



HAL
open science

Syndicalisme et représentation des femmes au travail

Cécile Guillaume, Sophie Pochic

► **To cite this version:**

Cécile Guillaume, Sophie Pochic. Syndicalisme et représentation des femmes au travail. in Maruani M. (dir.). Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs, La Découverte, pp.379-387, 2013. halshs-01115351

HAL Id: halshs-01115351

<https://shs.hal.science/halshs-01115351v1>

Submitted on 10 Feb 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Syndicalisme et représentation des femmes au travail

Cécile Guillaume et Sophie Pochic

La représentation des femmes dans le mouvement ouvrier est une question ancienne et récurrente. Malgré une féminisation constante du salariat et la mise en œuvre de politiques d'égalité interne et externe, les femmes et leurs intérêts restent sous-représentés dans les organisations syndicales marquées par une « culture masculine » préjudiciable à la prise de responsabilités des femmes. Si la présence de femmes à la table de négociation est souvent pensée comme la garantie d'une meilleure prise en charge des intérêts féminins, selon l'adage anglais « *women at the table: women on the table* », cette corrélation n'est pas automatique et dépend aussi du rapport de force avec les employeurs.

Les syndicats obligés d'agir sur leur « déficit démocratique » ?

Malgré leur discours égalitariste, les syndicats ont longtemps été réticents à s'ouvrir aux femmes, oscillant entre proclamation du droit au travail des femmes et renvoi de la femme au foyer. En France, avant 1914, des débats passionnés agitent les premiers congrès syndicaux sur la concurrence des bas salaires féminins et la menace qu'elle fait peser sur l'emploi des hommes, alors que les femmes composent déjà 36 % de la population active en 1911, mais seulement 9 % des syndiqués. Ces réactions d'hostilité se transforment parfois en affrontements entre les directions des fédérations masculines et les représentantes du mouvement féministe bourgeois de la première vague, à l'occasion « d'affaires » fortement médiatisées [Chaignaud, 2009]. Ces réactions d'exclusion sont particulièrement typiques des métiers qualifiés traditionnellement masculins où le machinisme pouvait permettre aux employeurs de remplacer des hommes par des femmes – livre, imprimerie – en France comme aux États-Unis [Milkman, 2012]. Les attitudes des syndicats s'avèrent plus nuancées dans des secteurs d'emplois féminins, où les femmes s'organisent peu et de manière fluctuante à l'occasion de grèves – industrie textile, habillement –, à l'exception de l'industrie des tabacs, très féminisée et très combative [Guilbert, 1966].

Après 1918, les femmes deviennent tolérées dans les syndicats par principe de réalité, dans un contexte de féminisation de la population active, mais aussi par souci d'efficacité, les grandes grèves de 1917-18 et de 1936 ayant acté la capacité de mobilisation de la main-d'œuvre féminine. Des pratiques d'inclusion limitée ou séparée se développent alors avec des modalités et une chronologie qui dépendent des contextes nationaux et sectoriels, mais aussi du cadrage idéologique dominant du syndicat [Zylberberg-Hocquart, 1978]. Pendant la vague de creux du féminisme (1945-70), la CGT se démarque par son soutien affiché à l'égalité femmes-hommes, notamment salariale, et au droit au travail des femmes, relayée par sa revue pour femmes *Antoinette* [George, 2011]. Mais elle promeut un cadrage « égalitariste-conservateur » qui continue à donner la priorité au rôle maternel des ouvrières et met en priorité la lutte des classes. Au niveau local, cela peut se traduire par une mise sous tutelle paternaliste des collectifs féminins, avec une dévalorisation des « problèmes de bonnes femmes », accentué par la ségrégation sexuée entre ateliers et bureaux [Olmi, 2007].

De manière originale mais minoritaire, des syndicats chrétiens féminins non-mixtes se créent aussi, dès 1906, dans des secteurs féminisés (couture et textile – à domicile ou en usine –, employées de bureaux et de commerce) et s'affilient souvent à la CFTC, qui comporte 37 % d'adhérentes dès sa création en 1919. À l'écart du mouvement féministe organisé, ces syndicats féminins réformistes essaient d'aider les employées et ouvrières à lutter contre les abus criants du patronat, au nom de la protection de la vie de famille. Ces syndicats non-mixtes cherchent à défendre les intérêts féminins par d'autres moyens que la grève et semblent offrir un espace de sociabilités féminines [Bard, 1993 ; Chabot, 2003].

Le rapport des syndicats aux femmes et à l'égalité professionnelle va particulièrement changer avec la participation active des femmes aux grandes grèves des années 1970 [Maruani, 1979 ; Rogerat, 1995] et le rôle clé des militantes féministes de la deuxième vague. Avec des succès différents suivant les pays et les organisations, ces militantes arrivent, de l'intérieur, à imposer une stratégie d'inclusion des femmes au nom du « déficit démocratique » et d'une visée plus instrumentale dans des contextes de désyndicalisation rapide, de réduction du droit syndical et de libéralisation du mar-

ché du travail (Angleterre, États-Unis, Canada, Australie). En Angleterre, le *Trade Union Congress*, poussé par des syndicats féminisés et des grèves d'ouvrières, adopte ainsi, dès 1979, une Charte pour l'égalité qui incite ses affiliés à adopter des actions positives, des structures et formations non-mixtes pour favoriser l'égalité interne et externe. Mais tous les syndicats anglais n'entrent pas au même rythme et avec la même intensité dans cet « âge de l'égalité des chances », au moins au niveau de leur politique formelle [Cockburn, 1991 ; Cunisson et Stageman, 1995]. Des syndicats du service public dont la base est très féminisée, comme UNISON, transforment en profondeur leurs structures démocratiques en intégrant des mesures dites « radicales » visant à doter les groupes minoritaires d'une « voix collective » via l'instauration de mesures de proportionnalité pour les postes élus et des groupes non mixtes auto-organisés [Kirton, 2006]. D'autres s'affichent comme « *women-friendly* », avec des mesures dites « libérales » (responsables femmes, formations pour femmes, modes de garde et horaires aménagés), mais s'opposent à des structures séparées au nom du risque de division de la classe ouvrière.

En France, l'influence des féministes sur les syndicats, dans les années 1970, semble avoir délégitimé les structures non-mixtes, en raison d'un universalisme égalitariste. À partir de 1982, la CFDT opte pour une politique volontariste de mixité des structures *via* des quotas au niveau national [Le Brouster, 2009] et privilégie la voie de la négociation collective sur l'égalité professionnelle, suite à l'adoption de la loi Roudy de 1983. Cette réorientation traduit une dépolitisation du dossier femmes et un « recentrage » sur les questions du travail, dans un contexte de distanciation croissante avec le mouvement féministe. Pourtant, de par son implantation, les adhérentes continuent à affluer à la CFDT – 45 % en 2010 – et elle est dirigée de 1992 à 2002 par une femme, mais peu sensible au mouvement féministe. Après un certain engourdissement dans les années 1980, la CGT semble se ressaisir activement de la question de l'égalité professionnelle [Silvera, 2006]. Si elle n'adopte que tardivement l'idée de quotas, elle impose directement la parité au niveau de son instance exécutive en 1999, puis pour les délégations, au Congrès de 2013. Comme la Confédération européenne des syndicats, la CGT adopte une Charte sur l'égalité, en 2007, qui s'inscrit dans le cadre de la pro-

motion du *gender mainstreaming* [Silvera, 2006]. Cette optique traduit souvent une dépolitisation des questions de femmes au profit de visées plus instrumentales, liées à la « modernisation » des pratiques syndicales et au renouvellement des militants. La volonté d'inscrire la CGT dans une perspective féministe est néanmoins portée en interne par les militantes du réseau Femmes mixité, réunies en intersyndicale avec la FSU et Solidaires, même si cette confédération a encore désigné un homme à sa tête en 2012.

Les syndicats, des organisations reproductrices d'inégalités

En dépit de ces politiques d'égalité et de la féminisation croissante des adhérents, les recherches comparatives soulignent la permanence d'une sous-représentation des femmes dans les structures syndicales, avec un effet de « plafond de verre », plus ou moins accentué selon les secteurs. Si la main-d'œuvre féminine, largement surreprésentée dans le secteur public, contribue à stabiliser le taux d'adhésion syndicale, les femmes peinent à accéder aux positions les plus valorisées dans la hiérarchie syndicale. Parmi les facteurs explicatifs de cette situation, sont souvent pointées les difficultés d'articulation entre activité militante, professionnelle et familiale rencontrées par les mères de famille et/ou les femmes à temps partiel [Le Quentrec et Rieu, 2003]. La question du droit syndical suivant les contextes d'emploi entre également en ligne de compte. Si les femmes travaillant dans le secteur public ont objectivement davantage de possibilités d'obtenir des moyens facilitant leur prise de responsabilité, les femmes peu qualifiées, souvent précaires et issues de l'immigration, travaillant dans le secteur privé et les petites entreprises, ont des difficultés à maintenir un engagement syndical construit sur du temps bénévole et dans un contexte de répression syndicale.

Au-delà des caractéristiques de l'emploi féminin, le rôle des processus organisationnels et des cultures syndicales dans la fabrication des inégalités entre hommes et femmes est central. Des enquêtes ethnographiques [Munro, 1999 ; Cunnison et Stage-man, 1995] ou par entretiens biographiques [Guillaume et Pochic, 2011 ; Kirton, 2006] montrent le rôle central des normes informelles de sollicitation, de cooptation et de sélection des futurs responsables et le poids des stéréotypes de genre dans le découragement des candidatures féminines. La familiarité des militants hommes avec les rou-

tines organisationnelles et l'usage formaliste et parfois détourné des règles démocratiques internes contribuent à la captation des rôles valorisés par les hommes. Ces enquêtes révèlent l'imbrication des mécanismes de ségrégation professionnelle qui cantonnent les femmes à un petit nombre d'emplois peu qualifiés et sans autonomie, et leur marginalisation dans l'organisation du travail militant. Les femmes n'acquièrent que rarement la légitimité pour représenter une main-d'œuvre masculine diversifiée et plus qualifiée, ont moins accès à la formation syndicale et ne sont pas en capacité d'avoir une expérience militante élargie. Les professions qualifiées ou semi-qualifiées semblent davantage offrir aux femmes la possibilité d'acquérir des compétences transférables dans une activité syndicale, notamment la prise de parole et la gestion des conflits, et d'accéder à une représentation autonome [Cobble, 1990].

En outre, les politiques d'égalité interne ont des limites et des effets inattendus. Souvent impulsée par le sommet des organisations, la mise en œuvre des mesures de mixité interne dépend de la « bonne volonté » des responsables syndicaux locaux et de la constance du portage politique par les dirigeants. En tant qu'organisations à la fois démocratiques et souvent fédéralistes, les syndicats accordent une grande autonomie à leurs différentes structures. À l'exception des mesures les plus radicales qui imposent des quotas ou des sièges réservés dans les instances dirigeantes, l'efficacité des autres mesures visant la proportionnalité, par exemple, repose sur la capacité des militants spécialisés (déléguée femmes ou égalité) à convaincre les équipes de terrain de soutenir et intégrer l'activité des différentes structures spécialisées (comités, groupes auto-organisés, réseaux), tout en évitant les effets de concurrence entre les différents groupes discriminés (femmes, immigrés, handicapés, lesbiennes gays bisexuels transsexuels LGBT). Ces structures séparées présentent toujours le risque de se transformer en « ghetto pour minorités » ou de ne rester qu'un alibi [Briskin, 2002] et leurs propositions peinent souvent à être intégrées au programme revendicatif général [Mc Bride, 2001]. Si l'impact des politiques volontaristes de recrutement, de formation et de promotion des femmes est visible dans la carrière de certaines militantes, des effets de plafonnement et de spécialisation des carrières syndicales féminines sont fréquents [Guillaume et Pochic, 2011]. La légitimité de ces responsables, parfois sans expérience

militante de terrain, qui ont bénéficié de ces mesures et qui ont pu être sollicitées dans des contextes de crise politique interne, reste problématique et s'accompagne d'une forte sélection sociale. Certaines jouent néanmoins un rôle clé dans la détection des futures militantes [Kirton et Healy, 1999].

Rares sont les syndicats où les femmes ont réussi à être reconnues en tant que groupe opprimé et à transformer les pratiques syndicales [Ledwith, Hansen, 2013 ; Colgan et Ledwith, 2002]. Pourtant, la littérature anglo-saxonne sur le renouveau syndical accorde une place centrale à la féminisation comme levier de transformation des répertoires d'action, misant sur le développement d'une « culture féminine », favorisant les modes de fonctionnement transverses, les coalitions externes et le développement d'un style de *leadership* fondé sur la proximité, le lien aux adhérents et les pratiques participatives [Cunnison et Stageman, 1995]. Si les recherches sur les mouvements sociaux montrent que les femmes tiennent souvent des positions de « *leadership* secondaire » et prennent en charge le travail émotionnel dans les collectifs, ces tâches consacrées à l'entretien de la sociabilité et de la cohésion du groupe sont souvent invisibilisées par rapport à celles, publiques et formalisées, privilégiées par les hommes. Dans certains contextes, l'usage d'un répertoire d'action différent et/ou d'un discours différentieliste peut, pour les femmes, être un levier de légitimité dans des univers encore dominés par une génération vieillissante de militants [Guillaume, 2007], mais l'alignement sur le style dominant et la « neutralisation du genre » sont souvent plus efficaces.

Le syndicalisme, acteur de la cause des femmes ?

La féminisation des syndicats a-t-elle eu pour effet une meilleure prise en charge des intérêts des femmes ? Le lien entre les deux processus est loin d'être mécanique. Alors que les femmes comptent pour plus de 50 % des membres dans certains syndicats, les pratiques revendicatives continuent fréquemment de minorer voire d'invisibiliser les préoccupations spécifiques des femmes. Pourtant, depuis les années 1970, et à l'initiative de militantes féministes, les confédérations syndicales ont progressivement élargi leurs revendications à des « questions de femmes », comme le droit à l'avortement, la contraception, la prise en charge de la petite enfance, les con-

gés maternité ou parentaux ou la lutte contre les violences faites aux femmes, tout en revendiquant ensemble le droit au travail des femmes et le partage du travail domestique. En dépit de l'affaiblissement du féminisme de la seconde vague, mais à la faveur de l'arrivée de gouvernements de gauche en France et au Royaume-Uni, les syndicats ont contribué à l'élaboration de lois en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi de lois visant la mise en place d'un revenu minimum obligatoire ou encore l'amélioration des droits des salariés travaillant à temps partiel, mesures particulièrement favorables aux femmes peu qualifiées. Depuis le début des années 2000, sous l'impulsion de la doctrine européenne, les syndicats ont également contribué à l'extension de la législation anti-discriminatoire à d'autres publics (lesbiennes gays bisexuels transsexuels, handicapés, minorités ethniques).

Cette action menée par les confédérations syndicales dans leur travail de *lobbying* politique a également été relayée, en interne, par des campagnes de sensibilisation et de formation des militants de terrain, pour faciliter la négociation collective sur ce sujet, et par la création de mandats spécialisés, comme les *equality reps* au Royaume-Uni. Pourtant, les équipes syndicales de terrain sont encore réticentes à négocier des accords spécifiques [Laufer et Silvera, 2006] ou encore à faire usage du droit anti-discriminatoire. Si une partie des difficultés rencontrées par les syndicats est liée aux réticences patronales, notamment en matière de correction des inégalités salariales, l'omission voire l'exclusion des intérêts des femmes, notamment ceux considérés comme extérieurs au monde du travail (garde d'enfants, transports) ou alors leur traitement sur une base individuelle, est une pratique récurrente dans les syndicats mixtes [Cunnison et Stageman, 1995]. Par ailleurs, rares sont les équipes syndicales qui se sont attaquées à la double question de la ségrégation professionnelle et de la sous-évaluation du travail féminin.

Si des avancées ont eu lieu par le biais de la négociation d'accords de reclassification ou de nouveaux systèmes d'évaluation du travail, dans les grandes entreprises et le secteur public notamment [Kahn et Meehan, 1992], les contextes de restructuration ont des effets délétères sur les emplois féminisés. En Angleterre par exemple, le processus de privatisation des services publics des années 1980 et 1990 a

eu pour effet l'introduction de primes et de salaire variable qui ont principalement bénéficié aux hommes [Guillaume, Pochic, 2013], alors que les femmes ont vu se détériorer leurs conditions d'emploi en cas d'externalisation [Munro, 1999]. Si d'autres pays européens, comme la France ou l'Allemagne, ont davantage su protéger l'activité conventionnelle de branche et conserver des systèmes de classification nationaux, la prédominance d'un paradigme de classe ou d'une vision universaliste de l'égalité freine le développement des négociations sur l'égalité, toujours perçue comme un enjeu secondaire, particulièrement en période de récession. Dans les pays de l'Est, à l'image de la Hongrie, dans un contexte de libéralisation du marché du travail sous pression des actionnaires étrangers et de faiblesse institutionnelle des syndicats depuis 1989, les appareils syndicaux ont tendance à minorer cet enjeu, dans un cadrage « égalitariste-conservateur » de la cause des femmes (égalitarisme formel mais vision différentialiste des rôles sexués) [Pochic, Guillaume, 2010].

Aujourd'hui comme à d'autres époques, les femmes continuent donc de faire valoir leurs droits par le biais de mobilisations, parfois mixtes et dominées par des femmes [Kergoat *et al.*, 1992], mais le plus souvent exclusivement féminines, à l'image des grèves de femmes dans la grande distribution, le textile, l'hôtellerie ou le secteur de l'emploi à domicile. Ces mobilisations reposent souvent sur des tactiques de luttes originales, la mise en place de modes d'organisation autonomes [Avril, 2009 ; Borzeix et Maruani, 1982] et entretiennent des relations souvent tendues avec les structures syndicales censées les épauler [Kergoat, 2012]. Cette sexuation des luttes est interprétée par certains auteurs comme le signe d'une dualisation du syndicalisme, liée au renforcement de la ségrégation professionnelle, avec l'émergence de syndicats qui représentent presque exclusivement des femmes, notamment dans le secteur des services [Béroud, 2013 ; Milkman, 2007]. Dans les syndicats mixtes, la difficulté des femmes, mais également d'autres groupes minoritaires, à faire exister leurs revendications, continue de poser la question de l'utilité des structures séparées, de leur capacité à exprimer le caractère intersectionnel des mécanismes de domination (sexe, classe et race) et de leur articulation avec des mesures intégrées [Ledwith, 2012].

Bibliographie

- AVRIL C. (2009), « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail », *Politix*, n° 86, p. 97-118.
- BARD C. (1993), « L'Apôtre sociale et l'ange du foyer : les femmes et la CFTC à travers le "Nord-Social" » (1920-1936) », *Le Mouvement Social*, n° 165, p. 23-42.
- BEROUD S. (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin : une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, Genre et Société*, n°30, à paraître.
- BORZEIX A., MARUANI M. (1982), *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Syros, Paris.
- BRISKIN L. (2002), « The Equity Project in Canadian Unions: Confronting the Challenge of Restructuring and Globalization », in COLGAN F., LEDWITH S. (dir.), *Gender, diversity and trade unions, international perspectives*, Routledge, London & New York, p. 28-46.
- CHABOT J. (2003), *Les débuts du syndicalisme féminin chrétien en France (1899-1944)*, Presses universitaires de Limoges, Limoges.
- CHAIGNAUD F. (2009), *L'affaire Berger-Levrault : le féminisme à l'épreuve (1897-1905)*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- COBBLE D. S. (1990), « Rethinking Troubled Relations between Women and Unions: Craft Unionism and Female Activism », *Feminist Studies*, Vol. 16, n° 3, p. 519-549.
- COBBLE D. S. (dir.) (2007), *The Sex of Class. Women Transforming American Labor*, Cornell University Press, New York.
- COCKBURN C. (1991), *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Basingstoke, Macmillan.
- COLGAN F., LEDWITH S. (dir.) (2002), *Gender, Diversity and Trade Unions, International Perspectives*, Routledge, London & New York.
- CUNNISON S., STAGEMAN J. (1995), *Feminising the unions*, Aldershot, Avebury.
- GEORGE J. (2011), *Les féministes de la CGT. Histoire du magazine Antoinette (1955-1989)*, Éditions Delga, Paris.
- GUILBERT M. (1966), *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914 : présentation et commentaire de documents pour une étude du syndicalisme féminin*, CNRS-CES, Paris.
- GUILLAUME C. (2007), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du "plafond de verre" à la CFDT », *Politix*, n° 78, p. 39-63.
- GUILLAUME C. (2013), « La mobilisation des syndicats anglais pour l'égalité salariale. 'Women's at the table, women on the table ?' », *Travail, Genre et Société*, n°30, p. 90-110.
- GUILLAUME C., POCHIC S. (2011), « The Organisational Nature of Union Careers: the Touchstone of Equality Policies? Comparing France and the UK », *European Societies*, vol. 13 n° 4, p. 607-631.
- KAHN P., MEEHAN E. (1992), *Equal value/comparable worth in the UK and the USA*, Basingstoke, Macmillan, Hampshire.
- KERGOAT D. (2012), *Se battre, disent-elles...*, La Dispute, Paris.
- KERGOAT D., IMBERT F., LE DOARE H., SENOTIER D. (1992), *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989*, Éditions Lamarre, Paris.
- KIRTON G. (2006), *The Making of Women Trade Unionists*, Ashgate, Aldershot.
- KIRTON G., HEALY G. (1999), « Transforming Union Women: the Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal », *Industrial Relations Journal*, n° 30, p. 31-45.
- LAUFER J., SILVERA R. (2006), *Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle. Regards sur l'actualité*, La Documentation française, Paris.
- LE BROUSTER P. (2009) « Le débat sur la mixité des structures au sein de la CFDT (1976-

- 1982) », *Sens Public*, n° 5.
- LE QUENTREC Y., RIEU A. (2003), *Femmes : engagements publics et vie privée*, Syllepse, Paris.
- LEDWITH S. (2012), « Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion », *Transfer*, Vol. 18, n° 2, p. 185-199.
- LEDWITH S., HANSEN L.L. (2013), *Gendering and diversifying trade union leadership*, Routledge, New York.
- MC BRIDE A. (2001), *Gender and Democracy in Trade Unions*, Aldershot, Ashgate.
- MARUANI M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros/CNRS, Paris.
- MILKMAN R. (2007), « Two worlds of unionism. Women and the new labor movement » in COBBLE D. S. (dir.) (2007), *The sex of class. Women transforming American labor*, Cornell University Press, New York, p. 63-80.
- MILKMAN R. (2012), *Women, work and protest: A century of US women's labor history*, Routledge, London & New York.
- MUNRO A. (1999), *Women, work and trade unions*, Mansell, London & New York.
- OLMI J. (2007), *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins 1945-1985*, L'Harmattan, Paris.
- POCHIC S., GUILLAUME C. (2010), « La doctrine européenne sur l'égalité des chances, support d'une stratégie détournée de défense des intérêts des femmes. Le cas des syndicats hongrois », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 29, n°1, p. 76-93.
- ROGERAT C. (1995), « Femmes et syndicalistes. Assimilation ou intégration ? La dynamique du compromis », in COURTS-SALIES P. (dir.), *La liberté du travail*, Syllepse, Paris, p. 165-182.
- SILVERA R. (2006), « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes*, Vol. 19, n° 1, p. 47-67.
- ZYLBERBERG-HOCQUARD M.-H. (1978), *Féminisme et syndicalisme en France 1870-1914*, Anthropos, Paris.