

# L'égalité femmes-hommes un défi européen au croisement de l'économique, du juridique et du politique

Françoise Milewski, Réjane Sénac

► **To cite this version:**

Françoise Milewski, Réjane Sénac. L'égalité femmes-hommes un défi européen au croisement de l'économique, du juridique et du politique. Revue de l'OFCE - Débats et politiques, 2014, pp.201-213. hal-01025190

**HAL Id: hal-01025190**

**<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01025190>**

Submitted on 17 Jul 2014

**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.

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## UN DÉFI EUROPÉEN AU CROISEMENT DE L'ÉCONOMIQUE, DU JURIDIQUE ET DU POLITIQUE

**Françoise Milewski**

*OFCE-Sciences Po, PRESAGE*

**Réjane Sénac**

*Sciences Po-CEVIPOF, CNRS*

---

L'Europe est considérée comme le moteur des politiques publiques d'égalité entre les sexes, en particulier à travers l'application par les États-membres du droit communautaire dans leur droit interne. Entre composantes législatives et instruments de *soft law* (comme l'approche transversale et la valorisation des « bonnes pratiques »), les politiques de l'UE pour l'égalité entre les sexes constituent ainsi un observatoire pour analyser les processus d'eupéanisation. Nous commencerons par aborder la spécificité des situations nationales avant d'analyser la dimension transnationale du droit communautaire de la non-discrimination. Nous éclairerons ensuite les politiques européennes d'égalité à travers quelques débats : des enjeux de la stratégie européenne pour l'emploi à l'articulation entre *hard law* et *soft law*, égalité femmes-hommes et eupéanisation.

---

**E**n affirmant le « principe d'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe », l'article 119 du Traité de Rome incarne la dimension fondatrice de l'égalité entre les sexes dans le projet européen. C'est ainsi que les textes communautaires, du marché commun au marché intérieur puis à l'intégration, inscrivent l'égalité femmes-hommes au croisement de l'économie, du juridique et du politique.

Après avoir souligné la diversité des situations nationales, nous présenterons la manière dont les politiques européennes d'égalité y répondent par un droit communautaire de la non-discrimination. Nous aborderons ensuite les débats provoqués par l'évolution des politiques menées, évolution à la fois dans leurs objectifs (soutien à la croissance, objectifs démographiques, lutte contre l'exclusion, principe de justice...) et dans leur mise en œuvre (entre méthode ouverte de coordination non contraignantes et corpus juridique contraignant, entre feuilles de route et chartes d'une part, directives d'autre part).

## 1. Les inégalités femmes-hommes en Europe

Les inégalités entre les sexes revêtent de multiples formes, qu'il s'agisse de l'emploi, de la représentation politique, de la conciliation, de la sphère privée (en particulier de la répartition des tâches domestiques et parentales), des violences, des législations sur la contraception et l'avortement, etc.

### 1.1. Une grande diversité des situations nationales

Pour ne prendre que deux exemples, le taux d'emploi des femmes s'échelonne de 45,2 % en Grèce à 76,8 % en Suède (pour une moyenne de 62,4 % dans l'UE27), le taux de temps partiel de 2,5 % en Bulgarie à 76,9 % aux Pays-Bas (pour une moyenne de 32,1 % dans l'UE27), le taux d'emploi en équivalent temps plein de 42 % à Malte à 69 % en Suède (pour une moyenne de 53 % dans l'UE27). L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes (toutes durées confondues) s'échelonne de 1,5 point en Lituanie à 32,2 points à Malte (pour une moyenne de 12,2 points dans l'UE27)<sup>1</sup>.

La part des femmes dans les gouvernements est de 54% en Suède mais de 7% en Slovaquie ; dans les Parlements nationaux, elle varie de 43% en Suède à 16% en Grèce (avec une moyenne de 24,7%)<sup>2</sup>.

Simple photographies, ces chiffres n'en témoignent pas moins de l'importance des écarts de situations nationales.

---

1. Données 2012, 20-64 ans, source : Eurostat

2. Données 2012, source : Eurostat

## 1.2. Les « compromis » nationaux

Les écarts entre pays sont le fruit de nombreux facteurs renvoyant à des conventions de genre différentes (Dauphin, 2011 ; Letablier, 2009) :

- les consensus historiques qui ont modelé l'ampleur de l'insertion des femmes sur le marché du travail et ses formes (à temps plein ou partiel) ;
- les régimes d'État-Providence ;
- les « modèles d'articulation » entre sphère professionnelle et sphère privée, qui déterminent les effets de la parentalité sur l'emploi ;
- les politiques de partage du travail et de flexibilité des horaires ;
- les systèmes de protection sociale (familialisés ou individualisés) ;
- les transformations sociales de la famille et de la parentalité ;
- les politiques publiques nationales, qu'il s'agisse des politiques d'articulation (structures d'accueil de la petite enfance, horaires scolaires, ou encore modalités des congés parentaux et conditions d'attribution de prestations familiales), ou de la façon dont les pays se donnent les moyens d'atteindre les objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi, en particulier l'objectif de taux d'emploi ;
- les modes d'ajustement de l'emploi lors de la crise économique (ajustement par le temps de travail ou ajustement par la flexibilité interne ou externe).

Au niveau européen, la « conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie de famille » comporte quatre volets (Math, 2009 et 2013) : les congés parentaux, les structures d'accueil pour les enfants en bas âge, les travailleuses indépendantes et les conjoints aidants, les congés maternité. En matière de structures d'accueil, le Conseil européen de Barcelone en 2002 avait fixé des objectifs chiffrés d'accueil des enfants de moins de trois ans (33 %) et de plus de trois ans (90 %). Les bilans tirés à la fin des années 2000 témoignent des divergences à la fois des situations nationales et des prérogatives des pays dont certains ne se sentent pas tenus par de simples recommandations. La directive du Conseil européen de 2010 sur les congés parentaux, formellement plus contraignante, laisse dans le flou la question de la rémunération, ce qui constitue

une limite importante. La directive maternité a allongé la durée du congé (14 semaines). Ainsi, de norme minimale sur les congés de maternité à la compétence exclusive des États sur les modes de garde, l'effet des politiques européennes est limité et peu cohérent. Le « paquet réconciliation » de 2008 n'a guère fait converger les situations nationales.

L'analyse de la division sexuée des rôles sociaux est ainsi partie prenante des choix de politiques économiques (structurelles et conjoncturelles), familiales (en particulier de conciliation), fiscales, sociales, etc. dont elle découle et qu'elle modèle. Comment la dimension « genrée » des choix de politique publique articule-t-elle le niveau national et transnational, en particulier communautaire (Jacquot, 2009; 2013) ?

## 2. Les politiques européennes d'égalité

L'Europe est le moteur des politiques publiques d'égalité entre les sexes (Dominguez Alcon, Forest, Sénac, 2013 ; Kantola, 2010), en particulier à travers l'application par les États-membres dans leur droit interne du droit communautaire. L'application du droit primaire des traités européens<sup>3</sup> et de la charte des droits fondamentaux de 2000 est associée à la transposition des directives communautaires<sup>4</sup> et aux effets de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes sur la jurisprudence nationale (Sénac-Slawinski, 2006). L'Europe définit également des stratégies pluriannuelles dont les objectifs vont de l'indépendance économique des femmes à l'éradication des violences. Cependant, l'absence de moyen contraignant fait que ces objectifs demeurent généraux et ne sont pas atteints.

### 2.1. Un cadre juridique et institutionnel communautaire transversal

L'inégalité salariale entre les travailleurs masculins et féminins est le premier facteur d'inégalité de traitement entre les salariés

---

3. Cf. en particulier l'article 1 bis et l'article 2 paragraphe 3 du traité de l'Union européenne, ainsi que l'article 8 de la version consolidée du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

4. Cf. en particulier la directive 75/117/CE du 10 février 1975 sur l'égalité de rémunération et la directive 2006/54/CE dite refonte du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

auquel le droit communautaire s'est spécialement intéressé, « à travers en particulier l'article 119 du Traité de Rome (devenu article 141 actuel), auquel la Cour de justice des Communautés européennes a reconnu un effet direct dès 1971 (arrêt *Defrenne*, du 25 mai 1971), mais dont le domaine est limité à l'égalité des rémunérations, protection ensuite étendue par la directive de 1976 (76/207) à l'ensemble des conditions de recrutement, de formation et de conditions de travail. » (Bailly, 2004, 83)

Depuis 1979, l'égalité entre les sexes est une des valeurs que le Conseil de l'Europe a pour mission de sauvegarder et de promouvoir, puisqu'il s'agit d'un des principes directeurs de son action. Ce principe est inscrit dans les deux instruments juridiques principaux du Conseil de l'Europe : la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950) et la Charte sociale européenne (1961).

La Charte des droits fondamentaux du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, a la même valeur juridique que les traités<sup>5</sup>. Elle précise que « toutes les personnes sont égales en droit » (article 20), qu'« est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe » (article 21), et que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération » (article 23).

Le Traité de Lisbonne de 2007 inscrit l'égalité femmes-hommes à la fois dans le registre des valeurs et des objectifs communs aux États-membres de l'Union (articles 1bis et 2).

Le principe de non-discrimination des rémunérations qui s'inscrit dans le cadre d'une concurrence non faussée, condition du marché commun puis du marché unique, devient ainsi un principe général de non-discrimination. Cela s'incarne institutionnellement par le fait que la politique d'égalité, initialement partie prenante de la DG emploi, est désormais du ressort de la DG Justice.

---

5. Cf. article 6 du Traité de Lisbonne.

## 2.2. Les trois phases de l'approche de l'égalité entre les sexes : de l'égalité de droit à l'action positive et au *gender mainstreaming*

Le cadre normatif des mesures pour l'égalité femmes-hommes est précisé par une recommandation « relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes » (84/635/CEE) adoptée par le Conseil des ministres européens le 13 décembre 1984. Les rapports établis par la Commission européenne en 1988 et en 1995 regrettent qu'en l'absence de caractère contraignant l'action positive soit au mieux un instrument de politique publique et non un pilier juridique de l'égalité des chances. L'article 19, ex-article 13 TCE, stipule que « le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent adopter les principes de base des mesures d'encouragement de l'Union, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres, pour appuyer les actions des États membres prises en vue de (...) combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». L'article 23 de la charte des droits fondamentaux consacré à l'égalité entre femmes et hommes précise que « le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

Teresa Rees (2002, 48) analyse ce cadre juridique communautaire de la non-discrimination en identifiant trois phases à la fois chronologiques et théoriques : l'égalité de traitement des années 1970 laissant la place aux actions positives dans les années 1980 et au *gender mainstreaming* dans les années 1990. Elle associe l'égalité devant la règle de droit à une forme de bricolage à partir de l'existant (*tinkering*) alors que l'adaptation de la règle de droit aux différences de situation de chacun-e à travers l'adoption de mesures spécifiques est qualifiée de dispositif « sur mesure » (*tailoring*). Le *gender mainstreaming* (Dauphin, Sénac-Slawinski, 2008) est quant à lui associé à un modèle de transformation (*transforming*) dans la mesure où il se positionne en surplomb par rapport à la fois à l'isonomie et à l'égalité correctrice. En effet, il « doit idéalement permettre d'identifier les systèmes et les structures à l'origine de discrimination indirecte et les repenser afin d'y remédier » (Rees, 2002, 46-48).

Remettant en cause toute définition univoque ou idéale, Judith Squires analyse la portée et les limites pratiques de ce concept-méthode en donnant trois approches possibles : une nouvelle stratégie pour transformer les politiques publiques (la transformation), un instrument bureaucratique pour intégrer le genre (l'inclusion) et un processus de mise sur agenda (le déplacement). Sa réflexion souligne aussi la nécessité de penser les inégalités et discriminations entre les sexes en interaction avec les autres discriminations.

### **2.3. Apports du droit communautaire : discrimination indirecte et partage de la charge de la preuve**

Pierre Bailly, conseiller Doyen de la Chambre sociale de la Cour de cassation, structure autour de quatre points les principaux apports de la jurisprudence communautaire à la jurisprudence française en ce qui concerne l'égalité entre travailleurs masculins et féminins : la méthode de vérification des inégalités introduisant la notion de discrimination indirecte, les règles probatoires à mettre en œuvre, les justifications possibles d'une différence de traitement et la question de la discrimination ou de l'action dite « positive ». Les deux premiers principes qu'il définit comme caractérisant l'approche de l'égalité par le droit communautaire expriment un objectif commun : donner son plein effet à l'interdiction des discriminations entre travailleurs masculins et féminins en modifiant le régime probatoire. « Le juge communautaire (...) a recours dès 1980 à la notion de discrimination indirecte : la mise en œuvre d'un critère apparemment neutre, étranger à l'identité sexuelle du salarié et créant une différence de traitement entre travailleurs peut en réalité dissimuler une discrimination à l'égard des personnes d'un sexe déterminé. Ainsi, si une convention collective refuse le bénéfice d'une prime de fin d'année aux travailleurs à temps partiel et s'il s'avère en réalité que cette catégorie est principalement composée de femmes, une discrimination indirecte sera caractérisée (CJCE, 9 septembre 1999, *Krûger*, n° C 281/97).» (Bailly, 2004, 83) La jurisprudence de la CJCE considère en effet que dès lors qu'une différence de traitement concerne statistiquement une majorité de travailleurs d'un même sexe et n'est pas justifiée par un fait objectif, elle constitue une discrimination indirecte. Elle a en particulier jugé qu'une différence de prise en compte de l'ancien-



neté entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel était discriminatoire<sup>6</sup>.

De plus, la directive communautaire 97/80 du 15 décembre 1997 et la jurisprudence communautaire<sup>7</sup> amènent les États à transposer le principe du partage de la charge de la preuve. « Les principaux arrêts ont été rendus par la Cour à propos de l'égalité de rémunération. Ce sont les arrêts Danfoss, Enderby et Royal Copenhagen sans oublier l'arrêt Bilka. » (Lanquetin, 1998, 688).

#### 2.4. Les stratégies pluriannuelles

Les domaines d'actions prioritaires sont définis dans les « feuilles de route » et les stratégies pluriannuelles. Celles-ci témoignent d'évolutions dans les objectifs et les priorités. La première, datée du 1<sup>er</sup> mars 2006, retient six domaines d'action pour la période 2006-2010 :

- une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- la conciliation entre la vie professionnelle, familiale et privée ;
- la représentation égale dans la prise de décision ;
- l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre, et de la traite des êtres humains ;
- l'élimination des stéréotypes basés sur le genre dans la société ;
- la promotion de l'égalité entre les sexes à l'extérieur de l'Union européenne.

Une nouvelle stratégie a été établie en 2010, pour la période 2010-2015. Elle s'intègre dans la stratégie Europe 2020. Les priorités sont similaires, à ceci près que la conciliation disparaît des six domaines d'actions prioritaires (mais demeure au titre des instruments), au profit de l'égalité de rémunération.

Autre signe des temps, la politique d'égalité, qui était dans les années 1970 et 1980 inscrite dans le cadre de la libre concurrence, a été inscrite en 2006 dans les chantiers de la croissance et de l'emploi et celui des changements démographiques. La feuille de

6. CJCE 7 février 1991, aff. C. 184/89 (Nimz), Rec. I, p. 91.

7. CJCE, 13 mai 1986, Bilka, aff. 170/84 ; CJCE, 27 octobre 1993, Enderby, aff. C-127/92.

route précise que non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et une valeur commune de l'Union européenne, mais aussi une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'UE (UE, 2006) : « Le Pacte marque la volonté des États membres de s'engager résolument à mettre en œuvre des politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes et à garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de relever les défis démographiques. (...). Le vieillissement de la population allié à la baisse de la natalité soulève des défis considérables pour nos sociétés. (...) Il apparaît clairement que les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes contribueront de manière significative à y répondre. D'une part, en stimulant l'emploi des femmes et en compensant ainsi la baisse prévue de la population active. D'autre part, en soutenant la réalisation des choix individuels des femmes et des hommes, y compris celui d'avoir le nombre d'enfants qu'ils souhaitent ».

La stratégie de 2010 met elle en exergue la contribution de l'égalité entre les sexes « à la croissance économique et au développement durable », tout en « s'inspirant des priorités de la charte et de l'expérience de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de 2006 ». Entre les deux, le développement durable a remplacé les défis démographiques. Simples éléments de langage ?

### 3. Quelques débats

#### 3.1. La Stratégie européenne pour l'emploi : taux d'emploi et/ou qualité de l'emploi ?

Selon les objectifs d'emploi de Lisbonne, établis en 2000, le taux d'emploi des femmes devait atteindre 60 % en 2010 et le taux d'emploi global 70 %, pour les 15-64 ans. Aucun de ces deux objectifs n'a été atteint en moyenne européenne, d'autant qu'un repli s'est opéré entre 2008 et 2010 du fait de la crise. On était en 2010 à 5,9 points d'écart à l'objectif pour le taux d'emploi global et à 1,8 point d'écart pour celui des femmes.

La Stratégie européenne pour l'emploi à l'horizon 2020 fixe un objectif de 75 %, pour les femmes comme pour les hommes, mais cette fois sur la tranche d'âge des 20 à 64 ans. Il est donc plus facile

à réaliser (si l'objectif de Lisbonne pour 2010 avait été fixé sur cette tranche d'âge, il aurait été atteint pour les femmes).

La question majeure demeure cependant celle des moyens d'y parvenir. Si la hausse du taux d'emploi est fondée sur la montée du temps partiel et des emplois temporaires, elle n'est pas une garantie d'indépendance économique, qui est pourtant l'objectif premier des feuilles de route. Pire, l'apparition de nouvelles formes d'inégalités en résultent. La Commission fluctue de ce point de vue entre une analyse des inégalités induites par le fait que les temps partiels sont essentiellement occupés par les femmes et le flou des préconisations sur les moyens de parvenir aux objectifs de taux d'emploi. De plus, les ambiguïtés sur la flexibilité demeurent : la flexibilité est tantôt prônée comme un instrument de la politique de l'emploi (supprimer les réglementations qui créent de la rigidité), tantôt comme un élément des politiques de conciliation (souplesse et aménagement des horaires pour les parents).

En négligeant les formes multiples des inégalités dans l'emploi, les objectifs fixés sont peu à même de réduire ces inégalités. La question de la qualité des emplois est donc essentielle.

### 3.2. Les « bonnes pratiques » et la *soft law* contre le droit antidiscriminatoire ?

En ce qui concerne le cadrage juridique, dans un contexte de développement du droit communautaire de l'antidiscrimination, la promotion de l'égalité comme *soft law* (charte, label) « sans droit ni obligation » (Junter, Sénac-Slawinski, 2010) révèlent des tensions entre normes managériales et normes juridico-politiques (Beveridge, Velluti, 2008). Il est ainsi essentiel de s'interroger sur les enjeux normatifs d'une promotion de l'égalité entre les sexes à travers un *droit doux* (*soft law*), dépourvu de dimension contraignante, qui « est aussi inévitablement un *droit flou* (*fuzzy law*) (Delmas-Marty, 1986/2004). Formulé en termes d'objectifs ou de recommandations, le droit perd de sa précision ; non seulement se multiplient les termes vagues, tels que « charte » ou « partenariat », mais encore la formulation sous forme de « principes » ou de « standards » crée une zone d'incertitude et d'indétermination. » (Delmas-Marty, 2004, 143-144).

#### 4. L'égalité femmes-hommes interroge le processus d'europanisation

Les politiques de l'UE pour l'égalité entre les sexes offre un observatoire pour analyser le processus d'europanisation (Lombardo, Forest, 2012 ; Radaelli, 2003) dans l'entrecroisement de trois perspectives (Liebert, 2003) : *institutionnelle* (directives et décisions de la CJCE), *cognitive* (analyse des référentiels à travers lesquels est reformulé le « problème public » de l'égalité de genre (Muller, 2005)) ; et *interactionniste* (en relation avec la création de voies transnationales de représentation des « intérêts de genre »).

La prise en compte des discriminations multiples dans une approche intersectionnelle des critères discriminatoires est en particulier un défi de l'Europe du 21<sup>e</sup> siècle (Squires, Skeje, Krizsan, 2012). Actuellement, « le mode de traitement des dossiers de recours cherche le motif à l'origine de la discrimination ou le motif qui apparaît le plus facile à démontrer, non les interactions » (Lanquetin, 2009, 103-104).

D'un point de vue cognitif, les politiques d'égalité ont d'abord été conçues pour lever les distorsions de concurrence, puis elles ont évolué, sans toutefois jamais mettre en cause le bienfondé de la libre concurrence. Entre soutien à la croissance (Wilkinson, Pickett, 2013) et principe antidiscriminatoire, la justification de ces politiques au nom de l'investissement social (Morel, Palier, Palme, 2012) interroge le principe de justice à l'œuvre (Sénac, 2012).

Le niveau de décision est également problématique : simples orientations et principes de subsidiarité permettent à certains pays de mettre actuellement en œuvre des politiques régressives en matière d'égalité des sexes, tandis que tous sont confrontés à des restrictions budgétaires pour leurs politiques sociales dans cette période de crise. Ce contexte rend peu probable une convergence des situations nationales.

#### Références bibliographiques

- Bailly P., 2004, « L'égalité des salariés en droit du travail », *Rapport de la Cour de Cassation 2003*, Paris, La Documentation Française, p. 23-32.
- Beveridge F., Samantha Velluti (eds.), 2008, *Gender and the Open Method of Coordination. Perspectives on Law, Governance and Equality in the EU*, Ashgate, Aldershot.

- Conseil de l'Europe, 2013, Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC) – Stratégie 2014-2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CM(2013)136 final, 6 novembre.
- Commission des Communautés européennes, 2006, Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, COM(2006) 92 final, mars.
- Commission des Communautés européennes, 2007, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, COM(2007)49 final, février.
- Dauphin S., 2011, « Action publique et rapports de genre », dans F. Milewski et H. Périer (dir.), *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 313-342.
- Dauphin S., R. Sénac-Slawinski (coord.), 2008, « Gender mainstreaming – De l'égalité des sexes à la diversité? », *Cahiers du genre*, 44.
- Delmas-Marty M., 2004, *Les forces imaginantes du droit – Le relatif et l'universel*, Paris, Seuil.
- Dominguez A. C., M. Forest, R. Sénac, 2013, *Qué políticas para qué igualdad. Debates sobre el género en las políticas públicas en Europa*, Valencia, Tirant humanidades.
- Jacquot S., 2013, « Les effets de l'eupéanisation dans le domaine social. Entre influence européenne et usages nationaux », *Politique européenne* (40) : 8-21.
- 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* 59 (2) ; 247-277.
- Junter A., R. Sénac-Slawinski, 2010, « La diversité : sans droit ni obligation », *Revue de l'OFCE* (114) : 167-195.
- Kantola J., 2010, *Gender and the European Union*, Palgrave, Basingstoke, .
- Lanquetin M.-T., 1998, « Discriminations à raison du sexe – Commentaire de la directive 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination à raison du sexe », *Droit social* (7/8) : 688-695.
- Lanquetin Marie-Thérèse (2009), « Egalité, diversité et discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés* (21) : 91-106.
- Letablier Marie-Thérèse (2009), « Régime d'État-Providence et conventions de genre en Europe », *Informations sociales* (151) : 102-109.
- Liebert Ulrike (ed.), 2003, *Gendering Europeanization*, Bruxelles, Peter Lang.
- Lombardo E., M. Forest, 2012, *The Europeanization of Gender Equality Policies. A Discursive-Sociological Approach*, Basingstoke, Palgrave-Macmillan.
- Math A., 2009, « Union européenne. Structure d'accueil pour les jeunes enfants et stratégie européenne pour l'emploi. Que reste-t-il des engagements de Barcelone ? », *Chronique internationale de l'IRES* 117.

- Math A., 2013, « Union européenne. La directive maternité dans les limbes », *Chronique internationale de l'IRES* 139.
- Morel N., B. Palier, J. Palme, 2012, *Towards a Social Investment Welfare State ?*, Basingtoke, Policy Press.
- Muller P. 2013, « Esquisse d'une théorie du changement dans l'action publique. Structures, acteurs et cadres cognitifs », *Revue française de science politique* 55 (1), février 2005, p. 155-187.
- Radaelli C. (eds.), 2003, *The Politics of Europeanisation*, Oxford, Oxford University Press.
- Rees T., 2002, The Politics of 'Mainstreaming' Gender Equality, in Breitenbach E., Brown A., MacKay F.(eds). *The Changing Politics of Gender Equality in Britain*. Basingstoke, Palgrave.
- Sénac R., 2012, *L'invention de la diversité*, Paris, PUF.
- Sénac-Slawinski R., 2006, « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi : réflexions sur l'évolution récente du droit français », *Droit & Société* (62) : 67-93.
- Squires Judith, Hega Skeje, Andrea Krizsan (dir.), 2012, *Institutionalizing Intersectionality*, Palgrave Macmillan, Gender & Politics Series.