troyer *et al.*, 2013).

I.2. Des dominations multiples à l'origine de l'invisibilité sociale des salariées du nettoyage

Le nettoyage est socialement construit comme une continuation du travail domestique dans la sphère du rapport salarial. Les femmes sont alors considérées, par essence, comme les plus aptes à ce type de métier (Perrot, 1987). Le temps partiel et les plages

7. En Italie, les toilettes contiennent aussi des lavabos et parfois des bidets.

8. Entretien de l'autrice avec Ana, mars 2011. Ana est arrivée en Italie à l'âge de 37 ans depuis le Brésil où elle travaillait dans une bibliothèque universitaire à la suite d'une maîtrise en langues et littérature et d'une spécialisation en bibliothéconomie et restauration de documents.

9. Entretien de l'autrice avec Giulia, mars 2011.

horaires contribuent à différencier la situation des hommes et des femmes. Obligées de mettre en œuvre des stratégies afin de tenir ensemble travail domestique et salarié, les femmes se trouvent précarisées par une gestion du temps beaucoup plus contraignante, ce qui explique le lien important qui subsiste entre les inégalités de sexe et la précarité du travail (De Troyer *et al*., 2013 ; Maruani, 2000).

Du point de vue de l'organisation du travail et de la division des tâches, Scandella, décrivant un chantier bruxellois, observe que les postes d'inspecteur de chantier et de chef d'équipe sont occupés par des hommes, alors que les tâches d'exécution sont attribuées exclusivement aux femmes (Scandella, 2009). Ceci est aussi attesté par Puech, pour qui on est face à une division sexuée à la fois du temps, de l'espace et des tâches : si les lieux extérieurs sont le domaine des hommes, c'est dans les espaces les moins visibles que l'on retrouve les femmes (Puech, 2004). Bien que l'enquête sur laquelle repose cet article – de par la spécificité de son entrée – n'ait pas permis de rendre compte de la relation entre visibilité des espaces et division sexuelle du travail, ce cadrage demeure indispensable pour cerner les dynamiques qui traversent le secteur de manière structurelle. La racisation des rapports sociaux, qui s'entrecroise avec les rapports sociaux de sexe, doit aussi être prise en compte en raison de ses effets sur la division et l'organisation du travail (Benelli, 2011). Si aucune exigence n'est formulée concernant le profil des travailleuses affectées aux sites nouvellement construits, des critères de couleur de peau apparaissent pour les cabinets de médecin, dentiste, etc. où les employeurs privilégient des personnes socialement considérées comme blanches (Chaïb, 2006). Ces observations sont confirmées par Bataille (1997) qui relate comment dans les hôpitaux le choix d'une main-d'œuvre féminine blanche prédomine sur celui d'une main-d'œuvre non blanche et racisée.

Mais c'est aussi la nature du travail qui contribue à invisibiliser et à dévaloriser une profession dont les salariées opèrent constamment en lien avec la saleté (Corteel, Le Lay, 2011 ; Hughes, 1962). Reyssat (2013) souligne d'ailleurs à quel point la hiérarchie entre salarié·es prend appui sur le rapport à la saleté de la tâche et il observe que c'est aux salarié·es considéré·es comme noir·es que l'on confie les tâches les plus sales.

Le statut d'étranger·e est aussi à prendre en compte du fait des contraintes spécifiques qu'il fait peser sur une partie des salarié·es immigré·es, dans un contexte où la loi impose d'avoir un emploi en mesure d'apporter des ressources minimales comme condition du renouvellement du titre de séjour. Pour les étranger·es, la nécessité de faire des heures supplémentaires répond donc à des raisons économiques tout en étant liée à la possibilité de rester en Italie.

II. Des syndicalistes éloigné·es de la base

La Fédération italienne des travailleurs du commerce, hôtel, cantines et services (Filcams)-CGIL, qui représente les salariées des entreprises de nettoyage, occupe le premier étage de la Bourse du travail de Bologne où, à côté des bureaux des syndicalistes

permanent·es, se trouvent les salles destinées aux rendez-vous avec les salarié·es (voir encadré 2 pour l'ensemble des services apportés par la CGIL). Ici, des cloisons divisent les espaces pour garantir la discrétion de l'interaction. Quatorze permanent·es y travaillent, dont sept sont directement recruté·es par la fédération et les autres sont mis·es à disposition par leurs employeurs (rémunérés par la CGIL, ces permanent·es peuvent retrouver leur emploi à tout moment).

Encadré 2 - **La prestation de services au cœur du syndicalisme CGIL**

La CGIL est la plus importante des confédérations italiennes. Si historiquement, celles-ci correspondent aux orientations de différents partis politiques, ces clivages font moins sens aujourd'hui. Saisir les enjeux propres au syndicalisme italien suppose de rendre compte de sa vocation à prendre en charge des questions allant au-delà du statut de travail de ses adhérent·es.

Dans l'après-guerre, l'Italie connaît une période de renforcement des institutions démocratiques visant la défense des travailleurs et travailleuses, et la mise en place d'une sécurité sociale. Les blessures laissées par le fascisme contribuent à la mise en œuvre de services dont la gestion n'est pas assurée par l'État. Ainsi, en dehors de toute intervention étatique, les *patronati* sont mis en place pour répondre aux besoins de distribution des services sociaux pour les travailleurs et travailleuses. L'Institut national confédéral d'assistance (Inca) est donc créé en 1945 par la CGIL dans le but d'assurer une assistance sociale aux travailleurs et travailleuses italien·nes.

L'activité de prestation de services ne se résumant pas à la seule activité de l'Inca, au rez-de-chaussée de la Bourse du travail de Bologne sont hébergés, entre autres, les locaux du Centre autorisé d'assistance fiscale (CAAF)[1], le syndicat des locataires (SUNIA), le guichet qui accueille les femmes ayant subi des violences conjugales (*sportello donna*), le guichet nouveaux droits à destination des personnes LGBTQIA+ (*sportello nuovi diritti*), etc.

Concernant le financement, les cotisations constituent la principale ressource des confédérations syndicales. Néanmoins, le CAAF et le Centre pour les travailleurs étrangers perçoivent un financement forfaitaire de l'État pour chaque dossier traité. Dans ce contexte, les nombreux services proposés garantissent un lien constant avec les syndiqué·es.

1. Les CAAF délivrent un service indispensable au contribuable, à savoir la rédaction des déclarations de revenus pour les impôts.

Du lundi au vendredi, trois permanent·es ou plus accueillent des travailleurs et travailleuses du tertiaire : nettoyage, restauration, hôtellerie, agences de voyage, agences de sécurité, etc. En plus de ces permanences, un bureau ouvre deux fois par semaine, exclusivement pour les salariées du nettoyage qui, exceptionnellement, peuvent s'y rendre sans rendez-vous. Ce bureau est tenu par Emma qui est la seule, parmi les syndicalistes qui animent les permanences Filcams au sein de la Bourse du travail, à être à la fois déléguée et issue du secteur du nettoyage. Elle a dépassé la cinquantaine, n'a pas d'enfants et elle est célibataire. Issue d'une famille originaire de Sardaigne, elle a arrêté ses études juste après l'école obligatoire.

Les salariées qui se rendent aux permanences d'Emma et des autres permanent·es le font majoritairement pour que l'organisation syndicale rédige pour elles des lettres en réponse aux procédures de sanction disciplinaire de leur employeur. En effet, d'après l'article 46 de la convention collective du nettoyage en vigueur au moment de l'enquête, lorsqu'un·e salarié·e reçoit une sanction disciplinaire sous forme d'une « lettre de reproche », il ou elle a cinq jours pour se justifier par une réponse écrite. Ce délai dépassé, ou lorsque ces lettres s'accumulent, l'employeur peut procéder au licenciement. Vingt-et-une des vingt-neuf interactions syndicalistes/salarié·es[10] observées lors de l'enquête ont été consacrées à la rédaction d'une réponse à une ou plusieurs lettres de ce type. Par ces lettres, le ou la salarié·e s'engage auprès de son employeur à ne plus jamais commettre la faute reprochée. Ce courrier sert alors à s'excuser pour le fait contesté, qu'il soit vrai ou faux. Tantôt ce dernier est difficilement prouvable, tantôt le reproche est un véritable moyen de pression.

Or, l'analyse des notes d'observation prises lors des permanences montre que, alors que les syndicalistes sont au courant des dynamiques qui animent le secteur du point de vue de l'augmentation des cadences, du non-respect du droit du travail, ainsi que des pratiques de harcèlement, leur manière de traiter les problèmes demeure standardisée et se résume à la rédaction d'une réponse « acceptable ».

À l'occasion de ma première permanence, Fathia, une salariée marocaine qui réside en Italie depuis 10 ans, rentre dans la salle. Emma lui demande sa carte, aussi pour pouvoir vérifier ce qui est marqué dessus : « Parce que tu sais – affirme-t-elle – l'autre jour, une personne s'est présentée avec la carte d'une autre ! ». Une fois constaté que la salariée est effectivement inscrite à la CGIL, Emma peut s'occuper de son cas. Elle travaille à temps partiel avec un contrat de dix heures par semaine et se rend à la Filcams pour répondre à une lettre où il lui est reproché d'avoir pris les produits pour nettoyer sans demander l'autorisation. Après avoir rédigé une lettre dans laquelle la salariée s'engage, pour les fois suivantes, à demander la permission pour prendre les produits,

10. Parmi les personnes qui se sont présentées à ces permanences, seules quatre étaient des Italiennes nées en Italie, dont deux des immigrées de l'intérieur (nées en Italie du Sud).

Emma l'imprime pour que Fathia puisse la signer avant de la transmettre, par fax et par courrier, à l'employeur.

« Emma commence à lire la lettre recommandée où l'employeur accuse Fathia de s'être disputée et battue avec une de ses collègues, chose qui va "contre l'esprit de solidarité qu'il devrait y avoir entre travailleurs d'un même groupe (…) et contre l'image de l'entreprise" (comme on peut lire dans la lettre). "C'est très grave. On peut être licencié pour une chose pareille – lui dit Emma très contrariée – parfois vous allez vraiment chercher les problèmes, vous[11] !" »

Le « vous » ne marque pas ici le vouvoiement, qui en italien s'exprime par la forme de politesse de la troisième personne du singulier féminin (*lei*). Dans un contexte où Emma ne connaît pas cette salariée, ni ses collègues, ce « vous » est un marqueur d'altérité. Par le « vous », on désigne un groupe imaginaire ou fantasmé auquel cette femme est assignée. Une caractéristique physique (cette femme est perçue comme arabe) est associée à des caractéristiques morales (la tendance à se disputer). L'emploi du « vous » pour désigner la catégorie fantasmée des travailleurs et travailleuses socialement considérés comme « immigré·es » est courante en Italie et elle est apparue plusieurs fois lors de mes observations (Nizzoli, 2013).

Le service rendu par la Filcams-CGIL s'inscrit donc dans une pratique syndicale fortement bureaucratisée, où la parole des salariées sur leur travail n'a pas sa place, voire est infériorisée, notamment lorsqu'il s'agit de personnes racisées.

« Cynthia est nigériane et femme de chambre dans un hôtel. Son contrat de travail est un "contrat sur appel[12]" et son dernier jour de travail date d'il y a une semaine. Dans la lettre, elle est accusée d'avoir agressé une de ses collègues, fait qu'elle récuse fermement. Cela fait longtemps, nous explique-t-elle, que son employeur exerce sur elle des pressions et cette lettre s'inscrit, pour elle, dans cette stratégie. Mais Emma ne la croit pas et se dirige dans la salle à côté pour discuter avec Fabio, le responsable syndical du secteur du nettoyage, pendant que Cynthia attend. Emma sait que Cynthia n'est pas adhérente, mais avant même de lui avoir expliqué la démarche pour s'inscrire, elle dit à Fabio : "Elle refuse de prendre sa carte ! Tu sais ?" Le responsable syndical affirme croire la salariée puisqu'il sait que ce genre de pressions sont monnaie courante dans ce secteur. Retournée dans la salle où Cynthia l'attend, la syndicaliste refuse néanmoins d'écrire une réponse et la salariée quittera le local sans avoir trouvé une solution à son problème[13]. »

11. Notes de terrain de l'autrice, avril 2011.

12. La salariée se met à disposition de son employeur qui l'appelle seulement en cas de besoin.

13. Notes de terrain de l'autrice, mars 2011.

La non-prise au sérieux de la parole de Cynthia de la part d'Emma, qui ment à Fabio alors même que je suis témoin de l'interaction, se traduit ici dans une discrimination qui exclut cette femme noire de la possibilité de recourir au service proposé par la Filcams-CGIL.

Lors des échanges entre syndicalistes auxquels je participe au moment des pauses café ou des repas, des situations vécues lors des permanences (qui s'adressent aussi aux autres salarié·es du tertiaire représenté·es par la Filcams) sont évoquées :

« Lors de la pause, avec Emma, nous allons dans la cour où on retrouve Marta et Gabriella, deux des syndicalistes qui animent les permanences juridiques. (…) Marta commence à évoquer "cet immigré" qui, lors de la permanence du matin, "s'est montré agressif" lorsqu'elle lui a dit que ses bulletins de salaire étaient corrects. "Ils ne sont jamais contents ! Ils pensent toujours que l'employeur est en train de les arnaquer !" Emma et Gabriella hochent la tête, pour montrer leur accord avec Marta[14]. »

Ces échanges confortent ce que j'ai observé lors des permanences et des grèves (Nizzoli, 2015) et montrent comment la figure de l'« immigré·e » tend à fonctionner comme une catégorie de l'altérité justifiant une frontière entre « nous » et « eux ». La parole des personnes racisées – auxquelles on applique le stigmate d'« immigrés·e » – est alors délégitimée et infériorisée, mais ce processus de stigmatisation n'agit pas de la même manière selon qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme « immigrée ». Si les hommes sont considérés avant tout comme agressifs et sexistes notamment lorsqu'il s'agit d'hommes arabes[15], les femmes sont considérées comme menteuses. Bien sûr, selon les situations, ces stigmates prennent des formes spécifiques, par exemple selon qu'il s'agit d'un travailleur ou une travailleuse socialement considéré·e comme noir·e, comme arabe ou comme issu·e d'Europe de l'Est.

Le dernier exemple est celui de Yohanna. Salariée érythréenne, elle s'est déjà rendue au CAAF de la CGIL où elle a été renvoyée vers sa fédération, car le problème était lié au fait que son employeur ne lui avait pas remboursé 30 euros de trop-perçu d'impôts[16].

« Et nous[17], qu'est-ce qu'on peut faire ? », lui dit Marta, très contrariée. Ensuite, elle se lève et s'adresse à une collègue qui lui suggère d'appeler l'employeur. Mais elle n'est pas d'accord et préfère proposer à Yohanna de déclarer cet argent dans sa prochaine décla-

14. Notes de terrain de l'autrice, mars 2011.

15. Un homme marocain qui s'adresse à la permanence pour faire contrôler les bulletins de salaire de sa femme – dont les horaires de travail ne lui permettent pas de se rendre à la Bourse du travail – est renvoyé au prétexte qu'il faut que sa femme soit présente. Une fois qu'il a quitté la salle, je découvre que la syndicaliste était persuadée qu'il empêche sa femme de sortir de chez elle.

16. En Italie, on applique le prélèvement à la source et il n'est pas rare que les employeurs de ce secteur soient fautifs lorsqu'ils doivent opérer des remboursements.

17. Le « nous » qualifie la fédération Filcams et sert à faire la distinction avec les services qui s'occupent des impôts.

ration de revenus, l'année suivante. Marta décide finalement de renvoyer cette salariée vers le CAAF en lui disant : "Ton[18] entreprise n'y peut plus rien maintenant !"

Avant de quitter la salle, Yohanna pose une dernière question sur les aides aux familles avec un faible revenu[19] dont elle a constaté que le montant avait diminué. Marta rétorque avec irritation : "Tu as dû faire la demande en retard !" À la suite d'un échange que je décide d'engager avec Yohanna, Marta semble prête à traiter ce problème en analysant les bulletins de salaire dont elle voudrait garder les originaux. Mais Yohanna, qui en a besoin pour renouveler son titre de séjour, propose de faire des photocopies, suscitant à nouveau l'irritation de la syndicaliste : "Tu ne me fais pas confiance alors ? Tu penses que je vais les perdre ?"[20] »

Pourtant centrale pour qu'elle puisse continuer à vivre et travailler en Italie, la question du renouvellement du titre de séjour ne fait pas sens pour Marta qui est italienne, blanche et n'est pas confrontée au racisme et au mépris des employeurs du nettoyage.

Les permanences sont révélatrices de la forte distance qui demeure entre représentées et représentant·es. Les personnes immigrées et racisées voient leur parole constamment minorée par des syndicalistes qui occupent une place de dominant·es dans les rapports sociaux de race et de classe[21] .

À l'instar de Mélis (2011), on peut parler d'une reproduction des rapports de domination au sein de la sphère syndicale. Par des comportements paternalistes, parfois agressifs, qui s'appuient sur un processus d'altérisation qui construit l'autre (« les immigré·es ») comme foncièrement différent de la norme (« nous »), les syndicalistes reproduisent des rapports de domination. La matérialité de ce processus s'exprime alors par une mise à l'écart de la sphère syndicale des personnes les plus dominées, lorsqu'elles se retrouvent par exemple privées de l'accès aux services proposés lors des permanences. La prise au sérieux des dominations croisées permet aussi de cerner les spécificités et la nature des rapports de domination. Par exemple, entre d'un côté, des syndicalistes-femmes-blanches-italiennes et, de l'autre côté, des hommes ou des femmes-racisé·es-du nettoyage, là où, les stigmates qui pèsent sur les hommes et les femmes racisé·es sont toujours à historiciser et à appréhender en lien avec les contextes socio-historiques (Kergoat, 2009 ; Guillaumin, 1972).

18. Le racisme paternaliste se matérialise ici par le tutoiement qui, on le rappelle, est la norme en Italie lorsqu'on s'adresse à des personnes racisées socialement perçues comme « immigrées ».

19. Versées directement aux salarié·es, elles apparaissent sur les bulletins de salaire.

20. Notes de terrain de l'autrice, mai 2011.

21. Rappelons qu'à l'exception d'Emma, aucun·e permanent·e n'a jamais travaillé dans le nettoyage. Lorsqu'il ne s'agit pas de personnes avec un haut niveau de diplôme à l'image de Fabio ou de la secrétaire de la fédération qui a fait des études de droit, ils et elles appartiennent à des franges plutôt stables des classes populaires.

Dans le prolongement de cette réflexion, il est aussi indispensable de se pencher sur le rôle tenu par le permanent syndical responsable du secteur, dans la mesure où c'est aussi à travers lui que le syndicalisme CGIL « se présente » aux salariées du nettoyage de Bologne.

III. Un positionnement ambigu du *leader* syndical, entre engagement auprès des plus précaires et reproduction des mécanismes de domination

Responsable du secteur de la propreté de la CGIL de Bologne, Fabio est né à Reggio Emilia, une des villes emblématiques du mouvement ouvrier italien proche de Bologne, en 1978. Inscrit à l'Université de Bologne, il a terminé ses études par une maîtrise en sciences physiques suivie d'un master en communication de la science[22], à Trieste. C'est lors de son master qu'on lui propose de travailler à la Bourse du travail de Bologne :

« On me l'a proposé car pendant toute ma formation universitaire (…) en 2000, 2001, 2002, 2003, j'avais fait de la politique plus ou moins à temps plein, au niveau de la fac. Avec le *collettivo* [mouvement étudiant], j'avais déjà eu des rapports étroits avec la Bourse du travail. Donc ils me connaissaient. Et sur la base d'un tel type de connaissance et de rapport, il y a eu une forme de cooptation politique[23]. »

Second de la fratrie, il est le fils d'une mère *bidella*[24] d'école et d'un père syndicaliste et ouvrier. Ce dernier a commencé à travailler à l'âge de 11 ans en tant que *garzone*[25] de la métallurgie dans un atelier. Puis, dans les années 1970, alors qu'il était déjà délégué CGIL, il est devenu permanent à la Fédération italienne des ouvriers de la métallurgie (Fiom). Des années 1980 à la moitié des années 1990, il a assumé la charge d'administrateur de la Bourse du travail de Reggio Emilia.

III.1. Un positionnement entre syndicalime de services et organizing

En 2006, Fabio est recruté par la CGIL pour travailler au sein de la structure qui représente les précaires (NIdiL[26]), où il s'occupe principalement des permanences juridiques lors du suivi individuel, en vérifiant les bulletins de salaire des intérimaires. En choisissant Fabio, l'organisation syndicale a recours à une personne dont le profil et la trajectoire n'ont que très peu un commun avec ceux des salarié·es qui se rendent aux per-

22. Il s'agit d'une formation de vulgarisation scientifique.

23. Entretien de l'autrice avec Fabio, avril 2011.

24. La *bidella* est à la fois surveillante et chargée de ménage dans une école.

25. Par *garzone* on entend une ancienne signification du mot « garçon » en français. D'après le dictionnaire Larousse : « Garçon : Vieilli. Employé subalterne affecté à certains travaux ».

26. Nuove Identità del Lavoro : Nouvelles Identités du Travail.

manences. En 2008, lorsque la NIdiL et la Filcams-CGIL portent de manière conjointe une campagne de syndicalisation auprès des précaires des grandes chaînes d'habillement situées dans le centre de Bologne, Fabio est muté d'une fédération à l'autre. Les raisons qu'il met en avant pour expliquer cette première mutation expriment son envie de se mettre à l'épreuve en s'engageant pour la syndicalisation des plus précaires, dans un contexte où il considère de manière assez critique le recours massif de son organisation au suivi individuel :

« Moi, je suis entré à la CGIL pour faire du syndicalisme et d'une certaine manière, en laissant derrière moi ma formation universitaire (…). C'était une décision assez difficile et après… je me suis retrouvé à faire une activité de suivi individuel pendant deux ans… »

La Filcams, qui représente les travailleurs et travailleuses sur une base sectorielle et non pas en lien avec leur statut d'emploi, lui apparaît alors comme le terrain idéal pour déployer une stratégie capable de sortir le syndicalisme des murs de la Bourse du travail. Se rapprocher des salariées du nettoyage, en allant au-delà de la seule prestation de services lors des permanences, tel est l'objectif de Fabio. Bien qu'isolé au sein de la fédération, il décide d'organiser ces salariées à partir de leur lieu de travail afin de construire une démarche plus revendicative, ce qui ne va pas sans rappeler le rôle de l'*organizer* des campagnes d'*organizing* étasuniennes (Milkman, Ott, 2014).

Lors de la première année de mon enquête, Fabio occupe le rôle de permanent responsable du secteur du nettoyage, branche d'activité dans laquelle il n'a jamais travaillé[27]. Il est important de souligner que Fabio est isolé dans sa démarche visant à impulser des dynamiques de mobilisation à partir de l'organisation d'assemblées sur le lieu de travail. Lors de nos entretiens, il revient sur ce que ce lien avec le terrain lui a permis de comprendre : « Ce que j'ai découvert, c'est que très souvent je fais du travail culturel » en expliquant à ces travailleuses et travailleurs les droits les plus élémentaires, comme par exemple le fait qu'« il existe [un] droit à ne pas être licencié ». La méconnaissance de ces droits apparaît alors comme un trait spécifique à cette catégorie de travailleurs et travailleuses.

« Si demain je mets le gars de la propreté à travailler dans une usine de la métallurgie syndicalisée, dans un an il aura une perception de ce qu'est le syndicat et de ce que sont les rapports avec l'entreprise, [rapports] différents de ceux qui s'instaurent pour la personne qui se forme au sein du secteur de la propreté. Sur ça il n'y a aucun doute ! »

27. La deuxième année il est muté à la Fiom de la ville de Reggio Emilia. Cette mutation représente une promotion en raison de sa forte connotation symbolique : cette fédération est considérée comme l'une des plus fortes et combatives au sein de la CGIL et c'est à Reggio Emilia qu'ont d'abord milité les derniers secrétaires nationaux de cette fédération, l'un d'entre eux étant actuellement le secrétaire général de la CGIL.

Dans cette région fortement imprégnée d'une histoire et d'une culture syndicale liées aux importantes luttes ouvrières du siècle passé, l'« usine » et la « culture syndicale » ont une puissante valeur symbolique. Dans le récit de Fabio, le travail à l'usine – qui dans l'imaginaire dominant est celui des ouvriers, blancs et italiens – est considéré comme le principal vecteur de la construction d'une culture syndicale légitime. Toutefois, cet élément discursif est en partie en contradiction avec ce qu'il affirme au sujet de la manière dont le syndicat est perçu, d'après lui, par le personnel du nettoyage :

« Le syndicat arrive devant ces travailleurs [du nettoyage] comme un sujet externe, il est perçu comme tel. Avant de mettre en œuvre n'importe quelle initiative collective, il est perçu comme une institution presque étatique. Comme s'il s'agissait de l'inspection du travail… Pour certains peut-être, cette distinction n'existe même pas. En ce sens, c'est un sujet exclusivement externe. Le syndicaliste propose une initiative collective et il est quand même un sujet externe parce que cette initiative est proposée par une personne qui ne travaille pas là-dedans. (…) Après, la confiance se construit et se détruit en une minute pour des conneries aussi, mais… je crois que cela fait partie de l'honnêteté avec laquelle une personne fait son métier [de syndicaliste]. »

Cet extrait contient plusieurs éléments intéressants. En premier lieu, il sous-entend que le fait de considérer le syndicat comme « un sujet externe », « une institution presque étatique », serait lié à la spécificité de cette catégorie de salariées – catégorie sur laquelle pèse un stigmate qui découle de leur position dans les rapports sociaux de sexe, de race et de classe. Or, le fait que ces salariées aient intériorisée cette image du syndicat n'est pas questionné au prisme de la fonction principale du syndicalisme CGIL, du moins dans le secteur d'activité du nettoyage, à savoir la prestation de services qui s'exprime à travers la tenue des permanences juridiques.

Mais un autre élément clé est à souligner : la question de la confiance. De ce fait, ce récit confirme ce que j'ai observé lors de l'enquête, à savoir que dans un contexte où aucun·e permanent·e n'a jamais travaillé dans le nettoyage et où l'organisation syndicale opère presque essentiellement par le biais de la prestation de services, la confiance joue un rôle clé pour contrer la précarité de la relation qui s'instaure entre un·e représentant·e et des représentées ne partageant pas la même expérience des dominations plurielles. Un rapport de confiance qui demeure toutefois fragile et difficile à maintenir dans le temps. Ainsi, lorsque Fabio est muté à la Fiom et une nouvelle responsable, beaucoup moins engagée, prend sa place, nombre de salariées se sont senti délaissées par un syndicat qui était jusque-là incarné par sa personne.

« Alors que Fabio n'est plus le responsable du syndicat du nettoyage depuis quelques mois, plusieurs salariées se présentent à la Bourse du travail en demandant à le voir. Beaucoup d'entre elles me reconnaissent et me demandent des nouvelles de lui. La plupart font part de leur insatisfaction quant à la conduite de la nouvelle responsable. Une

autre partie ne veut même pas tenter de s'adresser à un nouveau syndicaliste car Fabio représentait pour elles le syndicat et qu'en son absence, elles sentent qu'elles ont perdu un point de référence important[28]. »

III.2. Le discours syndical sur les « immigré·es », révélateur de dominations plurielles

Nous l'avons dit, l'imbrication des rapports de domination est à l'origine d'un processus de stigmatisation qui, dans le contexte étudié, produit une catégorie sociale spécifique : celle d'un travailleur, ou plutôt d'une travailleuse, qui est à la fois femme-immigrée-racisée et assignée à un « sale boulot ». Dans ce contexte, je m'inspire de l'analyse que Tripier fait dans son texte « L'immigré, analyseur de la société (note critique) », lorsqu'elle affirme que « [la] présence durable [des immigrés] a interrogé les grandes catégories de la sociologie [et] elle a contribué à un renouveau de l'analyse de la société française » (2004:173). Or, j'ai décidé de m'intéresser à la manière dont le responsable syndical du nettoyage mobilise, dans son discours, la catégorie d'« immigré·e » car je considère cette catégorie, où plutôt les différentes manières qu'ont les organisations syndicales de se rapporter à cette question, comme un révélateur des mécanismes profonds du syndicalisme contemporain :

« (…) Au début, quand j'ai commencé à suivre ce secteur qui a un niveau culturel et syndical très bas, aussi à cause d'une haute concentration d'étrangers (…), ces deux choses mises ensemble produisent des dégâts, une tendance à la résignation et au *statu quo* (…), parce que tu es dans un secteur où il n'y a pas d'histoire syndicale, où il n'y a pas de mémoire des luttes, une mémoire de résistance que tu peux amener avec toi (…). Il faut ajouter le fait que (…) ceux qui viennent s'y insérer sont des travailleurs qui n'ont même pas de mémoire familiale ou biographique, parce qu'ils viennent d'un autre pays. »

Fabio associe la forte présence d'étranger·es[29] à la résignation et ceci après avoir souligné qu'une des spécificités des travailleuses de ce secteur (majoritairement immigrées et racisées) est celle d'un « niveau culturel et syndical très bas », ce qui le placerait face à la nécessité de mener une activité qu'il qualifie de « travail culturel ». La tendance au *statu quo* désigne dans ce récit la faible disposition de ces salariées à s'engager, une faible disposition qui serait, d'après lui, le résultat d'un « déficit linguistique » accompagné d'une « expérience d'immigration courte » en Italie. L'essentialisation dont ce récit est révélateur est à inscrire dans le contexte social italien, où le discours dominant au sujet des immigré·es ou des étranger·es est le résultat de mécanismes de racisation.

28. Notes de terrain de l'autrice, avril 2012.

29. Lorsque Fabio parle d'étranger·es, il fait référence aussi aux travailleurs et travailleuses aujourd'hui italiennes, mais ayant entrepris un parcours migratoire, souvent extra-européen.

Ainsi, bien qu'il se détache du discours porté par les médias qui reproduisent les préjugés racistes sur les « immigré·es » (à savoir les atteintes à la sécurité et les enjeux de criminalité), Fabio contribue à essentialiser les salariées qu'il représente en mettant en avant une (supposée) différence culturelle pour expliquer ce qui, d'après lui, serait une différence d'attitude entre les Italiennes et les « immigrées » (Miranda *et al.*, 2011). Puisqu'immigrée, la salariée du nettoyage aurait ainsi une conscience moindre de sa condition d'exploitée et serait donc peu disposée à s'engager dans la lutte. À l'instar de Scrinzi (2013), on peut affirmer que derrière cette vision des travailleurs et travailleuses immigré·es comme culturellement différent·es, on retrouve le résultat du racisme différentialiste. Ce dernier produit et naturalise la différence culturelle qui apparaît comme absolue et incommensurable là où les individus apparaissent comme des êtres surdéterminés par leur culture.

L'analyse conjointe du récit de ce syndicaliste et des pratiques syndicales observées au moment des permanences fait apparaître une contradiction fondamentale dans le discours de Fabio. Lorsque ce dernier s'attarde sur la supposée différence culturelle des « salariées du nettoyage » (qui sont en même temps perçues comme des « immigrées »), il semble oublier le fait que les règles les plus élémentaires du droit du travail ne sont que rarement respectées par les employeurs du secteur. Ainsi, le même syndicaliste qui, à d'autres occasions, n'a pas d'hésitation à définir la situation du secteur comme « catastrophique » du point de vue des comportements patronaux, omet ici ce facteur. Il évoque en revanche la surprise des salariées immigrées lorsqu'il les informe du fait qu'un employeur ne peut pas les licencier ou les déplacer d'un chantier à un autre selon ses envies. D'après Fabio, si elles sont surprises, ce n'est pas parce qu'elles n'ont vu que très rarement ces règles respectées, mais parce que ce sont des immigrées « sans mémoire » de lutte, syndicale et même « biographique ». Son discours tend aussi à effacer le vécu de l'immigrée dans le pays d'origine, avant l'émigration. Cette dynamique rappelle celle analysée par Sayad lorsqu'il soulignait l'importance de la prise en compte, pour la sociologie française, de l'origine de l'immigré·e, trop souvent considéré·e « comme si son existence commençait au moment où il arrive en France, c'est l'immigrant – et lui seul – et non l'émigré qui est pris en considération » (Sayad, 1977:59). De ce fait, à la personne qui émigre ne sont reconnus ni passé familial, ni de lutte.

« L'élément qui en réalité différencie un travailleur italien d'un travailleur étranger est un élément de différence culturelle. Un travailleur italien semi-analphabète est tout de même au courant de certaines choses sur ses propres droits parce qu'à la maison il en a entendu parler. (…) Il s'agit d'une grammaire des droits de base, et si on ne l'a pas, on ne l'a pas ! Ce n'est pas une question de gènes, évidemment, mais c'est dû au fait que la personne ne connaît pas bien l'histoire de notre pays, qu'elle n'y a pas vécu assez longtemps et que dans le pays d'origine il y a probablement un système juridique différent, une histoire de luttes différente, des relations industrielles différentes, etc. (…) Ceci, je

le vois quotidiennement, quand je parle avec les Bengalis qui se mettent en grève pour la première fois et qui me disent : "Dans notre pays, on ne se met pas en grève, on met le feu au bureau de notre employeur." J'ai entendu ça dans la bouche de quatre ou cinq personnes et je leur ai dit : "On se calme, les gars." »

Alors que ce qui est mis en avant par Fabio pour expliquer la faible disposition à s'engager de la part des salarié·es qu'il représente est l'absence de culture syndicale et de lutte, l'exemple du travailleur Bengali montre bien que ce n'est pas la disposition à se révolter qui est en jeu, mais la légitimité des registres d'action à déployer. Dans ce sens, le défi qui se pose au syndicalisme n'est pas tant celui de la présence de personnes qui, puisqu'immigrées, seraient dépourvues d'une disposition à se révolter, mais plutôt celle d'être confronté à des salarié·es qui, du fait de leur trajectoire de vie, de migration et de travail – ainsi que de leur expérience dans les rapports sociaux de race, de sexe et de classe –, participent à bouleverser les pratiques syndicales (Mélis, 2011). Ce phénomène fait écho à ce qu'affirme Yates lorsqu'elle parle des « *misconceptions* » (idées reçues) dans son étude quantitative sur les pratiques d'*organizing* (2006), où elle montre que les syndicalistes choisissent d'investir davantage les petites entreprises du privé, où les hommes sont majoritaires, alors que d'un point de vue quantitatif il est démontré que l'engagement des femmes qui opèrent dans ces mêmes contextes est plus important que celui des hommes. Il en résulte que les pratiques syndicales sont influencées par le fait que l'on considère les femmes comme plus soumises à la direction et plus difficiles à mobiliser que leurs collègues hommes.

Les rapports sociaux qui traversent le syndicalisme participent à infériorisier la parole des salarié·es les plus dominé·es, ce qui est montré par l'analyse des assemblées organisées par le *leader* syndical.

IV. Les assemblées, lieux d'expression des salariées du nettoyage

À la Filcams de Bologne, les assemblées sont généralement convoquées en vue de la participation à des grèves nationales : les adhérent·es se rendent alors à la Bourse du travail pour prendre connaissance des revendications de la grève, dans la majorité des cas très éloignées de leur expérience concrète de travail (réformes institutionnelles, opposition à la loi finance, etc.). Or, les assemblées organisées par Fabio sont d'une tout autre nature, dans la mesure où elles visent à réunir des salarié·es d'un même secteur (voire d'une même entreprise) pour qu'ils et elles puissent échanger sur leur travail, avec l'objectif d'impulser une dynamique pouvant déboucher sur des mobilisations.

Ici, des salariées du nettoyage exerçant dans une usine de fabrication de machines conçues pour produire et emballer des cigarettes s'adressent à Fabio, inquiètes de la décision de leur employeur d'apporter des modifications importantes à l'organisation

du travail, ainsi qu'à leurs plannings : dorénavant, il s'agirait d'accomplir le même travail qu'auparavant, mais avec une demi-heure de moins, ce temps devant être consacré à se rendre sur un nouveau chantier (les locaux d'une banque), puis à le nettoyer.

Cette décision suscite un fort mécontentement, notamment des travailleuses, qui s'y opposent fermement.

IV.1. « On nous prend pour des connes ?! »

Nous sommes le 6 mars 2011 et le rendez-vous a été fixé à 8 heures devant l'usine. Lorsque Fabio arrive, une partie des agentes de nettoyage a déjà terminé le service du matin, le suivant commençant à 19 heures. Connaissant bien les pressions patronales dans le secteur, Fabio a décidé de convoquer l'assemblée en dehors des horaires de travail afin de faciliter la participation des salariées. De plus, cette usine n'accorde pas la possibilité d'organiser des assemblées dans son périmètre aux salariées des entreprises sous-traitantes du nettoyage. Fabio a choisi le café juste en face de l'usine. Jusqu'alors bondé d'ouvriers, il est complétement vide au moment où nous nous installons. Ceci est révélateur des obstacles qui s'opposent à la création d'un collectif de travail dans un système de sous-traitance : les horaires décalés rendent impossible la rencontre entre salarié·es d'une même entreprise.

Nous rentrons et nous dirigeons dans l'arrière-salle. Fabio s'installe au fond. En face de lui, les 11 salariées, pour la plupart des femmes immigrées, s'assoient derrière des tables, comme si elles s'apprêtaient à suivre attentivement un cours. Sont présentes à l'assemblée : une femme née à Bologne ; Giorgia, immigrée d'Italie du sud ; Tatiana, chef d'équipe, immigrée d'Europe de l'Est ; Ana et Solange, immigrées brésiliennes ; trois femmes philippines ; une femme Bengalie et trois hommes philippins qui ne prendront jamais la parole, se remettant aux décisions prises par leurs collègues femmes. Toutes inscrites à la CGIL[30], ces salariées ont appelé Fabio après avoir refusé de signer la feuille qui les oblige à accepter les modifications dans l'organisation du travail. Aujourd'hui, elles craignent la réaction de l'employeur.

Fabio a sorti son cahier pour prendre soigneusement note de tout ce qui est dit. D'après lui, les salariées auraient dû signer ce papier car il est convaincu qu'une opposition frontale peut nuire à l'amorce d'un processus de négociation avec l'employeur. Pour ce permanent, il aurait été mieux de faire une période d'essai, afin de « démontrer qu'une telle organisation du travail est intenable ». Les salariées sont claires quant à leur refus de rentrer dans une dynamique pour laquelle elles devraient démontrer quelque

30. Comme dit précédemment, les femmes étant majoritaires, l'emploi du féminin l'emporte, mais les trois hommes sont également inscrits à la CGIL.

chose qui relève pour elles de l'évidence. Elles perçoivent aussi, derrière la signature de cette feuille, le risque de ne plus pouvoir revenir en arrière.

Le tour de table est lancé, pendant lequel Fabio demande à chacune de s'exprimer avec précision sur ce qui leur pose problème. Les esprits s'échauffent rapidement et la discussion entre Daniela, l'une des salariées philippines, et Tatiana se fait âpre. Daniela n'hésite pas à rapporter ce qu'aurait dit Tatiana : « [que] le syndicat ne sert à rien, et ces assemblées sont inutiles ». Mais Tatiana est aussi accusée par toutes les autres d'« être du côté du patron », ce qui serait démontré par le fait que l'employeur n'a pas modifié son planning. Tatiana reste calme et réplique en disant qu'effectivement elle n'a pas confiance dans le syndicat. Néanmoins, elle tient à souligner que sa charge de travail a aussi augmenté, bien que l'organisation de ses plages horaires n'ait pas été bouleversée. Fabio les écoute et les laisse parler sans les interrompre, même lorsque le débat tourne à la dispute. Sa stratégie vise à la constitution d'un lien entre des salariées mises en compétition par les stratégies patronales, souvent avec l'objectif de diviser les salariées sur la base de leurs supposées appartenances ethniques ou nationales : « C'est mieux que ces choses sortent ici plutôt que dans les couloirs », affirme-t-il pour souligner que le conflit est bienvenu à condition qu'il permette de se fédérer autour d'une solution partagée. Fabio travaille ici à la collectivisation des plaintes afin d'obtenir une définition partagée du problème. Le concept de « cadre » tel que mobilisé par Benford et Snow permet ici d'analyser l'assemblée en tant qu'étape centrale du « processus dynamique de l'activité de cadrage qui vise la production et la définition du sens des idées destinées à mobiliser ou à contre-mobiliser » (2012:223).

Le seul moment où Fabio hausse le ton est à appréhender dans ce processus de cadrage : « Cette entreprise a gagné l'appel d'offre puisqu'elle a baissé les prix. Mais cette baisse du marché, c'est vous qui la payez ! La crise n'a rien à voir là-dedans ! », dit-il pour motiver son public. Ensuite, toujours assis face à l'ensemble des participantes, il appelle l'employeur au téléphone pour fixer un rendez-vous afin d'entamer une négociation sur la question de la charge de travail : « Mais si on n'obtient rien avec cette rencontre [à laquelle il participera seul] – affirme-t-il avant d'entamer l'appel –, alors il faudra se mettre en grève ! » L'assemblée terminée, j'attends le départ de Fabio pour discuter avec certaines participantes afin de comprendre ce qu'elles pensent de l'idée de s'engager dans une grève : à la suite de cette première rencontre, cette idée apparaît encore très lointaine.

La deuxième assemblée, qui se tient à la Bourse du travail après la rencontre entre Fabio et l'employeur[31], voit la participation de huit salariées (dont un homme philippin qui ne s'exprimera pas). Cette fois, Fabio a invité deux salariées qui travaillent pour la

31. Lors de mon terrain, même lorsque des déléguées sont présentes dans l'entreprise, les négociations sont toujours menées par Fabio qui s'y rend seul.

même entreprise, mais dans un autre chantier avec l'idée de tisser des liens entre salariées d'une même entreprise sous-traitante.

Fabio commence en revenant sur ce que l'employeur lui a dit lors de leur rencontre : la réduction de 30 minutes serait accompagnée d'une baisse de la charge de travail, les salariées n'étant plus obligées de passer deux fois la serpillière dans les toilettes. À ces mots, l'ensemble des participantes bondit. Elles sont contrariées et l'une d'entre elles objecte : « Ce n'est pas vrai ! Le "deuxième passage" aux toilettes, on le fait toujours ! On le fait l'après-midi ! »

Mais c'est aussi par la promesse de l'introduction d'une nouvelle machine que l'employeur a essayé de convaincre Fabio de la faisabilité de la mise en œuvre de la nouvelle organisation du travail : cette machine serait censée réduire le temps de travail. Cette nouvelle rend les salariées furieuses. Comment leur employeur peut-il imaginer une chose pareille ? Elles n'ont aucun doute : ce modèle de machine est trop volumineux pour nettoyer des salles de réunion qui contiennent des tables lourdes et encombrantes, mais aussi pour nettoyer des escaliers et des ascenseurs : « On va perdre plus de temps à déplacer les chaises et les meubles qu'à nettoyer. Et en plus, les machines ne rentrent pas dans les ascenseurs ! »

Fabio relaie une autre proposition de l'employeur qui viserait à appliquer cette réduction à une partie des salariées. Il s'agirait de muter définitivement Giorgia (la seule italienne du groupe) dans l'autre chantier (la banque). Présente à l'assemblée, cette salariée, qui est aussi la plus âgée, est visiblement stressée, craignant que cette proposition soit acceptée par les autres. Lorsqu'elle prend la parole, elle expose sa difficulté à pouvoir travailler très tôt le matin, à des horaires où les transports en commun ne sont pas encore en fonction, alors qu'elle est une des seules à ne pas avoir le permis de conduire. Mais ses collègues ne semblent pas vouloir céder à ce compromis, qu'elles considèrent comme une ruse : « Maintenant, si Giorgia s'en va aussi, on va se retrouver avec deux personnes en moins [le dernier départ à la retraite n'ayant pas été remplacé]. Ce n'est pas possible ! », affirme alors Ana.

Lors de la réunion, on découvre que l'employeur a transmis à Fabio les nouveaux plannings, que ce dernier décide de discuter point par point, voulant « comprendre s'il s'agit d'une arnaque ou d'un malentendu ». Aucun doute pour les salariées, pour qui ce planning « bouleverse l'organisation précédente en augmentant les tâches à accomplir ». Elles se sentent menées par le bout du nez. Daniela est furieuse lorsqu'elle consulte son nouveau planning qui lui impose des tâches supplémentaires impliquant des déplacements entre plusieurs étages de l'établissement : « Ce n'est pas logique. Le résultat, c'est qu'ils ont rajouté du travail à tout le monde ! » L'analyse du planning canalise la plupart des énergies de cette assemblée. Lors de ces longs échanges, Fabio prend note de ce qu'elles disent quant à l'impraticabilité de telles consignes. Ces nouveaux plannings ne prenant pas en compte des éléments concrets de leur travail, ils symbolisent avant tout

un manque de respect : « on nous prend pour des connes ou quoi ? » C'est la question de la reconnaissance de leurs savoirs situés sur leur travail, de leur expérience, et par là de leur point de vue, qui est ici remise en question. Elles se sentent ridiculisées par cette proposition de planning. Alors que Fabio accepte les règles du jeu imposées par l'employeur, en souhaitant qu'elles essaient ce planning, les salariées les refusent.

IV.2. Une visibilisation des salariées du nettoyage par la grève

Le débat autour de la mise en œuvre des plannings est emblématique du processus d'infériorisation du point de vue du personnel du nettoyage au sein du syndicalisme CGIL. Une infériorisation qui peut prendre des formes variées (mise à l'écart de salariées racisées lors des permanences juridiques ou, comme ici, le fait que Fabio accepte les règles imposées par l'employeur), mais qui a pour point commun le fait qu'il soit empêché à ces salariées – dont l'expérience sociale est celle de la domination liée au fait d'être socialement considérées comme des femmes-racisées exerçant un « sale boulot » – de prendre part à l'interaction sociale sur un pied d'égalité avec les autres (Fraser, 2011). Le fort décalage entre l'expérience que Fabio et ces salariées font des rapports de domination de sexe, de race et de classe est ici centrale pour comprendre les différentes facettes de ce processus. Il ne s'agit pas de procéder à un classement manichéen entre dominant·es d'un côté et dominées de l'autre, mais de disséquer les dynamiques parfois subtiles qui se produisent lorsque des rapports de domination sont à l'œuvre en lien avec la spécificité du contexte observé. Or, si Fabio ne suit pas la décision de ces femmes, ce n'est pas parce qu'il ne les croit pas. Cela s'explique à la fois par le fait que ce permanent n'est pas soutenu par sa fédération dans sa stratégie de mobilisation, mais aussi par sa position d'extériorité à ce monde du travail, qui ne lui permet pas de partager les risques d'un refus (par exemple le risque d'être licencié ou de subir différentes formes de pressions et de harcèlement). En effet, si une situation de conflit non maîtrisé devait se produire, les répercussions pourraient être désastreuses en termes de confiance dans le syndicat. De plus, dans le nettoyage, et à la différence de secteurs tels que la métallurgie où ce sont plutôt des hommes, blancs et italiens à être représentés, la négociation est menée exclusivement par le permanent syndical et non pas par des salariées ayant un mandat syndical. Aucune stratégie n'est mise en œuvre au sein de la CGIL afin de promouvoir l'accès de ces salariées à des postes de responsabilité au sein de l'organisation syndicale (Guillaume, Pochic, 2009). Dans des contextes marqués par des rapports de dominations structurels qui agissent tant dans la sphère du travail que dans celle du syndicat, le rapport de confiance apparaît alors comme l'une des voies permettant de créer des liens entre représentant·es et représentées.

« Je lui donne la possibilité de faire une autre proposition ! », dit Fabio pendant qu'il s'apprête à appeler l'employeur. « Cette comédie doit prendre fin à un moment donné ! », réplique alors Giorgia. Sans attendre, Fabio appelle l'employeur devant son

auditoire, ce qui lui permet de prouver aux présentes qu'il est ouvertement rangé de leur côté et donc de maintenir leur confiance. Une négociation est alors menée pour chaque cas, sur la base des échanges précédents. Une fois l'appel terminé, Fabio propose d'essayer de travailler quelques jours avec ce nouveau planning pour prouver son infaisabilité avant toute rupture de la négociation. Bien que convaincues de l'inapplicabilité de ces plannings, elles suivent la décision de Fabio en lequel elles ont confiance notamment en raison du fait qu'il est l'un des rares syndicalistes disposé à les écouter.

La troisième assemblée a de nouveau lieu dans le café situé devant l'usine, à la suite de la période d'essai des nouveaux plannings. À mon arrivée, seul·es Fabio et Ana sont présent·es. Ana, très tendue, craint que personne d'autre ne participe : « On dirait que je suis la seule à avoir un problème. Je ne voudrais pas non plus me retrouver dans une situation où l'employeur va m'accabler de mises à pied disciplinaires ! » Fabio aussi est inquiet à l'idée de se retrouver avec une seule participante alors qu'il envisageait de faire le point en vue de la préparation de la grève. Le choix de travailler pendant un laps de temps avec le nouveau planning semble avoir démoralisé une bonne partie des salariées. Ana raconte avoir arrêté d'accomplir certaines tâches faute de temps, alors que les autres passent tout de même la serpillière là où c'est trop sale. Ne pas réussir à mener à bien son travail constitue un élément de frustration important. Nous découvrons aussi que l'employeur a continué à tromper Fabio en lui disant le contraire de ce qu'il imposait aux salariées. D'après Ana, la responsable du chantier lui aurait dit que tout ce que l'entreprise promet à Fabio serait couché sur le papier mais qu'une fois sur le lieu de travail, elles seraient obligées de suivre les consignes de l'employeur. De plus, l'employeur a informé Fabio du fait que le donneur d'ordre a commencé à se plaindre de la qualité du service de nettoyage.

Après quelques dizaines de minutes, l'assemblée commence à réunir du monde. Cette fois, Fabio semble décidé à s'engager dans une grève : « Même si un seul d'entre vous a un problème, il doit être clair pour l'entreprise que tout le monde est disposé à se mettre en grève ! ». Compte tenu de la stratégie patronale qui met en compétition ces salariées, en s'appuyant par ailleurs sur les différences de nationalité, l'objectif premier demeure la consolidation des liens de solidarité sur la base d'une revendication commune. Néanmoins, alors que les salariées apportent des preuves concrètes de l'impossibilité de mettre en œuvre les plannings – impossibilité confirmée par la plainte du donneur d'ordre –, le choix est fait de se revoir la semaine d'après.

Une nouvelle assemblée a donc lieu le lundi suivant, toujours dans le même café. Fabio envisage de mener une grève dès le lendemain : « Vous, demain, vous faites grève pour demander de revenir aux anciens horaires de travail[32] ». Bien qu'en partie motivées par l'idée de se mobiliser, les salariées sont inquiètes : « Mais on est sûres que la grève

32. Les mots employés pour exhorter les salariées à se mobiliser sont révélateurs de sa posture extérieure par rapport au déclenchement d'un éventuel conflit, ainsi que de son « activité de cadrage », qui vise à créer un collectif soudé.

ne va pas empirer les choses ? », demande l'une d'entre elles. « Pire que ça ? » réplique Ana avec sarcasme. Une autre craint que les courriers de reproche soient la première réponse : « Je sais que beaucoup de lettres vont nous arriver après cette grève car ça sera tout sale ! ». « Et à nous, qu'est-ce que ça nous fait si tout est sale ? » rétorque à nouveau Ana. Toutes sont conscientes du fait que la grève rendra la saleté visible aux yeux du donneur d'ordre et de ses salarié·es. La responsabilité retombera alors sur l'entreprise prestataire qui ne tardera pas à leur adresser des reproches. Mais Fabio continue : « La grève est une forme de pression pour faire reculer l'entreprise sur ses décisions. Ils ont beaucoup à perdre, eux ! Si vous faites grève, ils risquent de perdre le marché ! Il faut être déterminé ! Vous partez ensemble et vous terminez ensemble ! Le donneur d'ordre ne veut pas qu'on parle de lui dans les journaux ! »

La grève ayant eu lieu (elle a pris la forme d'un piquet de grève devant l'usine pendant quelques heures[33]), on se rencontre pour faire une nouvelle assemblée. Le rendez-vous est fixé à 17 heures au café habituel, mais lorsque j'arrive avec Fabio, les salariées sont à l'extérieur. La gérante nous interdit de nous réunir dans son café en prétextant que nous n'aurions rien consommé les fois précédentes, ce que je peux démentir[34]. Nous nous dirigions vers un autre café. Les participantes sont beaucoup plus nombreuses, il s'agit d'Ana, de Daniela, d'une salariée brésilienne, de Renaldo (Philippin), de Sofia et son mari (qui est aussi son collègue et ne s'est jamais exprimé lors des assemblées). Plus tard, nous rejoindrons une salariée népalaise et une salariée du Bangladesh accompagnée de son mari. Fabio explique que le jour suivant la grève, l'entreprise a écrit au syndicat une lettre lui reprochant une action « inacceptable ». L'employeur aurait alors proposé à Fabio de reprendre la négociation, ce que le permanent a accepté à condition que les rythmes de travail précédents soient rétablis. Lors de cette assemblée, Fabio propose de faire grève une deuxième fois, le jour d'une négociation entre la direction de l'usine et les représentants du syndicat de la métallurgie (Fiom). Son objectif est de rendre les agentes de nettoyage visibles en tant que grévistes, lors d'une négociation qui formellement ne les concerne pas. On termine l'AG en se donnant rendez-vous pour le lendemain à 6 heures devant l'usine, pour le piquet de grève. Fabio s'engage à appeler les responsables Fiom pour qu'ils viennent soutenir le piquet de grève. De leur côté, les salariées se montrent très favorables à l'idée de mener une nouvelle grève. La salariée originaire du Népal, parmi les plus inquiètes lors de la première grève, est aujourd'hui enthousiaste à l'idée de poursuivre la lutte : d'un air étonné, elle explique qu'en dépit de ce qu'elle craignait, elle avait remarqué qu'après la grève la responsable de l'entreprise de nettoyage les avait plutôt bien traitées. Cette grève marque un tournant surtout

33. Le choix a été fait de cibler dans cet article les seules dynamiques relevant des assemblées en raison de leur spécificité. Pour une analyse approfondie de cette grève, voir Nizzoli (2015).

34. Bien qu'on n'ait pas d'éléments permettant de comprendre les raisons de cette interdiction, il est important de restituer les entraves auxquelles ces salariées se trouvent confrontées.

symbolique en ce qui concerne le processus de mise en visibilité de ces salariées : elles deviennent visibles auprès des salarié·es du donneur d'ordre (cadres et ouvriers), qui les rencontrent parfois pour la première fois, mais elles apparaissent aussi comme des grévistes, ce qui participe à renverser le stigmate de la salariée immigrée ayant intégré le rôle de dominée qui lui est accordé par la société d'accueil. Toutefois, peu d'acquis seront maintenus sur le long terme (d'autres plannings seront finalement mis en œuvre sans que les salariées reprennent contact avec Fabio), le collectif s'effritera sous les pressions de la direction et en raison de l'absence d'une présence syndicale sur le lieu de travail.

Conclusion

Dans cet article, j'ai essayé de montrer en quoi une analyse attentive aux rapports de domination est heuristique pour la compréhension des dynamiques qui traversent le syndicalisme en milieu précaire. Le choix a été fait d'analyser les pratiques syndicales dans un secteur d'activité emblématique de la précarité laborieuse, le nettoyage, auprès d'une organisation syndicale où c'est avant tout la prestation de services qui permet de maintenir un lien avec les travailleurs et travailleuses les plus au « bas de l'échelle ».

La prise en compte de l'expérience que les syndicalistes et les salarié·es font de leur assignation dans les rapports de sexe, de race et de classe a permis de montrer les différentes facettes prise par la délégitimation de la parole des plus dominé·es. Or, cette délégitimation du point de vue est structurelle et elle se matérialise aussi bien lors des permanences que lors des assemblées organisées par le responsable syndical du secteur, alors même que ce dernier se montre souvent empathique vis-à-vis des agentes du nettoyage qu'il représente. À l'instar de Fraser, on peut parler d'un déni de reconnaissance qui est la « conséquence de modèles institutionnalisés de valeurs culturelles qui constituent certaines personnes en êtres ne méritant pas le respect ou l'estime » (2011:50). Les rapports de domination croisés produisent alors des dynamiques où les plus dominé·es ne sont pas reconnu·es comme ayant le droit de prendre part à l'interaction sociale sur un pied d'égalité avec les autres.

L'irritation et le fort mécontentement des participantes aux assemblées, dont j'ai été témoin en tant qu'observatrice, sont une réaction au manque de considération pour leur travail, leurs compétences, ou leur parole. Elles ne se reconnaissent pas dans une négociation dont les règles, établies par l'employeur, sont vécues comme une forme de mépris, voire comme une négation de leurs savoir-faire.

Mais si leur point de vue est infériorisé au moment des négociations avec l'employeur, l'enquête montre qu'il a aussi du mal à être reconnu, de manière plus générale, au sein de la sphère syndicale. Le système de représentation et le fonctionnement du syndicalisme CGIL – où les permanent·es syndicaux et syndicales sont blanc·hes, italien·nes et n'ont jamais travaillé dans le nettoyage – constitue une entrave

à l'expression de la parole des salariées du nettoyage. Dans ce contexte, même lorsqu'on est face à un militant très investi et disposé à l'écoute, le seul vecteur qui permet d'entretenir un lien avec les salariées du nettoyage est le rapport de confiance. Or, par sa nature, le rapport de confiance demeure fragile à construire et à maintenir dans le temps. Lorsqu'il n'est pas accompagné de changements structurels dans les modalités de représentation des travailleurs et travailleuses, il échoue à constituer un levier permettant l'engagement syndical dans la durée des travailleuses et travailleurs du « bas de l'échelle ».

Références bibliographiques :

- Angeloff T. (1999), « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, p. 43-70, https://doi.org/10.3917/tgs.001.0043.
- Arborio A.-M., Fournier P., de Singly F. (2005), *L'observation directe*, Paris, Armand Colin.
- Barnier F. (2012), « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage », *Interrogations*, n° 12, https://bit.ly/4dDJkbP.
- Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.
- Benelli N. (2011), « Divisions sexuelle et raciale du travail dans un sale boulot féminin. L'exemple du nettoyage en Suisse », *Raison présente*, n° 178, p. 95-104, https://doi.org/10.3406/raipr.2011.4307.
- Benford R. D., Snow D. A. (2012), « Processus de cadrage et mouvements sociaux : présentation et bilan », *Politix*, n° 99, p. 217-255, https://doi.org/10.3917/pox.099.0217.
- Béroud S. (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, Genre et Sociétés,* vol. 30, n° 2, p. 111-128, https://doi.org/10.3917/tgs.030.0111.
- Bret H. (2023), « L'université : un terrain de lutte pour les agents de nettoyage en sous-traitance ? », *Mouvements*, n° 113, p. 40-51, https://doi.org/10.3917/mouv.113.0040.
- Bretin H. (1995), « Nettoyer dans la ville », *Futur antérieur,* n° 30-32, p. 159-177.
- Broqua C. (2009), « L'ethnographie comme engagement : enquêter en terrain militant », *Genèses*, n° 75, p. 109-124, https://doi.org/10.3917/gen.075.0109.
- Chaïb S. (2006), « Femmes immigrées et emploi : le bas de l'échelle pour propriété ? », *in* Cours-Salies P., Le Lay S. (dir.), *Le bas de l'échelle*, Toulouse, Érès, p. 146-165, https://doi.org/10.3917/eres.lelay.2006.01.0146.
- Corteel D., Le Lay S. (2011), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Érès, https://www.cairn.info/travailleurs-des-dechets--9782749214368.htm.
- De Troyer M., Lebeer G., Martinez E. (2013), « La précarité des ouvrières du nettoyage en Belgique. Des réponses collectives à la dérégulation », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 29, p. 87-104, https://doi.org/10.3917/tgs.029.0087.
- Denis J.-M. (2009), « "Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !" » : implantation et stratégies syndicales dans le secteur

du nettoyage industriel », *Politix*, n° 85, p. 105-126, https://doi.org/10.3917/pox.085.0105.

- Devetter F.-X., Valentin J. (2021), *Deux millions de travailleurs et des poussières : l'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste*, Paris, Les Petits matins.
- Dorlin E. (dir.) (2009), *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination,* Paris, Puf.
- Doumenc S. (2019), « Anarcho-syndicalisme et nettoyage : l'improbable politisation de la lutte par le recours juridique », *Sociologie du travail,* vol. 61, n° 4, https://doi.org/10.4000/sdt.28336.
- Doumenc S. (2023), « Le renouvellement syndical en quête d'alternative : les ambivalences du recours à l'*union organizing* dans le secteur du nettoyage en France », *La Revue de l'IRES*, n° 109, p. 89-114, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/08/R109_4.pdf.
- Fraser N. (2011), *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.
- Galerand E., Kergoat D. (2014), « Consubstantialité vs intersectionnalité ? À propos de l'imbrication des rapports sociaux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 26, n° 2, p. 44-61, https://doi.org/10.7202/1029261ar.
- Gallot F., Noûs C., Pochic S., Séhili D. (2020), « L'intersectionnalité au travail », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 44, p. 25-30, https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025.
- Guillaume C., Pochic S. (2009), « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du genre*, n° 47, p. 145-168, https://doi.org/10.3917/cdge.047.0145.
- Hughes E. C. (1962), « Good people and dirty work », *Social Problems,* vol. 10, n° 1, p. 3-11, https://doi.org/10.2307/799402.
- Ires (2017), « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », n° spécial, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, https://bit.ly/3FrkAmm.
- Jan A. (2022), « Des salariés comme les autres ? La CGT au défi de la syndicalisation des autoentrepreneurs des plateformes de livraison de repas », *La Revue de l'IRES*, n° 106, p. 63-94, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/R106_4.pdf.
- Kergoat D. (2009), « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », *in* Dorlin E. (dir.), *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, Paris, Puf, p. 111-125.

- Labbé D. (1992), « La crise des syndicats français », *Revue française de science politique,* vol. 42, n° 4, p. 646-653, http://www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1992_num_42_4_404331.
- Magaud J. (1974), « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail,* n° 16, p. 1-18, https://doi.org/10.3406/sotra.1974.1774.
- Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Maruani M. (2003), « Les *working poor* version française : travailleurs pauvres et/ou salariés pauvres ? », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août, p. 696-702.
- Mélis C. (2011), « "Des syndicalistes comme les autres ?" L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne », *L'Homme & La Société*, n° 176-177, p. 131-149, https://doi.org/10.3917/lhs.176.0131.
- Milkman R., Ott E. (eds.) (2014), *New Labor in New York: Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, Ithaca, Cornell University Press.
- Miranda A., Ouali N., Kergoat D. (2011), « Les mobilisations des migrantes : un processus d'émancipation invisible ? », *Cahiers du genre*, n° 51, p. 5-24, https://doi.org/10.3917/cdge.051.0005.
- Mouriaux R. (1998), *Crises du syndicalisme français,* Paris, Montchrestien.
- Nizzoli C. (2013), *SyndicalismeS et travailleurs du « bas de l'échelle ». CGT et CGIL à l'épreuve des salariés de la propreté à Marseille (France) et Bologne (Italie),* Thèse de doctorat en sociologie, Université Aix-Marseille, https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00950342v1.
- Nizzoli C. (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*, Paris, Puf.
- Perrot M. (1987), « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, n° 140, p. 3-8, https://doi.org/10.2307/3778672.
- Puech I. (2004), « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail,* n° 46, p. 150-167, https://doi.org/10.4000/sdt.28802.
- Reyssat F. (2013), « Travail sale et sale boulot, de la résistance à l'émancipation. Les ouvriers du nettoyage en région parisienne », *Revue de l'École doctorale ED 382*, p. 41-53, https://bit.ly/4bJY4od.
- Rich A. (2010 - trad. fr.), *La contrainte à l'hétérosexualité et autres essais*, Mamamélis/Antipodes, Genève/Lausanne.

- Sayad A. (1977), « Les trois “âges” de l'émigration algérienne en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 15, p. 59-79, https://doi.org/10.3406/arss.1977.2561.
- Scandella F. (2009), « Tel un phénix renaissant des poussières : renouveau syndical dans le secteur du nettoyage. Analyse de la campagne londonienne “Justice for cleaners” », *in* Béroud S., Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 117-131.
- Scrinzi F. (2013), *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie : construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*, Paris, Pétra.
- Tinel B., Perraudin C., Thévenot N., Valentin J. (2007), « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », *Actuel Marx*, n° 41, p. 153-164, https://doi.org/10.3917/amx.041.0153.
- Tripier M. (2004), « L'immigré, analyseur de la société (note critique) », *Terrains & travaux*, n° 7, p. 173-185, https://doi.org/10.3917/tt.007.0173.
- Yates C. (2006), « Challenging misconceptions about organizing women into unions », *Gender, Work & Organization*, n° 13, p. 565-584, https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00323.x.