

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
LISTE DES AUTEURS	V
SOMMAIRE	VII
LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS	IX
AVANT-PROPOS	XIII
PARTIE I. – LA CONSTRUCTION D’UN STATUT DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE	
THÈME I. – LA VIE FAMILIALE	
L’ACCÈS DES FEMMES À L’ÉDUCATION	5
I. <i>Les mesures spécifiques destinées à remédier aux inégalités de genre dans les systèmes éducatifs</i>	9
A. La mise en place de programmes d’actions non contraignantes	9
B. La jurisprudence audacieuse de la Cour de Luxembourg	13
II. <i>Le gender mainstreaming, une approche transversale de l’égalité entre les sexes.</i>	18
A. Le gender mainstreaming, une approche globale de l’égalité destinée à compenser la faiblesse des mesures spécifiques	18
B. L’intégration du gender mainstreaming dans le droit des États membres de l’Union européenne	22
LES VIOLENCES DOMESTIQUES	27
1) <i>Les principales étapes.</i>	28
2) <i>Les acteurs.</i>	30
3) <i>Les résultats.</i>	30
Conclusion	31
LA FEMME DANS LE DROIT DE L’UNION EUROPÉENNE : LA CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	33
I. <i>la conciliation comme objectif prioritaire pour l’Union Européenne et ses États membres : mais dans quel but ?</i>	38
II. <i>les mesures nécessaires pour atteindre l’objectif de conciliation des vies familiale et professionnelle</i>	40
A. Des services de garde des enfants de qualité et abordables	41
B. Les congés parentaux	42

C. La flexibilité du temps de travail	44
D. Les mesures de discrimination positive	45
 THÈME II. – LA VIE PROFESSIONNELLE	
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	53
I. <i>Une égalité professionnelle formelle</i>	54
A. Un arsenal juridique impressionnant	54
1. Droit international	55
2. Droit européen	55
3. Droit interne : l'exemple de la France et de la Belgique	58
B. L'apparente protection de l'égalité professionnelle	62
1. la relative effectivité du droit	62
2. L'égalité professionnelle « empêchée » par les stéréotypes sexuels	64
II. <i>Vers une égalité professionnelle réelle</i>	69
A. Les fondements de l'égalité réelle : une approche stratégique et systémique ⁷⁰	
1. La visée stratégique	70
2. Prise en compte de la stratégie intégrée de l'égalité par les parties prenantes	72
B. Les instruments de l'égalité réelle : incitation (soft Law) et contrainte (hard Law)	76
1. Favoriser la visibilité et l'exemplarité	76
2. Favoriser l'effectivité du droit	79
 LE DROIT DES FEMMES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE SAISI PAR LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE	
I. <i>Les mesures d'incitation financière : le fonds social européen</i>	88
A. L'égalité homme/femme dans les textes régissant le FSE	88
B. L'égalité homme/femme dans les actions soutenues par le FSE	90
II. <i>Les incitations d'ordre juridique : la validation des inégalités compensatoires par le juge</i>	92
A. La distinction entre accès et accessibilité à un emploi	92
B. L'égalité homme/femme confrontée à d'autres objectifs d'intérêt général	95
 L'INFLUENCE DU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE SUR L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE	
I. <i>La vision communautaire de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique</i>	103
A. La remise en cause des recrutements distincts sous l'influence du droit de l'Union	103
1. L'évolution du droit français de la fonction publique préalablement à l'influence du droit de l'Union	103
2. L'impact du droit de l'Union européenne	104
3. La vision positiviste du droit de l'Union	106
B. La reconnaissance des discriminations indirectes	107

1. La conception communautaire	107
2. La jurisprudence communautaire	108
II. <i>Des mécanismes français de lutte contre les discriminations dans la fonction publique entravés</i>	110
A. La faible utilisation par le droit français du concept de discrimination indirecte	110
1. L'inapplicabilité de la discrimination indirecte en matière d'égalité homme/femme	111
2. Le renversement de la charge de la preuve	112
B. L'encadrement des discriminations positives par le droit de l'Union européenne, un choix imposé au droit français	114

PARTIE II. – LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE PUBLIQUE

THÈME I. – LA CITOYENNETÉ

LA FEMME CITOYENNE EUROPÉENNE	121
I. <i>Un statut politique de la citoyenne européenne ?</i>	126
A. De nombreuses déclarations de principe	126
B. Une citoyenneté sans lien avec l'égalité des sexes	130
II. <i>Un statut social de la citoyenne européenne</i>	137
A. Une citoyenne passive, bénéficiaire de droits dérivés	137
1. La femme dépendant de son conjoint	137
2. La femme dépendant de son enfant	141
B. Vers une citoyenne active	147
Conclusion	152
LA CONTRIBUTION DE L'UNION EUROPÉENNE À LA PARTICIPATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES À LA PRISE DE DÉCISION POLITIQUE	157
I. <i>L'Union européenne et la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions politiques des États membres</i>	161
A. Les mesures visant à renforcer la participation des femmes à la prise de décision politique	161
B. Des mesures non contraignantes	164
II. <i>L'Union européenne et la participation équilibrée dans les instances européennes</i>	167
A. La participation des femmes au Parlement européen	167
B. La participation des femmes au sein de la Commission	170

THÈME II – LES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES

LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, LES FEMMES ET LES RELATIONS	
PROFESSIONNELLES	175
I. <i>L'évolution de la politique de la CES en direction des femmes</i>	177
II. <i>La promotion des femmes dans les syndicats</i>	181
III. <i>L'action politique de la CES : peser sur les relations professionnelles</i> . . .	186
LA PLACE DES FEMMES DANS LE PERSONNEL POLITIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE	193
1. <i>La montée en puissance des femmes</i>	194
2. <i>Une féminisation en trompe l'œil</i>	197
A. <i>La sous-représentation des femmes</i>	198
B. <i>Les raisons de telles distorsions</i>	200
INDEX JURISPRUDENTIEL	203
INDEX ANALYTIQUE	207
TABLE DES MATIÈRES	213