HAL
open science

La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché

Gwenaëlle Perrier

▶ **To cite this version:**

Gwenaëlle Perrier. La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché. Revue des politiques sociales et familiales, 2018, 126 (1), pp.61-71. 10.3406/caf.2018.3265 . hal-03681397

HAL Id: hal-03681397

https://cnam.hal.science/hal-03681397v1

Submitted on 30 May 2022

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.

Revue des politiques sociales et familiales

La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché

Gwenaëlle Perrier

Abstract

The gender equality policy of the European Union. Extent and limits of equality for the market.

Since it was formed and up until the 1990s, the European Union's gender equality policy was marked by early development, a specific scope focused on the job market and instruments centred on equal treatment. A new political, economic and demographic context means that its scope will extend, in particular to encompass familybased matters, while its instruments will diversify to include more than just legislative ones. But its relationship with the market benchmark, which continues to be at its core, also restricts its impact.

Résumé

La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne se caractérise, de son émergence jusqu'aux années 1990, à la fois par un développement précoce, un périmètre spécifique, centré sur le marché du travail, et des instruments axés sur l'égalité de traitement. À la faveur d'un nouveau contexte politique, économique et démographique, son périmètre s'élargira, pour, en particulier, englober aussi les questions familiales, et ses instruments se diversifieront, au-delà des seuls instruments législatifs. Mais son articulation avec le référentiel de marché, qui reste centrale, en limite aussi la portée.

Citer ce document / Cite this document :

Perrier Gwenaëlle. La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché. In: Revue des politiques sociales et familiales, n°126, 2018. Dossier « Formes de parenté ». pp. 61-71;

doi : https://doi.org/10.3406/caf.2018.3265

https://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2018_num_126_1_3265

Fichier pdf généré le 10/10/2019

La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne

Portée et limites de l'égalité pour le marché

Mots-clés
- Inégalités entre les sexes
- Égalité de traitement
- *Gender mainstreaming*
- Égalité pour le marché
- Europe sociale

Gwenaëlle Perrier Université Paris 13, Centre de recherche sur l'action locale (Ceral) – chercheuse associée au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam).

Parmi les inégalités existant en Europe, celles fondées sur le sexe ne sont pas des moindres : d'après le dernier rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne, le taux d'emploi des Européennes était de 11,5 points inférieur à celui des hommes[1], l'écart de revenus entre les deux sexes s'élevait à 37 % en 2010[2] ; et seules 28 % des membres élu-e-s dans un Parlement national des États membres ainsi que 20 % des membres de conseils d'administration des grandes entreprises européennes étaient des femmes[3]. Les sociétés européennes se caractérisent également par une série d'inégalités liées notamment aux classes sociales, aux origines, aux territoires…, qui font des femmes un groupe très hétérogène, lui-même marqué par de fortes inégalités.

Ces inégalités de fait existent malgré l'affirmation ancienne, dans le droit primaire communautaire, d'une égalité juridique : dès 1957, le traité de Rome[4] mentionne l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe, et en 1997, le traité d'Amsterdam[5] érige, dans son article 2, l'égalité entre femmes et hommes en « mission essentielle » de l'Union européenne (UE). Ce relatif volontarisme juridique a favorisé la mise en place par les institutions européennes d'une véritable politique publique d'égalité des sexes, dans laquelle certain-e-s ont pu voir un « *moteur pour l'égalité* » (Fraisse, 2003).

L'écart entre l'existence d'une politique visant à résoudre les inégalités fondées sur le sexe et le maintien de celles-ci dans la réalité sociale, s'il n'a rien d'original, mérite néanmoins d'être analysé. L'analyse de l'action publique (Muller et Surel, 1998 ; Hassenteufel, 2014) et les études européennes (Mérand et Weisbein, 2011 ; Belot *et al.*, 2008) fournissent des pistes pour le comprendre :

- dans quelle mesure cet écart est-il imputable à la nature des objectifs formulés par les politiques européennes d'égalité ? Comment comprendre, en effet, que l'UE, dont la centralité du projet économique et la faiblesse des impulsions sociales et politiques ont souvent été soulignées (Scharpf, 2000), ait pu développer une politique d'égalité des sexes ? Comment celle-ci s'articule-t-elle avec le référentiel global (Muller, 2010) de marché de l'intégration européenne ?
- les instruments d'action publique (Lascoumes et Le Galès, 2004) mobilisés sont-ils en cause ? Dans quelle mesure l'approche réglementaire, centrale dans le processus de construction européenne, est-elle à même d'influer sur la nature des relations de genre, imbriquées dans l'ensemble des sphères de la vie intime et publique (Bereni *et al.*, 2012) ?
- enfin, des processus d'« *implementation gap* » (Pressman et Wildavsky, 1973) sont-ils en jeu dans la mise en œuvre des politiques européennes dans les États membres ?

Pour répondre à ces questions, cet article analyse, dans une perspective chronologique, les principaux objectifs assignés à cette politique, les principaux acteurs qui l'ont portée et les principaux instruments autour desquels cette politique s'est matérialisée. Si l'Union européenne a pu constituer, des années 1960 aux années 1980, une institution précurseure en matière d'égalité des sexes, sa politique s'est construite dans un premier temps autour des seuls enjeux liés à l'emploi et au travail, et selon une

(1) European Commission, Report on equality between women and men 2014, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, p. 7. Données sans distinction de la nature de l'emploi (à temps plein ou à temps partiel), pour les vingt-huit États membres de l'Union européenne, pour la population âgée de 20 ans à 64 ans.
(2) European Commission, *op. cit.*, p. 15.
(3) European Commission, *op. cit.*, p. 20.
(4) Le traité de Rome, signé en 1957 par la France, l'Allemagne de l'Ouest, l'Italie, la Belgique, le Luxembourg et les Pays-Bas, constitue le traité fondateur de la Communauté économique européenne.
(5) Le traité d'Amsterdam, signé par les quinze États alors membres de l'Union européenne, vient modifier le traité de Rome.

approche centrée sur l'égalité de traitement. À partir des années 1990, les thèmes embrassés par la politique européenne ainsi que les méthodes de promotion de l'égalité se diversifient, mais cet élargissement n'est pas sans ambiguïté quant à la priorité accordée à l'objectif d'égalité des sexes dans les politiques européennes.

De 1957 aux années 1980 : une institution précurseure dans la promotion de l'égalité des sexes

Si l'engagement tardif et timide de l'UE sur les questions sociales a donné lieu à de nombreuses critiques, dès les années 1970, elle met en place une politique publique de promotion de l'égalité des sexes. Comment comprendre ce statut d'exception en matière de politiques sociales ? Quelle a été sa portée dans les États membres ?

Un engagement précoce mais ambivalent contre les inégalités entre les sexes

Dans le traité de Rome, qui valorise prioritairement les questions économiques, l'article 119, relatif au principe d'égale rémunération du travail des hommes et des femmes, constitue une exception. En effet, en matière de « dispositions sociales », outre cet article, le traité a seulement prévu la création d'un fonds social européen et inclus quelques articles déléguant à la Communauté européenne des compétences en matière de coordination des régimes de sécurité sociale visant la libre circulation des travailleurs, ainsi que des dispositions déclaratives sur le niveau et le contenu de la protection sociale en Europe, dépourvues de portée opérationnelle. La présence de l'article 119 dans le traité est d'autant plus notable qu'à l'époque, les taux d'activité des femmes dans les États membres sont assez bas et les carrières discontinues (Maruani, 2011). Le socle juridique fondateur de la politique d'égalité des sexes de l'UE doit cependant son existence à des considérations qui n'ont rien d'égalitaire. L'article 119 a en effet été introduit dans le traité suite aux réclamations de la France, disposant d'une législation sur l'égalité des salaires[6] et soucieuse des intérêts de ses industriels du textile, qui craignaient une concurrence dans ce secteur où la main-d'œuvre de certains pays était très féminisée (Hoskyns, 1996). Sophie Jacquot (2009) parle ainsi de « *politique* [d'égalité des sexes] *pour le marché* » : il s'agit, en interdisant la discrimination salariale, de lutter contre une distorsion de concurrence et d'assurer le bon fonctionnement du marché intérieur alors en construction, ainsi que les intérêts économiques de certains industriels.

Encadré

Méthodologie

Cet article s'appuie sur une partie de la littérature (essentiellement francophone et anglophone) existant sur la politique d'égalité des sexes de l'Union européenne (UE) et sur des travaux personnels : d'une part, une thèse de science politique, qui analyse l'intégration de l'objectif d'égalité des sexes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi en France et en Allemagne[1], et réalisée principalement à partir de la conduite d'entretiens semi-directifs et de l'analyse de la littérature grise, notamment communautaire, des secteurs de l'égalité et de l'emploi et, d'autre part, une recherche sur la politique de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle de l'UE, menée en 2005-2006, à partir d'une analyse de la littérature grise produite par les institutions communautaires en matière d'égalité des sexes et en matière d'emploi[2].

---

(1) Perrier G., 2010, *Intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi. Une comparaison entre Berlin et la Seine-Saint-Denis*, thèse de doctorat en science politique réalisée sous la direction de Pierre Muller, Institut d'études politiques de Paris.

(2) Jönsson A., Perrier G., 2009, Les politiques de conciliation de l'Union européenne : dépassement ou déplacement de la dichotomie genrée public-privé ?, *in* Sénac-Slawinski R., Muller P. (dir.), *Genre et action publique : la frontière public-privé en questions*, Paris, L'Harmattan, collection Logiques politiques, p. 57-99.

Si l'article 119 du traité de Rome remplit, au moment de sa création, une fonction économique, sa portée a toutefois été bien plus large. En effet, à partir des années 1970, il constitue le socle juridique d'une série de directives qui vont être adoptées, sur l'égalité de salaire en cas de travail équivalent (1975), l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail (1976), l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (1978), puis le traitement égal dans les grilles de sécurité sociale (1986) et la protection des femmes travaillant à leur compte pendant la grossesse et la maternité (1986). Outre leur dimension juridique contraignante, ces directives ont la particularité d'avoir été élaborées précocement par rapport au développement d'un féminisme d'État dans les États membres de l'UE (Mazur et McBride Stetson, 1995), à une époque où la majorité des gouvernements nationaux demeurent sourds aux revendications féministes relatives à l'égalité des sexes au travail et où les syndicats sont également peu mobilisés sur la question (Mazey, 2002, p. 410). Les États membres sont ainsi obligés de « *créer des organes officiels chargés de la question*

(6) Il s'agit notamment du préambule de la Constitution de 1946.

de l'égalité des chances et de surveiller l'application des directives » (*ibid.*, p. 420).

À partir du début des années 1980, la politique européenne d'égalité des sexes consiste également en une série de programmes d'action pluriannuels, qui visent à financer des actions menées au sein des États membres dans le domaine de l'égalité. Leur champ d'intervention concerne pour partie le travail et l'emploi (avec notamment des initiatives relatives à la formation professionnelle des femmes) mais déborde aussi le cadre juridique défini par l'article 119 : ils traitent de thèmes tels que la suppression des stéréotypes sexués dans les manuels scolaires ou la modification de l'image des femmes dans les médias, l'encouragement à un meilleur partage des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, le harcèlement sexuel (Mazey, 2002). Si ces programmes n'ont pas de portée contraignante, ils ont pu favoriser dans les États membres l'implication d'acteurs divers, notamment syndicaux et patronaux, dans les questions de discriminations envers les femmes (*ibid.*, p. 413).

Ainsi, à partir du fondement juridique de l'article 119, relatif aux discriminations salariales, s'est développée à partir des années 1970 une politique publique d'égalité des sexes dont le cœur est de nature législative et concerne uniquement le marché du travail, mais au sein de laquelle de nouveaux thèmes ont été introduits à partir des années 1980, dans une mesure limitée toutefois en termes de budget. À la fin des années 1980, la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes *« se distingue comme l'un des champs régulatoires les plus étendus de la politique sociale européenne, voire comme son pilier central et le plus profondément élaboré »* (Barnard, 2001, cité par Jacquot, 2009, p. 251).

Une « élite militante » contre les inégalités

Ce développement de mesures en faveur de l'égalité des sexes va de pair avec, et est rendu possible par une institutionnalisation de la thématique au sein de plusieurs institutions européennes[7]. Ainsi, la Commission européenne, soucieuse d'accroître son champ d'intervention, crée dès 1976 un bureau pour les problèmes concernant l'emploi des femmes, qui deviendra en 1990 l'unité « égalité des chances ». La mission principale de cette unité est de contrôler la mise en œuvre des directives sur l'égalité des chances, mais aussi de concevoir de nouvelles initiatives dans ce domaine. Même si cette structure peut être considérée comme relativement marginale au sein de l'administration bruxelloise, au vu notamment de ses faibles ressources humaines, elle jouit d'une certaine autonomie. De manière peu habituelle, par exemple, les recrutements privilégient les réseaux de sociabilité de ses différents membres, garantissant une forte homogénéité cognitive des actrices. Cette relative autonomie permettra à celles-ci de véritablement porter la politique d'égalité (Jacquot, 2009). La Commission européenne promeut également la thématique de l'égalité en favorisant le développement de réseaux d'expert-e-s européen-ne-s autour de ce sujet, tels que le réseau d'expert-e-s sur l'application des directives sur l'égalité, celui sur la situation des femmes sur le marché du travail, celui pour les actions positives dans les entreprises, lancés respectivement en 1982, 1983 et 1986, ou encore celui sur la garde d'enfants créé au début des années 1980. Ces réseaux sont composés notamment d'universitaires et d'expert-e-s professionnel-le-s (Mazey, 2002, p. 418). Enfin, la Commission a aussi encouragé le développement d'associations féministes structurées au niveau européen, telles le *Center for Research on European Women* (Crew) dans les années 1980, puis le *Lobby européen des femmes* (Lef), sollicités en tant que porte-parole des organisations féministes, structurées au niveau communautaire (Jacquot, 2014).

Les initiatives en faveur de l'institutionnalisation de la politique d'égalité des sexes ne se cantonnent pas à celles entreprises par la Commission européenne. Le Parlement européen se dote ainsi d'une commission « femmes » dès 1979, qui deviendra permanente en 1984. Composée de parlementaires émanant de tous les partis politiques, elle s'est fixé pour objectif de sensibiliser les institutions européennes à la thématique de l'égalité, notamment par le biais de rapports sur une grande variété de sujets. La commission « femmes » contribuera à mettre en avant de nouveaux enjeux, autres que ceux liés au travail, tels que les violences faites aux femmes. Elle constituera également un soutien aux initiatives de la Commission, mais son activité, à l'instar de celle de cette dernière, sera également tournée vers l'extérieur, puisqu'elle développera des liens forts avec le milieu associatif féminin et féministe, organisant par exemple des auditions publiques (Jacquot, 2014).

Le rôle de cette « élite militante » agissant au sein des institutions européennes est fondamental pour comprendre le développement de la politique d'égalité à partir des

(7) Voir Jacquot, 2009, p. 250.

années 1970, en dépit d'un cadre juridique restreint, limité à l'article 119 et à la non-discrimination salariale. Composé à la fois de « fémocrates »[8] et de femmes politiques, d'universitaires et de représentantes d'organisations de femmes, cette coalition de cause (Sabatier, 2004), fonctionnant de manière soudée et militante, se mobilise pour dépasser le cadre de l'article 119 et élargir le spectre d'intervention de l'UE en matière d'égalité des sexes (Jacquot, 2009). Ces trois catégories d'actrices (politiques, académiques et associatives) forment, selon Alison Woodward (2004), un « *triangle de velours* » – mélange de l'expression « *triangle de fer* », utilisée dans la littérature sur les groupes d'intérêt, et de celle de « *ghetto de velours* », qui renvoie au phénomène de ségrégation horizontale qui touche les femmes dans le monde du travail. Ce triangle de velours constitue une « *communauté de politique publique très intégrée* […], *partageant un même engagement pour la cause des femmes et la construction européenne et* [unie] *par un fort sentiment de proximité, de solidarité et souvent d'amitié* » (Jacquot, 2009, p. 252). C'est en raison de ces caractéristiques qu'il a pu « *jouer un rôle d'avant-garde déterminant* » (*ibid.*).

En revanche, le rôle des acteurs syndicaux apparaît faible dans le développement de cette politique. L'héritage des syndicats, historiquement surtout composés d'hommes et plutôt implantés dans les bastions industriels à forte présence masculine, contribue pour une grande part à expliquer la faible sensibilité aux questions d'égalité des sexes qui a longtemps perduré au sein de l'immense majorité des syndicats européens (Silvera, 2009 ; Pochic et Guillaume, 2013). En outre, les femmes sont largement sous-représentées au sein des instances dirigeantes de la confédération européenne des syndicats (Ces), dont les principaux acteurs sont issus des confédérations syndicales nationales et de branches européennes de syndicats internationaux (Cockburn, 1999).

Les insuffisances de la politique d'égalité « pour le marché »

Cette politique d'égalité des sexes a toutefois fait l'objet de critiques, relatives à son orientation, son approche et son périmètre, émanant tant des cercles universitaires que militants. Pour plusieurs auteur-e-s, la focalisation des directives sur les questions de travail et d'emploi et le fait que les causes structurelles des inégalités au-delà du monde du travail restent en dehors du champ d'action de l'UE réduisent considérablement la capacité de la politique européenne à modifier les rapports sociaux de sexe (Duncan, 1996 ; Young, 2000 ; Mazey, 2002). Diverses questions relevant de la sphère privée, telles que le droit à l'avortement ou les violences de genre, n'ont effectivement fait l'objet d'aucune législation communautaire, en dépit de plusieurs tentatives de la Commission européenne pour élargir son agenda en matière d'égalité des sexes : ses propositions législatives en matière de garde d'enfants, de lutte contre les violences faites aux femmes ou de droit à l'avortement ont systématiquement été écartées par le Conseil des ministres de l'Union européenne, où la règle de l'unanimité est en vigueur sur ces questions, au motif qu'elles outrepassaient le cadre de l'article 119. Celui-ci constitue en effet, jusqu'en 1997 avec l'adoption du traité d'Amsterdam, le fondement juridique unique de la politique d'égalité des sexes dans le droit primaire de l'UE. Cette règle de l'unanimité s'explique notamment par la diversité des traditions nationales en matière de politiques sociales – que les questions familiales illustrent très bien[9] – et par les réticences de certains États membres soucieux de conserver leurs prérogatives en matière de politiques sociales. La Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a également renforcé l'orientation restrictive de l'UE. Elle rappelle ainsi en 1989 que la politique européenne consiste à « réaliser l'égalité entre hommes et femmes, non pas de façon générale, mais uniquement en leur qualité de travailleurs »[10].

L'approche européenne, centrée sur l'égalité de traitement, a également fait l'objet de critiques dans certains travaux de recherche. Certes, les directives communautaires ont été utiles dans de nombreuses plaintes individuelles pour discriminations (Mazey, 1988). Mais la promotion d'une égalité formelle pose la question de la portée du droit comme instrument de transformation des rapports sociaux (Rossilli, 1997 ; Duncan, 1996), car la proclamation d'une

(8) Ce terme, contraction de « féministe » et « bureaucrate », qualifie les actrices en charge de la cause des femmes au sein des institutions d'État (Mazur *et al.*, 1995).

(9) La comparaison franco-allemande est éclairante à cet égard. En France, la tradition familialiste et nataliste a constitué, depuis le début du XXe siècle, le support d'une intervention active des pouvoirs publics en faveur d'un soutien aux familles sous diverses formes, notamment celle d'une politique d'accueil de la petite enfance à partir des années 1980. En Allemagne, en revanche, la prise en charge des jeunes enfants est pensée prioritairement en référence à la cellule familiale ; la famille y est considérée comme une affaire privée. Cette situation découle, pour partie, de l'histoire récente de l'Allemagne (Salles, 2006). En effet, l'expérience nazie a fortement délégitimé l'intervention de l'État dans les affaires familiales. La politique familiale allemande s'est également construite dans les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale en réaction au contre-modèle est-allemand, basé sur une politique familiale favorisant la prise en charge des jeunes enfants au sein de structures collectives. En réaction, leur prise en charge par la mère est apparue après-guerre comme la meilleure option en République fédérale d'Allemagne.

(10) Arrêt de la Cour du 27 juin 1989, J. E. G. Achterbergte Riele et autres contre Sociale Verzekeringsbank.

égalité de traitement ne résout pas les inégalités structurelles existant entre les sexes, qui entravent en particulier les conditions d'accès à l'emploi. Par exemple, les freins à l'emploi spécifiques à certaines catégories de femmes, comme celles qui manquent de qualification et/ou d'expérience professionnelle en raison de leurs trajectoires de vie prioritairement centrées sur les responsabilités familiales (Perrier, 2010), ne sont pas pris en compte par l'approche en termes d'égalité de traitement. En outre, si certains programmes d'action ont cherché à promouvoir la place des femmes dans des secteurs d'activité traditionnellement occupés majoritairement par des hommes, ni ces programmes d'action ni l'approche en termes d'égalité de traitement n'ont permis une revalorisation des secteurs d'activité très fortement féminisés et peu ou pas qualifiés (Rossilli, 1997, p. 70). Brigitte Young (2000, p. 143) voit même dans la directive de 1976 un outil au service de la dérégulation du marché du travail, rappelant que c'est au motif de la législation sur l'interdiction de discrimination quant aux conditions de travail prônée par la directive de 1976 qu'a été levée en France, ainsi que dans six autres États membres, la législation interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie. Cette législation a été accusée de provoquer une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs et les travailleuses. Si l'on peut estimer que cette dernière critique apparaît trop monolithique quant au sens et à la portée de la directive de 1976, elle soulève quoi qu'il en soit un élément de critique, central, portant sur l'usage par les États membres de la législation communautaire.

De fait, certains travaux ont interrogé l'impact de la politique de l'UE au sein des États membres. Ilona Ostner et Jane Lewis (1998), ainsi que Sonia Mazey (2002), montrent l'existence de filtres nationaux, propres au processus de transposition des directives, qui influent sur la portée effective du droit communautaire. Par exemple, la philosophie néolibérale des gouvernements conservateurs britanniques a limité l'impact des directives sur l'égalité de traitement : leur transposition a favorisé l'extension du travail flexible et à temps partiel, au nom de l'« *aide à l'égalité des chances* » (Forbes, 1996, p. 150, cité par Mazey, 2002, p. 422). En France, en revanche, la loi Roudy, adoptée en 1983 sous un gouvernement socialiste, a introduit la possibilité d'actions positives en entreprise en faveur des femmes, en matière de formation notamment, ainsi que l'obligation pour toutes les entreprises de plus de cinquante salarié-e-s de produire un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes quant à leur rémunération. Mariagrazia Rossilli montre quant à elle les différentes interprétations qu'ont pu fournir les États de ce que constitue le salaire dans la transposition de cette même directive : inclut-il ou non le congé maladie, par exemple ? Plus généralement, cette auteure est d'avis que la quasi-totalité des gouvernements de l'Europe des douze d'alors ne se sont pas saisis de la politique communautaire pour mettre en place une stratégie globale de promotion de l'égalité dans l'emploi, en particulier dans le secteur privé (Rossilli, 1997, p. 71).

À la fin des années 1980, l'UE a donc développé une politique à la fois importante au vu du caractère restreint de sa base juridique, précoce au vu du faible engagement de nombreux États membres sur cette question à cette époque, mais limitée au regard de son périmètre thématique. Conçue initialement comme une politique d'égalité pour le marché, la mobilisation d'actrices soucieuses de la cause des femmes a favorisé un élargissement des thématiques inscrites à l'agenda européen. Cet élargissement a toutefois été rendu possible par un nouvel arrimage de la politique d'égalité des sexes à des enjeux autres que l'égalité.

À partir des années 1990 : nouveau souffle ou essoufflement de la politique d'égalité ?

La politique d'égalité des sexes de l'UE connaît, à partir des années 1990, plusieurs modifications substantielles, relatives à la fois aux méthodes de promotion de l'égalité et à son périmètre d'intervention, hors du seul marché du travail. L'articulation entre la politique d'égalité des sexes et les orientations économiques portées par l'UE, si elle évolue, continue toutefois d'être problématique.

L'adoption du gender mainstreaming *: élargissement ou dilution de la politique de l'UE ?*

Le premier changement concerne la méthode de promotion de l'égalité. L'évaluation, conduite entre autres par les réseaux d'expertes travaillant pour la Commission européenne, de la politique menée depuis les années 1970 – et en particulier de la législation communautaire – met en avant la persistance des inégalités sur le marché du travail, en raison notamment des impacts très inégaux de cette législation. Ce constat conduit les spécialistes du secteur de l'égalité à remettre en cause l'approche fondée sur l'égalité de traitement, accusée d'être inefficace (Jacquot, 2009). Si cette stratégie est portée par les membres du « triangle de velours », elle l'est aussi par d'autres acteurs, désireux de rééquilibrer les pouvoirs entre les directions générales (DG) de la Commission européenne en faveur de la DG emploi. Pour ces acteurs, la stratégie

de *gender mainstreaming*[11] est en effet censée participer d'un processus de relance du modèle social européen, dans une perspective de revalorisation des questions sociales à une période où le processus d'intégration communautaire connaît des difficultés (*ibid*.), apparues notamment au moment des référendums sur le traité de Maastricht. Plus généralement, cette relance de la politique d'égalité des sexes intervient dans un contexte institutionnel marqué par l'élargissement de l'UE et l'arrivée de pays du nord de l'Europe, la Suède et la Finlande, historiquement plus engagés que bien d'autres pays européens en faveur de l'institutionnalisation d'une politique d'égalité des sexes. Comme le rappelle S. Jacquot (2009, p. 264), cet élargissement sera d'ailleurs synonyme d'un accroissement du nombre de députées au Parlement européen.

Ainsi, à partir du milieu des années 1990, les institutions européennes promeuvent l'approche du « *gender mainstreaming* », portée initialement dans les milieux féministes de l'aide au développement, et reconnue notamment lors de la conférence mondiale de l'Organisation des Nations unies sur les femmes à Pékin en 1995. Cette méthode consiste à intégrer une perspective de genre dans toutes les politiques publiques et à toutes les séquences de l'action publique, depuis leur élaboration jusqu'à leur mise en œuvre, afin de permettre une approche anticipative, et non plus seulement corrective, de la lutte contre les inégalités. Elle marque donc un élargissement à la fois sectoriel et séquentiel de la prise en charge de cette thématique, car elle propose de ne pas limiter la prise en compte des questions de genre et de l'objectif d'égalité à des actions ciblées. Cette caractéristique implique un élargissement des acteurs concernés par le sujet de l'égalité. Une communication de la Commission européenne de 1996[12], puis les articles 2 et 3 du traité d'Amsterdam de 1997, consacrent la reconnaissance institutionnelle de cette nouvelle méthode de promotion de l'égalité. Au-delà de cet ancrage institutionnel, le fonds social européen (FSE) et la stratégie européenne pour l'emploi font partie des domaines d'action communautaire où le gender mainstreaming a été le plus opérationnalisé (Mazey, 2002 ; Rubery, 2002). Pour la période de programmation du FSE 2000-2006, il trouve une déclinaison dans les actes juridiques encadrant sa mise en œuvre, mais aucun contrôle de celle-ci n'est prévu. En outre, dans les documents communautaires relatifs au *gender mainstreaming* (à tout le moins les documents juridiques), le contenu de l'égalité n'est pas spécifié (Perrier, 2015). Ce « *travail de spécification* » (Philippe, 2004, p. 318) est laissé aux acteurs « de terrain ».

Si le gender mainstreaming a suscité de nombreuses promesses, sa capacité à introduire des changements effectifs et d'ampleur dans les politiques publiques des États membres a toutefois été questionnée (Daly, 2005 ; Rubery, 2002). Notamment, son adoption sur le mode de la *soft law*, ne donnant lieu à aucune contrainte juridique, ni sanction en cas de non-prise en compte des questions de genre, ainsi que les consignes très générales de l'UE en matière d'opérationnalisation de cette méthode, tendent à en limiter sa portée. Les instruments souvent mis en œuvre pour opérationnaliser le gender mainstreaming au niveau infracommunautaire, axés sur la sensibilisation et la formation au genre, posent la question de l'effectivité des changements de pratique chez les acteurs censés le mettre en œuvre : c'est par exemple le cas dans la politique d'emploi en France et en Allemagne dans les années 2000 (Perrier, 2013). Ces instruments de nature informative (Lascoumes et Le Galès, 2004) posent en effet la délicate question de l'articulation entre les savoirs et les pratiques chez les acteurs de politiques publiques. La portée de cette méthode dépend en fait largement de la solidité des réseaux d'actrices nationaux et locaux qui s'en saisissent, ainsi que des héritages institutionnels nationaux qui influent sur le contenu donné à l'objectif d'égalité (Perrier, 2014).

Au niveau syndical, l'adoption de cette stratégie semble avoir favorisé une plus grande visibilité de la thématique de l'égalité des sexes. En effet, à la fin des années 1990, la Confédération européenne des syndicats (Ces) adopte un plan en faveur de l'égalité des sexes, visant trois objectifs, et marqué par l'approche du *gender mainstreaming* : ce plan doit permettre d'atteindre une meilleure présence des femmes dans les organes décisionnels, d'intégrer l'égalité des sexes dans les différentes politiques syndicales, et de faire campagne pour l'égalité salariale (Silvera, 2009, p. 66). Toutefois, « *les principes affirmés dans le cadre de la Ces ne trouvent pas toujours un réel écho au sein des confédérations nationales* » (*ibid*., p. 66) ; la portée de ces impulsions est apparue inégale selon les contextes nationaux. Les impulsions de la Confédération semblent ainsi buter sur le même type de difficultés que

(11) Le *gender mainstreaming*, ou approche transversale de l'égalité, est une méthode de promotion de l'égalité des sexes visant à intégrer dans toutes les politiques publiques, depuis leur élaboration jusqu'à leur mise en œuvre et leur évaluation, une perspective de genre.

(12) Commission européenne, Communication de la Commission au Conseil, *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, 21 février 1996, COM (96) 67 final.

les directives communautaires au moment de leur transposition en droit interne dans les États membres : celles liées au processus d'application dans les structures nationales.

La politisation de la sphère privée, levier de l'égalité des sexes ?

Le second changement de la politique de l'UE est relatif à l'extension de son périmètre d'intervention[13]. À partir des années 1990, différents textes communautaires attestent d'une politisation des questions familiales et de la sphère privée : une recommandation concernant la garde d'enfant est adoptée en 1992, une directive sur le congé parental est votée en 1996 et la directive sur le temps partiel de 1997 mentionne l'objectif de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Cet objectif est également intégré dans les lignes directrices de la stratégie européenne de l'emploi lancée au Luxembourg en 1997. D'autres textes, de nature non contraignante néanmoins, font référence au partage des obligations familiales entre les hommes et les femmes pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, telles la communication de la Commission européenne sur les politiques familiales [COM(89)363] ou la communication du Conseil relative à la stratégie cadre en faveur de l'égalité des sexes [COMM(2000)335 final]. La charte européenne pour les droits sociaux des travailleurs adoptée en 1989 consacre l'objectif de « *réconcilier vie familiale et vie professionnelle* ». De manière comparable aux premières initiatives communautaires en matière d'égalité des sexes, ces mesures représentent une avancée considérable par rapport à la situation de nombreux États membres, où ces questions n'ont pas été intégrées dans les politiques publiques à cette époque.

Cet élargissement du champ d'intervention de l'UE, caractérisé par une politisation de questions traditionnellement considérées comme étant d'ordre « privé » et sans lien direct avec le marché du travail, s'inscrit dans un triple contexte, à la fois politique, démographique et économique. D'une part, Jacques Delors, alors président de la Commission, poursuit une ambition d'approfondissement de l'intégration européenne dans le domaine social, perçu comme un levier de redynamisation et de relégitimation du processus d'intégration en phase d'essoufflement : les avancées de l'intégration européenne obtenues dans le cadre de la construction du marché unique ont en effet débouché sur une période d'inertie. D'autre part, les changements démographiques en Europe, caractérisés à la fois par une chute des taux de natalité dans la majorité des pays et par un allongement de l'espérance de vie, se traduisent par un vieillissement de la population européenne et par la perspective d'une population active moins importante. Ces évolutions posent problème pour le financement de la protection sociale. Face à ces préoccupations, et dans un contexte également marqué par des taux européens de chômage et d'inactivité des femmes plus élevés que ceux des hommes, les États membres perçoivent l'emploi des femmes comme une ressource sous-exploitée. Ainsi, les freins à leur plein emploi suscitent l'intérêt. Le manque de structures de garde et les difficultés de « conciliation » entre les vies familiale et professionnelle apparaissent alors comme des barrières à une plus grande participation des femmes au marché du travail. La thématique de la conciliation va donc s'intégrer dans la stratégie européenne pour l'emploi, qui vise à augmenter les taux d'emploi de la population active en général et celui des femmes en particulier. Elle recoupe la stratégie d'activation des politiques d'emploi (Barbier, 2002), dont l'enjeu est d'augmenter les possibilités d'emploi, de façon à diminuer les dépenses de l'État et accroître ses recettes.

Cette politisation de la sphère privée n'est cependant pas dépourvue d'ambiguïtés. Certes, elle fait écho à une lecture féministe des inégalités, qui voit dans cette sphère le cœur de la domination masculine (Philipps, 2000), et constitue l'aboutissement d'un long travail des professionnelles européennes du secteur de l'égalité, qui se sont notamment appuyées sur le travail du Réseau communautaire sur la garde des enfants pour développer la politique de conciliation entre les vies familiale et professionnelle. Cependant, le développement de cette politique s'est opéré à la faveur d'une ambiguïté : l'analyse des documents directeurs des secteurs de l'emploi et de l'égalité entre les sexes révèle ainsi que l'égalité apparaît davantage comme un instrument pour parvenir à des objectifs d'emploi plutôt que comme une finalité en soi. Par exemple, dans plusieurs documents du secteur de l'emploi (Livre blanc sur la politique sociale européenne de 1994, conclusions du sommet européen de Luxembourg en 1997 et de celui de Lisbonne en 2000), la justification apportée aux mesures visant la conciliation entre vies familiale et professionnelle ne mentionne jamais explicitement l'objectif d'égalité des sexes, mais plutôt ceux de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et

(13) Cette partie de l'article est directement inspirée de la contribution d'Alexandra Jönsson et Gwenaëlle Perrier (2009).

des hommes sur le marché du travail, ou d'éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail. En outre, lorsque l'égalité est mentionnée dans ces documents, sa définition semble se restreindre à une participation plus importante des femmes au marché du travail, alors que l'augmentation de leur taux d'emploi n'est pas à lui seul synonyme d'égalité (Maruani, 2011). Certains documents communautaires reproduisent même une certaine division genrée de l'emploi, proposant par exemple le développement d'emplois flexibles pour les femmes. S. Jacquot (2009) évoque d'ailleurs le retour d'une politique pour le marché, au vu de la subordination de la politique d'égalité à des objectifs macroéconomiques.

En dépit de ces ambiguïtés, la politique communautaire de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle a tout de même produit des effets, en particulier dans les États membres les moins avancés sur ces questions. Ainsi, au Royaume-Uni, « *un droit légal aux congés de maternité rémunérés a été introduit en 1992, et une première législation britannique concernant le droit aux congés parentaux est entrée en vigueur en 1999* » (Jönsson et Morel, 2006, p. 129). Même si les textes communautaires ont été transposés de façon minimaliste dans ce pays, ils ont bousculé la tradition libérale et non interventionniste en vigueur : le Royaume-Uni était l'un des rares pays européens à ne pas proposer de tels droits sociaux avant l'adoption d'une législation communautaire sur le sujet (Jönsson et Morel, 2006, p. 128).

Une articulation problématique entre politique d'égalité des sexes et politiques économiques et budgétaires

La question de la subordination de l'objectif de conciliation à celui de hausse des taux d'emploi renvoie plus généralement à celle de l'articulation de l'objectif d'égalité des sexes avec le référentiel global (Muller, 2010) des politiques européennes. En 2000, B. Young soulignait ainsi les contraintes engendrées par les critères de convergence et du pacte de stabilité et de croissance, qui imposent un plafonnement des déficits publics, ainsi que par une politique d'emploi centrée sur la compétitivité des entreprises. Ces orientations restreignent, selon l'auteure, la possibilité de développer l'accès au marché du travail pour de nombreuses femmes – souvent particulièrement présentes dans les secteurs et les services publics tels que la santé ou l'éducation. De fait, les lignes directrices pour l'emploi, définies dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi à partir de 1997, n'ont jamais misé sur le soutien ou le développement de l'emploi public. Ces orientations néolibérales grèvent les possibilités d'emploi stables pour toute une partie des Européennes, notamment pour les plus jeunes. Cette politique publique axée sur la recherche de compétitivité a pu aussi être dénoncée parce qu'elle « *brid*[ait] *l'action des États membres favorables à des politiques antidiscriminatoires interventionnistes visant à améliorer la position des femmes sur le marché du travail* » (Mazey, 2002, p. 427).

S. Jacquot (2014, p. 303-304) souligne en outre « *l'effritement toujours plus important de la prise en compte* [des questions d'égalité des sexes] *au sein* [du] *processus de coordination* » des politiques économiques des États membres de l'UE que constitue la stratégie « Europe 2020 », faisant suite à celle de Lisbonne. En dépit de quelques mentions formelles relatives aux femmes, ni les objectifs ni les indicateurs de suivi des politiques des États membres ne sont d'ailleurs sexués, alors que la stratégie européenne pour l'emploi avait initialement fixé un objectif chiffré de taux d'emploi des femmes à l'échelle européenne. Dans des analyses tenant compte des dernières évolutions des politiques économiques et budgétaires de l'UE, plusieurs auteur-e-s ont par ailleurs mis en évidence les menaces que représente pour les modèles sociaux européens l'adoption de la stratégie « Europe 2020 » (Defraigne *et al.*, 2013) : la priorité accordée à l'équilibre budgétaire des États et à la réduction des dépenses publiques a des conséquences, notamment sur les niveaux des pensions, des salaires et de l'emploi. Les femmes bénéficiant, dans l'ensemble des pays de l'UE, de niveaux de rémunération et de pensions moindres que ceux des hommes, la stratégie « Europe 2020 » ne paraît donc pas à même de réduire les inégalités entre les sexes. Les cas grec, espagnol, britannique et français montrent d'ailleurs que les politiques d'austérité ont, de différentes manières, affecté les femmes, par les restrictions qu'elles ont fait peser sur les pensions, les salaires et l'emploi public, par leur impact négatif sur les politiques redistributives et les droits sociaux, et par le renforcement du rôle de pourvoyeur de soins dans un contexte de retrait de l'État social (Karamessini, 2015 ; Otaegui, 2015 ; Marty, 2015 ; Rafferty, 2015). L'autonomie des femmes et leurs possibilités d'accès au marché du travail s'en trouvent affectées. Au Royaume-Uni, les coupes budgétaires effectuées « *ont eu non seulement des conséquences sur le nombre des emplois disponibles, mais aussi sur la qualité de l'emploi* » (Rafferty, 2015, p. 151). Notamment, le recours à la sous-traitance s'est accru à la suite des coupes budgétaires effectuées dans le secteur public (*ibid.*).

Une politique d'égalité des sexes en crise

Enfin, si la crise économique et sociale qui frappe les pays européens pose la question de l'articulation entre les politiques économiques et l'enjeu de l'égalité entre les sexes, elle a aussi directement affecté les orientations de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes, laquelle se trouve remaniée – et remise en question, tant aux niveaux normatif, qu'institutionnel et budgétaire (Jacquot, 2014). Au niveau de ses orientations normatives, son lien originel avec les questions sociales semble affaibli. Certes, de nouveaux domaines d'action ont été investis, ainsi que l'illustre l'adoption d'une directive sur la lutte contre la traite des êtres humains (2011/36/UE) (*ibid*., p. 290). En outre, depuis le milieu des années 1990, des crédits spécifiques sont affectés à la lutte contre les violences faites aux femmes (ainsi qu'aux enfants et aux adolescents), dans le cadre du programme Daphné[14] lancé en 1997. Les avancées du droit dérivé sur l'égalité des sexes et les questions sociales sont en revanche très limitées. Ainsi, depuis 2010, seulement deux directives, constituant des révisions d'anciennes directives, sont venues compléter le tableau législatif européen dans ce domaine. Il s'agit d'un texte sur le congé parental (dont la durée minimale est légèrement augmentée) et d'un autre sur le droit à une allocation de maternité pour les femmes exerçant une activité indépendante (*ibid*., p. 288). Le projet de directive visant l'allongement de la durée du congé maternité dans les États membres est quant à lui bloqué au Conseil des ministres. Comparé à l'activisme législatif des années 1970 en matière d'égalité au travail, les avancées paraissent bien ténues. Ce rétrécissement de la politique d'égalité des sexes dans le domaine social se lit aussi dans l'évolution des budgets qui lui sont consacrés. Alors que les financements dédiés aux domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'égalité sur le marché du travail ont, jusqu'à la fin des années 2000, constitué l'essentiel des fonds européens en matière d'égalité des sexes, le programme d'action *Equal*[15], notamment consacré à la lutte contre les discriminations liées au sexe, et les financements dédiés dans le cadre du Fonds social européen ont été supprimés, au nom d'une approche en termes de *gender mainstreaming*, censée permettre une prise en compte transversale de l'objectif d'égalité (Jacquot, 2014, p. 294-295). On peut donc parler d'un « *effet boomerang négatif* » de cette nouvelle approche de l'égalité. Enfin, cette fragilisation budgétaire est allée de pair avec une relative fragilisation institutionnelle, lisible notamment dans la remise en question du fonctionnement spécifique du « triangle de velours ». Cette remise en question est liée en particulier à la réduction du nombre de réseaux thématiques travaillant avec la Commission sur les questions d'égalité (Jacquot, 2014, p. 307 et suivantes). En outre, le poids croissant des États membres dans le pilotage de cette politique aboutit à des blocages au Conseil des ministres.

Conclusion

Le bilan de la politique d'égalité des sexes de l'UE apparaît donc contrasté. D'un côté, l'engagement européen contre les inégalités fut précoce, et a joué un rôle moteur dans le développement de politiques en la matière dans les États membres. Pour autant, l'impact de cette politique reste incertain, soumis aux aléas de sa mise en œuvre dans les États membres. En outre, la force de cette politique sociale, qui s'est construite en étant arrimée au projet du marché unique, en a aussi fait sa faiblesse : la politique européenne s'est ainsi développée d'abord en tant que politique pour le marché, ce qui en en a limité la portée. Si une « élite militante » a œuvré en faveur de son développement hors du strict cadre du marché du travail, celui-ci s'est fait à la faveur d'une ambiguïté quant au statut de cette politique, subordonnée aux objectifs en matière d'emploi. Le statut incertain de cette politique d'égalité, politique antidiscriminatoire légitime pour elle-même ou instrument des politiques économiques (de développement du marché unique, d'emploi et de développement économique), pose la question du rapport de forces entre les acteurs et les actrices impliqué-e-s dans le processus d'intégration européenne. Il renvoie également à l'avenir de ce processus, qui s'est historiquement constitué autour d'un projet axé sur des dimensions économiques, et dont l'élargissement aux questions sociales continue de faire débat. Plus généralement, la portée de cette politique mérite d'être questionnée à l'aune de son articulation avec le référentiel néolibéral qui irrigue les politiques européennes et avec les mesures d'austérité prises dans de nombreux États membres, dont les femmes font largement les frais, ainsi qu'au regard de la fragilisation de la légitimité des politiques sociales en contexte de crises économique et budgétaire.

(14) Le programme Daphne, initié en 1997, vise à combattre les violences faites aux femmes, aux enfants et aux adolescents en Europe. Il a, dans un premier temps, consisté à soutenir financièrement des associations d'au moins deux pays membres de l'Union européenne actives dans la lutte contre les violences faites aux femmes, aux enfants et aux adolescents, puis s'est transformé en programme pluriannuel. À la suite du succès de l'initiative, le programme a été étendu et ses financements augmentés.

(15) Le programme Equal est une initiative communautaire lancée dans les années 2000, visant à promouvoir la coopération entre les pays membres de l'Union européenne en matière de lutte contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail.

- Barbier J.-C., 2002, Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ?, *Revue française de sociologie*, vol. 43, n° 2, p. 307-332.
- Belot C., Magnette P., Saurruger S., 2008, *Science politique de l'Union européenne*, Paris, Economica.
- Bereni L., Chauvin S., Jaunait A., Revillard A., 2012 [2e édition.], *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck Supérieur.
- Cockburn C., 1999, Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe, *Travail, genre et sociétés*, n° 2, p. 111-137.
- Daly M., 2005, Gender mainstreaming in theory and practice, *Social politics*, vol. 12, n° 3, p. 433-450.
- Defraigne J.-C., De Meulemeester J.-L., Duez D., Vanderborght Y (dir.), 2013, *Les modèles sociaux en Europe : quel avenir face à la crise ?*, Bruxelles, Bruylant.
- Duncan S., 1996, Obstacles to a successful equal ppportunities policy in the european Union, *The European Journal of Women's Studies*, vol. 3, p. 399-422.
- Fraisse G., 2003, L'Europe, un moteur pour l'égalité des sexes, *L'Humanité*, 12 novembre.
- Hassenteufel P., 2014, *Sociologie politique : l'action publique*, Paris, Armand Colin.
- Hoskyns C., 1996, *Integrating gender. Women, law and politics in the european Union*, London, Verso.
- Jacquot S., 2014, *L'égalité au nom du marché ? Emergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Berne, Peter Lang.
- Jacquot S., 2009, La fin d'une politique d'exception. L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes, *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 2, p. 247-277.
- Jönsson A., Morel N., 2006, Égalité des sexes et conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume-Uni, *Politique européenne*, n° 20, p. 119-136.
- Jönsson A., Perrier G., 2009, Les politiques de conciliation de l'Union européenne : dépassement ou déplacement de la dichotomie genrée public-privé ?, *in* Sénac-Slawinski R., Muller P. (dir.), *Genre et action publique : la frontière public-privé en questions*, Paris, L'Harmattan, collection Logiques politiques, p. 57-99.
- Karamessini M., 2015, Les enseignements de la Grande Dépression grecque, *Travail, genre et sociétés*, n° 33, p. 141-147.
- Lascoumes P., Le Galès P., 2004, *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Marty C., 2015, Les Françaises ne sont pas épargnées, *Travail, genre et sociétés*, n° 33, p. 127-132.
- Maruani M., 2011, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Mazey S., 2002, L'Union européenne et les droits des femmes : de l'européanisation des agendas nationaux à la nationalisation d'un agenda européen ?, *in* Balme R., Chabanet R., Wright V., *L'action collective en Europe*, Paris, Presses de Science Po, p. 405-432.
- Mazey S., 1988, European community action on behalf of women: The limits of legislation, *Journal of Common Market Studies*, vol. 27, n° 1, p. 63-84.
- Mazur A., McBride Stetson D., 1995, *Comparative state feminism*, Thousand Oaks, California, Sage.
- Mérand F., Weisbein J., 2011, *Introduction à l'Union européenne. Institutions, politique et société*. Bruxelles, De Boeck.
- Muller P., 2010, Référentiel, *in* Boussaguet L., Jacquot S., Ravinet P., *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 555-562.

- Muller P., Surel Y., 1998, *L'analyse des politiques publiques*, Paris, Montchrestien.
- Ostner I., Lewis J., 1998, Geschlechterpolitik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regelung, *in* Leibfried S., Pierson P. (dir.) *Standort Europa, Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration*, Frankfurt am Main, Suhrkamp, p. 196-239.
- Otaegui A., 2015, L'Espagne : un pas en avant, deux pas en arrière, *Travail, genre et sociétés*, n° 33, p. 133-139.
- Perrier G., 2010, *Intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi. Une comparaison entre Berlin et la Seine-Saint-Denis*, thèse de doctorat en science politique sous la direction de Pierre Muller, Institut d'études politiques de Paris.
- Perrier G., 2015, L'objectif d'égalité des sexes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi à Berlin. De la diffusion professionnelle aux difficiles réappropriations profanes de l'égalité, *Politix*, n° 9, p. 111-133.
- Perrier G., 2014, L'objectif d'égalité des sexes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi en Seine-Saint-Denis et à Berlin : entre prescriptions communautaires, dynamiques nationales et initiatives locales, *Revue internationale de politique comparée*, vol. 21, n° 3, p. 111-136.
- Perrier G., 2013, Le *gender mainstreaming*, entre objectivation institutionnelle et apprentissage de l'égalité, *Lien social et politiques*, n° 69, p. 35-51.
- Philippe S., 2004, La mise en œuvre de l'action publique : un moment problématique de la politique de santé mentale, *Revue française de science politique*, vol. 54, n° 2, p. 315-334.
- Philipps A., 2000, Espaces publics, vies privées, *in* Ballmer-Cao T.-H., Mottier V., Sgier L., *Genre et politique. Débats et perspectives*, Paris, Gallimard, p. 397-454.
- Pochic S., Guillaume C., 2013, Syndicalisme et représentation des femmes au travail, *in* Maruani M., *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, p. 379-387.
- Pressman J. L., Wildavsky A. B., 1973, *Implementation, How great expectations in Washington are dashed in Oakland; or why it's amazing that federal programs work at all this being a saga of the Economic Development Administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes, Los Angeles*, Londres, University of California Press.
- Rossilli M. G., 1997, The european Community's policy on the equality of women, *The European Journal of women studies*, vol. 4, n° 1, p. 63-82.
- Rafferty A., 2015, La reprise, l'austérité et le rééquilibrage au Royaume-Uni, *Travail, genre et sociétés*, n° 33, p. 149-156.
- Rubery J., 2002, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy, *Industrial relations journal*, vol. 33, n° 5, p. 500-522.
- Sabatier P. A., 2004, Advocacy Coalition Framework, *in* Boussaguet L., Jacquot S., Ravinet P., *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Les presses de Sciences Po.
- Salles A., 2006, La politique familiale allemande : les limites de l'action de l'État, *Critique internationale*, n° 31, p. 95-117.
- Scharpf F., 2000, *Gouverner l'Europe*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Silvera R., 2009, L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes, *Informations sociales*, n° 151, p. 62-70.
- Woodward A., 2004, Building velvet triangles: Gender and informal governance, *in* Christiansen T., Piattoni S. (eds), *Informal governance in the european Union,* Cheltenham, Edward Elgar, p. 76-93.
- Young B., 2000, Geschlechterpolitik und disziplinierender Neoliberalismus in der Europäischen Union, *in* Bieling H.-J., Steinhil J. (dir.), *Die Konfiguration Europas. Dimension einer kritischen Integrationstheorie,* Münster, Westfälisches Dampfboot, p. 131-161.