

LES PARTENAIRES SOCIAUX À L'ÉPREUVE DU GENRE ET DE L'INTERSECTIONNALITÉ DANS L'UNION EUROPÉENNE

[Sophie Jacquot](#), [Clémence Ledoux](#)

L'Harmattan | « [Politique européenne](#) »

2021/4 N° 74 | pages 10 à 37

ISSN 1623-6297

ISBN 9782343252056

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-politique-europeenne-2021-4-page-10.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.

Les partenaires sociaux à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité dans l'Union européenne

Confrontés à une féminisation croissante et aux préoccupations de leurs membres et des mouvements sociaux, faisant face à des injonctions des gouvernements nationaux ou des acteurs européens, les partenaires sociaux nationaux et européens ont été travaillés ces trente dernières années par le genre et son articulation à d'autres dimensions de la vie sociale, également sources d'inégalités et de discriminations. Ce texte s'intéresse à la façon dont les partenaires sociaux ont été mis à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité, et il présente les principaux apports de la littérature qui s'est penchée sur la structuration des relations entre partenaires sociaux, genre et intersectionnalité.

Social Partners in the European Union and the Test of Gender and Intersectionality

Faced with increasing feminisation and with the concerns of their members and social movements, and having to deal with injunctions from national governments or European actors, the national and European social partners have over the last thirty years been preoccupied with gender and its articulation with other dimensions of social life, which are sources of inequality and discrimination. This text looks at how the social partners have been put to the test by gender and intersectionality, and it presents the main contributions of the literature which investigates the structuring of the relationship between social partners, gender and intersectionality.

Les partenaires sociaux à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité dans l'Union européenne

Sophie Jacquot

Université Saint-Louis - Bruxelles (IEE, CReSPo)

Clémence Ledoux

Université de Nantes (DCS, CENS)

Introduction¹

Confrontés à une féminisation croissante et aux préoccupations de leurs membres et des mouvements sociaux, faisant face à des injonctions des gouvernements nationaux ou des acteurs européens, les partenaires sociaux nationaux et européens ont été travaillés ces trente dernières années par le genre et son articulation à d'autres dimensions de la vie sociale, sources d'inégalités et de discriminations. À travers les actions menées en leur sein ou à l'extérieur de leurs structures, ces acteurs ont également contribué à la fabrication des régimes de genre, entendus ici comme l'articulation des formes de ségrégation et de subordination des femmes dans le domaine économique, politique, de la société civile et en termes de violence (Walby, 2020). Comment les partenaires sociaux ont-ils donc été mis à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité ? Il importe avant tout de revenir aux définitions permettant de penser cette question.

Le *genre* est ici entendu comme une catégorie critique, qui renvoie à la façon dont des différences sont socialement construites et justifiées, entraînant un principe de distribution des ressources, une valorisation symbolique différenciée des groupes, un rapport de pouvoir construit, relationnel et devenant parfois « un principe de division qui institue les sexes » (Bereni et al., 2008, 27 ; Jaunait et Chauvin, 2012 ; Achin et Bereni, 2013). Le genre est en même

1 Les autrices souhaitent remercier chaleureusement Zenia Hellgren et Virginie Guiraudon pour leurs lectures et leurs commentaires précieux et éclairés sur une première version de ce numéro spécial et de sa publication « sœur », un ouvrage collectif dirigé par Anna Elomäki, Johanna Kantola et Paula Koskinen Sandberg, *Social Partners and Gender Equality : Change and Continuity in Gendered Corporatism in Europe*, Palgrave, 2021.

temps imbriqué dans d'autres rapports sociaux, ce qu'ont montré nombre de travaux en sciences sociales et que tente de saisir le concept d'*intersectionnalité* (Crenshaw et Bonis, 2005). Largement utilisé pour étudier le monde du travail (Gallot et al., 2020), il permet de comprendre comment les individus font l'expérience de l'intersection de différentes dominations, celles de classe, de race², de genre, de handicap, d'orientation sexuelle... Dans les interactions et les opérations quotidiennes de catégorisation, ces différentes formes de discrimination ne s'additionnent pas mais interagissent. Le concept d'intersectionnalité permet alors de caractériser autant la nature de ces interactions que la signification d'actions collectives et de pratiques d'institutions et la façon dont celles-ci construisent les sujets politiques.

Les *partenaires sociaux* désignent les acteurs collectifs reconnus comme habilités à représenter les employeur·euses et les travailleur·euses pour échanger et négocier en leur nom. Cette négociation peut se déployer au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité ou interprofessionnelle, au niveau national et/ou européen. Élodie Béthoux note à ce sujet un glissement progressif de l'usage de la notion de « négociation collective » vers celle de « dialogue social » et une tension entre les deux expressions : « là où le dialogue social s'arrêterait à l'échange, la négociation lui ajouterait la 'décision conjointe', entendue comme 'co-production de règles' » (Béthoux, 2020, 71). Dans certaines configurations, ces pratiques de négociation et d'échange incluent également une autorité publique, amenant les acteurs à parler alors de « négociations tripartites ». Elles contribuent dans tous les cas à produire des normes, plus ou moins autonomes, qui visent le monde du travail et portent, au moins de manière implicite, une dimension genrée c'est-à-dire influençant les rapports de genre. Le nombre, les ressources, le positionnement de ces organisations varient d'un système national à un autre (Schmitter et Streeck, 1999). L'action des partenaires sociaux, au niveau national comme européen, ne se résume pas à ces actions de négociations et d'échange. Elle s'oriente en réalité dans plusieurs directions : celle de la négociation collective et du dialogue social, mais aussi celle de « recrutement » d'une base, celle de services individuels aux adhérent·es (information, formation, conseil), celle de services collectifs (fonction de porte-parole auprès des pouvoirs politiques et économiques dans l'espace public), de participation aux instances de concertation officielle dans le domaine économique et social (Bevort et Jobert, 2011). Ces activités sont

2 La race est ici entendue au sens des sciences sociales, ne renvoyant pas à des caractéristiques objectives des individus mais à la perception des différences physiques / phénotypiques / d'origine et à des formes d'assignation de statuts à des individus ou des groupes.

liées (Lartigot-Hervier, 2021) et l'ensemble de cet éventail d'actions concourt à façonner et à diffuser des représentations relatives à la place et au rôle des femmes et des groupes minoritaires sur le marché du travail et au sein de la société plus généralement.

Ainsi, la classe, le genre et la race sont des dimensions extrêmement importantes pour les partenaires sociaux pour plusieurs raisons. Premièrement, d'un point de vue historique, les organisations représentant les travailleur·euses et leurs employeur·euses ont été pensées comme séparées selon une division de classe, Marx opposant ainsi les représentants du capital et du travail (Marx, 1972). Pourtant, les travaux sociologiques ont permis de saisir la diversité des formes de segmentations, de hiérarchisations à l'intérieur de ces deux groupes et de leurs organisations représentatives, soulignant ainsi que la position dans le travail ne suffisait pas à caractériser la classe³. Deuxièmement, les organisations syndicales de salarié·es et les organisations patronales ne sont pas neutres par rapport au genre et à la race, mais peuvent au contraire fabriquer un continuum de situations allant de l'exclusion à l'inclusion des groupes marginalisés dans le reste de la société.

Interroger la façon dont le genre et l'intersectionnalité mettent à l'épreuve les partenaires sociaux implique alors de s'intéresser à la façon dont ceux-ci contribuent à construire le genre à la fois « à l'intérieur », c'est-à-dire vis-à-vis de leurs membres et de leurs structures, et à « l'extérieur », dans les mobilisations collectives, l'espace public, les instances de négociations, les relations avec les gouvernements, même si les frontières entre « intérieur » et « extérieur » sont parfois poreuses.

Quatre dimensions de cette question seront ici présentées : nous reviendrons d'abord sur la façon dont les travaux étudiant les partenaires sociaux au prisme du genre et de l'intersectionnalité en Europe se sont structurés (1), avant de montrer comment ces travaux ont mis en avant l'existence de transformations profondes : longtemps reproducteurs d'inégalités de genre en Europe (2), les partenaires sociaux sont devenus, dans certains contextes, sujets des transformations des régimes de genre (3). Enfin, nous montrerons l'intérêt d'une meilleure compréhension des mécanismes d'eupéanisation de ces transformations et de leur comparaison (4).

3 Il est intéressant de noter ici que Karl Marx lui-même, dans le *XVIII Brumaire de Louis-Napoléon Bonaparte* (et à la différence du *Capital*) entrait dans une analyse beaucoup plus fine, en distinguant bien plus que deux classes sociales (Marx, 2014).

Un tour d'horizon des recherches sur les partenaires sociaux au prisme du genre et de l'intersectionnalité : asymétrie d'objet et quasi-absence du niveau européen

Si l'on porte un regard transversal et pluridisciplinaire sur les recherches abondant, d'une part, les syndicats de salarié·es et, d'autre part, les organisations patronales au prisme du genre et de l'intersectionnalité, on se rend compte qu'elles sont marquées par une forte asymétrie, l'importance des premières l'emportant nettement sur la plus grande rareté des secondes. On réalise par ailleurs que le niveau européen y est la plupart du temps maintenu hors champ.

D'une façon générale, on peut relever quatre dimensions principales qui permettent de caractériser les travaux s'intéressant à ces questions.

Premièrement, les syndicats ont été assez largement étudiés dans une perspective de genre avec une approche intersectionnelle, au niveau local et national, grâce à de fortes traditions existant en sociologie du travail et de l'emploi, des classes populaires, et de la représentation politique. Les travaux ancrés en sociologie du travail et des classes populaires ont analysé « par le bas » la façon dont syndicats et patron·nes interviennent sur les lieux de travail, et contribuent à renforcer ou transformer les rapports de classe, de genre et de race (Kergoat, 1978 ; Maruani, 1979). Plusieurs recherches ont étudié les cas de conflits localisés concernant quasi exclusivement des femmes, par exemple aides à domicile ou ouvrières (Avril, 2009 ; Bérout, 2013 ; Meuret-Campfort, 2010). D'autres recherches ont utilisé les outils d'analyse de la représentation des femmes en politique afin de les appliquer à l'étude des syndicats (Colgan et Ledwith, 2003 ; Guillaume, 2018 ; Guillaume et Pochic, 2013 ; McBride, 2020).

Deuxièmement, alors que les très riches études sur les syndicats sont désormais solidement installées et incluent la dimension du genre et de l'intersectionnalité depuis de longues années, celles relatives aux mondes patronaux restent bien plus lacunaires, en raison d'une difficulté d'accès au terrain et aux sources (Rabier, 2016) et peut-être aussi d'une plus grande distance entre le monde patronal et le monde de la recherche (Offerlé, 2021). Les outils d'analyse de la représentation des femmes en politique ont cependant également été utilisés pour étudier le monde patronal (Rabier, 2016). Ces travaux montrent l'ancrage de réseaux féminins mobilisés autour de l'accès des femmes au pouvoir économique et gravitant dans les organisations patronales ou autour d'elles (Blanchard, Boni-Le Goff et Rabier, 2013).

Troisièmement, les études sur les relations professionnelles, traditionnellement aveugles au genre et assez centrées sur les institutions (Holgate, Hebson et McBride, 2006 ; Maruani, 2004 ; Wajcman, 2000), ont été renouvelées par les approches en termes de genre et d'intersectionnalité. Celles-ci ont conduit à prendre davantage en considération l'articulation entre la production et la reproduction de la force de travail, la diversité des expériences des travailleuses et les logiques organisationnelles des partenaires sociaux (Rubery et Hebson, 2018). Ces études ont aussi entamé une analyse de la place du genre dans les échanges entre partenaires sociaux, que ce soit dans les négociations ou les conflits (Dickens, 2000 ; Rubery et Hebson, 2018). Ainsi, Linda Dickens a souligné l'importance d'étudier les accords concernant explicitement l'égalité, mais aussi les accords non problématisés comme tels par les acteurs et pouvant pourtant contribuer à renforcer ou transformer les inégalités de genre (Dickens, 2000).

Quatrièmement, comme on l'a déjà mentionné, ces différentes analyses ont la plupart du temps été menées au niveau local ou national. La prise en compte du niveau européen représente une exception, portée par quelques pionnières comme Jane Pillinger (1992 ; 2010) ou Cynthia Cockburn (1996 ; 1997 ; 1999) qui s'est intéressée aux mécanismes du dialogue social européen et à la représentation des femmes au sein des organisations du marché du travail, en particulier au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES). Jill Rubery, longtemps à la tête du « Groupe d'experts de la Commission européenne sur le genre, l'inclusion sociale et l'emploi », a également fortement contribué, tout au long des années 1990 et 2000, à la légitimité et à la visibilité de l'analyse des réformes du marché du travail dans une perspective de genre, tout en étant attentive à prendre en considération l'impact du niveau européen sur les réformes nationales et sur la place des partenaires sociaux dans ces processus (voir par exemple Rubery, 1992 ; Rubery et al., 2005). Cependant, de façon symétrique, si l'on se penche sur les travaux qui s'inscrivent dans le champ des études européennes, on se rend compte qu'une certaine myopie croisée a également été de mise. En effet, la littérature sur le genre et l'intégration européenne n'a que très marginalement porté son regard sur le rôle des partenaires sociaux dans le fonctionnement de la politique européenne d'égalité entre les femmes et les hommes (voir l'article de Sophie Jacquot dans ce numéro) et elle n'a commencé à s'intéresser à ces acteurs que très récemment (Elomäki et Kantola, 2020). Parallèlement, les travaux portant sur les organisations représentatives du marché du travail actives à l'échelle européenne ont peu interrogé la question du genre et de l'intersectionnalité

dans le fonctionnement de ces structures ou des mécanismes institutionnels de l'Europe sociale (voir par exemple Crespy, 2019 ; Michel, 2013 ; Pernot, 2018).

D'une façon générale, une grande partie de la littérature souligne l'existence de changements depuis les années 1970 dans les rapports des partenaires sociaux au genre et à l'intersectionnalité. S'ils ne se placent pas explicitement tous dans une perspective historique, les différents articles de ce numéro spécial présentent des cas hérités de la longue histoire des rapports des partenaires sociaux au genre et à l'intersectionnalité, dont les dynamiques sont succinctement évoquées dans les deux parties qui suivent.

Les partenaires sociaux, longtemps reproducteurs d'inégalités de genre en Europe

Jusque dans les années 1970 au moins, aussi bien les organisations représentant les travailleuse·eurs que celles représentant les mondes patronaux ont eu tendance à conforter et reproduire les inégalités de genre en Europe.

Historiquement, les syndicats ont émergé dans un rapport ambigu à la classe, au genre et à la race. Pour les rapports de classe, ils se sont au départ tenus à distance des emplois les moins qualifiés : les premières chambres syndicales en France ont été constituées entre travailleurs qui partageaient les mêmes savoir-faire dans le but de contrôler les qualifications et les rémunérations, avant qu'une plus grande inclusion ne soit recherchée dans le but d'établir des rapports de force avec le patronat (Béroud, Giraud et Yon, 2018, 24). À l'égard du genre, l'entrée des femmes dans les usines a été perçue au XIX^e siècle comme « une menace pour les qualifications et les salaires des ouvriers » (Meuret-Campfort, 2020, 23). Certains syndicats, notamment dans les secteurs d'emplois masculins, ont pris des positions visant explicitement à exclure les femmes. Les grèves de femmes ont ainsi souvent été défensives, peu organisées et peu syndicalisées (*ibid* ; Cunnison et Stageman, 1993). Dans les années 1930, des syndicats de métiers masculins britanniques s'opposent même frontalement à la présence de femmes et à l'égalité salariale femmes-hommes, afin de maintenir la hiérarchie des emplois et des salaires (Cockburn, 1983 ; Colgan et Ledwith, 2003). Une quarantaine d'années plus tard, plusieurs grèves d'ouvrières éclatent en Europe autour des enjeux de l'égalité de salaire. Les femmes s'affirment à l'occasion de ces grèves dans les usines d'armement à Herstal en Belgique (1966), dans les usines Ford à Dagenham au Royaume-Uni (1968) ou dans les usines de lunettes d'Essilor en France (1978). S'ils finissent par les rejoindre,

les syndicats ne soutiennent pas immédiatement les grévistes (Guillaume et Pochic, 2013 ; Lapeyre et al., 2021 ; Gallot, 2021).

De son côté, le patronat a longtemps joué sur ces divisions et profité des inégalités de genre, menant des politiques sexuées du travail, un cloisonnement étanche entre main-d'œuvre féminine et masculine, accompagné d'une dévalorisation et d'une essentialisation de ce que serait un travail féminin. Ainsi, dans son étude pionnière sur la métallurgie parisienne, Madeleine Guibert a montré comment des compétences acquises par les femmes dans la sphère privée pouvaient être utilisées par les patrons dans la sphère industrielle, sans être reconnues : « c'est parce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs opérations à la fois, qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité et de la minutie, qu'on les embauche pour des travaux parcellisés et répétitifs » (Maruani et Rogerat, 2006). Dans certains cas, de manière moins instrumentaliste et paternaliste, les organisations patronales ont soutenu les droits des emplois féminisés tout en renforçant les stéréotypes de genre (Kergoat, 1978). De plus, les organisations patronales ont longtemps été marquées par un « ciel de plomb » au niveau national (Rabier, 2016), mais aussi européen. Par exemple, dans sa prosopographie du Conseil économique et social européen (CESE), Claire Lemerrier montre que les organisations patronales françaises ont systématiquement choisi des hommes pour les représenter au CESE entre 1958 et 2010 (Lemerrier, 2013, 239-247), tandis qu'Hélène Michel montre que parmi le « conseil des présidents » de l'UNICE/BusinessEurope jusqu'aux années 2010, les femmes ont été très rares (Michel, 2013 b, 253-254).

Parfois, des alliances entre syndicats et patronat ont été nouées sur ces questions sans pour autant relever de motivations féministes (Downs, 2006). Pendant la première guerre mondiale, lorsque les syndicats français ont été partisans d'une égalité de salaire, ils « nourrissaient [en réalité] l'espoir plus ou moins secret que les patrons préféreraient exclure les femmes plutôt que de les payer au même salaire que les hommes » (*ibid* : 41). Au moment de la négociation du traité de Rome, les représentants français demandent à leurs futurs partenaires de l'Europe des Six d'introduire, selon la formule de ce qui deviendra en 1957 l'article 119 du traité, « l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins » pour compenser la baisse des barrières douanières. Les diplomates relaient ici une demande des industriels français du textile, un secteur à forte main-d'œuvre féminine. Pour eux, l'enjeu n'était pas de défendre l'égalité des sexes, mais d'éviter la concurrence déloyale possible des pays ne disposant pas d'une réglementation en matière d'égalité de salaire (Hoskyns, 1996).

Ces prises de position des partenaires sociaux se sont retrouvées dans leur fonctionnement interne : les femmes et les autres groupes marginalisés à l'échelle de la société en ont été longtemps exclus. Jusque dans les années 1970, les syndicats de salarié·es ont été très peu implantés dans des secteurs à main-d'œuvre féminisée ; de la même façon, l'entrepreneuriat féminisé a été rarement présent dans les grandes organisations patronales. Malgré les différences des modes de recrutement dans ces deux types d'organisations, des mécanismes d'exclusion similaires s'y sont déployés, avec une attente de disponibilité incompatible avec les contraintes familiales assignées aux femmes, une culture organisationnelle faite d'images et de symboles excluant ces groupes (Cockburn, 1991 ; Colgan et Ledwith, 2003 ; Rabier, 2016).

Les partenaires sociaux, acteurs des transformations de genre en Europe

Le rapport des partenaires sociaux aux groupes sociaux marginalisés à l'échelle de la société et/ou objets d'inégalités et de discriminations a profondément changé depuis les années 1970 en Europe, selon des trajectoires et des dynamiques différentes. D'une façon générale, la représentation descriptive de certains groupes dominés, notamment les femmes, à l'intérieur des organisations, s'est améliorée au fil du temps. D'un point de vue plus substantiel cependant, les blocages restent importants.

Prendre en compte la voix et les intérêts des femmes et des groupes marginalisés et/ou objets d'inégalités et de discriminations à l'intérieur des organisations

Les demandes de visibilité et de prise en compte de la voix des femmes et des groupes marginalisés et/ou objets d'inégalités et de discriminations ont joué un rôle fondamental dans les transformations du syndicalisme à partir des années 1970 et plus tardivement dans les organisations patronales. Ces transformations ont parfois également été impulsées par la hiérarchie de ces structures.

Des transformations « par le bas ». La base et les mouvements sociaux ont profondément transformé les partenaires sociaux, avec là aussi une asymétrie très forte entre syndicats de salarié·es et organisations patronales. Des différences très marquées existent aussi à l'intérieur de chacun de ces groupes en Europe.

Les logiques d'adhésion aux organisations syndicales et patronales sont profondément différentes, mais dans les deux cas, les profils des adhérent·es ont changé. L'adhésion est souvent individuelle et exclusive pour les organisations syndicales représentant les travailleuse·eurs. Le mécanisme est plus compliqué pour les organisations patronales, avec souvent des affiliations par entreprise ou établissement aux organisations habilitées à négocier des accords avec les syndicats de salarié·es et des possibilités de doubles adhésions. Pourtant, dans les deux cas, les groupes sociaux marginalisés et/ou objets d'inégalités et de discriminations dans les sociétés européennes sont de plus en plus représentés. On remarque cependant que la féminisation du vivier des adhérent·es des partenaires sociaux a plutôt eu tendance à être « en retard » par rapport aux transformations du marché du travail, qu'il s'agisse de la féminisation de la main-d'œuvre (Maruani, 2011) ou de celle des élites dirigeantes (Blanchard, Le Feuvre et Metso, 2009). De plus, dans les deux cas, ce processus progressif a concerné principalement la base des organisations. En revanche, il a été plus précoce et plus large pour les représentant·es des salarié·es que pour les représentant·es des dirigeant·es.

Par ailleurs, depuis les années 1970, les membres des groupes organisés autour de la défense des groupes marginalisés, comme les femmes, les travailleur·ses de segments dévalorisés du marché du travail ou les minorités ethno-raciales, ont tissé des liens avec les partenaires sociaux, poussant le rapprochement jusqu'à entrer directement dans ces structures avec le but précis de les changer (Eleveld et Van Hooren, 2018 ; Guillaume, 2018). Ces acteurs et actrices ont contesté des situations de classe, de genre, ou d'ordre ethno-racial à l'intérieur des organisations, notamment des syndicats, ce qui les a parfois conduits à créer des structures spécifiquement dédiées aux questions d'égalité en leur sein, comme les *women-only schools* au sein du Trade Union Congress au Royaume-Uni, le congrès des syndicats britanniques (Guillaume, 2018, 24), le comité consultatif sur les femmes au début des années 1980 au sein de la Confédération européenne des syndicats, (CES) ou les comités femmes au sein de plusieurs de ses fédérations membres (Cockburn, 1999 ; Dumont, Garcia et Hacourt, 2003). Beaucoup plus récemment, des réseaux thématiques sont apparus dans les mondes patronaux, dans le but de promouvoir l'accès des femmes au pouvoir économique ou encore la « diversité » parmi les entrepreneur·es.

Malgré les différences entre organisations patronales et syndicales, ces structures dédiées peuvent être le lieu de politisation d'identités, de dénonciation des inégalités, de mise à l'agenda d'enjeux liés à l'égalité et aux droits, d'acquisition de compétences et de construction de stratégies d'entraide pour l'obtention

de mandats. Il existe cependant un risque bien connu des analystes des politiques de promotion de l'égalité lorsqu'il s'agit de reconnaître la différence et de déployer des mesures d'égalité des chances, celui de « ghettoïsation », de relégation à l'intérieur des organisations (Guillaume et Pochic, 2009, 484-85 ; Colgan et Ledwith, 2003 ; Rabier, 2016).

Des transformations « par le haut ». Les partenaires sociaux ont également changé leurs rapports aux groupes marginalisés en interne en menant des politiques d'égalité et/ou de diversité « par le haut ». Face au déclin des adhésions, ils ont pris conscience du potentiel que représentaient ces groupes pour leurs structures, même si le discours développé a été assez différent selon les organisations et les pays.

Certains syndicats ont mis en place des stratégies « *d'organising* », visant explicitement à recruter ces groupes (Kirton, 2017 ; Ledwith et Hansen, 2012), le maintien des nouveaux adhérent·es n'étant pas pour autant acquis comme le souligne Pauline Cullen dans ce numéro (voir aussi Kirton, 2006). Par ailleurs, une meilleure représentation des groupes minoritaires s'est instituée, sous l'effet conjoint de mobilisations internes et de ces politiques d'organisations avec par exemple, l'installation de quotas ou de sièges réservés. Tout comme pour les structures ou les dispositifs dédiés (comités, formations, réseaux, congrès « femmes » ou « minorités »), ces politiques restent cependant controversées dans leur philosophie et leurs effets. Si elles ont permis une féminisation de la base et une entrée des femmes au sein des structures syndicales (c'est moins le cas pour les minorités ethno-raciales), l'impact sur le pouvoir exécutif a été plus limité. Comme le notent Cécile Guillaume et Sophie Pochic à partir de l'analyse du cas anglais, ces politiques volontaristes de mixité « peinent en effet à atténuer les contraintes de mobilité et de disponibilité qui restent très discriminantes pour les mères de famille et à compenser les processus informels de détection-sélection qui sous-tendent la permanence de l'oligarchie masculine [...]. [De plus,] les militant·e·s les moins qualifié·e·s restent souvent cantonné·e·s dans les mandats (le plus souvent bénévoles) de représentation dans l'entreprise ou dans les structures démocratiques, mais peinent à progresser dans les fonctions permanentes de responsables rémunérées par le syndicat » (Guillaume et Pochic, 2009, 164-65). Cynthia Cockburn souligne que ces mécanismes d'exclusion sont encore décuplés au niveau européen, puisque les membres des structures de la CES proviennent en grande partie d'une élite nationale déjà très masculinisée, ce qui a amené les membres du « Comité des Femmes » de la CES à être favorables au *gender mainstreaming*

dès 1992. Celui-ci a été vu comme un moyen d'enrayer la ghettoïsation dans des structures spécialisées (Cockburn, 1999, 122).

De leur côté, les organisations patronales et leurs satellites (clubs de réflexion et de sociabilité, à l'adhésion volontaire) ont développé un discours sur l'égalité et la diversité et parfois aussi des structures dédiées, même si le processus de féminisation s'y est régulièrement fait sous l'effet de politiques publiques obligeant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance. De plus, les liens avec les mouvements sociaux sont plus distendus : certaines membres de ces réseaux refusent parfois le label « féministe ». Cependant des ponts existent entre ces femmes patronnes et l'espace de la cause des femmes.

Représenter les intérêts des femmes et des groupes marginalisés et/ou objets d'inégalités et de discriminations à l'extérieur des organisations syndicales et patronales

Les partenaires sociaux en Europe ont été interpellés par le genre et l'intersectionnalité en interne, mais ils ont également mené des actions visant à atteindre plus d'égalité en dehors de leur propre organisation, que ce soit par le biais d'une participation directe aux processus d'élaboration des politiques publiques, de la négociation collective ou, plus indirectement, en intervenant dans le débat public.

Que ce soit dans le cadre du dialogue social interprofessionnel ou en étant associés à des décisions dont la conclusion revenait aux autorités publiques, les partenaires sociaux ont participé à la définition de problèmes et l'adoption de textes relatifs à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ou à la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Dans le cas de certains de ces textes, les objectifs de promotion de l'égalité ou de lutte contre les discriminations étaient premiers et affichés comme tels. Dans d'autres cas, ces objectifs étaient plus indirects, comme lorsque l'on pense à la régulation du temps partiel qui concerne majoritairement des femmes⁴ ou à la prise en compte des formes d'emplois dits atypiques. Franca Van Hooren, Clémence Ledoux, Birgit Apitzsch et Anja Eleveld montrent par exemple, dans ce numéro, comment certains syndicats nationaux aux Pays-Bas, en Allemagne et en

4 Selon Eurostat, l'écart d'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes était de 21,6 % en 2019 dans l'UE à 27.

France se sont mobilisés vis-à-vis de leurs gouvernements respectifs pour la ratification par leur État de la convention 189 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui concerne les travailleurs domestiques, principalement des femmes des classes populaires.

Par ailleurs, au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux ont aussi pu agir directement, notamment en incluant dans les négociations bipartites des thématiques identifiées comme relevant de l'égalité. Dès les années 1990, les comités d'entreprise de grands groupes européens comme Danone et Nestlé ont ainsi conclu des accords visant à mettre en place des dispositifs d'égalité des chances (Dickens, 2000). Les articles de Josefina Erikson d'une part, et de Susan Milner et Sophie Pochic d'autre part, dans ce numéro, permettent d'explorer les effets contrastés de ces initiatives ainsi que les rapports de pouvoir liés à leur mise en œuvre. L'analyse comparative souligne d'ailleurs l'importance des conventions collectives en tant que moyen de mise en œuvre du droit de la non-discrimination de l'UE, mais aussi leur rôle variable selon les systèmes nationaux et le caractère contraignant ou non de ces accords, en particulier pour les parties non signataires (Timmer et Senden, 2019, 102-3 ; Chopin et Germaine, 2021, 115).

Enfin, l'accès des groupes marginalisés et/ou objets d'inégalités et de discriminations aux mandats représentatifs au sein des organisations syndicales et patronales a pu contribuer à changer ces politiques sans que cela soit automatique, la relation entre la nature des intérêts réellement défendus et les caractéristiques du corps des représentants n'étant pas mécanique. Néanmoins, au cours de la dernière décennie, les organisations syndicales ont pu porter plus indirectement dans le débat public une défense de ces intérêts, seules ou en coalition avec d'autres organisations, dans le cadre de luttes sociales ayant trait aux droits de salarié·es principalement issues de groupes minoritaires. Récemment, si l'on prend le cas de la CES, la confédération a par exemple contribué à la mise à l'agenda européen de l'importance de la transparence salariale dans la lutte contre les écarts de rémunération entre femmes et hommes ou de l'amélioration des conditions de travail des personnes dépendant des plateformes numériques pour leur activité professionnelle. Sur ces questions et d'autres, comme celle de la situation des femmes travaillant dans les services à domicile (voir l'article de Clémence Ledoux dans ce numéro), les réflexions autour de la combinaison des inégalités et des discriminations ont certainement aidé à faire évoluer la perception des problèmes, les représentations et les pratiques.

Des transformations limitées

La féminisation des adhérent·es des partenaires sociaux n'entraîne pas automatiquement une féminisation de leurs représentant·es. Ainsi, les femmes et les autres groupes marginalisés se heurtent à un « plafond de verre », voire même « de plomb » lorsqu'ils·elles tentent d'assumer des responsabilités croissantes à l'intérieur des syndicats et des organisations patronales, ces dernières supposant souvent, comme on l'a vu, une disponibilité difficilement conciliable avec les tâches assignées socialement aux femmes (Colgan et Ledwith, 2003 ; Meuret-Campfort, 2020). Par ailleurs, même lorsqu'ils·elles obtiennent de tels mandats ou de tels postes ceux-ci sont souvent moins valorisés : les femmes restent cantonnées aux mandats secondaires faisant appel à leurs qualités supposées, comme les mandats prudhommaux dans le cas français (Rabier, 2016).

Plus encore, au-delà de la représentation descriptive et de la politique de la présence, des études comme celle d'Anne Munro (1999) sur le secteur hospitalier en Grande-Bretagne soulignent à quel point les organisations du marché du travail peuvent encore contribuer à relayer des stéréotypes de genre et de race dans leurs discours et avoir du mal à intégrer la formulation et la défense des intérêts des groupes dominés qui cumulent plusieurs types de discriminations. Dans le cas qu'elle étudie, les aides-soignantes d'origine asiatique peu qualifiées sont moins bien prises en charge syndicalement que les infirmières blanches plus qualifiées. Leurs revendications sont minorées, voire disqualifiées.

Les mécanismes d'exclusion des groupes marginalisés à l'intérieur des organisations syndicales et patronales sont ainsi loin d'avoir disparu. De plus, une très forte asymétrie caractérise toujours les deux types d'organisations : dans un même pays, le changement atteint davantage les organisations syndicales que les organisations patronales.

Les partenaires sociaux participent donc à la transformation des régimes de genre et des structures d'inégalités, même si cette contribution connaît des limites. Parmi les facteurs expliquant ces changements en direction de plus d'égalité, l'UE a joué un rôle fondamental.

La production de normes de genre de l'UE, un aiguillon pour les partenaires sociaux européens et nationaux

Les recherches sur le processus d'eupéanisation des politiques publiques ont montré depuis plus d'une décennie désormais que le rôle de l'Union européenne est une variable essentielle à prendre en compte afin de comprendre les réformes et les changements à l'œuvre au niveau national, y compris dans le domaine social dans lequel les compétences européennes sont fragmentaires et le principe de subsidiarité central. Plus encore, la question n'est plus tant de savoir si le niveau européen joue ou non un rôle, mais plutôt comment cette influence s'exerce. Dans ce cadre, le rôle des acteurs, de leurs stratégies, de leurs interactions et de leurs pratiques et représentations a tout particulièrement été mis en avant : c'est à travers eux et en fonction de leur propension à s'appropriier les ressources et contraintes produites par l'intégration européenne que l'on peut dire que « *Europe matters* » (Graziano, Jacquot et Palier, 2011). Ainsi, pour les partenaires sociaux, comme pour d'autres acteurs, le niveau européen est essentiel : des normes, des idées, des données, des financements sont produits et circulent. Ces différentes ressources ont un impact non négligeable sur la façon dont les partenaires sociaux s'emparent des questions de genre et d'intersectionnalité.

L'UE, un lieu d'élaboration de nouvelles normes

Depuis la première directive sur l'égalité de rémunération entre « travailleurs masculins et féminins » en 1975, un corpus juridique très important, tant quantitativement que qualitativement, a été développé au niveau européen en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, que ce soit par l'intermédiaire des traités, des directives ou de la jurisprudence. Au fil du temps, la discrimination en matière de rémunération et l'inégalité de traitement sur le marché du travail, puis hors du marché du travail, dans la fourniture et l'accès aux biens et services, ont été interdites. Cette interdiction a été élargie à la discrimination indirecte, multiple et intersectionnelle, au harcèlement sexuel, à l'injonction de pratiquer une discrimination. La charge de la preuve a été aménagée et les actions positives autorisées. Le droit primaire, dès la fin des années 1990 avec le traité d'Amsterdam, puis le droit secondaire au début des années 2000 ont étendu le nombre des motifs sur la base desquels il est interdit de discriminer (race et origine ethnique, religion ou croyances, handicap, orientation sexuelle, âge) (Guiraudon, 2004). La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a précisé la définition de ces

différents motifs (sexe, genre, transgenre par exemple) permettant ainsi une couverture de plus en plus large des catégories de personnes protégées. Elle a permis de répondre à des questions telles que « qui est un-e travailleur-se ? » ou « qu'est-ce qu'une rémunération ? », y compris celle de la définition d'un travail de valeur égale ou de valeur comparable. De nouveaux instruments organisationnels comme les organismes pour l'égalité de traitement (*equality bodies*) ont été mis en place afin d'accompagner et de faciliter l'application de ce droit, et donc l'égalité réelle.

Depuis le début des années 2000, les États membres sont également tenus directement par la législation européenne de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux sur les questions relatives à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité afin d'impulser des mesures dans leurs domaines de compétence. Les États doivent également inciter les employeur-es à promouvoir l'égalité de traitement de façon planifiée et systématique et à fournir des informations sur le sujet à leur personnel ou à ses représentant-es à intervalles réguliers. Les travaux du Réseau européen des experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination ont montré que les partenaires sociaux ont investi ce rôle de façon plus ou moins visible selon les pays, notamment en fonction de la position plus ou moins forte des syndicats dans les différents systèmes sociaux nationaux (voir les rapports sur l'état du droit et de la transposition nationale les plus récents : Chopin et Germaine, 2021 ; Timmer et Senden, 2019 ; sur le Réseau lui-même, voir Jacquot, 2020).

Les partenaires sociaux dans les États membres ont nécessairement été impactés par ces évolutions de l'environnement juridique. Ils y ont aussi parfois pris une part active en mobilisant stratégiquement ce corpus et en développant des stratégies de recours au litige afin de faire évoluer les règles nationales en fonction des intérêts qu'ils défendent respectivement. Dans ce dernier cas, l'utilisation de « l'arme du droit » tend à être un instrument qui donne du pouvoir aux acteurs qui sont déjà les plus puissants (« *empowerment of the already powerful* » : Börzel, 2006, 130), même si certaines affaires ont pu ponctuellement donner tort à cette analyse et si l'obligation faite aux États par la législation européenne de créer des organismes de promotion de l'égalité et d'habiliter les syndicats ainsi que certaines ONG à agir en justice pour dénoncer des faits de discrimination visait à réduire l'écart de ressources entre les acteurs.

Néanmoins, de nouveaux droits ont été introduits et de nouveaux instruments ont été fournis sur lesquels les syndicats ont pu s'appuyer pour défendre des cas de discrimination individuels et parfois collectifs devant la justice. De ce fait, le registre de la plainte, appuyé sur le droit de l'Union, s'est ajouté au répertoire d'action disponible, entraînant alors, lorsqu'il était utilisé, une judiciarisation des conflits (Anagnostou et Millns, 2013). Cependant, l'utilisation de cette ressource n'a pas été automatique, dépendant d'un certain nombre de facteurs comme la culture juridique nationale, l'existence de ressources pour suivre des plaintes, la force des autres répertoires d'action existants, la prise en compte du droit européen par les tribunaux... Le Royaume-Uni est l'État membre dans lequel cette stratégie a été la plus développée, et a fait figure de modèle en Europe, alors qu'au contraire, les syndicats français ont par exemple très peu utilisé ce nouveau répertoire d'action (Alter et Vargas, 2000 ; Caporaso et Sweet, 1998). Pour les syndicats anglais, ce levier juridique a permis d'éviter le recours à la grève, d'entrer en négociation avec les employeur·ses, d'obtenir des augmentations salariales dans des contextes de gels des rémunérations. Il a même pu constituer un moyen de pression face aux privatisations (Kilpatrick, 1992 ; Guillaume, 2018, 216). Dans d'autres contextes nationaux en revanche, les syndicats ont tenu à distance ces nouvelles armes, la question des discriminations liées au genre ou à l'appartenance raciale étant considérée comme secondaire et source de divisions par rapport aux mobilisations sur les salaires et les conditions de travail pour toutes et tous (Bereni, 2011).

Il faut cependant mentionner que les droits de l'égalité et de la non-discrimination sont développés au niveau européen en parallèle du droit du marché qui a pour objectif la mise en œuvre effective des quatre libertés (la libre circulation des personnes, des biens, des capitaux et des services) et qui repose principalement sur des mesures d'intégration négative plutôt que d'intégration positive. C'est principalement sur ce droit du marché que des organisations patronales prennent appui afin d'obtenir la limitation de l'action des syndicats de salarié·es, notamment en matière de protection des droits⁵. Cette limitation peut avoir un impact sur les franges les plus fragiles de la population salariée, notamment les femmes, plus souvent en situation de travail à temps partiel, en contrat à durée déterminée et/ou dans les zones grises de l'emploi. Par ailleurs, dans certains pays, les employeur·ses utilisent le droit du marché et ont recours à des stratégies d'appels répétés pour limiter les effets du droit anti-discriminatoire (Guillaume, 2018, 205).

5 Voir par exemple Laulom, 2010 sur les effets des arrêts *Laval* et *Viking* et les retournements de jurisprudence qu'ils ont entraînés en matière d'équilibre entre libre circulation des services et droit du travail.

L'UE, un lieu de création de ressources cognitives et de légitimité

Le développement des politiques antidiscriminatoires et de promotion de l'égalité au niveau européen a changé le répertoire d'action à disposition des partenaires sociaux européens et nationaux. Il a aussi fait évoluer les représentations et l'éventail des possibles. La conceptualisation de la lutte contre les inégalités et les discriminations a été modifiée, s'est enrichie de nouvelles façons de faire, mais aussi de nouvelles façons de penser, et a eu un impact sur les partenaires sociaux. Comme on l'a mentionné plus haut, c'est tout un ensemble de notions et de principes liés aux questions d'égalité et de discrimination qui a été défini, précisé, voire même introduit parfois par la législation et la jurisprudence européenne. Ces réflexions et précisions conceptuelles ont eu une incidence sur l'élaboration des stratégies politiques de défense et de promotion des droits (Bribosia, Ringelheim et Rorive, 2015).

C'est ainsi que l'Union européenne et ses politiques ont participé dès les années 1980 à la légitimation du principe d'égalité des chances ainsi qu'à celle des mesures d'actions positives qui en sont la traduction en termes de stratégie politique. Une décennie plus tard, à partir du début des années 1990, la volonté de promouvoir une égalité d'impact des politiques publiques sur les femmes et les hommes à travers la mise en place d'une stratégie de *gender mainstreaming*, qui s'élargira par la suite à l'*equality mainstreaming*, apparaît dans des textes communautaires. Ces nouveaux principes vont être intégrés petit à petit et jouer un rôle dans le changement de registre des politiques internes des syndicats ainsi que dans leur discours. La CES promeut progressivement une meilleure représentation des groupes marginalisés à l'intérieur de ses structures et chez ses membres. Elle reprend également le cadrage transversal de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, jusqu'à adopter en 2007, lors de son congrès de Séville, une Charte sur l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats, qui a servi d'inspiration à certains de ses membres au niveau national.

Le domaine de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est un autre exemple intéressant dans lequel les politiques européennes ont très largement contribué à transformer les régimes de *care* nationaux sans systématiquement passer par la force de la loi. À partir des années 2000, les mesures de conciliation ont été façonnées en instruments au service de politiques actives de l'emploi, de la participation des femmes au marché du travail et de la croissance économique (Jacquot, Ledoux et Palier, 2011). Cette approche a

eu un impact fort sur les représentations liées à la conciliation, sur la fabrique des politiques publiques dans ce domaine, mais aussi sur la façon dont les organisations tant patronales que syndicales se sont emparées de ces enjeux dans les États membres.

Par ailleurs, face au nouveau prisme antidiscriminatoire des politiques européennes, les organisations patronales ne sont pas restées sans réagir. D'une part, lorsque les syndicats ont utilisé ces politiques comme une arme, elles ont résisté et ont embauché des avocats pour se défendre, ont fait appel, en utilisant les arguments économiques prévus par la loi (Guillaume, 2018). D'autre part, face à un environnement juridique perçu comme hostile, face à un risque juridique et pour leur image, les organisations patronales européennes ont fini par se convertir à une nouvelle rhétorique, celle de la diversité. Dans un mouvement semblable à celui des États-Unis une décennie plus tôt (Dobbin et Sutton, 1998 ; Bereni, 2011), les nouvelles normes antidiscriminatoires européennes ont été appropriées et transformées en catégorie managériale par le monde de l'entreprise, avec le label de la « diversité » (Bereni, 2009, 103). Alors même que les politiques européennes d'égalité et de lutte contre les discriminations se mettaient au service de la compétitivité économique dans une logique « d'égalité pour le marché » (Jacquot, 2014), un ensemble « d'entrepreneur-es de la diversité » (professionnels des ressources humaines et de la responsabilité sociale des entreprises) s'est saisi de cette opportunité pour les imbriquer dans la logique de l'intérêt économique, en les transformant en un discours sur la diversité. L'approche par la diversité a effacé la dimension militante et féministe de la mise en évidence des discriminations pour au contraire concilier logique du marché et gestion des différences individuelles (Prügl, 2011). Ainsi, la diversité est apparue comme un outil au service de la performance des entreprises, permettant de ne pas exclure du recrutement des personnes talentueuses, de répondre aux demandes des investisseur-ses, consommateurs et consommatrices et travailleur-ses (Point et Singh, 2003). Les réseaux féminins mobilisés autour de l'accès des femmes au pouvoir économique ont contribué à relayer cette vision, y compris au sein des organisations patronales (Blanchard, Boni-Le Goff et Rabier, 2013).

Les effets de l'eupéanisation

Comme le soulignait déjà en 2013 un numéro de *Politique européenne* consacré aux effets de l'eupéanisation dans le domaine social (Jacquot, 2013), ceux-ci sont bien établis, de même que les canaux multiples par lesquels ils s'exercent

(ressources législatives « dures » ou « molles », ressources cognitives, financières ou politiques). Deux dimensions de ces effets doivent cependant être mises en avant. Premièrement, la nature de ces effets peut être ambivalente : souvent ambigus, parfois inattendus, ils sont en mesure de créer des « gagnants » et des « perdants », notamment en fonction de la capacité des différents acteurs à tirer parti, ou non, des ressources européennes. Deuxièmement, ces effets induits du processus d'intégration européenne sont réfractés par les contextes nationaux et se traduisent par des réponses différenciées, voire divergentes, au niveau des États membres, tout particulièrement dans le domaine social.

Ces résultats restent absolument valables lorsque l'on s'intéresse aux questions relatives au genre et à l'intersectionnalité et au rôle des partenaires sociaux. Que ce soit au niveau national ou européen, organisations d'employeur·ses et de salarié·es n'ont pas les mêmes capacités d'action (Cloteau et Louis, 2018). De plus, la libéralisation, au sens d'élargissement des marchés au-delà des frontières nationales, favorise tendanciellement les acteurs patronaux en raison de la plus grande complexité de la re-règlementation à l'échelle européenne. En ce sens, l'eupéanisation n'est pas neutre et tous les acteurs ne sont pas à égalité. Par ailleurs, il est important de noter que le régime de genre propre à l'Union européenne tend à se déliter. Il y a encore une décennie, un accord général sur la définition des problèmes liés à l'égalité mais aussi à la lutte contre les discriminations prévalait, et la diversité des conceptions de l'égalité qui coexistaient (nationales ou théoriques) était transcendée en une conception européenne assez largement progressiste, fortement ancrée autour de la participation égalitaire au marché du travail. Cet accord général et cette cohérence conceptuelle sont aujourd'hui de plus en plus remis en cause. Cette absence de consensus sur les objectifs à atteindre pèse nécessairement sur le régime de genre de l'UE et sur sa capacité d'entraînement des différents acteurs, qu'ils soient européens ou nationaux.

Un numéro pour refléter et développer les travaux sur les partenaires sociaux, le genre et l'intersectionnalité dans l'Union européenne

Dans leur ensemble, les contributions de ce numéro reflètent assez largement l'état de la recherche sur les interactions entre les partenaires sociaux, le genre et l'intersectionnalité. Elles sont tout d'abord un miroir assez fidèle de l'asymétrie existant aujourd'hui dans la recherche, entre les travaux consacrés aux organisations patronales et ceux, beaucoup plus nombreux, consacrés

aux syndicats de salarié·es, que ce soit au niveau national ou au niveau européen. Elles soulignent bien ensuite les enjeux forts et les rapports de pouvoir qui se jouent autour de la constitution de coalitions et d’alliances entre les organisations de travailleur·ses et d’autres acteurs, en particulier ONG et mouvement social. Elles font également ressortir à quel point les partenaires sociaux investissent aujourd’hui des registres d’action multiples (participation à la construction de politiques publiques, mobilisations collectives, accords collectifs, etc.). Enfin, ces contributions font ressortir de façon frappante le fait que les contextes nationaux sont encore loin d’être identiques en Europe. Les politiques nationales visant explicitement à transformer les rapports de genre et la structure des discriminations restent diversifiées, tout comme les positions des acteurs nationaux.

Afin de rendre compte de ces différents aspects, les articles rassemblés ici sont organisés en trois parties thématiques.

La première partie est entièrement consacrée au rôle des partenaires sociaux au niveau européen dans le contexte de l’élaboration des politiques ayant pour objectif la promotion de l’égalité ou concernant des enjeux de genre. Cette partie adopte une perspective longitudinale à long terme afin de retracer le rôle joué par ces acteurs sociaux dans l’émergence et l’institutionnalisation (article de Sophie Jacquot) de la politique européenne d’égalité entre les femmes et les hommes. Elle montre également comment ces acteurs ont contribué à cadrer et à mettre à l’ordre du jour européen les problèmes concernant les travailleuses des services à domicile dans un espace politique qui reste encore fragmenté et offre de multiples points d’entrée (article de Clémence Ledoux).

La deuxième partie analyse la dimension de genre autant au niveau de la représentation au sein des syndicats et par les syndicats que dans les mobilisations organisées par ceux-ci. Franca Van Hooren, Clémence Ledoux, Birgit Apitzsch et Anja Eleveld offrent une perspective comparative sur la supposée « non-organisabilité » des travailleurs domestiques en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, en éclairant le rôle des institutions de l’État-providence, des systèmes de relations professionnelles, des organisations internationales (OIT) dans les différences de mobilisation des syndicats nationaux pour ces travailleuses. L’article de Pauline Cullen s’intéresse aux dynamiques de la mobilisation syndicale sur les questions de genre en Irlande et à sa nature inclusive. Elle aborde également les problématiques liées à l’eupéanisation de l’agenda et des répertoires de campagne dans ces domaines.

La troisième partie se concentre sur la question spécifique des processus de négociation collective et explore deux études de cas, à savoir la France (article de Susan Milner et Sophie Pochic) et la Suède (article de Josefina Erikson), en mettant l'accent sur les dynamiques intersectionnelles en jeu dans ces processus ainsi que sur le rôle de la rhétorique et du cadrage managériaux. Ces deux articles examinent dans quelles conditions, dans des régimes différents, la négociation collective peut contribuer à transformer les normes de genre.

Une lecture transversale de ces différents textes pourra faire apparaître un certain nombre de tensions entre les analyses qui y sont développées, par exemple sur la capacité des syndicats de salarié·es à promouvoir effectivement l'égalité et la lutte contre les discriminations. De notre point de vue, il s'agit de tensions fructueuses, qui soulignent, d'une part, l'intérêt du dialogue entre spécialistes des relations professionnelles, des études de genre et de l'intersectionnalité et des études européennes et, d'autre part, l'importance de développer les travaux au carrefour de ces différents champs. C'est d'ailleurs bien comme un plaidoyer en faveur de ces croisements que ce numéro doit se comprendre.

Bibliographie

Achin, Catherine et Bereni, Laure (2013), *Dictionnaire. Genre et science politique*, Paris, Presses de Sciences Po.

Alter, Karen et Vargas, Jeannette (2000), « Explaining variation in the use of European litigation strategies: European community law and British gender equality policy », *Comparative Political Studies*, vol. 33 (4), p. 452-482.

Anagnostou, Dia et Millns, Susan (2013), « Gender equality, legal mobilization, and feminism in a multilevel European system », *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 28 (2), p. 115-131.

Avril, Christelle (2009), « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail », *Politix*, vol. 86 (2), p. 97-118.

Bereni, Laure (2009), « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise », *Raisons politiques*, vol. 35 (3), p. 87-105.

Bereni, Laure (2011), « Le discours de la diversité en entreprise : genèse et appropriations », *Sociologies pratiques*, vol. 23 (2), p. 9-19.

Bereni, Laure, Chauvin, Sébastien, Jaunait, Alexandre et Revillard, Anne (2008), *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck.

Béroud, Sophie (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30 (2), p. 111-128.

Béroud, Sophie, Giraud, Baptiste et Yon, Karel (2018), *Sociologie politique du syndicalisme : Introduction à l'analyse sociologique des syndicats*, Paris, Armand Colin.

Béthoux, Élodie (2020), *Le dialogue social. Sociologie d'un concept controversé*, mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris, Conservatoire National des Arts et Métiers.

Bevort, Antoine et Jobert, Annette (2011), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Blanchard, Soline, Boni-Le Goff, Isabel et Rabier, Marion (2013), « Une cause de riches ? », *Sociétés contemporaines*, vol. 89 (1), p. 101-130.

Blanchard, Soline, Le Feuvre, Nicky et Metso, Milka (2009), « Les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe », *Informations sociales*, vol. 151 (1), p. 72-81.

Börzel, Tanja (2006), « Participation through law enforcement: the case of the European Union », *Comparative Political Studies*, vol. 39 (1), p. 128-152.

Caporaso, James A. et Stone Sweet, Alec (1998), « La Cour de justice et l'intégration européenne », *Revue française de science politique*, vol. 48 (2), p. 195-244.

Chopin, Isabelle et Germaine, Catharina (dir.) (2021), *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2020*, Brussels, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, <<https://op.europa.eu/lv/publication-detail/-/publication/5afa29ef-700a-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-lv>>.

Cloteau, Armèle et Louis, Julien (2018), « Firmes et travailleur.ses dans le jeu politique européen : deux poids pour une mesure », *Mouvements*, vol. 95 (3), p. 32-40.

Cockburn, Cynthia (1983), *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto Press.

Cockburn, Cynthia (1991), *In the way of women*, Cornell, Cornell University Press.

Cockburn, Cynthia (1996), « Strategies for gender democracy: Strengthening the representation of trade union women in the European social dialogue », *European Journal of Women's Studies*, vol. 3 (1), p. 7-26.

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.

Cockburn, Cynthia (1999), « Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe », *Travail, genre et sociétés*, vol. 2 (2), p. 111-137.

Colgan, Fiona et Ledwith, Sue (2003), *Gender, diversity and trade unions: International perspectives*, London, Routledge.

Crenshaw, Kimberlé Williams et Bonis, Oristelle (2005), « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, vol. 39 (2), p. 51-82.

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

Cunnison, Sheila et Stageman, Jane (1993), *Feminizing the Unions: Challenging the culture of masculinity*, Aldershot, Avebury.

Dickens, Linda (2000), « Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 6 (2), p. 193-208.

Dobbin, Frank et Sutton, John (1998), « The strength of a weak state: The rights revolution and the rise of human resources management divisions », *American journal of sociology*, vol. 104 (2), p. 441-476.

Downs, Laura Lee (2006), « Salaires et valeur du travail », *Travail, genre et sociétés*, vol. 15 (1), p. 31-49.

Dumont, Isabelle, Garcia, Ada et Hacourt, Bernard (2003), *Les femmes dans les syndicats, une nouvelle donne*, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.

Eleveld, Anja et Van Hooren, Franca (2018), « The Governmentalization of the Trade Union and the Potential of Union-Based Resistance. The Case of Undocumented Migrant Domestic Workers in the Netherlands Making Rights Claims », *Social & Legal Studies*, vol. 27 (5), p. 596-615.

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.

Gallot, Fanny (2021), « La "valeur du travail" des ouvrières en débat, des années 1968 à la loi Roudy », in Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemièrre, Sophie Pochic et Rachel Silvera (dir.), *Le genre du travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Paris, Syllepse, p. 33-41.

Gallot, Fanny, Noûs, Camille, Pochic, Sophie et Séhili, Djaouida (2020), « L'intersectionnalité au travail », *Travail, genre et sociétés*, vol. 44 (2), p. 25-30.

Graziano, Paolo, Jacquot, Sophie et Palier, Bruno (dir.) (2011), *The EU and the Domestic Politics of Welfare State Reforms. Europa, Europae*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Guillaume, Cécile (2018), *Syndiquées : défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

Guillaume, Cécile et Pochic, Sophie (2009), « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du genre*, vol. 47 (2), p. 145-168.

Guillaume, Cécile et Pochic, Sophie (2013), « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », in Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, p. 379-387.

Guiraudon, Virginie (2004), « Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive "race" », *Sociétés contemporaines*, vol. 53 (1), p. 11-32.

Holgate, Jane, Hebson, Gail et McBride, Anne (2006), « Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research », *Industrial Relations Journal*, vol. 37 (4), p. 310-328.

Hoskyns, Catherine (1996), *Integrating gender: Women, law and politics in the European Union*, London, Verso.

Jacquot, Sophie (2013), « Introduction. Les effets de l'eupéanisation dans le domaine social », *Politique européenne*, vol. 40 (2), p. 8-21.

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

Jacquot, Sophie (2020), « Small Decisions? The European Commission and the Transformation of the Role of Legal Expert Groups: The Case of Gender Equality and Non-Discrimination », *Journal of Common Market Studies*, vol. 58 (3), p. 545-561.

Jacquot, Sophie, Ledoux, Clémence et Palier, Bruno (2011), « A means to a changing end. European resources: the EU and the reconciliation of paid work and private life », *European Journal of Social Security*, vol. 13 (1), p. 26-46.

Jaunait, Alexandre et Chauvin, Sébastien (2012), « Représenter l'intersection », *Revue française de science politique*, vol. 62 (1), p. 5-20.

Kergoat, Danièle (1978), « Ouvriers = ouvrières », *Critiques de l'économie politique*, vol. 5, p. 65-97.

Kilpatrick, Claire (1992), « Effective utilisation of equality rights », in Frances Gardiner (dir.), *Sex equality policy in Western Europe*, Londres, Routledge, p. 23-44.

Kirton, Gill (2006), *The making of women trade unionists*, Aldershot, Ashgate Publishing.

Kirton, Gill (2017), « From 'a woman's place is in her union' to 'strong unions need women': changing gender discourses, policies and realities in the union movement », *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, vol. 27 (4), p. 270-283.

Lapeyre, Nathalie, Laufer, Jacqueline, Lemièrre, Séverine, Pochic, Sophie et Silvera, Rachel (2021), *Le genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Paris, Syllepse.

Lartigot-Hervier, Louise (2021), « Reconfigurations d'acteurs et politiques de protection sociale dans la crise », in Patrick Hassenteufel et Sabine Saurugger (dir.), *Les politiques publiques dans la crise*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 235-262.

Laulom, Sylvaine (2010), « Les arrêts *Laval* et *Viking*, et après ? » *Le Droit ouvrier*, vol. 748, p. 570-575.

Ledwith, Sue et Hansen, Lise Lotte (2012), *Gendering and diversifying trade union leadership*, London, Routledge.

Lemercier, Claire (2013), « Les organisations patronales et la représentation institutionnelle des intérêts au CESE », in Hélène Michel (dir.), *Représenter le patronat européen : formes d'organisation patronale et modes d'action européenne*, New York, Peter Lang, p. 209-247.

Maruani, Margaret (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.

Maruani, Margaret (2004), « Travail et genre : les tribulations de la variable sexe », in Christine Bard, Christian Baudelot et Janine Mossuz-Lavau (eds), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, Paris, La Martinière, p. 171-187.

Maruani, Margaret (2011), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

Maruani, Margaret, et Rogerat, Chantal (2006), « Madeleine Guilbert », *Travail, genre et sociétés*, vol. 16 (2), p. 5-15.

Marx, Karl (1972), *Le capital*, Paris, Gallimard.

Marx, Karl (2014), *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte*, Paris, Fayard.

McBride, Anne (2020), *Gender democracy in trade unions*, London, Routledge.

Meuret-Campfort, Ève (2010), « Lutttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *Savoir/Agir*, vol. 12 (2), p. 43-50.

Meuret-Campfort, Ève (2020), « Les grèves d'ouvrières, une histoire longue, politique et personnelle », *Mouvements*, vol. 103 (3), p. 22-29.

Michel, Hélène (dir.) (2013 a), *Représenter le patronat européen : formes d'organisation patronale et modes d'action européenne*, New York, Peter Lang.

Michel, Hélène (2013 b), « La représentation du patronat européen à BusinessEurope. Des présidents sans européenité », in Hélène Michel (dir.), *Représenter le patronat européen : formes d'organisation patronale et modes d'action européenne*, New York, Peter Lang, p. 249-262.

Munro, Anne (1999), *Women, work, and trade unions*, Londres, Mansell.

Offerlé, Michel (2021), *Ce qu'un patron peut faire. Une sociologie politique des patronats*, Paris, Gallimard.

Pernot, Jean-Marie (2018), « Agir syndicalement en Europe. La CES, un espace pour l'action collective ? », *La Revue de l'Éres*, vol. 96-97 (3-1), p. 123-152.

Pillinger, Jane (1992), *Feminising the market: Women's pay and employment in the European Community*, Basingstoke, Palgrave.

Pillinger, Jane (2010), *From Membership to Leadership: Advancing Women in Trade Unions; a Resource Guide*, Bruxelles, ETUC.

Point, Sébastien et Singh, Val (2003), « Defining and Dimensionalising Diversity: Evidence from Corporate Websites across Europe », *European Management Journal*, vol. 21 (6), p. 750-761.

Prügl, Elisabeth (2011), « Diversity management and gender mainstreaming as technologies of government », *Politics & Gender*, vol. 7 (1), p. 71-89.

Rabier, Marion (2016), « Le ciel de plomb des organisations patronales », *Travail, genre et sociétés*, vol. 35 (1), p. 87-105.

Rubery, Jill (1992), « Pay, gender and the social dimension to Europe », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 30 (4), p. 605-621.

Rubery, Jill, Grimshaw, Damian et Figueiredo, Hugo (2005), « How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy », *Industrial Relations Journal*, vol. 36 (3), p. 184-213.

Rubery, Jill et Hebson, Gail (2018), « Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks », *Journal of Industrial Relations*, vol. 60 (3), p. 414-436.

Schmitter, Philippe et Streeck, Wolfgang (1999), « The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies », *MPIfG discussion paper*, vol. 99 (1).

Timmer, Alexandra et Senden, Linda (2019), *Droit de l'égalité des genres en Europe. Aperçu des règles de l'UE et de leur transposition en droit national en 2018*, Bruxelles, Commission européenne, Direction générale de la Justice et des Consommateurs, <<https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1>>.

Wajcman, Judy (2000), « Feminism facing industrial relations in Britain », *British journal of industrial relations*, vol. 38 (2), p. 183-201.

Walby, Sylvia (2020), « Varieties of gender regimes », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 27 (3), p. 414-431.

Sophie Jacquot est professeure de sciences politiques à l'Université Saint-Louis - Bruxelles. Ses activités de recherche portent sur la transformation des politiques européennes. 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 paru dans des revues comme *Journal of Common Market Studies*, *Journal of European Public Policy*, ou *European Journal of Politics and Gender*.

sophie.jacquot@usaintlouis.be

Clémence Ledoux est maîtresse de conférences en science politique à l'Université de Nantes, chercheuse au laboratoire Droit et Changement Social (DCS) et au Centre Nantais de Sociologie (CENS). Elle est ancienne Fellow du Hanse-Wissenschaftskolleg (HWK) à Delmenhorst (Allemagne). Ses travaux se concentrent sur la dynamique des politiques du secteur des services à domicile en France, en Allemagne et leur européanisation.

clemence.ledoux@univ-nantes.fr