

« Articuler » vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans les politiques roumaines de l'égalité des chances ?¹

Anca Dohotariu

Abstract: This article intends to show the distance between work-life balance as a political and social issue at the EU and Romanian level, through the lens of the local gender equality policies following the process of EU accession. The article provides, in its first part, a brief presentation of the main theoretical axes structuring the available literature, followed up by the analysis of the occurrence of the work-life balance issue at the European level. Then the study examines the normative dimension of work-life balance in post-communist Romania, seeking to understand to what extent work-life balance policies have been designed and implemented in the last 25 years.

Keywords: work-life balance, gender equality, Romania, equal opportunities policies

L'articulation travail/ famille est de nos jours un « défi urgent, universel et légitime » (Nicole-Drancourt 2009, 13) censé faire face à tout un ensemble de risques collectifs enregistrés dans la plupart des pays européens, concernant le vieillissement de la population et la chute de la natalité, la « pauvreté », ou le faible taux d'emploi féminin sur le marché du travail. Mais la question de la « réconciliation » est, avant tout, liée à la problématique de l'égalité de genre (Răducu 2011, 86-89). À partir des années 1970, le travail domestique des femmes occupe une place centrale dans la littérature féministe, ce qui favorise l'émergence d'un certain intérêt politique porté au travail féminin (Dauphin et Marc 2008, 122). Presqu'une décennie plus tard, au début des années 1990, la « réconciliation » de la vie familiale/vie professionnelle apparaît, à côté de l'« individualisation des droits sociaux », comme l'un des moyens permettant de mettre en œuvre le droit fondamental² de l'égalité de traitement entre les

¹ NDLR: Cet article a été publié avec le support du Programme Opérationnel Sectoriel Développement des Ressources Humaines (SOP HRD), financé par le Fond Social Européen et le Gouvernement de la Roumanie, le numéro du contrat POSDRU/159/1.5/S/133675.

² Letablier et Lanquetin rappellent que, selon la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) l'égalité de traitement entre hommes et femmes est un droit fondamental de valeur constitutionnelle qui fait partie des principes généraux du droit communautaire :

femmes et les hommes (Letablier et Lanquetin 2003, 9). Néanmoins, à la fin des années 1990, l'analyse des textes communautaires révèle une véritable redéfinition des politiques de la réconciliation dans le sens d'un passage des objectifs politiques centrés sur la question de l'égalité de genre, à des objectifs ciblés sur les problèmes du marché du travail, notamment sur la flexibilisation du temps professionnel (Stratigaki 2004). Dans le contexte de l'« européanisation » (Forest et Lombardo 2012), de la migration massive et du développement du marché européen, les directives et recommandations européennes demeurent un cadre de référence pour les réformes nationales récentes concernant la (re)structuration des économies nationales et la mise en œuvre du principe de l'égalité de sexe. L'Union Européenne plaide ainsi pour la promotion des familles à deux revenus professionnels – « dual-breadwinner » model (Lewis 1992, 159) – les arguments les plus invoqués étant liés à la nécessité d'augmenter les taux du travail (stipulée dans la Stratégie de Lisbonne de 2000), le besoin de redéfinir et mettre à jour les systèmes de protection sociale des États membres, et, enfin, au nom du principe de l'égalité de genre.

Dans les pays de l'Europe Centrale et Orientale, la question sociale et politique de l'articulation travail/famille est encore plus complexe étant donné, d'un côté, le processus récent de démocratisation des systèmes de protection sociale hérités de la période communiste, et de l'autre côté, le fait que l'égalité de genre demeure (encore) très problématique à l'Est de l'Europe, quoi que le modèle de la famille à deux revenus y soit la norme de référence (Saxonberg 2011). En Roumanie, le système de services publics connaît des transformations majeures après 1990. Dans le contexte de la libéralisation du marché du travail, de nouveaux services de garde des enfants en bas âge se développent - des crèches privées, des services offerts par des nounous (Kovács 2014), etc., mais leur coût dépasse largement les possibilités financières des catégories sociales moyennes. De surcroît, la littérature autochtone souligne que les dix dernières années les taux du travail féminin demeurent assez élevés comparés à la moyenne européenne (I. Băluță 2014, 234) en dépit de la baisse des revenus et de l'offre d'emploi destinés aux femmes. Dans ce contexte, l'absence d'une stratégie politique de conciliation travail/famille contribue à la vulnérabilisation des femmes sur le marché du travail (O. Băluță 2007a), cette situation étant révélatrice pour les incohérences liées à la mise en œuvre du principe de l'égalité de genre (O. Băluță 2007b).

Comment se présente, concrètement, l'articulation vie familiale/vie professionnelle en Roumanie après l'adhésion à l'Union Européenne ? Quelle est la dynamique de cette question au niveau communautaire et quel est le rapport entre les normes européennes et les politiques autochtones en matière

« Un droit fondamental présente un certain nombre de trait spécifiques par rapport aux autres droits : il se distingue par sa généralité et son caractère hiérarchiquement supérieur ». La terminologie « droits fondamentaux » est adoptée dans les Constitutions des différents pays de l'Union Européenne, dont l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et la Roumanie aussi.

d'articulation vie familiale/ vie professionnelle ? Cet article se penche sur la distance entre la façon dont est défini l'objectif européen en matière d'articulation travail/famille et les spécificités autochtones concernant l'articulation, analysées au prisme des politiques de l'égalité de genre formulées après l'entrée de la Roumanie dans l'UE. Une brève présentation des principaux axes théoriques structurant la littérature de spécialité est nécessaire afin de comprendre et d'analyser l'émergence de la question sociale et politique de l'articulation travail/famille et les politiques afférentes au niveau communautaire. Enfin, plusieurs catégories de sources (la législation concernant l'égalité de genre, les programmes de gouvernement et les stratégies nationales de l'égalité parus autour de 2007) seront étudiées afin de déceler la dimension normative de l'articulation, tel qu'elle se présente au niveau global du pays. Cette analyse se propose aussi de saisir dans quelle mesure peut-on actuellement parler des « politiques » de la réconciliation travail/famille en Roumanie.

1. L'articulation vie familiale/vie professionnelle : quelques aspects épistémologiques

« Réconciliation », « conciliation », « articulation », « work – family policies », et d'autres, ce sont quelques exemples d'une palette très diverse et variée d'expressions ou concepts qui ont en commun le souci de se pencher sur deux dimensions majeures du rapport *travail/vie personnelle*. Premièrement, ce rapport renvoie aux *enjeux temporels* liés à la gestion du temps personnel, de même qu'à l'arbitrage social entre obligations familiales et responsabilités professionnelles. Deuxièmement, il s'agit des *enjeux institutionnels* qui sous-tendent les différentes manières dont la question de l'articulation est formulée par les politiques publiques régissant le marché du travail, par les politiques de l'égalité de genre et par les droits civils et sociaux liés aux relations familiales des personnes. Par exemple, Crompton considère que « l'articulation travail/famille » est une question sociale liée à l'ensemble du cycle de vie (et non pas uniquement à la période critique de la parentalité), qui englobe les tensions et les pressions sociales qui apparaissent dans l'essai de trouver un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Crompton 2006). Le rapport entre travail/vie personnelle n'est jamais figé, il présente une dynamique le long de la vie, étant influencé par toute une multitude d'acteurs sociaux et politiques : entourage familial, milieu professionnel, pouvoirs publics, société civile (associations, etc.).

Quel que soit l'axe théorique choisi, il est communément admis que le genre est une dimension transversale incontournable dans l'analyse de la question de l'articulation. Cette dimension est reprise dans la plupart des travaux de référence sur le rapport vie professionnelle/vie personnelle, qu'il s'agisse des travaux privilégiant une perspective *macro* ou bien une perspective *micro* sur l'emploi des femmes, sur les systèmes de protection sociale et sur les préférences personnelles relatives au travail et à la vie familiale.

D'une part, les approches *macro*³ (y compris « welfare state theories ») privilégient souvent le calcul du rapport entre coûts et bénéfices pour expliquer les choix des acteurs publiques (institutions, politiques publiques, etc.) et également ceux des acteurs sociaux qui sous-tendent la recherche de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Selon cette perspective, les politiques de l'articulation sont censées impulser l'emploi féminin et par cela accroître la situation économique globale et, par conséquent, mettre en œuvre le principe de l'égalité de genre. Cependant on constate que, malgré le développement de l'infrastructure favorisant une meilleure articulation vie familiale/vie professionnelle, les inégalités de genre continuent à persister au niveau de l'espace social. Ainsi, la diversité des situations européennes ne peut-elle pas être réduite à un retard de certains pays en matière de protection sociale, mais, pour l'analyser, il est indispensable d'examiner les manières dont s'articulent les différents « régimes de conciliation » et les « conventions de genre » dans chaque pays (Letablier 2009a, 77). Par exemple, Letablier souligne que « les politiques dites de 'conciliation' ne sont plus vues comme relevant essentiellement de l'acteur public mais sont élargies à divers acteurs privés, soulevant par-là même de nouvelles interrogations sur les interactions entre ces divers acteurs et sur leurs modes de coordination et de gouvernance » (Letablier 2009a, 77) afin d'examiner l'articulation entre « régimes d'ajustement » et « conventions de genre » (Letablier 2009b). Ces dernières représentent « des systèmes de normes et de représentations collectives des rapports sociaux entre hommes et femmes. Ces normes se retrouvent dans les politiques mises en œuvre pour soutenir les parents qui élèvent des enfants tout en étant engagés dans une activité professionnelle, dans les instruments de ces politiques, dans leur mise en œuvre et dans la manière dont s'en saisissent les ayants droit » (Letablier 2009a, 78).

D'autre part, les approches *micro* privilégient la « perspective culturelle » selon laquelle l'explication du comportement professionnel et familial des femmes ne peut pas être réduite à la seule analyse des effets des politiques sociales en matière d'articulation. Cependant, Kremer souligne que ces approches ne suffisent non plus pour expliquer la grande variété des situations concernant le rapport travail/famille au niveau européen. Par conséquent, l'auteure se propose de combiner l'approche culturelle construite autour du genre et l'analyse des politiques sociales afin d'expliquer, par l'intermédiaire du concept « ideal of care », la façon dont se construisent les stratégies concrètes au niveau de l'espace social :

'Ideals of care' représentent des pratiques existantes, mais ils en sont plus que cela : ils englobent une légitimation normative spécifique, une logique de pertinence. Care ideals' sont genrés, ils sont partie d'une culture de genre : leur

³ Il s'agit des travaux « classiques » de Jane Lewis, Gøsta Esping-Andersen, Brigit Pfau-Effinger, Marie-Thérèse Letablier, Bruno Palier, et d'autres : même si ces auteurs ne sont pas toujours en accord les uns aux autres, leurs travaux privilégient plutôt une perspective *macro* sur les systèmes de protection sociale, le genre et la vie familiale.

légitimation est cadrée pour savoir s'ils sont mieux, pire, ou tout simplement différents du 'mother care' ; la maternité en est un cadre de référence essentiel. 'Ideals of care' ne sont pas de règles morales rigides : ils peuvent être négociés, ils sont diffus, et ils impliquent une certaine forme de négociation et de changement. 'Ideals of care' ne sont ni hégémoniques, ni mutuellement exclusifs. Le problème de la dichotomie travail/'care' est susceptible d'être résolu grâce à un bric-à-brac de stratégies, il est une boîte à outils permettant un bricolage culturel d'idéaux. En même temps, il est difficile de rendre les idéaux compatibles à d'autres. Alors que les pays ne sont pas culturellement cohérents, certains idéaux sont plus dominants que d'autres (Kremer 2007, 71).⁴

Au total, quel que soit l'angle théorique choisi, pour mieux comprendre les enjeux politiques et sociaux qui régissent les politiques de l'articulation et leur rapport intrinsèque aux politiques sociales et aux politiques de l'égalité de genre au niveau européen il est nécessaire de se pencher sur les points tournants dans la dynamique des normes européennes en matière d'égalité et de vie familiale et professionnelle.

2. L'émergence et la dynamique des normes européennes en matière d'égalité de genre et d'articulation vie familiale/vie professionnelle : des politiques imbriquées

À partir des travaux de Peter Hall sur les politiques publiques, Sophie Jacquot analyse de la dynamique de la politique communautaire de l'égalité entre les femmes et les hommes (Jacquot 2006) au prisme d'une grille d'analyse fondée sur le séquençage du processus politique (Jacquot 2009, 248). En effet, il serait réducteur, sinon trop simpliste même de réduire les politiques publiques à l'existence des réglementations et des normes juridiques et politiques en direction de la vie sociale. Tout au contraire, l'analyse des « séquences » du processus politique (Palier et Surel 2005) permet de remarquer trois dimensions principales de l'action publique. Premièrement, les *diagnostics* bien formulés permettent d'appréhender les problèmes publics et d'en formuler des

⁴ La traduction de ce passage est faite par moi-même:

Care ideals are existing practices, but they are more than that: they contain a specific normative legitimation, a logic of appropriateness. Care ideals are highly gendered, they are part of a gender culture: their legitimation is framed in terms of whether they are better, worse, or just different from mother care; motherhood is a vital frame of reference. Ideals of care are not rigid moral rules: they can be negotiated, are diffuse, and imply some form of negotiation and change. Ideals of care are not hegemonic or mutually exclusive. The moral predicament of work versus care is likely to be solved through a pick-n-mix strategy, it's a cultural toolkit allowing for a bricolage of ideals. At the same time, it is hard to make some ideals compatible with others. While countries are not culturally coherent, some ideals are more dominant than others (Kremer 2007, 71).

objectifs appropriés, censés traiter ces problèmes, sinon les résoudre entièrement. Les différentes façons de poser des diagnostics et de définir des objectifs peuvent changer l'orientation et les priorités des politiques publiques. Deuxièmement, Jacquot souligne le fait que les *instruments* des politiques publiques ne sont pas de simples « outils » permettant d'atteindre des objectifs assignés à une politique, ils n'en sont pas uniquement des « révélateurs » mais aussi des « vecteurs de changement à part entière ». Et troisièmement, les *acteurs* politiques sont ceux qui génèrent l'élaboration des diagnostics des problèmes publics et ensuite des solutions à ces problèmes sous forme d'instruments. Enfin, on pourrait ajouter l'idée de la nécessité *d'évaluer* l'impact et les résultats des politiques publiques, cela permettant d'aboutir à une éventuelle réévaluation des diagnostics initialement formulés.

Outre cette approche du séquençage du processus politique, l'analyse de Jacquot est particulièrement utile dans la compréhension de la façon dont s'articulent au niveau communautaire les politiques de l'égalité des chances, celles concernant l'articulation vie familiale/vie professionnelle et les politiques sociales. L'analyse des enjeux politiques et sociaux de la question sociale de l'articulation renvoie implicitement aux rapports imbriqués qui existent entre l'intervention publique en direction de la vie familiale et professionnelle, la dynamique de l'égalité de genre et la régulation du marché du travail :

Il est très difficile de parvenir à des conclusions fermes sur les trajectoires politiques dans aucun de ces domaines. [...] L'UE ne est pas un acteur unitaire et chaque domaine politique est susceptible d'être contesté. Étant donné le degré d'imbrication des politiques de l'égalité des chances, de la réconciliation travail/famille et des politiques sociales, il est logique d'explorer les changements dans ces domaines les uns par rapport aux autres [...](Lewis 2006, 422).⁵

Les politiques communautaires de l'égalité entre les femmes et les hommes procèdent au départ du seul article 119 du traité de Rome de 1957 qui stipule l'égalité de rémunération entre travailleurs féminins et masculins. Pratiquement, de 1957 à 1997 cet article représente le fondement juridique unique de la politique communautaire de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes (Jacquot 2009, 249). D'un côté, l'article 119 dévoile le caractère essentiellement économique de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui, à l'époque, est légitime uniquement dans les limites de la

⁵ La traduction de ce passage est faite par moi-même :

It is very difficult to come to firm conclusions about policy trajectories in any of these fields. [...] The EU is not a unitary actor and each policy area is likely to be contested. Given the extent to which equal opportunities policies, work/family reconciliation and social policy have been 'nested' together, it makes sense to explore the changes in these policy fields in relation to one another [...] (Lewis 2006, 422).

philosophie libérale qui accompagne l'instauration du marché commun. De l'autre côté, grâce à cet article la Commission européenne dispose de la légitimité juridique et politique nécessaire afin de formuler des propositions et de bâtir les fondements d'une action publique concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Tout au long des années 1970 et 1980 la lutte contre les ségrégations horizontale et verticale dont sont victimes les femmes se cristallise dans un véritable passage de l'article 119 du traité de Rome au développement d'une action publique structurée (Mazey 1995), destinée aux femmes. Celle-ci englobe des directives concernant l'égalité de rémunération, des instruments de nature budgétaire et aussi des structures institutionnelles au sein des instances communautaires (Jacquot 2009, 251-252). En fait, à la fin des années 1980 la politique communautaire de l'égalité est « l'un des champs réglementaires les plus étendus de la politique sociale européenne » (Jacquot 2009, 251) qui vise la mise en œuvre de l'égalité du traitement en ce qui concerne la rémunération, l'emploi, la sécurité sociale, la formation professionnelle, etc., dans la plupart des États communautaires (Hantrais 2007). Par ailleurs, dans les années 1970-80 le développement des politiques communautaires de l'égalité entre les femmes et les hommes est dicté par une « logique de l'exception », selon laquelle les inégalités des sexes seraient hiérarchiquement supérieures aux autres types d'inégalités (ethniques, sociales, etc.). Néanmoins, cette approche substantialiste qui présume l'existence d'une différence universelle des sexes permet la légitimation et l'émergence des *actions positives* et implicitement la reconnaissance de la *discrimination directe*, malgré la conception individualiste du droit qui est à la base des réglementations communautaires.

En dépit des directives européennes ciblées, les inégalités entre les hommes et les femmes en général, et celles sur le marché du travail et dans l'emploi en particulier, continuent à persister. Par conséquent, au tournant des années 1980-90, ce constat entraîne une réévaluation du diagnostic initial (le problème n'est plus celui de l'existence des inégalités, mais celui de leur persistance), de même qu'une redéfinition des objectifs des actions publiques (il ne s'agit plus de renforcer les politiques de l'égalité, mais de faire en sorte que toutes les autres politiques et actions publiques prennent en compte l'égalité) (Jacquot 2009, 254). Ce changement est nourri, entre autres, par le développement progressif des études de genre qui mettent en exergue non seulement les limites de l'approche substantialiste des rapports sociaux de sexe, mais aussi la complexité des inégalités et leur renforcement réciproque. C'est ainsi que, à la fin des années 1980, l'idée de *gender mainstreaming* (ou d'« approche intégrée de l'égalité ») (Jacquot 2008) commence à se diffuser sur la scène de l'action publique visant le combat des inégalités entre femmes et hommes :

C'est un instrument d'action publique par lequel la question particulière de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de façon horizontale et

systématique à l'ensemble des 'autres' politiques publiques et prise en compte à toutes les étapes du processus politique (Jacquot 2009, 258).

Selon Jacquot, le *gender mainstreaming* demeure très suggestif pour le passage de l'égalité de rémunération instaurée autour des années 1960 à l'égalité de traitement et ensuite à l'égalité des chances, et finalement à l'égalité d'impact censée intervenir à long terme lors de chaque séquence du processus politique, dans le sens d'une action anticipative *a priori* des inégalités de genre. Le *gender mainstreaming* occupe ainsi une place centrale au niveau de la politique communautaire de l'égalité dans les années 1990.

À l'époque, la Communauté n'est plus conçue comme étant « porteuse du changement », mais plutôt accompagnatrice des États membres d'où, les principes de la « complémentarité » et de la « subsidiarité » apparaissent dans le champ d'action publique européenne (Jacquot 2009, 261). En matière de politiques familiales par exemple, le principe de la subsidiarité a longtemps régi l'action des institutions européennes. Selon ce principe, les États membres bénéficient de toute liberté pour définir leurs moyens et objectifs en direction de la vie familiale, celle-ci étant indirectement visée par les recommandations et directives européennes concernant la libre circulation des travailleurs, l'égalité de genre et la promotion de la responsabilité sociale des entreprises. Néanmoins, avec tous les défis économiques, sociaux et démographiques qui accompagnent l'élargissement du marché européen, les institutions européennes présentent une intervention croissante en matière familiale, la « conciliation » étant le « maître mot européen des politiques familiales, entraînées par les politiques pour l'égalité des sexes » (Damon 2006, 85).

Si le principe du *gender mainstreaming* émerge au niveau européen à la fin des années 1980, les modalités concrètes de sa mise en œuvre ne sont clairement formulées qu'avec son insertion dans le traité d'Amsterdam en 1997. De même, au début des années 2000, *gender mainstreaming* prend tout son sens avec la Stratégie de Lisbonne. Il s'agit d'une nouvelle étape des politiques communautaires de l'égalité qui, dans un premier temps, continue à associer *gender mainstreaming* et actions positives, mais qui mène ensuite à une « dilution » du principe à force de sa transversalité :

Alors que la politique d'égalité avait réussi, depuis les années 1970, à s'émanciper du chemin utilitariste en termes de concurrence non faussée tracé par les négociations de 1957 et à s'affirmer en tant qu'enjeu autonome, la re-problématisation de la question de l'égalité et l'émergence du *gender mainstreaming* lui permettent de retrouver une place à l'agenda, mais en tant qu'objectif subordonné aux objectifs macro-économiques de l'Union. (Jacquot 2009, 269-270).

Autrement dit, dans le nouveau contexte de la montée du chômage, du vieillissement de la population et de l'importance croissante de la migration, *gender mainstreaming* et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes deviennent surtout des « facteurs de croissance et compétitivité », complètement

subordonnés aux objectifs macro-économiques de l'Union Européenne. En suivant la logique de l'égalité pour le marché et non plus celle de l'égalité comme visée en soi, le développement de la politique sociale (Palier 2009), « l'investissement social » (Esping-Andersen 2008) et la lutte contre les discriminations sont transformés dans des moyens pour atteindre la croissance économique et pour accroître la compétitivité du marché européen. Dans les conditions de cette reconfiguration, le principe de la subsidiarité perd du terrain devant ces impératifs stipulés par la Stratégie de Lisbonne en 2000.

À leur tour, les mesures d'articulation vie familiale/ vie professionnelle (notamment les mesures favorisant la participation croissante des femmes au travail rémunéré, celles visant l'aménagement des interruptions de carrière et la flexibilisation du temps de travail, les congés parentaux et aussi les services de soin des personnes dépendantes et la garde des enfants) (Jacquot 2009, 270) deviennent une donnée centrale pour atteindre les objectifs économiques européens. Jane Lewis rappelle que, initialement, la notion de « réconciliation » a été utilisée pour désigner « l'harmonisation » du travail rémunéré et non-rémunéré des femmes. Pourtant, à partir du début des années 1990, les textes communautaires avancent l'idée du « partage » des responsabilités familiales et des obligations professionnelles, de sorte que les femmes et les hommes aussi en soient également impliqués. Par exemple, en 1994 le Livre blanc sur politiques sociales de la Commission européenne fait des références à la nécessité d'une plus grande solidarité entre les femmes et les hommes, alors qu'il rend prioritaire le rôle des politiques sociales dans la promotion du travail rémunéré des femmes (Lewis 2006, 429).

En concordance aux autres changements politiques, économiques et sociaux enregistrés au niveau européen à la fin des années 1990, les politiques de la réconciliation ont été reformulées. D'un côté, cette question devient une partie intégrante de la Stratégie Européenne de l'Emploi (1998), étant conçue comme faisant partie du processus même de modernisation des systèmes de protection sociale en Europe (Esping-Andersen 1999, 70). De l'autre côté, dans la littérature de spécialité on met en exergue les effets de cette décision qui n'ont rien à faire à la promotion de l'égalité de genre per se (Stratigaki 2004), notamment : a) la disparition de l'intérêt communautaire porté à la nécessité de changer le comportement social des hommes afin de les impliquer davantage dans les travaux domestiques et familiaux, et b) le ciblage des politiques européennes sur les services de soins et de garde des enfants qui encourage la participation des femmes au marché du travail en ignorant la nécessité de faciliter de nouvelles modalités de gestion du temps familial (Lewis 2006, 429). Autrement dit, la réconciliation travail/famille devient à l'époque intimement liée (sinon subordonnée) à la volonté européenne de rendre prioritaires sur l'agenda publique la flexibilité et la sécurité du travail, et ceci afin d'accroître les taux de l'emploi féminin comme solution pour le développement économique du marché européen.

Somme toute, à l'instar des politiques communautaires de l'égalité, les normes et actions européennes en matière de réconciliation travail/famille ont fini par être complètement subordonnées aux politiques de l'emploi et en même temps à la « nécessité » de stabiliser (sinon d'accroître) les taux de la natalité en Europe. En d'autres mots, au niveau européen, l'égalité de genre n'est plus vraiment un objectif en soi, et le « libre choix » des femmes de trouver un équilibre entre leurs carrières professionnelles et leurs vies familiales n'étant en fait qu'un moyen d'augmenter les taux d'emploi féminin, moteur de la croissance économique au niveau européen. Qu'en est la situation en Roumanie, pays membre de l'UE depuis 2007 ?

3. La « réconciliation » vie familiale/vie professionnelle en Roumanie : un révélateur de l'(in)égalité de genre ?

La littérature de spécialité met en exergue que, malgré la grande diversité et mixité selon les pays, en général les politiques de l'« articulation » peuvent être définies et analysées en fonction de trois dimensions majeures : en fonction de la réglementation du *temps* de travail ; en fonction des *dépenses publiques (l'argent)* en direction des soins accordés aux enfants (« cash for carers to buy formal care, cash for care while they are on leave ») ; en fonction des *services* de garde et de soins destinés aux enfants et aux personnes âgées (que ces services soient publiques ou privées) (Lewis 2009, 82-95).

Pour savoir dans quelle mesure peut-on vraiment parler des « politiques » de la réconciliation travail/famille en Roumanie après 2007, une analyse de la dimension normative de l'articulation s'avère indispensable. Plus précisément, trois catégories de sources révélatrices pour la façon dont est régulée l'articulation (notamment en termes de temps de travail et de *care*) seront analysées au prisme de l'approche séquentielle proposée par Sophie Jacquot (voir supra) : (1) les réglementations en vigueur structurant l'imbriquement de la réconciliation, de l'égalité de genre et des politiques sociales, (2) les institutions publiques et (3) les stratégies gouvernementales de l'égalité censées mettre en œuvre le principe égalitaire par l'intermédiaire des mesures de réconciliation.

3.1. L'articulation vie familiale/ vie professionnelle au prisme de la législation en vigueur

À titre d'exemple, en France la Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comporte un volet en entier consacré à l'articulation des temps professionnels/familiaux qui vise à accompagner les entreprises dans leur gestion des ressources humaines et à favoriser la carrière des femmes. En Espagne aussi, quelle que soient ses limites, la Loi 39/1999 réglemente la « conciliation de la vie familiale et professionnelle » (Torns 2008, 64-67). En Roumanie en revanche la question de l'équilibre des temps

professionnels/familiaux ne fait l'objet d'aucune réglementation spécifique, n'étant non plus insérée dans les textes normatifs sur l'égalité de genre ou bien sur l'égalité des travailleurs femmes et hommes. De plus, la législation roumaine concernant l'égalité de genre est beaucoup focalisée sur la lutte contre les discriminations (O.U.G. 137/2000), son efficacité à l'égard de la mise en œuvre du principe égalitaire étant assez réduite.

La Loi 202/ 19 avril 2002 est la réglementation principale concernant l'égalité de genre en Roumanie. Le texte de la loi a été révisé et republié trois fois depuis son entrée en vigueur (en 2005, 2007 et 2013). Son analyse est particulièrement suggestive non seulement pour la question de l'articulation travail/famille mais aussi pour la manière dont l'égalité de genre se présente au niveau normatif en Roumanie. En ce sens, trois observations méritent l'attention. Premièrement, aucun des articles de cette loi ne reprend le terme d'« égalité de genre », quoi que celui-ci soit présent partout dans la législation et les politiques communautaires de l'égalité. La loi emploie les expressions suivantes : « l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes », « discrimination », « discrimination indirecte », « harcèlement », « harcèlement sexuel », « action positives » (selon l'art. 4 (e), « les actions positives sont des actions spéciales et temporaires pour accélérer l'accomplissement de fait de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, n'étant pas considérées des discriminations »). De plus, la première version de la Loi 202/2002 fait des références à des « mesures stimulatrices », sans employer le concept d'« actions positives ». Deuxièmement, le chapitre consacré à l'« approche intégrée de l'égalité »⁶ ne lui donne aucune définition et, de plus, ne stipule aucune modalité de mise œuvre de ce principe politique. Ce chapitre décrit et énumère tout simplement la structure et les attributions des institutions censées assurer « la mise en œuvre active de la perspective de genre dans toutes les politiques et les programmes nationaux. » (Loi 202/2002 2007, art. 27 al. 2). Enfin, même si la Loi 202/2002 comprend un volet en entier destiné à l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, aucune référence n'est formulée par rapport à la question de l'équilibre entre les temps sociaux destinés au travail et à la vie personnelle.

À son tour, le Code du travail est très suggestif pour la question de l'articulation. Entré en vigueur en 2003 (suite à la Loi 53/2003), il remplace l'ancien Code du travail de 1972. Il est modifié par l'O.U.G. n° 65/05.07.2005 destinée à rendre plus flexible le temps du travail (Zamfir 2010, 53) et quelques années plus tard, il est republié en 2011. À partir de 2003, le Code du travail réglemente « le temps partiel de travail », de même que « le travail à domicile » et assure l'égalité de rémunération des travailleurs femmes et hommes, ainsi que

⁶ Il s'agit du *gender mainstreaming*, traduit en roumain par « abordarea integrată de gen în politicile naționale », qui fait l'objet du V^{ème} chapitre de la Loi 202/2002.

« le respect de la maternité », en concordance avec le principe européen de l'égalité de genre.

Dans le contexte de la promotion du principe de la *flexicurité*, stratégie visant à renforcer la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail, notamment les besoins des employeurs en matière de flexibilité de la main-d'œuvre avec les besoins des travailleurs en matière de sécurité, la « flexibilisation » du temps du travail devient le leit motif du discours européen. Par conséquent, nombre de pays européens essaient de mettre en œuvre une plus grande flexibilité en ce qui concerne le *temps* du travail (et moins en ce qui concerne le *lieu* du travail) (Lewis 2009). Néanmoins, le travail flexible prend toute une variété de formes (travail à mi-temps ou à temps partiel, travail à la maison, travail le weekend, contrats courts à période déterminée, etc.) qui sont difficilement interprétables et comparables au niveau européen. Plus important encore, Jane Lewis montre que le travail flexible peut être une source des inégalités de genre. En ce sens elle donne l'exemple de la Grande Bretagne où, dans un contexte où l'intervention de l'État concernant les services et les congés pour les enfants en bas âge est très faible, le travail flexible permet aux pères d'augmenter le temps professionnel au détriment du temps familial, alors que les mères agissent en sens inverse. D'ailleurs, dans la littérature de spécialité on souligne qu'il est très difficile de distinguer entre des « préférences réelles » et des « préférences adaptées », c'est-à-dire entre les femmes qui choisissent de façon volontaire de travailler à mi-temps et les femmes qui n'ont pas de choix et pour pouvoir faire face à d'autres obligations, elles font recours au travail à mi-temps (European Commission 2013, 186).

Au total, la réglementation du temps flexible ne suffit pas pour prouver l'existence d'une véritable « politique » de l'articulation travail/famille en Roumanie. De plus, on peut supposer que le travail à mi temps n'est pas (encore) un « fait social » ordinaire dans le postcommunisme roumain, mais cette hypothèse dépasse largement le cadre de cette analyse.

3.2. Les institutions publiques responsables de la mise en œuvre de l'égalité de genre en Roumanie

À partir des années qui précèdent l'adhésion à l'Union Européenne jusqu'à présent, toute une série d'institutions publiques ont été créées afin de mettre en œuvre le principe de l'égalité des chances en général, et le principe de l'égalité de genre en particulier. D'ailleurs, les activités et la structure de ces institutions sont souvent réglementées par la Loi 202/2002.

Le Conseil national de lutte contre la discrimination (CNCD) est une institution unique de son genre, chargée de la lutte contre toutes les formes de discrimination au niveau global du pays. CNCD a été créé suite à la décision gouvernementale H.G. 1194/2001 concernant son organisation et son fonctionnement, la lutte contre les discriminations étant réglementée par l'O.U.G. 137/31.08.2000, documents significatifs pour l'adoption des normes

européennes concernant l'anti-discrimination. Suite à la Loi 324/14.07.2006, CNCD devient une institution « indépendante » du point de vue de sa structure et de ses attributions : le Conseil est une institution autonome sous contrôle parlementaire, il a un budget propre, son président ayant le statut d'un secrétaire d'État, élu pour un mandat de cinq ans. De même, les activités du CNCD couvrent 14 critères de discrimination. Ses attributions sont liées à l'investigation et à la sanction de tout type de discrimination. Les amendes prévues sont de 1.000 à 30.000 lei si l'objet de la discrimination est une personne, et de 2.000 à 100.000 lei si l'objet de la discrimination est un groupe de personnes. Ainsi, le sexe n'est-il qu'un critère, parmi autres, qui peut autoriser le CNCD de prévoir une sanction.

À part le cas plutôt exceptionnel du CNCD, la situation des autres institutions chargées de la mise en œuvre de l'égalité de genre laisse à penser, étant suggestive pour l'intérêt politique assez faible qui y est porté en Roumanie.

Tout d'abord, de 2005 à 2010, l'*Agence nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* (ANES) a fonctionné dans la subordination du Ministère du Travail, de la Solidarité Sociale et de la Famille (MMSSF), mais l'Agence disposait d'une certaine autonomie juridique et financière (ANES avait un budget propre). De même, l'ANES a été créée par l'intermédiaire de la Stratégie nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2006-2009), ses objectifs étant liées à : l'élaboration des politiques et stratégies gouvernementales concernant l'égalité de genre ; l'harmonisation du cadre législatif national avec les réglementations européennes ; la mise en œuvre de l'« approche intégrée de l'égalité », etc. En 2007, suite à la modification de la Loi 202/2002, on adopte l'H.G. 484/2007, document qui prévoit une nouvelle réglementation du statut de l'ANES. Plus précisément, à partir de 2007 la *Commission nationale dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* (CONES) est conçue comme une institution qui réunit des représentants de tous les ministères, étant ainsi la structure publique principale chargée de la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Néanmoins, la CONES ne joue qu'un rôle consultatif, le président de la CONES étant en fait le même que le président de l'ANES.

Dans le contexte de la crise économique de la fin des années 2000 et de la nécessité de réduire le nombre des fonctionnaires publiques, en 2010 ANES est complètement restructurée, étant transformée dans une simple *Direction pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* dans le cadre du Ministère du travail⁷. Cependant, cette nouvelle direction n'a pas d'autonomie juridique, ne dispose pas d'un budget propre et fonctionne avec un nombre très réduit de fonctionnaires publics. Autrement dit, de 2010 à 2013, la Direction pour l'égalité

⁷ D'ailleurs, le Ministère aussi est re-intitulé, étant nommé depuis 2010 le Ministère du Travail, de la Famille, de la Protection Sociale et des Personnes Âgées (MMFPSPV).

et le CNCD, auprès des deux commissions parlementaires⁸ dans le domaine de l'égalité de genre, sont les seules institutions chargées de mettre en œuvre le principe égalitaire en Roumanie.

Enfin, la Loi 202/2002 republiée en 2013 stipule, dans son art. 23, alinéa 1, que le MMFPSPV est responsable pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des planifications nationales de l'action gouvernementale dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Plus important encore, suite à la H.G. 250/2014 le *Département pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* (DESF) est créé comme une structure subordonnée au Ministère du travail, mais qui dispose d'une autonomie juridique et financière. Le DESFB est coordonné par un secrétaire d'État (nommé et libéré de sa fonction par la décision du premier ministre) qui est autorisé à émettre des décisions politiques en matière des politiques de l'égalité de genre. Néanmoins, en dépit de l'adoption de la H.G. 250/2014, la création du Département est encore en train d'être achevée, aucune information qui y soit liée n'étant pas (encore) disponible sur le site officiel du Ministère du travail.

3.3. L'articulation vie familiale/vie professionnelle au prisme des programmes de gouvernement et des stratégies nationales concernant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Le cadre législatif et institutionnel qui suit l'adhésion de la Roumanie à l'Union Européenne a été sans doute un des facteurs importants qui ont influencé la manière dont l'articulation travail/famille a été intégrée dans les documents programmatiques des gouvernements, de même que dans les stratégies nationales concernant l'égalité de chances entre les femmes et les hommes.

Les trois derniers *Programmes de gouvernement* qui se succèdent avant et après 2007 sont avant tout suggestifs pour la dynamique du principe égalitaire sur la scène politique en Roumanie. Le premier document programmatique (2005-2008) débute la même année de la création de l'ANES. Ce Programme présente plusieurs objectifs, dont la flexibilisation du temps du travail, la modification du Code du Travail et la nécessité d'aligner la législation autochtone aux normes européennes concernant la sécurité au travail. Néanmoins, il ne contient aucun objectif ou référence liés au genre, à la famille, au *gender mainstreaming* ou bien à la question de l'articulation travail/famille. Cela suggère que, le gouvernement de droite de l'époque (2004-2008) ne s'intéressait au principe politique de l'égalité des chances que dans la mesure où sa mise en œuvre représentait une pré-condition pour l'adhésion à l'UE.

⁸ À présent tous les membres de la Commission pour l'égalité des chances du Sénat de la Roumanie (commission permanente) sont des hommes: <http://www.senat.ro/ComponentaComisiei.aspx?Zi=&ComisieID=106D721D-55E0-4283-AD91-45926E1B1B64>.

Quelques années plus tard, le deuxième programme de gouvernement (2009-2012) est adopté toujours par un gouvernement de droite (2008-2012) pendant lequel on dispose d'ailleurs l'arrêt du fonctionnement de l'ANES. Quoi qu'il s'agisse d'un programme adopté après la rentrée de la Roumanie dans l'UE, dans son 7^{ème} chapitre intitulé « Le marché du travail » il n'y a aucune référence à l'égalité de genre. De surcroît, le 9^{ème} chapitre intitulé « La famille, la protection de l'enfant et l'égalité des chances » stipule que « Les politiques de la réconciliation de la vie familiale à la vie professionnelle » sont subordonnées à la « Famille » en tant que « direction d'action » du programme, mais aucun budget et aucune modalité de mise en œuvre n'en sont pas précisés. À son tour, « l'égalité des chances » comprend 11 « directions d'action », mais aucune référence au *gender mainstreaming* n'y est pas faite.

Enfin, le dernier Programme de gouvernement (2013-2016) est adopté par un gouvernement de gauche qui, au moins en théorie, devrait être plus sensible au principe politique de l'égalité des chances. Néanmoins, ce principe n'apparaît dans aucun chapitre ou sous chapitre du programme. De plus, les seules références à la question de l'articulation travail/famille sont insérées dans le chapitre « Le travail » dans lequel on invoque « les mécanismes pour assurer un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle » sans en préciser le contenu effectif.

Outre les programmes de gouvernement, les trois Stratégies nationales pour l'égalité adoptées dans le postcommunisme roumain font référence, entre autres, à la question de l'articulation travail/famille. Les deux premières ont été liées au fonctionnement de l'ancienne ANES, étant suivies par un vide normatif (de 2012 à 2014) jusqu'à l'adoption de la troisième stratégie nationale pour l'égalité.

La première stratégie (2006-2009) est la seule accompagnée par un « Plan général d'actions » prévues pour sa mise en œuvre. Un des objectifs politiques présentés dans le document est celui de la « conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle », qui aurait dû être réalisé jusqu'en 2009 au plus tard, par l'intermédiaire de 4 types d'actions menées par l'ANES : 1. promouvoir la flexibilisation du temps du travail ; 2. encourager les pères à s'impliquer dans les activités de *care* et donc à bénéficier du congé parental et de celui de paternité ; 3. promouvoir le développement des services sociaux ; 4. informer la population à l'égard de la protection de la maternité au lieu du travail. Pourtant, la stratégie ne prévoit aucun budget nécessaire pour atteindre ses objectifs, et, de plus, ne présente pas les modalités de réalisation concrète des actions planifiées.

À son tour, la deuxième stratégie (2010-2012) maintient l'objectif de la « conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle », les références qui y sont liés en étant même plus développées. Par l'intermédiaire de cette stratégie l'ancienne ANES propose de réaliser une « campagne d'information et de sensibilisation » destinée aux pères, afin qu'ils s'impliquent davantage dans les travaux domestiques et dans les activités concernant les soins accordés à leurs

enfants. De plus, la stratégie prévoit comme résultat la diminution des différences salariales entre les femmes et les hommes au niveau du pays. Or, en dépit de l'intérêt plus grand accordé à la question de l'articulation, cette stratégie avance des objectifs très ambitieux mais n'en propose que des moyens plutôt modestes. Plus précisément, les campagnes de sensibilisation de la population sont loin d'être suffisantes pour diminuer les inégalités de genre en général et celles sur le marché du travail en particulier.

La dernière stratégie nationale de l'égalité (2014-2017) et le « Plan national » pour la mise en œuvre de cette stratégie reprennent l'idée de la campagne d'information et de sensibilisation de la population par rapport à la conciliation travail/famille, et en énumère plusieurs « instruments » favorables : 1. encourager les sociétés privées d'assurer des services de type *day-care* pour les enfants de leurs employés ; 2. encourager le temps de travail flexible des employés ayant dans leurs familles des personnes dépendantes ; 3. prendre en compte le travail invisible des femmes ; 4. encourager le partenariat femmes/hommes dans leur vie privée, et stimuler les hommes à s'occuper des enfants en bas âge. Analysés au prisme de l'articulation travail/famille, ces deux derniers documents demeurent éloquentes non seulement pour le caractère inefficace des « instruments » qu'ils proposent, mais aussi pour l'approche conservatrice-familialiste du législateur par rapport à la vie familiale et de couple. Plus précisément, quelques précisions s'imposent : 1. avant de les tourner vers le secteur privé, des solutions liées à des institutions publiques habilitées à s'occuper des enfants en bas âge pourraient être proposées ; 2. la flexibilisation du temps de travail pourrait être la source d'une plus grande inégalité de genre (voir supra) ; 3. on ne précise pas de modalités concrètes afin de « prendre en compte le travail invisible des femmes » ; 4. au-delà du caractère problématique et ambigu de la formule de l'« encouragement du partenariat femmes/hommes », dans une société démocratique l'équilibre vie familiale/vie professionnelle n'est pas une question qui concerne exclusivement les couples hétérosexuels.

À l'époque d'une véritable recomposition des étapes du cycle de vie, la recherche d'un équilibre entre les responsabilités familiales et les obligations professionnelles va au-delà de l'ainsi dite « liberté » des personnes de choisir le travail ou les soins familiaux. L'analyse de la façon dont se présente la question politique et sociale de l'articulation travail/famille au niveau communautaire montre que l'articulation n'est pas un objectif *per se*, mais une modalité censée contribuer à la mise en œuvre du principe démocratique de l'égalité de genre. Ainsi, au-delà du principe de la subsidiarité, l'équilibre des temps sociaux liés au travail et à la vie personnelle représente, entre autres, la disponibilité des politiques nationales de créer une nouvelle articulation entre la marchandisation de tout un ensemble d'activités domestiques (nourriture, femmes de ménage, etc.) et les activités qui restent non marchandes (Dohotariu 2008, 418).

En Roumanie cette disponibilité est (encore) difficile à apercevoir. D'un côté, la législation en vigueur permet d'afficher des mesures en concordance avec le principe de l'égalité de genre. De l'autre côté, ce principe est loin d'être mis en œuvre, en dépit des recommandations européennes. De plus, l'analyse des documents programmatiques et des stratégies nationales de l'égalité suggère qu'en Roumanie on ne peut pas vraiment parler des « politiques » de la réconciliation travail/famille. Plus précisément : 1. les documents programmatiques existants réduisent la question de l'articulation à la nécessité de réaliser quelques « campagnes d'information et de sensibilisation » ; 2. il n'y a pas (encore) de ligne budgétaire destinée au moins à la mise en œuvre du principe de l'égalité de genre, le fonctionnement du DESFB n'ayant pas encore démarré ; 3. on ne fait aucune référence à la nécessité de réglementer des occupations qui contribuent à l'articulation travail/famille (nounous, femmes de ménage, etc.) (I. Băluță et Dohotariu 2015) mais qui restent encore en dehors de la sphère professionnelle officielle ; 4. on ignore complètement la nécessité de partager de façon équilibrée entre les parents le congé pour élever les enfants en bas âge, voire de lui diminuer la durée afin de stimuler l'insertion des femmes sur le marché du travail ; 5. enfin, on ne fait aucune référence à la nécessité de créer et de développer des services publics de *care*. Toutes ces observations confirment les résultats d'autres travaux autochtones selon lesquels le principe de l'égalité de genre occupe une place marginale sur l'agenda politique en Roumanie (I. Băluță 2014). De plus, l'articulation travail/famille et, plus généralement, l'égalité de genre demeurent révélatrices pour un paradoxe : l'action publique en Roumanie demeure orientée, avant tout, vers les intérêts économiques et financiers de l'État, mais, malgré les recommandations européennes selon lesquelles les politiques de l'égalité sont un vecteur incontournable de la croissance économique, en Roumanie le principe de l'égalité de genre en général et celui de l'articulation travail/famille en particulier continuent à occuper une place marginale.

Au total, cette analyse devrait être complétée par l'étude de toute une série d'autres sources révélatrices : les documents concernant la création et ensuite la suppression de l'Agence nationale de la protection de la famille (ANFP), ou encore, l'analyse des stratégies nationales concernant l'emploi (Dohotariu 2015), l'éducation, la santé et les « jeunes ». De surcroît, au-delà de l'étude de sa dimension normative, ce travail devrait être enrichi par une analyse portant sur les pratiques sociales concrètes, afin de déceler en profondeur la dimension culturelle incontournable de l'articulation vie familiale/vie professionnelle.

Bibliographie:

- Băluță, Ionela. 2014. "Child care in Post-Communist Romania between Familialist Ideology, Labour Market and Gender Roles." *Revista de Cercetare și Intervenție Socială* 46: 227-242.
- Băluță, Ionela et Anca Dohotariu. 2015. "Child Minders in Bucharest: A Shadowed Category Between Law, Employment and Social Norms." Publication à paraître.
- Băluță, Oana, ed. 2007a. *Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera*. București: Ed. Maiko.
- Băluță, Oana, ed. 2007b. *Parteneri egali, competitori egali*. București: Ed. Maiko.
- Crompton, Rosemary. 2006. *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Damon, Julien. 2006. *Les politiques familiales*. Paris: PUF.
- Dohotariu, Anca. 2015. "Ce este securitatea socială ? O abordare diacronică a sistemului de securitate socială în România. Considerații din perspectiva genului" ["Qu'est-ce que la sécurité sociale ? une approche diachronique sur le système de sécurité sociale en Roumanie. Considérations au prisme du genre"]. Publication à paraître.
- Dohotariu, Anca. 2008. "Les enjeux politiques des rapports de sexe. La politique familiale roumaine en contexte européen." *Studia Politica* VIII (2): 415-431.
- Dauphin, Sandrine et Céline Marc. 2008. "Articulation vie professionnelle – vie familiale. De la nécessité de renouveler les questionnements de recherché." *Recherches et prévisions* 92: 119-123.
- Esping-Andersen, Gøsta. 2008. *Trois leçons sur l'État providence*. Paris: Seuil.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Post-industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Forest, Maxime et Emanuela Lombardo. 2012. *The Europeanization of Gender Equality Policies: A Discursive-Sociological Approach*. London: Palgrave Macmillan.
- Hantrais, Linda. 2007. *Social Policy in the European Union*. London: Macmillan.
- Jacquot, Sophie. 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.
- Jacquot, Sophie. 2006. "L'instrumentation du gender mainstreaming à la commission européenne: entre 'ingénierie sociale' et 'ingénierie instrumentale.'" *Politique européenne* 3 (20): 33-54.
- Jacquot, Sophie. 2008. "Genrer les politiques publiques ? Le *gender mainstreaming* : lecture d'une norme d'action publique." Dans *Les politiques du genre*, ed. T.-H. Ballmer-Cao, I. Engeli, P. Muller, 65-82. Paris: L'Harmattan.

- Kovács, Borbála. 2014. "Managing access to full-time public day-care and preschool services in Romania: Planfulness, cream-skimming and 'interventions.'" *Journal of Eurasian Studies*, à paraître, disponible à : <http://dx.doi.org/10.1016/j.euras.2014.09.001>.
- Kremer, Monique. 2007. *How Welfare States Care. Culture, Gender and Parenting in Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Letablier, Marie-Thérèse. 2009a. "Travail et parentalité: des régimes de conciliation variables en Europe." Dans *Conciliation travail-famille: attention travaux*, ed. C. Nicole-Drancourt, 77-87. Paris: L'Harmattan.
- Letablier, Marie-Thérèse. 2009b. "Régimes d'État-providence et conventions de genre en Europe." *Informations sociales* 1 (151): 102-109.
- Letablier, Marie-Thérèse et Marie-Thérèse Lanquetin. 2003. "Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux. Une mise en perspective européenne." *Recherches et Prévisions* 73: 7-24.
- Lewis, Jane. 1992. "Gender and the Development of Welfare Regimes." *Journal of European Social Policy* 2 (3): 159-167.
- Lewis, Jane. 2006. "Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: the Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and the Meaning of Gender Equality." *Journal of European Public Policy* 13 (3): 420-437.
- Lewis, Jane. 2009. *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Mazey, Sonia. 1995. "The Development of EU Equality Policies: Bureaucratic Expansion on Behalf of Women?" *Public Administration* 73 (4): 591-609.
- Nicole-Drancourt, Chantal. 2009. "Introduction." Dans *Conciliation travail-famille: attention travaux*, ed. C. Nicole-Drancourt, 13-19. Paris: L'Harmattan.
- Palier, Bruno. 2009. "L'Europe et les États-providence." *Sociologie du travail* 51: 529-531.
- Palier, Bruno et Yves Surel. 2005. "Les 'trois I' et l'analyse de l'État en action." *Revue française de science politique* 55 (1): 7-32.
- Răducu, Cătălina-Daniela. 2011. "Genul" [Le genre]. Dans *Concepte și teorii social-politice [Concepts et Théories socio-politiques]*, ed. Eugen Huzum, 85-112. Iași: Institutul European.
- Saxonberg, Steven. 2011. "Tensions in Family Policies in Post-Communist Central Europe." Dans *Care between Work and Welfare in European Societies*, ed. B. Pfau-Effinger, T. Rostgaard, 52-78. London: Palgrave Macmillan.
- Stratigaki, Maria. 2004. "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of 'Reconciliation of Work and Family.'" *Social Politics* 11 (1): 30-56.
- Torns, Teresa. 2008. "La place des femmes dans l'emploi en Espagne: les limites des politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle." *Travail et Emploi* 115: 59-70.

Zamfir, Elena. 2010. "Flexible Working Time Arrangements in Romania." *Revista de cercetare și intervenție socială* 28: 49-77.

Sources documentaires :

European Commission. 2013. *Employment and Social Developments in Europe*, disponible au

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>.

European Commission. 1994. *Le Livre blanc sur les politiques sociales*, http://ec.europa.eu/white-papers/index_en.htm, dernière consultation, le 30 novembre 2014.

La Stratégie européenne de l'emploi, <http://www.touteurope.eu/les-politiques-europeennes/emploi-et-social/synthese/la-politique-europeenne-de-l-emploi-et-de-la-protection-sociale.html>, dernière consultation, le 1^{er} décembre 2014.

H.G. n° 1194/ 27 novembre 2001 relative à l'organisation et au fonctionnement du Conseil national de lutte contre la discrimination (CNCD), publiée dans M. Of. n° 792/ 12 décembre 2001.

H.G. n° 484/ 23 mai 2007 relative au statut de l'ANES, publiée dans M. Of. n° 364/ 29 mai 2007.

H.G. n° 626/ 23 juin 2005 relative au statut de l'ANES, publiée dans M. Of. n° 614/ 15 juillet 2005.

H.G. n° 250/2014 concernant l'organisation et le fonctionnement du DESFB, publiée dans M. Of. n° 248/ 07 avril 2014.

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=B11B1399BA816019E274CBAA6223224B.tpdjo12v_3?cidTexte=JORFTEXT00000816849&categorieLien=id, (dernière consultation le 6 décembre 2014).

Loi n° 202/ 19 avril 2002 relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, publiée dans M. Of. n° 301/ 8 mai 2002, et republiée dans M. Of. n° 135/ 14 février 2005 ; M. Of. n° 150/ 1 mars 2007 ; M. Of. n° 326/ 5 juin 2013.

Loi n° 53/ 24 janvier 2003 Le Code du travail, publiée dans M. Of. n° 72/ 5 février 2003 et republiée dans M. Of. n° 345/ 18 mai 2011.

Loi n° 10/ 25 novembre 1972, publiée dans B. Of. n° 140/ décembre 1972.

Loi n° 324/ 14 juillet 2006 pour modifier et compléter l'O.U.G. n° 137/2000, publiée dans M. Of. n° 626/ 20 juillet 2006.

O.U.G. n° 65/ 05 juillet 2005 pour modifier et compléter la Loi n° 53/2003, publiée dans M. Of. n° 576/ 5 juillet 2005.

O.U.G. n° 137/ 31 août 2000 relative à la prévention et à la sanction des toutes les formes de discrimination, publiée dans M. Of. n° 431/ 2 septembre 2000 et republiée dans M. Of. n° 99 / 8 février 2007, M. Of. n° 133 / 24 février 2014 et M. Of. n° 166/ 7 mars 2014.

« Articuler » vie familiale et vie professionnelle

- Le Programme de gouvernement du 28 décembre 2004 pour la période 2005-2008, publié dans M. Of. n° 1.265/ 29 décembre 2004.
- Le Programme de gouvernement du 23 décembre 2009 pour la période 2009-2012, publié dans M. Of. n° 907/ 23 décembre 2009.
- Le Programme de gouvernement du 21 décembre 2012 pour la période 2013-2016, publié dans M. Of., n° 877/ 21 décembre 2012.
- La stratégie nationale de l'égalité (2006-2009), H. 319/8 mars 2006, publié dans M. Of., n° 270/ 24.03.2006.
- La stratégie nationale de l'égalité (2010-2012), H.G. 237/24 mars 2010, publié dans M. Of., I^{ère} partie, n° 242/15.04.2010.
- La stratégie nationale de l'égalité (2014-2017), H. 1050/18 novembre 2014, publié dans M. Of., I^{ère} partie, n° 890/08.12.2014.