

LES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS ET LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE : DE LA MÉFIANCE À L'EMPÊCHEMENT

[Sophie Jacquot](#)

L'Harmattan | « Politique européenne »

2021/4 N° 74 | pages 54 à 77

ISSN 1623-6297

ISBN 9782343252056

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-politique-europeenne-2021-4-page-54.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

© L'Harmattan. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

POLITIQUE EUROPÉENNE
N° 74 | 2021

Sophie Jacquot

p. 54-77

Les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre : de la méfiance à l'empêchement

Ce texte vise à analyser la nature et l'évolution du rôle joué par les organisations représentatives du marché du travail dans la fabrique de la politique européenne d'égalité de genre. Il fait ressortir trois séquences d'action publique distinctes : une relation marquée par la méfiance jusqu'à la fin des années 1980 ; puis avec le développement du dialogue social européen et jusqu'à la fin des années 2000, une relation contrainte ; enfin la période la plus récente est celle d'une relation empêchée : la position institutionnelle privilégiée des partenaires sociaux est remise en question, ce qui réduit leur capacité à jouer un rôle central dans l'élaboration et l'orientation de la politique d'égalité de genre, leur conception restreinte du principe d'égalité contribue de plus à entraver le développement de mesures transformatrices.

European Social Partners and Gender Equality**Policy: from Mistrust to Impediment**

This paper aims to analyse the nature and evolution of the role played by labour market organisations in the making of European gender equality policy. It highlights three distinct sequences of public action: a relationship marked by mistrust until the end of the 1980s, then with the development of European social dialogue and until the end of the 2000s, a constrained relationship, and finally the most recent period is that of an impeded relationship: the social partners privileged institutional position is being questioned which reduces their capacity to play a central role in the development and orientation of gender equality policy, moreover their restricted conception of the principle of gender equality contributes to hindering the development of transformative measures.

Les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre : de la méfiance à l'empêchement

Sophie Jacquot

Université Saint-Louis – Bruxelles (IEE, CReSPo)

Introduction¹

Au niveau européen, l'institutionnalisation des mécanismes de concertation, de négociation et de transaction politique en matière de relations industrielles est fortement fragmentée et donne aux organisations représentant le capital et le travail, c'est-à-dire les partenaires sociaux, une autonomie restreinte (Crespy, 2019, 125-126). Cependant, des dispositifs bipartites (entre employeur·es et syndicats) et tripartites (entre employeur·es, syndicats et institutions européennes) sont en place et l'on peut parler d'une forme, même limitée, de néocorporatisme dans lequel les partenaires sociaux européens occupent une place importante en matière de régulation des conditions de travail et de rémunération. Dans la mesure où, dès le traité de Rome, la nouvelle Communauté économique européenne (CEE) a obtenu des compétences en matière d'égalité de rémunération entre « travailleurs masculins et travailleurs féminins » (article 119), compétences qui s'étendront au fil des traités à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances sur le marché du travail et au-delà, les partenaires sociaux peuvent être considérés comme des acteurs centraux de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes au niveau européen.

Cependant, comme le souligne les introductions à ce numéro spécial, le rôle que jouent les partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique européenne d'égalité de genre a reçu peu d'attention dans la littérature en études européennes et en études de genre, tant dans une perspective empirique que théorique (voir Abels et al., 2021 pour un panorama représentatif de l'absence de ces acteurs). Peu de travaux s'intéressent à leur place dans l'émergence et le développement de ce secteur d'action publique ou encore à leur influence sur

1 Je souhaite remercier Clémence Ledoux, Anna Elomäki, Johanna Kantola ainsi que les *reviewers* anonymes de *Politique européenne* dont le regard et les commentaires ont été très précieux.

ses transformations récentes (pour une exception sur ce dernier point, voir Elomäki et Kantola, 2020 ; 2021). Dans ce contexte, l'objectif de ce texte est d'interroger les relations entre les organisations représentatives du marché du travail au niveau européen et l'action publique menée au niveau communautaire puis européen, afin de traiter la question des inégalités de genre dans une perspective longitudinale depuis les négociations du traité de Rome. On se posera donc la question de la nature et de l'évolution du rôle joué par les partenaires sociaux dans la fabrique de la politique européenne d'égalité de genre : quelle a été leur place au sein de la gouvernance de cette politique et comment se sont-ils positionnés vis-à-vis de celle-ci ?

Du point de vue analytique, ce sont deux facteurs principaux qui seront mis en avant afin d'appréhender les liens entre les acteurs que sont les organisations du marché du travail d'une part et la politique d'égalité de genre d'autre part. Premièrement, il s'agira de se pencher sur les arrangements institutionnels qui régissent la participation de ces organisations à la gouvernance de la politique européenne d'égalité de genre. Dans ce cadre, « l'état » du dialogue social joue un rôle essentiel. Son existence tout d'abord, puis son dynamisme plus ou moins fort, offrent une place, et donc du pouvoir, aux partenaires sociaux dans la régulation de nombreux domaines qui constituent cette politique (rémunération, conditions de travail, licenciement, congés, etc.). Ces canaux procéduraux du dialogue social leur donnent ainsi la possibilité de participer directement à l'élaboration de la politique d'égalité de genre, mais aussi de contribuer à ses orientations, à ses progrès ou encore de s'opposer à ceux-ci. Deuxièmement, on s'intéressera aux dimensions cognitives, aux représentations et au rôle des cadres d'identité collective au sein des organisations étudiées. Comme l'a souligné Lisa Vanhala (2009) dans son travail sur les groupes d'intérêt qui se mobilisent au niveau européen en faveur de la lutte contre les discriminations, la dimension cognitive de l'identité d'une organisation est essentielle, car elle a un impact non seulement sur la façon dont les partenaires sociaux européens perçoivent leur rôle et leur place au sein du système politique européen et de ses différents secteurs d'action publique, comme celui de l'égalité de genre, mais aussi sur le type de collaboration qu'ils privilégieront ou sur le type d'enjeux qu'ils choisiront de mettre en avant (ou non).

Du point de vue méthodologique, ce texte s'appuie sur le matériau empirique recueilli entre 2000 et 2014 dans le cadre d'une analyse préalable des transformations de la politique d'égalité de genre de l'Union européenne (UE) depuis le traité de Rome. Mais il se base également sur des données originales : 8 entretiens semi-directifs complémentaires ont été réalisés en 2019 avec des

responsables actuelles et d'anciennes responsables des questions d'égalité et de la lutte contre les discriminations au sein d'organisations patronales et syndicales européennes. Ceux-ci ont fait l'objet d'une analyse compréhensive en suivant une grille visant à saisir leurs conceptions du principe d'égalité, leur positionnement vis-à-vis des autres acteurs du secteur et leur appréhension des orientations de la politique d'égalité de genre.

Afin d'étudier l'évolution du lien entre les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre, ce texte est organisé autour de trois grandes séquences analytiques. La première partie se penchera donc sur la période d'émergence et d'institutionnalisation de la politique d'égalité, soit du milieu des années 1950 à la fin des années 1980. La deuxième partie s'intéressera à la phase de consolidation de cette politique, qui est aussi celle de 'l'invention' puis de la mise en place et du développement des modalités de concertation sociale institutionnalisée au niveau européen, de la fin des années 1980 à la fin des années 2000. La troisième partie portera sur la période de la fin des années 2000 à la fin des années 2010, qui est une période critique à la fois pour la politique d'égalité de genre et pour la gouvernance sociale européenne.

Il est important de préciser que nous avons pleinement conscience des limitations propres à ce texte qui vise à brosser un tableau très large de l'évolution de la relation entre les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre sur une longue période. Ce panorama ne permet pas de rendre justice à toute la complexité des positions de chacune des organisations ou encore de dépeindre avec une extrême finesse les ambiguïtés propres à chacune des périodes étudiées. L'objectif consiste avant tout à donner des points de repères et de comparaison, à esquisser les dynamiques à l'œuvre et à ouvrir des pistes d'analyse futures, tout en démontrant le rôle essentiel des partenaires sociaux lorsqu'il s'agit de porter le regard sur les transformations de l'action européenne en matière de lutte contre les inégalités de genre.

Émergence et institutionnalisation de la politique européenne d'égalité de genre : une relation de méfiance

Lorsqu'ils se réunissent à Rome le 25 mars 1957 afin de signer le traité Euratom et le traité instituant la Communauté économique européenne (CEE), les ministres des affaires étrangères des six pays fondateurs approuvent avec le deuxième texte un traité qui instaure le « principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même

travail » ; c'est l'article 119, pierre angulaire de ce qui deviendra la politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes de la nouvelle Communauté. L'histoire est bien connue des industriels français des secteurs économiques à forte main-d'œuvre féminine comme le textile, qui, à travers notamment le Conseil National du Patronat Français (CNPF), se mobilisent auprès de leur gouvernement dès le début des négociations afin d'obtenir, en échange de leur soutien à l'intégration économique, un certain nombre de clauses de compensation et l'harmonisation des législations sociales au niveau des standards français, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération. Des acteurs syndicaux transnationaux ont également fait entendre leur voix afin de défendre ce principe. Cette inclusion de l'article 119 dans le traité de Rome et les mobilisations d'acteurs du marché du travail en sa faveur pourraient laisser penser que c'est un partenariat fructueux qui se met alors en place, le patronat et les syndicats accompagnant, voire soutenant, la mise en place d'une action en faveur de la lutte contre les discriminations basées sur le sexe sur le marché du travail au niveau communautaire. Cependant, une analyse plus approfondie permet de réfuter cette vision. Tout d'abord, si les industriels français ont réclamé une harmonisation des coûts sociaux, c'était avant tout afin d'éviter tout risque de dumping social et de garantir des conditions de concurrence égalitaire dans les secteurs à forte consommation de main-d'œuvre féminine. Ensuite, les employeur-es des autres futurs États membres étaient fortement opposés au principe de l'égalité de rémunération. Enfin, les acteurs syndicaux sont peu consultés et leurs revendications sur ce point restent limitées, soutenant par exemple une mise en œuvre progressive du principe (Hoskyns, 1996, 49-51 ; van der Vleuten, 2009, 33-67).

Ainsi, contrairement à l'image superficielle que peuvent donner les discussions relatives à l'article 119, c'est une tout autre relation qui se met en place, ou plutôt qui ne se met pas en place pour plusieurs décennies : absence d'implication des organisations du marché du travail dans le développement de la politique d'égalité en raison de la faiblesse des structures de concertation relatives à l'Europe sociale jusqu'à la fin des années 1980, systèmes de représentations défavorables à cette nouvelle politique qui se construit à partir du milieu des années 1970.

Une absence collective, des alliances individuelles

Les premiers États membres de la Communauté économique européenne sont des pays où existent, sous différentes formes, des systèmes de régulation

sociale néocorporatistes dans lesquels un nombre limité d'acteurs jouissent d'un monopole de représentation des intérêts du capital et du travail et peuvent conclure de manière autonome des accords (soit bipartites, soit tripartites avec l'État) de réglementation des conditions de travail et de rémunération (Streeck et Schmitter, 1991). Une telle dynamique de négociation institutionnalisée entre organisations patronales et syndicales ne va pourtant pas voir le jour au niveau européen avant la fin des années 1980 et le début des années 1990 (Didry et Mias, 2005). Au cours de la période qui voit l'émergence d'une politique européenne d'égalité de genre, à partir du milieu des années 1970, dans le giron de la politique sociale, il n'existe donc pas de structures de concertation associant formellement les syndicats² et le patronat³, organisés au niveau européen, aux initiatives politiques qui aboutiront notamment à l'adoption de six directives entre 1975 et 1992, de deux programmes de financement en faveur de l'égalité des chances et d'une dizaine d'instruments juridiques non contraignants portant sur la formation professionnelle des femmes, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou le chômage des femmes. Une certaine distance est donc de mise. Les premières fémocrates européennes, Jacqueline Nonon et Fausta Deshormes La Valle notamment, qui contribuent à mettre les questions d'égalité entre les femmes et les hommes à l'agenda communautaire et à établir la lutte contre les discriminations sexuées comme une politique légitime à ce niveau, vont, dans une démarche néofonctionnaliste classique (Mazey, 1995), chercher à nouer des liens et à recueillir des soutiens en dehors des institutions européennes afin de donner du poids à leurs objectifs. Cependant, elles ne trouveront de tels soutiens au sein des organisations du marché du travail qu'auprès de femmes qui s'engagent individuellement. En effet, jusqu'au début des années 1990, les organisations patronales et syndicales, y compris au niveau communautaire, sont des environnements hostiles pour les femmes, qui doivent lutter avant tout pour obtenir une représentation, au détriment de leur capacité à imposer une perspective de genre dans le traitement des questions relatives au marché du travail : « mainly men pursuing a male agenda » (Cockburn, 1997, 461 ; voir aussi Lovenduski, 1986). Par conséquent, les femmes de ces organisations qui ont participé aux initiatives politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen, l'ont fait principalement à titre personnel, en fonction de leur expérience et de leur expertise spécifiques, à des moments précis et sur une base *ad hoc* et informelle, plutôt que de manière organisée (Cichowski, 2007, 177-184 et 187-194). C'est par exemple le cas, du côté syn-

2 La Confédération européenne des syndicats (CES) est créée en 1973.

3 L'Union des industries de la Communauté européenne (UNICE, aujourd'hui BusinessEurope), est fondée dès 1958, SGI Europe en 1961 et SMEunited en 1979.

dical, d'Émilienne Brunfaut qui faisait partie du « Groupe article 119 »⁴ dans les années 1960, ou de Maria Weber qui était en charge de l'avis du Comité économique et social européen sur la proposition de directive de 1975 sur l'égalité de rémunération. Cependant, si certaines alliances se nouent au niveau individuel, ce n'est pas le cas au niveau collectif, et syndicats et patronat se tiennent à l'écart de ce qui se joue en matière de promotion de l'égalité de genre dans l'emploi et sur le marché du travail au niveau communautaire. Cette distance est d'ailleurs entérinée lorsque la première structure officielle liée à la politique européenne d'égalité de genre est mise en place en 1981. En effet, la décision de création du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes stipule que les représentants des partenaires sociaux au niveau communautaire peuvent participer aux réunions du Comité, mais uniquement « en tant qu'observateurs »⁵.

Une politique trop coûteuse et trop élitiste ?

La distance que l'on peut observer au niveau institutionnel tout au long des années 1970 et 1980 se double alors d'une distance qui va, au niveau idéologique, jusqu'à la méfiance.

Syndicats et patronat se rejoignent tout d'abord sur un point : ils ne sont pas favorables à la remise en cause des réglementations sur l'égalité de rémunération et de traitement au travail induite par la politique communautaire dans ce domaine, dans la mesure où leurs organisations membres portent la responsabilité de la structuration effective des salaires et des pratiques sur le lieu de travail, et donc de la discrimination incluse dans les conventions collectives qu'ils ont eux-mêmes négociées et signées dans leurs États membres respectifs.

En ce qui concerne les employeur·es, le positionnement par rapport à la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas différent de celui qui s'est exprimé lors des négociations relatives à l'article 119 : tout comme l'égalité de rémunération, les initiatives en matière d'égalité de traitement puis d'égalité des chances sont trop coûteuses. Raisonnements

4 Il s'agit d'un groupe de travail mis en place par la Commission européenne afin de l'accompagner dans la réalisation d'un programme de mise en œuvre de l'article 119 du traité de Rome avant la fin de la première étape du marché commun le 31 décembre 1961 (voir Jacquot, 2014, 57-58).

5 82/43/CEE : Décision de la Commission, du 9 décembre 1981, relative à la création d'un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, *Journal officiel* n° L 020 du 28/01/1982 p. 0035 - 0037.

idéologique et économique se rejoignent. Les discriminations sont alors considérées comme utiles au fonctionnement du marché dans le sens où elles peuvent constituer un avantage concurrentiel pour les entreprises. L'interdiction de ces discriminations peut donc permettre la libre circulation des facteurs de production au sein d'un marché ouvert sans risque de distorsions, mais il s'agit de se limiter à ce strict minimum.

Du point de vue des syndicats, les préventions envers la politique d'égalité de genre qui se met en place sont de deux types. Premièrement, les valeurs portées par cette politique vont à l'encontre de représentations conservatrices encore fortement dominantes au sein de ces organisations. Comme le rappelle Anna van der Vleuten (2009, 35), la Seconde Guerre mondiale a rendu un certain nombre de préjugés et de stéréotypes relatifs au travail des femmes intenable, ce qui explique que la Fédération syndicale mondiale ait mis la question de l'égalité de rémunération à l'agenda du Comité économique et social des Nations Unies dès 1948. Cependant, l'idée que le principe de l'égalité de rémunération permettrait surtout d'éviter que les employeur·es puissent continuer à salarier des femmes qui reviennent peu cher au détriment des hommes qu'elles ont remplacés pendant la guerre est largement prégnante. Il s'agit principalement de défendre les intérêts du père de famille dans la logique du modèle de « Monsieur Gagnepain ». Dans une opinion transmise aux négociateurs du traité de Rome, la Confédération internationale des syndicats chrétiens indique ainsi que l'égalité de rémunération doit être accompagnée de mesures évitant que les femmes exercent des tâches inappropriées ou incorrectes (cité par van der Vleuten, 2009, 50). Deuxièmement, les syndicats s'opposent à une politique qu'ils qualifient d'élitiste, car trop tournée vers les femmes de la classe moyenne, salariées et exerçant des professions libérales (Hoskyns, 1996, 203-204 ; Cockburn, 1997, 469). De fait, seules certaines discriminations touchant certaines femmes sont visées par l'action publique communautaire de l'époque en fonction des compétences dont dispose alors la CEE. Plus fondamentalement du point de vue des cadres d'identité collective, les organisations syndicales s'opposent à une politique qui fait primer la solidarité basée sur le sexe au détriment de la solidarité de classe.

Il faut enfin noter que cette méfiance s'étend au-delà des structures communautaires, et elle va avoir des conséquences sur la dynamique d'organisation des intérêts. La collaboration entre les syndicats et le mouvement des femmes est difficile à mettre en place. En plus des oppositions existant entre organisations féministes et organisations de femmes plus traditionnelles, les militantes syndicalistes considèrent que les militantes associatives ne sont pas conscientes

de la réalité du marché du travail et des conditions de travail sur le terrain. Ces différentes tensions se feront fortement sentir lors de la conférence de Bonn en 1982 (Man, 1997, 127-128 ; voir aussi Strid, 2009). Cette conférence, à laquelle participent des membres du Comité femmes de la CES⁶, est la première tentative, soutenue financièrement par la Commission européenne, de rassembler et d'organiser un mouvement global et intégré représentant les intérêts des femmes au niveau européen, tentative qui n'aboutira qu'avec la création du Lobby européen des femmes (LEF) en 1990.

Ces différentes conceptions se retrouvent en décalage avec le régime de genre qui se met en place au niveau communautaire à partir des années 1970, qui repose sur le principe d'égalité (égalité de traitement puis égalité des chances) et la promotion de la participation des femmes au marché du travail grâce à l'élimination des discriminations dont elles sont victimes (accès à l'emploi, rémunération, conditions de travail, licenciement, accès à la formation professionnelle, à la sécurité sociale, etc.).

Au total, c'est bien une relation de méfiance qui se met en place entre les organisations du marché du travail et la politique européenne d'égalité de genre au cours de cette première période, dès le début des négociations du traité de Rome au milieu des années 1950, puis lors du développement et de l'institutionnalisation de cette dernière à partir des années 1970 et pendant les années 1980. Du côté des employeur·es, cette méfiance prend même la forme d'une résistance, il s'agit avant tout de limiter les coûts économiques de l'égalité de rémunération dans un premier temps, puis de l'égalité de traitement. Du côté des syndicats également, la méfiance est forte et la préoccupation qui s'exprime parfois en faveur des intérêts des travailleuses est principalement rhétorique (van der Vleuten, 2009, 66), mêlant conception traditionaliste de la famille, stéréotypes sexistes et réticences face à une politique considérée comme élitiste.

Dans un contexte où les partenaires sociaux n'existent pas encore en tant que tels au niveau européen, c'est-à-dire où le dialogue social européen n'est pas encore formellement institutionnalisé, il s'agit avant tout, tant pour le patronat

6 Cockburn (1997) et Pillinger (2010) ainsi que le site internet de la CES mentionnent une création de ce comité en 1975, tandis que Degryse, dans son livre rétrospectif sur 40 ans d'histoire de la Confédération explique que lors du Congrès de la CES à Londres en 1976, les travaux de plusieurs comités et groupes de travail sont présentés, dont celui du groupe appelé « femmes leaders syndicalistes », « qui deviendra le Comité des femmes », sans mention de date précise (Degryse et Tilly, 2013, 31).

que pour les syndicats, de chercher à limiter les effets de l'article 119 du traité de Rome. Les interactions sont donc distantes au niveau organisationnel, mais, il faut le noter, parfois aussi individuellement solidaires, certaines syndicalistes s'impliquant au sein des nouvelles structures de la politique européenne visant à la promotion de l'égalité de genre.

Consolidation et développement de la politique européenne d'égalité de genre : une relation contrainte

Comme nous venons de le voir, jusqu'à la fin des années 1980, la place des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique européenne d'égalité de genre est restée relativement marginale, en raison de la faiblesse des organes de concertation, mais aussi de façon délibérée. La période qui débute autour de la signature du traité de Maastricht et s'étend jusqu'à la fin des années 2000 s'avère différente. Le développement d'un dialogue social structuré au niveau européen est un changement majeur du point de vue des arrangements institutionnels. Le rôle formel accordé aux partenaires sociaux les transforme de fait en acteurs de la politique d'égalité de genre dans la mesure où celle-ci s'inscrit alors pleinement dans l'espace politique de l'Europe sociale (Majone, 1996). On verra cependant que si les organisations du marché du travail contribuent à produire des normes centrales en matière de lutte contre les inégalités dans l'emploi et sur le marché du travail, cette implication s'est faite de façon contrainte plutôt que déterminée. Par ailleurs, la place conférée aux partenaires sociaux par le traité de Maastricht dans l'établissement d'un système de régulation néocorporatiste produit des effets du point de vue des cadres d'identité collective dominants. À contre-courant de la période précédente, les partenaires sociaux européens en viennent donc à revendiquer une place spécifique au sein de la gouvernance de la politique d'égalité de genre : leur légitimité institutionnelle en fait des partenaires « pas comme les autres ». Cette place spécifique ne les amène pas pour autant à s'engager en tant qu'acteurs fortement impliqués.

Le développement du dialogue social européen : les partenaires sociaux, acteurs malgré eux de la politique européenne d'égalité de genre

Le traité de Maastricht et son Protocole sur la politique sociale constituent un tournant fondamental pour l'institutionnalisation et le renforcement

procédural du dialogue social européen (Crespy, 2019, 131-134). Ils instaurent en effet une consultation obligatoire des partenaires sociaux européens en matière de législation dans le domaine des affaires sociales. Ces derniers obtiennent également la possibilité de négocier des accords-cadres au niveau communautaire. Cette possibilité de délégation de la compétence législative aux partenaires sociaux a été fructueuse au cours de cette deuxième période dans le domaine de l'égalité de genre. En effet, deux directives ont directement découlé de ces dispositions : l'une sur le congé parental en 1996 et l'autre sur le travail à temps partiel en 1997⁷. La trajectoire de ces deux textes est ici importante : les négociations les concernant étaient interrompues depuis plusieurs années au Conseil et le Protocole sur la politique sociale a ouvert la porte à ce que la Commission les soumette aux partenaires sociaux européens en vue de négociations collectives. Ce sont les accords-cadres qui ont résulté de ces négociations collectives qui ont été transposés en directives. Ainsi, le fait que les partenaires sociaux européens aient été impliqués dans l'élaboration de ces textes ne découle pas d'un intérêt particulier de leur part pour ces sujets. Pour eux, et pour la Commission, il s'est plutôt agi de saisir l'opportunité d'un dossier bloqué au niveau des États membres et de faire la démonstration de l'utilité du dialogue social (Falkner, 1998). L'égalité de genre a été envisagée ici comme un outil de promotion des négociations collectives européennes plutôt que comme une fin en soi. En substance, les deux directives ne prévoient d'ailleurs que des exigences et une protection limitées (Stratigaki, 2000, 41-44) : le passage de la négociation des États membres aux partenaires sociaux a permis le déblocage de la situation et l'adoption de textes contraignants, néanmoins, la prise en compte de la dimension de genre s'est faite *a minima*.

En ce qui concerne la *soft law* et les processus de coordination transversale qui se développent à l'époque, les questions d'égalité de genre ont fait partie de tous les programmes pluriannuels de l'UE en matière de politique sociale de cette période. En effet, le *gender mainstreaming* est l'un des traits distinctifs de la Stratégie européenne pour l'emploi lancée en 1997, du processus d'inclusion sociale, et à partir de 2000, de la Stratégie de Lisbonne (Rubery et al., 2005). Dans la lignée de ces initiatives, et alors que les questions d'égalité de genre sont relativement bien placées sur l'agenda de la politique sociale européenne, le Cadre d'action sur l'égalité des genres de 2005-2009 a constitué une étape cruciale. Ce document, qui fait partie du cadre procédural du dialogue social

7 Directives 96/34/CE et 97/81/CE. Les femmes étant massivement majoritaires dans ce type de contrat, on peut donc considérer que la directive sur le temps partiel, même si elle est rédigée de façon neutre ou non genrée du point de vue du public ciblé, les concerne plus particulièrement.

européen, est un engagement politique conjoint des partenaires sociaux interprofessionnels européens⁸ (BusinessEurope, SMEUnited, SGI Europe, CES) à aborder ensemble certaines questions liées aux inégalités de genre sur le marché du travail et à faire en sorte que des actions de lutte contre ces inégalités soient mises en œuvre par leurs organisations membres au niveau national⁹. Cette initiative est importante du point de vue de l'interaction entre les partenaires sociaux et la politique européenne d'égalité de genre. Elle signale, premièrement, que l'égalité est une question d'intérêt commun pour les partenaires sociaux et que des points de convergence peuvent être trouvés pour s'attaquer aux discriminations sur le marché du travail. Elle souligne, deuxièmement, le fait que les syndicats, mais aussi les organisations d'employeur-es, reconnaissent formellement qu'ils possèdent un rôle dans le processus politique européen sur ces questions et qu'ils sont disposés à s'emparer des compétences dont ils disposent pour le jouer.

Un régime de genre compatible, une identité à part

À partir des années 1990, la conception du principe d'égalité et le régime de genre européen vont évoluer et vont permettre une concordance plus évidente entre les objectifs portés par la politique européenne d'égalité de genre et les représentations dominantes au sein des organisations du marché du travail, ce qui va faciliter le positionnement de ces dernières en tant qu'acteurs de cette politique. Leur rôle de partenaires sociaux complique cependant en parallèle leur participation pleine et entière à la communauté de politique publique du secteur.

Du point de vue du régime de genre, la conception du rôle des discriminations dans le fonctionnement du marché connaît un renversement de perspective (Jacquot, 2014, 270-276). Le comportement discriminatoire d'un agent économique est désormais considéré comme étant le résultat de préjugés ou la conséquence d'une inscription des inégalités de genre dans les structures sociales. La discrimination basée sur le genre est donc analysée comme le

8 BusinessEurope, SMEUnited, c'est-à-dire l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (auparavant UEAPME), SGI Europe (auparavant le Centre européen des entreprises à participation publique, CEEP), la CES.

9 Les quatre priorités choisies pour ces initiatives conjointes étaient les suivantes : se pencher sur les rôles féminins et masculins ; promouvoir les femmes dans la prise de décision ; soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ; s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

résultat d'une attitude irrationnelle et non plus d'un intérêt économique. Un comportement discriminatoire est vu comme irrationnel car inefficace, voire contre-productif économiquement. L'avènement du « *business case* » pour l'égalité (Dickens, 1994 ; Elomäki, 2015) contribue à un changement d'arguments qui conduit à considérer les politiques antidiscriminatoires comme économiquement valables et utiles pour atteindre des objectifs macro-économiques (sous-exploitation des ressources humaines, gaspillage des investissements dans l'éducation et la formation), mais aussi plus micro-économiques (réduction des pénuries de main-d'œuvre, amélioration de la participation des employées ou réduction de la rotation du personnel). Cette réorientation du régime de genre de l'UE facilite la participation des partenaires sociaux, et notamment des organisations d'employeur·es, à l'élaboration de la politique européenne d'égalité, comme en témoigne cet extrait d'entretien :

« Globalement là où tout le monde se retrouve, c'est : 'oui il faut que les femmes travaillent'. Sur ça il y a un consensus parce que, dans tous les cas, avec le fait que la société devienne plus vieille, le fait qu'on n'ait pas assez de main-d'œuvre qualifiée et qu'on forme les femmes, on les envoie à l'école, elles sont à l'heure actuelle plus diplômées que les hommes et ensuite elles sortent du marché du travail. On sait tous que c'est une grande perte pour les entreprises, donc là je pense qu'il y a un consensus pour que les femmes reviennent sur le marché du travail le plus rapidement possible¹⁰. »

On peut noter que cette évolution a contribué à réorienter le centre de gravité de la politique européenne d'égalité vers des mesures conformes à ce cadre cognitif, comme les congés parentaux ou les stéréotypes sexistes. Des questions telles que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont par exemple devenues essentielles dans la recherche d'une augmentation des taux d'emploi féminins (Jenson, 2008). D'autres thématiques, en revanche, se retrouvent occultées, comme le harcèlement sexuel ou la qualité du travail.

En ce qui concerne la participation des partenaires sociaux à la communauté de politique publique du secteur de l'égalité, elle se heurte au cadre d'identité collective qui a été nourri par l'institutionnalisation du dialogue social à la même période. Ce cadrage pourrait être résumé comme suit : les partenaires sociaux ne sont pas des partenaires comme les autres, ils ne sont pas n'importe quel partenaire. Cela est clairement formulé par les personnes chargées des

questions d'égalité de genre au sein de ces organisations, côté syndical, comme côté patronal :

« Les syndicats ont une place spéciale dans le traité. Ça veut dire que les syndicats ont toujours pensé que 'nous sommes spéciaux, nous ne sommes pas une ONG et on a d'autres moyens de pousser. Et pourquoi dépenser de l'énergie si on a des processus bien déterminés par le traité. On a quand même un grand pouvoir. Si on partage ce pouvoir avec les ONG, ça peut peut-être diminuer nos efforts'¹¹. »

« Nous, on essaie, je pense que ce qui est important pour nous, c'est qu'on n'est justement pas la société civile, on est des partenaires sociaux et on met bien l'accent aussi sur ça auprès de la Commission et des institutions européennes : c'est qu'on représente les employeurs et les syndicats, les ouvriers, et on n'est pas juste la société civile, on est partie intégrante du monde du travail, et c'est pour ça qu'on pense qu'on a un rôle assez décisif sur ces questions. Je ne dis pas que les ONG ne sont pas importantes, mais pour nous c'est important de faire la différence entre les organisations¹². »

Cette conception basée sur le fait de détenir une place à part entraîne une certaine circonspection vis-à-vis des autres membres du secteur de l'égalité de genre, et maintient une forme de réticence à travailler de concert ou à nouer des alliances, notamment avec la société civile organisée¹³.

Au cours de la période qui s'étend entre le début des années 1990 et la fin des années 2000, les partenaires sociaux participent à la consolidation de la politique d'égalité de genre de l'Union européenne. Ils contribuent à la construction d'un corpus législatif qui vise non seulement l'interdiction des inégalités de traitement entre travailleurs et travailleuses dans l'emploi, mais aussi la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail plus largement. Leurs initiatives non législatives contribuent également à renforcer la légitimité de la lutte contre les inégalités de genre ou encore d'instruments comme le *gender mainstreaming* au niveau européen. Pour autant, cette participation se réalise *a minima* et reste assez balisée. Au total, c'est une relation contrainte qui se met en place entre les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre. Ils s'investissent dans le développement alors en cours de cette politique au niveau européen. Cependant, leur participation est

11 Entretien, CES, 11/11/2019.

12 Entretien, BusinessEurope, 04/11/2019.

13 Même si la CES est membre du LEF depuis les années 1990.

contrainte parce que, d'une part, la thématique s'impose à eux et constitue avant tout un moyen de faire vivre le dialogue social européen plutôt que la politique d'égalité en tant que telle. Leur participation est contrainte, d'autre part, parce que la conception de leur place comme des partenaires « à part » induit un positionnement à distance des autres acteurs du secteur (fémocrates de la Commission européenne, société civile spécialisée, commission FEMM du Parlement européen). Ils ne s'impliquent ainsi pas ou peu dans les transformations majeures qui vont façonner la politique d'égalité de genre, comme par exemple l'articulation avec les autres formes de discrimination ou la lutte contre les violences. La prise en compte des arrangements institutionnels et des cadres d'identité collective permet ainsi de saisir pourquoi les partenaires sociaux sont tout à la fois des *insiders* et des *outsiders* en ce qui concerne l'élaboration et le fonctionnement de la politique européenne d'égalité de genre durant cette période. Ils participent à la gouvernance de la politique, ils ont une influence sur son contenu, mais ils ne s'impliquent pas autant que leur position institutionnelle le leur permettrait.

Démantèlement de la politique européenne d'égalité de genre : une relation empêchée

Depuis la fin des années 2000, les partenaires sociaux européens ont été confrontés au déclin du dialogue social européen, tandis que la politique d'égalité de genre subissait un processus de démantèlement. Ces multiples crises ont eu un impact sur le rôle joué par les organisations syndicales et patronales, sur leur positionnement par rapport à la promotion (ou au blocage) des initiatives en matière d'égalité dans le domaine social, et sur le contenu de leur influence en tant qu'acteurs de ce secteur.

Changement de nature de la politique européenne d'égalité de genre et obstacles au dialogue social européen : les partenaires sociaux, des groupes d'intérêt parmi d'autres

En février 2010, la deuxième Commission Barroso a inauguré une nouvelle répartition des portefeuilles qui a créé un poste de vice-président·e de la Commission, responsable de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté. Ce changement politique et symbolique a été matérialisé par un transfert à la suite duquel la Direction de l'égalité et de la lutte contre les discriminations qui faisait auparavant partie de la DG Emploi, a été intégrée à la DG Justice.

Le portefeuille de l'égalité de genre ainsi que les services administratifs et les lignes budgétaires qui l'accompagnent ont ainsi quitté leur base traditionnelle ainsi que ce qui constituait le cœur de l'expertise de l'UE dans le domaine de l'égalité jusqu'alors. Ce transfert de la DG Emploi vers la DG Justice, qui est le signe d'une nouvelle conception de la place, du rôle et du contenu de la politique européenne d'égalité de genre hors du seul secteur de l'emploi et du marché du travail dans une logique plus globale de promotion des droits fondamentaux (Jacquot, 2014, 307-310), est bien sûr très important en ce qui concerne la relation avec les partenaires sociaux.

Si les ONG féminines et féministes ont été plutôt favorables à cette extension du périmètre de la politique européenne d'égalité de genre, l'évolution de son centre de gravité et son éloignement formel de la DG Emploi ont été plus déstabilisants pour les partenaires sociaux. Ce changement implique en effet à la fois une moindre prise en compte de la dimension sociale de la politique d'égalité et une moindre intégration de la dimension de genre dans les initiatives sociales de l'UE. Dans les années qui ont suivi, en effet, l'accent a été mis principalement sur des questions plus directement liées aux droits fondamentaux, comme la lutte contre les mutilations génitales féminines, et parallèlement les initiatives sociales ont eu du mal à inclure une perspective de genre transformatrice. Cela a par exemple été le cas avec le Pilier européen des droits sociaux (Plomien, 2018) ou la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de 2019 (Collombet et Math, 2019).

Les évolutions institutionnelles depuis une décennie ont ainsi contribué à rendre plus difficile la participation des partenaires sociaux à l'orientation et à l'élaboration de la politique d'égalité de genre en raison des transformations de la politique elle-même, mais aussi à la suite de l'affaiblissement du cadre procédural du dialogue social européen.

Les obstacles auxquels l'Europe sociale en général et le dialogue social européen en particulier ont dû faire face depuis le tournant des années 2000, et de manière encore plus aiguë, après la crise de 2008, ont été analysés en détail par des spécialistes de la politique sociale de l'UE (Crespy, 2019 ; Degryse, 2018 ; Pochet, 2019 ; Prosser, 2016). Selon ces derniers et dernières, on assiste à un déclin du dialogue social européen qui a d'abord été entravé par l'accent mis sur les normes juridiques non contraignantes et la méthode ouverte de coordination, et par la chute des initiatives législatives dans le domaine social depuis la Stratégie européenne pour l'emploi et la Stratégie de Lisbonne. Ce déclin a ensuite été accentué par la Grande Récession, les politiques d'austérité

qui ont suivi, et « l'Europe sociale triple A » promue par Jean-Claude Juncker n'a aucunement contré ce déclin (Tricart, 2020). En effet, dans ce contexte, la voie choisie n'a pas été une relance de l'intégration sociale, mais plutôt un renforcement de la discipline fiscale et un démantèlement de la protection sociale et des États-providence nationaux. Les employeur·es ont durci leurs positions et argumenté en faveur de la nécessité d'une déréglementation du marché du travail pour accroître la compétitivité internationale, notamment par la réduction des normes sociales, la modération salariale et l'abaissement de la fiscalité du travail. La Commission européenne elle-même a contribué à ce déclin en jouant un rôle de moins en moins actif pour soutenir la concertation sociale, voire en y faisant obstacle¹⁴.

Cette évolution a un impact direct sur les partenaires sociaux européens dans leur rôle d'acteurs de la politique d'égalité de genre. L'égalité, en tant qu'enjeu d'action publique, a ainsi été reléguée au second plan dans l'agenda des partenaires sociaux. Symboliquement, le Cadre d'action pour l'égalité des genres signé conjointement en 2005 après deux ans de négociations n'a pas été renouvelé après 2009. Seul le Programme de travail conjoint 2012-2014 en a repris certains éléments et il n'a donné naissance qu'à une « boîte à outils pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la pratique » qui rassemble des « bonnes pratiques ». Plus généralement, le difficile climat actuel implique une méfiance et une réticence à travailler ensemble, par crainte de mettre en danger les réalisations et résultats passés, et, en l'absence de concertation structurée, les partenaires sociaux se retrouvent à participer à l'élaboration de la politique d'égalité de genre par le biais de l'influence plutôt que par le biais de négociations collectives. La récente directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en est un parfait exemple. Dans un premier temps, après l'échec de la directive sur la maternité en 2015, l'idée de travailler sur un texte législatif sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée s'inscrit dans le cadre du Pilier européen des droits sociaux (EPSR) de la Commission Juncker en 2017. L'initiative commence par une consultation publique et une consultation en deux étapes des partenaires sociaux européens, conformément à l'article 154 TFUE. Dans ce cadre, les partenaires sociaux européens ont la possibilité de décider d'ouvrir

14 En 2018, la Commission a ainsi refusé de proposer au Conseil la mise en œuvre d'un accord conclu en 2015 par les partenaires sociaux européens sur les droits à l'information et à la consultation des agents des administrations publiques. Le recours en annulation de cette décision déposé par la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU) a cependant été rejeté par le Tribunal de première instance en octobre 2019 (Affaire T-310/18).

des négociations. Les précédentes directives sur le congé parental étaient d'ailleurs basées sur de tels accords-cadres, que ce soit en 1995 ou en 2009. Cependant, en 2017, aucune négociation collective ne peut être engagée : la CES est favorable à la négociation et à l'idée de se (re)pencher sur le congé parental et sur la définition d'un congé à destination des aidants, mais BusinessEurope refuse toute discussion et, surtout, toute nouvelle disposition législative. Dès la présentation de l'EPSR, le président de BusinessEurope a d'ailleurs publié une déclaration dans laquelle il exprime son opposition à toute mesure qui impliquerait des dépenses sociales telles que le congé parental (Pochet, 2019, 169). Cet échec du processus de négociation laisse ensuite la voie libre à la Commission pour élaborer une proposition législative qui est présentée comme l'illustration de sa volonté de relancer l'Europe sociale. Les négociations collectives étant impossibles, les partenaires sociaux ont tenté d'influencer le processus législatif comme tout autre groupe d'intérêt par le biais du « lobbying classique »¹⁵, empêchés qu'ils étaient d'exercer leur rôle de « partenaires pas comme les autres ».

Une conception minimaliste du principe d'égalité pour un régime de genre minimal

La relation empêchée des partenaires sociaux à la politique européenne d'égalité de genre est également liée à la transformation du régime de genre de l'UE et à une conception de plus en plus restreinte du principe d'égalité qui apparaît comme une priorité entièrement secondaire dans le système politique européen, sans plus aucune autonomie, et qui ne peut exister qu'en dépit de la norme économique dominante, en s'insinuant dans quelques espaces à la marge et en s'adaptant en termes minimaux, avec des ambitions réduites. Le minimalisme est devenu la seule option possible afin d'agréger les intérêts les plus larges possibles pour parvenir à une décision (Jacquot, 2014, 325-331). En résonance avec ce régime de genre minimal, Anna Elomäki et Johanna Kantola (2020) parlent de « l'étroitesse » qui caractérise la conception du principe d'égalité des partenaires sociaux européens qui privilégient une compréhension « économicisée » des inégalités de genre. De façon identique, une étude d'Eurofound sur cette question formule ainsi l'une de ses principales conclusions : « social partners activities in the area of gender equality often revolve around campaigns and education and are mainly focused on issues such as work-life balance rather than being 'transformative' in terms

of addressing some of the root causes of gender inequality. While addressing the root causes of gender equality may lie partly outside the remit of social partners organisations, they can certainly have an extremely important role within their remit of responsibility and action » (Weber et al., 2014, 2).

Dans ce contexte, la thématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est devenue le point d'accord minimal (presque exclusif) auquel se réduisent les questions d'égalité de genre dans l'emploi et au travail entre les partenaires sociaux, et ceux-ci l'abordent en mettant l'accent sur la flexibilité, sans remettre en cause les déséquilibres dans les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, tant au travail que dans la famille. De la même façon, l'écart de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses est traité principalement sous l'angle de l'accès à la garde d'enfants, des choix individuels d'éducation, de formation et de carrière et des stéréotypes de genre, sans interroger les effets de la discrimination structurelle ou de la classification des professions selon le sexe (Weiler, 2013).

Au cours de la dernière décennie, contraintes et obstacles institutionnels d'une part, rétrécissement du cadre cognitif d'autre part, se sont conjugués pour faire de la relation entre les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre une relation empêchée. Les partenaires sociaux ont perdu leur capacité à jouer un rôle incontournable en matière d'élaboration de l'action publique et les conceptions dominantes des objectifs de cette politique vont également à l'encontre d'une action ambitieuse, empêchant toute implication qui irait au-delà de ce cadre.

Conclusion

Ce texte a permis de faire ressortir trois séquences d'action publique distinctes au sein desquelles variables institutionnelles et cognitives font système et donnent des éléments pour saisir le positionnement des partenaires sociaux européens vis-à-vis de la politique d'égalité de genre, plus précisément leur capacité mais aussi leur volonté de se définir et de se comporter effectivement (ou non) comme des acteurs à part entière de cette politique. Dès la période de négociation du traité de Rome et jusqu'à la fin des années 1980, c'est une relation marquée par la méfiance des organisations du marché du travail à l'égard de la lutte contre les discriminations basées sur le sexe en matière de rémunération et dans l'emploi, qui se met en place. Les espaces de concertation sont très limités,

ce qui ne permet pas aux organisations du marché du travail de participer à l'élaboration des mesures qui se multiplient dans ce secteur à partir du milieu des années 1970. Plus encore qu'une simple distance formelle, il existe alors une opposition idéologique du côté des organisations patronales et syndicales au développement de la politique d'égalité de genre, considérée par les premières comme trop coûteuse et par les secondes comme trop élitiste et destinée aux femmes de la classe moyenne, toutes étant encore largement imprégnées de valeurs traditionnelles et défavorables à la place des femmes sur le marché du travail. À partir du début des années 1990, le développement des structures et du cadre procédural du dialogue social européen institutionnalise le rôle des partenaires sociaux qui vont se retrouver acteurs à part entière de la politique d'égalité de genre, y compris pour la négociation de textes contraignants. Ce rôle va influencer la façon dont ils conçoivent leur rôle au sein du secteur de l'égalité, à distance des autres membres de la communauté de politique publique. C'est donc la contrainte qui caractérise la relation des partenaires sociaux à la politique d'égalité de genre lors de cette deuxième période et jusqu'à la fin des années 2000 : un investissement qui vise avant tout à promouvoir le dialogue social en général et un positionnement qui limite les interactions avec les autres acteurs du secteur. La période la plus récente est celle d'une relation que l'on peut qualifier d'empêchée. Cette relation empêchée signifie que l'action des partenaires sociaux vis-à-vis de la politique d'égalité de genre n'intervient qu'à la marge : leur position institutionnelle privilégiée est remise en question, ce qui réduit leur capacité à jouer un rôle central dans l'élaboration et l'orientation de la politique, leur conception restreinte du principe d'égalité contribue à entraver le développement de mesures transformatrices de lutte contre les inégalités (voir le tableau récapitulatif ci-dessous).

Si la relation entre les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre a changé de nature au fil du temps, il apparaît aussi évident que cette relation et le positionnement de ces organisations ont fortement contribué à façonner, de façon directe ou indirecte, l'action européenne en matière de lutte contre les inégalités de genre, par le passé et encore aujourd'hui, même si cela se fait moins directement, c'est-à-dire par les canaux institutionnalisés du dialogue social européen, et d'une manière plus détournée, en pesant notamment sur les orientations de la gouvernance économique européenne (Elomäki et Kantola, 2020, 2021). Il est par conséquent important de développer les travaux sur ces questions, surtout dans une période de reconfiguration des interactions. De nombreuses dimensions de la relation entre les partenaires sociaux et la politique d'égalité de genre doivent encore être explorées, qu'il s'agisse par exemple de l'importance de la représentation

institutionnelle des femmes dans les organisations syndicales et patronales, ou aussi du rôle, au-delà des seules organisations interprofessionnelles, des fédérations sectorielles européennes et de leurs modes d'action qui restent encore largement des points aveugles. Par ailleurs, alors que les instances de concertations bipartites et tripartites sont affaiblies et que le poids des organisations du marché du travail dépend plus fortement qu'auparavant de leur capacité d'influence, l'analyse des différenciations entre et au sein des organisations syndicales et patronales devient cruciale afin de saisir les mécanismes à l'œuvre et la substance du rôle des partenaires sociaux dans la fabrique de la politique européenne d'égalité de genre.

Tableau récapitulatif : les relations entre les partenaires sociaux européens et la politique d'égalité de genre

Période	Arrangements institutionnels	Structures cognitives et cadres d'identité collective	Rôle des partenaires sociaux européens vis-à-vis de la politique d'égalité de genre
De la négociation du traité de Rome à la fin des années 1980	Les partenaires sociaux, non-acteurs collectifs de la politique européenne d'égalité de genre	S'opposer à une politique trop coûteuse (patronat) et élitiste (syndicats)	Une relation méfiante : limiter les effets de l'intégration économique
Des années 1990 à la fin des années 2000	Les partenaires sociaux, acteurs (malgré eux) de la politique européenne d'égalité de genre	Revendiquer une place à part	Une relation contrainte : participer (<i>a minima</i>) à la promotion de l'égalité de genre sur le marché du travail et dans l'emploi
De la fin des années 2000 à la fin des années 2010	Les partenaires sociaux, acteurs parmi d'autres de la politique européenne d'égalité de genre	Ne s'accorder que sur une conception minimaliste du principe d'égalité	Une relation empêchée : agir à la marge sur les inégalités de genre

Bibliographie

Abels, Gabriele et al. (dir.) (2021), *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, Abingdon and New York, Routledge.

Cichowski, Rachel (2007), *The European Court and Civil Society. Litigation, Mobilization and Governance*, Cambridge, Cambridge University Press.

Cockburn, Cynthia (1997), "Gender in an International Space: Trade Union Women as European Social Actor", *Women's Studies International Forum*, vol. 20 (4), p. 459-470.

Collombet, Catherine et Math, Antoine (2019), « Union européenne : la nouvelle directive 'équilibre' sur les congés parentaux, de paternité et d'aidant : une avancée de l'Europe sociale ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol. 166 (2), p. 3-15.

Crespy, Amandine (2019), *L'Europe sociale. Acteurs, politiques, débats*, Bruxelles, Éditions de l'Université libre de Bruxelles.

Degryse, Christophe (2018), « Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale 'triple A' », *La Revue de l'IRES*, vol. 96-97 (3), p. 65-84.

Degryse, Christophe et Tilly, Pierre (2013), *1973-2013 : 40 ans d'histoire de la Confédération européenne des syndicats*, Bruxelles, European Trade Union Institute.

Dickens, Linda (1994), "The Business Case for Women's Equality: Is the Carrot Better than the Stick?", *Employee Relations*, vol. 16 (8), p. 5-18.

Didry, Claude et Mias, Arnaud (2005), *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, Peter Lang.

Elomäki, Anna (2015), "The economic case for gender equality in the European Union: Selling gender equality to decision-makers and neoliberalism to feminist organizations", *European Journal of Women's Studies*, vol. 22 (3), p. 288-302.

Elomäki, Anna et Kantola, Johanna (2020), "European Social Partners as Gender Equality Actors in EU Social and Economic Governance", *Journal of Common Market Studies*, vol. 58 (4), p. 999-1015.

Elomäki, Anna et Kantola, Johanna (2021), "European social partners as gender equality actors: activities and constructions of gender equality », in Anna Elomäki, Johanna Kantola et Paula Koskinen Sandberg (eds), *Social Partners, Power and (In)Equalities in the Europe*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, p. 171-196.

Falkner, Gerda (1998), *EU Social Policy in the 1990s. Towards a Corporatist Policy Community*, London, Routledge.

Hoskyns, Catherine (1996), *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, London, Verso.

Jacquot, Sophie (2014), *L'égalité au nom du marché ? Émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelles, Peter Lang.

Jenson, Jane (2008), “Writing Women Out, Folding Gender In. The European Union ‘Modernises’ Social Policy”, *Social Politics*, vol. 15 (2), p. 131-153.

Lovenduski, Joni (1986), *Women and European Politics*, Brighton, Harvester Press.

Majone, Giandomenico (1996), *Regulating Europe*, London, Routledge.

Man, Victoria (1997), *Marcelle Devaud. Itinéraire exceptionnel d'une femme politique française*, Paris, Eulina Carvalho.

Mazey, Sonia (1995), “The development of EU equality policies: bureaucratic expansion on behalf of women?”, *Public administration*, vol. 73 (4), p. 591-610.

Pillinger, Jane (2010), *From Membership to Leadership: Advancing Women in Trade Unions (a Resource Guide)* [base de données], Bruxelles, ETUC.

Plomien, Ania (2018), “EU Social and Gender Policy beyond Brexit: Towards the European Pillar of Social Rights”, *Social Policy and Society*, vol. 17 (2), p. 281-296.

Pochet, Philippe (2019), *À la recherche de l'Europe sociale*, Paris, PUF.

Prosser, Thomas (2016), “Economic Union without Social Union: The Strange Case of the European Social Dialogue”, *Journal of European Social Policy*, vol. 26 (5), p. 460-472.

Rubery, Jill et al. (2005), “Gender Equality Still on the European Agenda - But For How Long?”, *Industrial Relations Journal*, vol. 34 (5), p. 477-497.

Stratigaki, Maria (2000), “The European Union and the Equal Opportunities Process”, in Linda Hantrais (dir.), *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, p. 27-48.

Streeck, Wolfgang et Schmitter, Philippe (1991), “From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the Single European Market”, *Politics and Society*, vol. 19 (2), p. 133-164.

Strid, Sofia (2009), *Gendered Interests in the European Union. The European Women's Lobby and the Organisation and Representation of Women's Interests*, Örebro, Örebro University Press.

Tricart, Jean-Paul (2020), « Il était une fois le dialogue social européen », in Bart Vanhercke et al., *Bilan social de l'Union européenne 1999-2019 : une route longue et sinueuse*, Bruxelles, ETUI/OSE, p. 75-104.

Van der Vleuten, Anna (2009), *The Price of Gender Equality: Member States and Governance in the European Union*, Aldershot, Ashgate.

Vanhala, Lisa (2009), “Anti-Discrimination Policy Actors and Their Use of Litigation Strategies: The Influence of Identity Politics”, *Journal of European Public Policy*, vol. (16) 5, p. 738-754.

Weber, Tina, Mantouvalou, Katerina et Bianchini, Danilo (2014), *Social Partners and Gender Equality in Europe*, Luxembourg, Eurofound.

Weiler, Anni (2013), “Social Dialogue and Gender Equality in the European Union”, *ILO Working Papers*, vol. 44, p. 1-52.

Sophie Jacquot est professeure de sciences politiques à l'Université Saint-Louis - Bruxelles. Ses activités de recherche portent sur la transformation de l'action publique contemporaine et plus particulièrement des politiques européennes dans le domaine du genre et de la lutte contre les discriminations. Elle travaille actuellement sur le rôle des enquêtes d'opinion et des partenaires sociaux européens dans l'élaboration de la politique européenne d'égalité de genre. Elle a notamment publié *Transformations in EU Gender Equality. From emergence to dismantling* (Palgrave Macmillan, 2015). Ses travaux ont notamment paru dans *Journal of Common Market Studies*, *Journal of European Public Policy*, ou *European Journal of Politics and Gender*.

sophie.jacquot@usaintlouis.be