

Faculté de droit et de criminologie

Les quotas de genre : analyse et critiques

Au regard de la rhétorique féministe

Auteur: Juline FASBINDER

Promotrice: Pascale VIELLE

Année académique: 2023-2024

Master [120] – Finalité justice civile et pénale

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Je remercie ma promotrice, Madame Pascale Vielle, pour ses conseils précieux et son soutien tout au long de l'élaboration de ce mémoire.

J'adresse également ma reconnaissance à l'ensemble de mes enseignants, aussi bien à l'Université de Namur qu'à l'Université catholique de Louvain-La-Neuve.

Mes dernière pensées iront à ma famille qui m'a accompagnée durant mon parcours académique et qui m'a soutenue durant la rédaction de ce mémoire.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre 1. Le contexte : la place des femmes dans les sphères de pouvoir et le monde du travail	3
Section 1. La représentativité des femmes dans le monde politique	3
Section 2. La représentativité des femmes dans le monde du travail.....	6
2.1. Introduction aux notions de ségrégation horizontale et verticale	6
2.2. La représentativité des femmes dans les conseils d'administration des entreprises.....	7
2.3. La représentation médiatique des femmes.....	9
2.4. Dans le milieu universitaire.....	10
2.5. Autres domaines	12
Section 3. Que conclure de ces chiffres ?	13
Chapitre 2. Les instruments pour atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes	14
Section 1. L'objectif : la parité	14
Section 2. Les instruments et leur efficacité	16
2.1. Lutte contre les discriminations	16
2.2. Action positive et quotas.....	17
2.3. La stratégie du gender mainstreaming.....	21
Section 3. Conclusion : différences et convergences des mesures.....	24
Chapitre 3. Les quotas : l'analyse féministe du droit.....	25
Section 1. Trois courants pour quelles visions de la différence entre les sexes ?	26
1.1. Les féminismes systémiques	27
1.2. Le féminisme radical	28
1.3. Les féminismes identitaires	29
Section 2. Comment ces mouvements envisagent-ils la promotion de l'égalité ?.....	31
2.1 Les féminismes systémiques.....	31
2.2. Le féminisme radical	32
2.3. Les féminismes identitaires	33
Section 3. Quels sont leur avis sur les quotas ?	34
Chapitre 4. Les quotas dans certains pays de l'Union Européenne et en Belgique	36
Section 1. Dans l'Union européenne.....	36

1.1	Dans les parlements.....	36
1.2.	Dans les conseils d'administration des plus importantes sociétés cotées.....	39
Section 2. En Belgique		41
2.1.	En politique : sur les listes électorales et dans les gouvernements.....	41
2.2.	Dans les organes d'avis	43
2.3.	Dans d'autres organes de décision, de gestion	45
2.4.	Accès à l'emploi	46
<i>Chapitre 5. La place et l'évolution des courants féministes dans les débats législatifs concernant les quotas, en Belgique</i>		48
Section 1. La présence majoritaire du courant différentialiste		48
Section 2. La présence du mouvement radical		50
Section 3. La présence de l'intersectionnalité dans les débats		51
Section 4. la place du courant relationnel.....		52
4.1	Les rôles sociaux des femmes, une barrière au monde professionnel	52
4.2.	Le dilemme de la différence et la prétendue impartialité des normes	54
4.3.	Interaction avec d'autres systèmes	55
Section 5. Courant post-moderne		56
Section 6. Pour conclure, une persistante « globalisation » de la femme.....		56
<i>Conclusion générale.....</i>		58
<i>Bibliographie</i>		61
<i>Annexes.....</i>		71
1.	Tableau des codes des pays de l'UE	71
2.	Documents parlementaires étudiés pour l'analyse du chapitre 5.....	72
3.	Tableau des arguments.....	73

Introduction

Dans les années 1960-1970, années phares du mouvement féministe, les revendications étaient principalement centrées sur le contrôle du corps: la contraception, l'avortement, la lutte contre le viol, le fait de ne pas se sentir dans une position d'esclave. Puis, des revendications d'ordre sociales ont coïncidé avec l'entrée des femmes dans le monde du travail : revendication du droit de travailler, d'avoir un salaire égal. Plus tard sont arrivées les revendications liées à l'égalité politique. En effet, jusque-là, elles étaient effectivement exclues, le domaine étant réservé à la gent masculine. Finalement, les batailles pour la parité ont rallié l'ensemble du mouvement féministe. Le mouvement s'est montré plutôt homogène même si les moyens n'étaient pas toujours similaires¹.

Parmi les outils plébiscités par les mouvements féministes afin de favoriser l'inclusion des femmes au sein de la société figure celui du quota. Celui-ci fût au centre de plusieurs controverses. L'objectif de cette étude est d'examiner les arguments en faveur et en défaveur des quotas tels qu'utilisés par le législateur belge, en se concentrant sur le domaine de la politique et des conseils d'administration des entreprises. Nous cherchons à analyser les enjeux liés à l'imposition des quotas de genre à la lumière des différents courants du féminisme juridique.

Dans le premier chapitre, nous invitons le lecteur à prendre connaissance de la situation chiffrée de la représentation des femmes en Belgique, notamment dans les domaines politique, entrepreneurial, académique, et médiatique. À partir de ces données, nous tenterons d'élaborer un raisonnement explicatif, en mettant en lumière des concepts clés tels que la ségrégation horizontale et verticale.

Le deuxième chapitre se penchera sur la parité et les moyens employés par le législateur pour l'atteindre. Nous proposerons une explication théorique de ces moyens, tout en clarifiant

¹ G. HALIMI, « Féminisme, deux ou trois choses pour l'avenir ... », *Presse universitaire de France*, n°9, 2002, p. 50 à 52.

la vision de ceux-ci sur l'égalité. Une introduction au mécanisme juridique des quotas sera également présentée.

Le troisième chapitre éclairera, quant à lui, le lecteur sur les six mouvements du féminisme juridique, examinant leur perception de la généralité, leur approche de la promotion de l'égalité, ainsi que leur positionnement sur l'imposition des quotas.

Le quatrième chapitre sera une mise en évidence de la représentativité des femmes dans les parlements et les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse au sein des États membres de l'Union européenne. Ceci inclura une mise en exergue des cadres législatifs de certains pays pertinents, ainsi qu'un survol du cadre législatif national belge concernant la fixation de quotas.

Enfin, dans le cinquième chapitre, nous examinerons les documents parlementaires les plus pertinents pour catégoriser les divers enjeux et arguments. Les différents courants féministes étudiés dans le troisième chapitre serviront de base à cette analyse. L'objectif de ce chapitre est d'observer la présence du courant promouvant la mesure de l'action positive dans les débats. Nous examinerons également l'influence des autres courants étudiés.

En résumé, si les quotas de genre sont imposés par le droit belge, nous nous interrogerons sur la signification de cette adhésion. Pourquoi l'imposition de quotas est-elle appliquée, et quel est le sens de ces quotas sous l'éclairage féministe ? Nous chercherons à apporter des réponses à ces questions et à en tirer des conclusions pertinentes.

Chapitre 1. Le contexte : la place des femmes dans les sphères de pouvoir et le monde du travail

Section 1. La représentativité des femmes dans le monde politique

Alors que le droit de vote des femmes s'est progressivement institué entre 1919 et 1948², c'est à partir de 1920 qu'elles sont devenues éligibles³. Des modifications constitutionnelles donnent l'accès au parlement pour les femmes, par la loi du 15 novembre 1920⁴, et au Sénat par la loi du 15 octobre 1921⁵. Cet accès est étendu au poste de sénateur provincial ou coopté, par la loi du 21 octobre 1921⁶.

Au niveau local, l'accès aux femmes aux fonctions de conseillère communale et provinciale ont eu lieu, respectivement, par les lois du 19 février 1921⁷ et du 19 octobre 1921⁸.

Enfin, l'accès à la fonction de bourgmestre ou d'échevin s'est réalisé par la loi du 27 août 1921⁹.

Il y a plus d'un siècle, un grand pas a eu lieu en faveur des droits de la femme, mais de manière conditionnée. En effet, une femme devait obtenir l'accord de son mari si elle ambitionnait le poste de bourgmestre ou d'échevins¹⁰.

² M. BEN JATTOU, « Vote des femmes », disponible sur www.femmesdedroit.be, 2018.

³ S. van der DUSSEN, « La représentation des femmes en politique (1994-2013) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2199-2200, 2013, p. 9.

⁴ Modification à la Constitution du 15 novembre 1920 (article 50), *M.B.*, 3 décembre 1920.

⁵ Modification à la Constitution du 15 octobre 1921 (articles 27, 51, 53, 55, 56, 56 bis, 56 ter, 56 quater, 57 et dispositions transitoires), *M.B.*, 24-25 octobre 1921.

⁶ Loi du 21 octobre 1921 réglant l'élection des sénateurs choisis directement par le Sénat et nommés par les conseils provinciaux, *M.B.*, 24-25 octobre 1921.

⁷ Loi du 19 février 1921 modifiant la loi du 12 septembre 1895 relative aux élections communales, *M.B.*, 24 février 1921.

⁸ Loi du 19 octobre 1921 organique des élections provinciales, *M.B.*, 24-25 octobre 1921.

⁹ Loi du 27 août 1921 concernant l'exercice, par les femmes, des fonctions de bourgmestre, d'échevin, de secrétaire ou de receveur communal, *Moniteur belge*, 31 août 1921

¹⁰ S. van der DUSSEN, *op. cit.*, p. 9.

Cependant, il ne suffit pas de donner un droit, encore faut-il étudier son véritable effet. En politique, les femmes n'ont, et pendant longtemps, pas été assez représentées.

Les premières femmes à s'asseoir sur les bancs du parlement national sont Marie Spaak-Janson en 1921 au Sénat¹¹, et Lucie Dejardin, en 1929 dans la chambre des représentants¹².

Il faudra attendre 1965 pour qu'une femme, Marguerite De Riemaecker-Legot entre dans le gouvernement¹³.

Dans les faits, la place des femmes au Sénat, ainsi qu'à la chambre des représentants, est faible. Au Sénat, de 1946 à 1961, les femmes occupent environ 3% des sièges. Leur présence dégringole, et est réduite à néant en 1968, mais remontera à partir de 1971. Présence qui augmentera, progressivement, pour atteindre 10.9% en 1991 (20 femmes sur 184 sénateurs).

Dans la chambre des représentants, leur présence est de 1.4% en 1946 et augmente, pour atteindre 5.2% en 1961. Comme au sénat, leur présence a baissé en 1965 et reste faible jusqu'en 1974, où leur présence va croître pour atteindre 9.4% en 1991 (20 femmes sur 212 parlementaires)¹⁴.

Après quelques législations imposant des quotas en 1994 et en 2002, que nous approfondirons plus tard, la représentation des femmes a augmenté par la suite, voyons le tableau ci-dessous.

À la Chambre des représentants,

	Élues dans les partis néerlandophones	Élues dans les partis francophones	Total d'élues
1999 ¹⁵	17.6%	22%	19.3% (29/150)
2003 ¹⁶	31.8%	38.7%	34.7% (52/150)

¹¹ Exposition « Le défi d'être sénatrice : 100 ans de femmes en politique (belge). Onze sénatrices qui ont marqué l'histoire », octobre 2021 à septembre 2022, www.senate.be.

¹² S. van der DUSSEN, *op. cit.*, p. 9.

¹³ S. van der DUSSEN, *ibidem.*, p. 10

¹⁴ E. GUBIN et L. VAN MOLLE, *Femmes et politique en Belgique*, Bruxelles, Racine, 1998, p. 367 cité par S. van der DUSSEN, *op. cit.*, p. 10.

¹⁵ N. BAILLY, « Participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003 », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2003, p. 14, www.igvm-iefh.belgium.be.

¹⁶ N. BAILLY, « Participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003 », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2003, p. 14, www.igvm-iefh.belgium.be.

2010 ¹⁷	42%	35.5%	39.3% (59/150)
2019 ¹⁸	44.3%	40.3%	42.7% (64/150)

Au Sénat,

	Élues dans les partis néerlandophones	Élues dans les partis francophones	Total d'élues
1999 ¹⁹	32%	26.7%	30% (12/40)
2003 ²⁰	36%	40%	37.5% (15/40)
2010 ²¹	44%	40%	42.5% (17/40)
2019 ²²	45.7%	48%	46.7% (28/60)

Quant aux entités fédérées, voyons les résultats des deux dernières élections²³.

	2014	2019
Parlement Flamand	44.4% (55/124)	46.7% (56/124)
Parlement Wallon	40% (30/75)	41.3% (31/75)
Parlement Bruxellois	40.4% (36/89)	43.8% (39/89)
Parlement de la Communauté française	43.6% (41/94)	37.2% (35/94)
Parlement de la Communauté germanophone	36% (9/25)	36% (9/25)

¹⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 13 juin 2010 », 2010, p. 11, www.igvm-iefh.belgium.be.

¹⁸ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation des femmes à l'issue des élections du 26 mai 2019 », 2019, p. 30, www.igvm-iefh.belgium.be.

¹⁹ N. BAILLY, « Participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003 », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2003, p. 15, www.igvm-iefh.belgium.be.

²⁰ N. BAILLY, « Participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003 », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2003, p. 15, www.igvm-iefh.belgium.be.

²¹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 13 juin 2010 », 2010, p. 11, www.igvm-iefh.belgium.be.

²² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation des femmes à l'issue des élections du 26 mai 2019 », 2019, p. 33, www.igvm-iefh.belgium.be.

²³ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation des femmes à l'issue des élections du 26 mai 2019 », 2019, p. 34, 37, 42, 45 et 46, www.igvm-iefh.belgium.be.

La délégation au parlement européen se compose de 21 députés, 6 étaient des femmes en 2014 et 9 étaient des femmes en 2019. La représentation féminine dans la délégation belge du Parlement européen est donc passée de 28.6% à 42.8%²⁴.

La représentation des femmes en politique n'a cessé d'augmenter depuis le début des années 2000, et que la parité est presque atteinte. En effet, aux dernières élections, le nombre d'élues a dépassé les 40% dans les deux parlements fédéraux, dans les parlements régionaux, et dans la délégation belge au Parlement européen.

Alors que les femmes étaient largement peu représentées, la tendance actuelle est clairement positive et cela concorde avec la mise en place de législations sur les quotas au début des années 2000.

Section 2. La représentativité des femmes dans le monde du travail

2.1. Introduction aux notions de ségrégation horizontale et verticale

De manière générale, il y a une répartition très inégale de l'emploi selon le genre. En 2021, dans le milieu de l'entreprise, la présence des femmes, toutes fonctions confondues, dépasse les 50% dans des milieux tels que l'enseignement (70%) mais encore la santé humaine et l'action sociale (78%). Elles sont sous-représentées dans les autres milieux tels que la construction (11%), l'industrie (25%), le transport et l'entreposage (24%)²⁵.

Ceci illustre une « ségrégation horizontale », les femmes étant sur-représentées dans les milieux de la santé, de l'enseignement, dans les services et activités de ménages – secteurs « féminisés » – et sous-représentées dans d'autres secteurs comme la construction, l'industrie, l'information²⁶.

²⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation des femmes à l'issue des élections du 26 mai 2019 », 2019, p. 48, www.igvm-iefh.belgium.be.

²⁵ Conseil supérieur de l'emploi, « La participation des femmes dans le marché du travail », janvier 2023, p. 31, www.cse.belgique.be.

²⁶ Conseil supérieur de l'emploi, La participation des femmes dans le marché du travail, janvier 2023, p. 31, www.cse.belgique.be.

La ségrégation horizontale est aussi présente chez les femmes avec statut d'indépendant. Les femmes représentent 35% des indépendants en Belgique, même si l'écart se réduit de plus en plus. En effet, le nombre d'indépendantes ne cesse de croître²⁷. Dans le même sens, le nombre de femmes conjointes aidant diminue : en 2022, 16.513 femmes contre 2.708 hommes²⁸. Si les hommes sont plus nombreux dans les professions libérales, c'est aussi l'un des secteurs où les femmes sont les plus présentes (46.2%). Le secteur des services (soins et beauté, professions diverses à caractère manuel,...²⁹) est le seul où les femmes sont majoritairement représentées (57.9%). Elles sont par contre très peu représentées dans les secteurs de l'industrie et de l'agriculture³⁰.

La ségrégation est également « verticale ». Les femmes sont sous-représentées dans les fonctions managériales en comparaison de leur présence dans les autres fonctions dans l'entreprise.

Voyons par exemple, des chiffres datant de 2011 dans le secteur de l'enseignement : la présence des femmes dans ce secteur atteint 70%. Elles ne seront pourtant présentes dans les postes managériaux qu'à raison de 43%³¹.

2.2.La représentativité des femmes dans les conseils d'administration des entreprises

La représentativité des femmes dans les conseils d'administration d'entreprises cotées en bourse, n'est pas très encourageante. En 2006, 62.3% des conseils d'administration ne compte aucune femme en leur sein n'atteignant encore que 61.5% en 2011. En 2020, les femmes investissent les conseils d'administration des entreprises cotées à raison de 33.9% mais ne sont représentées qu'à 13.9% dans les comités d'exécution³².

²⁷ SPF ECONOMIE, «Entrepreneuriat féminin », 3 août 2023, www.economie.fgov.be.

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin>.

²⁸ Sécurité sociale des entrepreneurs indépendants, « Chiffres et tendances 2022 », 2022, p. 2, www.inasti.be.

²⁹ Sécurité sociale des entrepreneurs indépendants, « Nomenclature et code de professions » sur www.inasti.be, s.d., consulté le 1^{er} novembre 2023.

³⁰ SPF ECONOMIE, « entreprenariat féminin – par branche d'activités », 7 août 2023, www.economie.fgov.be.

³¹ Interface Demography, « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013, p. 17.

³² JUMP, « La place des femmes au sommet du BEL20 », juin 2023, p. 2, www.jump.eu.com.

Les chiffres sont plus favorables en ce qui concerne le BEL20³³. Dès 2006, seulement 44.4% des conseils ne comportent aucune femme, et ce chiffre diminue à 27.8% en 2011.

Dans le même sens, en 2006, les femmes ne sont représentées qu'à 6.9% et 10% en 2011 dans les entreprises cotées en bourse, mais n'atteignent que 9.8% dans les entreprises du Bel20.

En 2023, les chiffres sont en augmentation puisque les femmes sont présentes à 40% dans les conseils d'administration des entreprises du Bel20, mais ne sont présentes qu'à 16, 7% dans les comités d'exécution de ces entreprises³⁴.

Dans les entreprises non cotées en bourse, nous nous référons au top 50 des entreprises basé sur le chiffre d'affaire. En 2011, seuls 24 % des entreprises comprenaient au moins une femme au sein de leur conseil d'administration. Autrement dit, 76 % des 50 entreprises générant le chiffre d'affaires le plus important ont un conseil d'administration exclusivement masculin. Dans ce top 50, les femmes ne sont présentes qu'à 7.1%.

Au niveau sectoriel, presque $\frac{3}{4}$ des entreprises du top 50 dans le secteur des médias ont un conseil d'administration exclusivement masculin (72% en 2011). Les femmes ne sont présentes qu'à 13.3% en 2011.

Dans le secteur culturel, la majorité des entreprises du top 50 n'incluent strictement aucune femme au sein de leur conseil d'administration (74% en 2011). Et elles ne sont représentées qu'à 9.7% en 2011.

Dans le secteur financier, 62% des entreprises du top 50 des chiffres d'affaires ne comptent aucune femme en 2011. Par contre, alors que 1 des 5 plus grandes banques belge ne comptait aucune femme dans son CA en 2006. En 2011, ce n'est plus le cas car 2 de ces 5 banques comptent au moins 1 femme et 3 en comptent 2 ou plus. En globalité, les femmes sont présentes à 8.4% dans les CA du top 50 des chiffres d'affaires des entreprises financières en 2011.

³³ Le Bel20 est le groupe des 20 entreprises les plus performantes de la bourse belge.

³⁴ JUMP, « La place des femmes au sommet du BEL20 », juin 2023, p. 2, www.jump.eu.com.

2.3. La représentation médiatique des femmes

Concernant les médias audiovisuels, sur l'ensemble des programmes, la répartition des intervenantes a augmenté, et est passé de 31.41% en 2011 à 39.35% en 2021³⁵. Les femmes sont plus présentes dans les fonctions de journalistes-animatrices (46.14%) et sont sous représentées parmi les fonctions expertes (23.79%)³⁶.

Dans les services radiophoniques, les femmes intervenantes n'étaient présentes qu'à 36.26% en 2019³⁷. Quant aux rôles médiatiques, on dénombre 38,29 % de femmes et 61,71 % d'hommes dans le rôle de journaliste/animateur/chroniqueur. Les deux rôles médiatiques dans lesquels les femmes sont les moins nombreuses comparativement aux hommes sont ceux d'invité politique (21.76%) et d'expert (26.03%)³⁸.

Au sein des médias, en ce qui concerne les fonctions supérieures ayant de l'influence sur le contenu de l'information diffusée, on peut constater en 2012 que 21.4% des responsables de contenu et 30% des éditrices responsables sont des femmes³⁹.

En art de la scène, durant la période 1981-2022, en moyenne 59% de femmes sortent diplômées des écoles contre 41% d'hommes. En 2016, 60% des diplômées étaient des femmes, et 20% étaient des hommes⁴⁰.

Les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble des métiers artistiques et « artistico techniques », même si l'écart de présence est moins grand entre 2018 et 2022. Mais, les femmes

³⁵ CSA, « 10 ans du baromètre de l'égalité et de la diversité », avril 2023, p. 20, www.csa.be.

³⁶ CSA, « 10 ans du baromètre de l'égalité et de la diversité », avril 2023, p. 29 et 30, www.csa.be.

³⁷ CSA, « baromètre égalité et diversité radio », vol. 1, janvier 2021, p. 21, www.csa.be.

³⁸ CSA, « baromètre égalité et diversité radio », vol. 1, janvier 2021, p. 28, www.csa.be.

³⁹ Interface Demography, « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013, p. 48 et 49.

⁴⁰ A. MOLLE, O. PARFONDRY, P. TASZMAN, « Présence des femmes dans le champ des arts de la scène », La Chaufferie – Acte 1, 2023, p. 5, www.acte3-4.deuxiemescene.be.

restent sur-représentées dans les métiers d’assistante et de créatrices de costumes⁴¹. En 2022, la part des femmes directrices générales et/ou artistiques n’est que de 29%⁴².

2.4. Dans le milieu universitaire

En ce qui concerne le milieu étudiant, si l’on prend l’ULB, on observe que les femmes sont plus présentes sur tout le long du parcours étudiant, tout en étant moins nombreuses à faire des doctorats⁴³. De même, à l’UCL, les femmes étudiantes sont davantage présentes que leurs homologues masculins et sont aussi plus diplômées, mais davantage d’hommes sont titulaires d’un doctorat (59.8% pour l’année académique 2019 – 2020)⁴⁴. A l’ULiège, les femmes étudiantes sont plus présentes (73% en art, 65% pour les études relatives à la santé, 64% en sciences humaines et sociales, exception en sciences et technique où elles ne sont que 41%), et même si le nombre diminue, elles restent sur-représentées quant à l’obtention du doctorat⁴⁵. Cette tendance est surnommée, « effet de ciseaux » et se traduit par le fait que les femmes sont plus présentes à l’université et à recevoir leur diplôme, mais deviennent minoritaires dans les phases académiques suivant le master (c’est-à-dire en tant que doctorantes)⁴⁶.

Dans les conseils d’administration des grandes universités belges, la proportion de femmes atteignait 19.3% en 2008 et a augmenté pour atteindre 21.3% en 2012.

Plus récemment, nous observons que leur présence atteint les 40% dans quatre conseils d’administration des six universités étudiées.

⁴¹ A. MOLLE, O. PARFONDRY, P. TASZMAN, « Présence des femmes dans le champ des arts de la scène », La Chaufferie – Acte 1, 2023, p. 6 à 11, www.acte3-4.deuxiemescene.be.

⁴² A. MOLLE, O. PARFONDRY, P. TASZMAN, « Présence des femmes dans le champ des arts de la scène », La Chaufferie – Acte 1, 2023, p. 13, www.acte3-4.deuxiemescene.be.

⁴³ C. SELS et M. TAVERNIER « Rapport sur l’état de l’égalité de genre », ULB, Septembre 2021, p. 21, www.ulb.be.

⁴⁴ D. LAMBERT et al. « Rapport sur l’état de l’égalité de genre », UCLouvain, 2019 – 2021, p. 10, 18 et 24, www.uclouvain.be.

⁴⁵ E. CHANE-ALUNE, « Les femmes et les hommes à l’université de Liège », ULIEGE, octobre 2023, p. 13 et 18, www.uliege.be.

⁴⁶ S. BOUTILLIER et B. LAPERCHE, « La place des femmes dans la recherche : apprentissage, production et valorisation des connaissances », *Marché et organisation*, n°5, 2007, p. 61.

	Membres dans les CA		Pourcentage des présences dans le CA		Totaux	
	F	H	F	H	F	H
ULB ⁴⁷ (2021)	8	12	40%	60%	20	100%
UNamur ⁴⁸ (2021)	3	8	27%	73%	11	100%
UMons ⁴⁹ (2020)	16	22	42%	58%	38	100%
Uclouvain ⁵⁰ (2020)	12	18	40%	60%	30	100%
ULiège ⁵¹ (2023)	8	25	24%	76%	33	100%
KULeuven ⁵² (2021)	9	11	45%	55%	20	100%

Quant au personnel, les femmes sont sous-représentées dans le corps académique et le corps scientifique, même si la parité est parfois atteinte. Elles sont par contre sur-représentées au niveau du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé.

	Corps académique		Corps scientifique		Personnel administratif, technique	
	F	H	F	H	F	H
ULB ⁵³ (2021)	34%	66%	44%	54%	60%	40%

⁴⁷ C. SELS et M. TAVERNIER « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », ULB, Septembre 2021, p. 33 et 35, www.ulb.be.

⁴⁸ S. WATTIER *et al.*, « Rapport sur l'égalité de genre à l'université de Namur », UNamur, 2020 – 2021, p. 45, www.unamur.be.

⁴⁹ M. HAYETTE et C. GRAVET (dir.), « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », UMons, 2020, p. 120, www.umons.ac.be.

⁵⁰ D. LAMBERT *et al.* « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », UCLouvain, 2019 – 2021, p. 59, www.uclouvain.be.

⁵¹ ULiège, « Conseil d'administration », 2023, www.uliege.be.

⁵² M. VAN AERSCHOT et T. BEKERS, « Geïntegreerd Gender Equality Plan », KU Leuven, 21 décembre 2021, p. 21, www.kuleuven.be.

⁵³ C. SELS et M. TAVERNIER « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », ULB, Septembre 2021, p. 24, www.ulb.be.

UNamur ⁵⁴ (2021)	31%	69%	52%	48%	58%	42%
UMons ⁵⁵ (2020)	28.7%	71.3%	46.9%	53.1%	61.9%	38.1%
UCL ⁵⁶ (2021)	31.1%	68.9%	46.7%	53.3%	59.4%	40.6%
ULiège (2023) ⁵⁷	30%	70%	51%	49%	61%	39%
KULeuven ⁵⁸	30.2%	69.8%	-	-	-	-

2.5. Autres domaines

En premier lieu, au sein de l'armée, le seuil fatidique des 10% de présence féminine a été dépassé en 2022. On remarque toutefois, qu'elles sont sur-représentées dans le secteur médical là où elles sont présentes à 33%, et moins présentes dans d'autres : 13% dans la marine, 10% dans l'armée de l'air et 6.74% dans l'armée de terre. Quant au personnel civil, elles en représentent 50% du personnel⁵⁹.

Pour ce qui concerne les ONG, on constate que les femmes représentent 30% des membres des conseils d'administration (chiffres de 2012). Selon les mêmes chiffres, seules deux ONG étaient à l'époque dirigées par une femme.

Enfin, pour ce qui concerne le pouvoir judiciaire, aucune femme n'est présidente de la cour de Cassation. En cour d'Appel, 1 présidente en 2012, contre 4 hommes. Même chiffre pour les procureures générales. Cela dit, depuis 2019, Madame Beatrijs Deconinck est la première

⁵⁴ S. WATTIER *et al.*, « Rapport sur l'égalité de genre à l'université de Namur », UNamur, 2020 – 2021, p. 35, www.unamur.be.

⁵⁵ M. HAYETTE et C. GRAVET (dir.), « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », UMons, 2020, p. 111, www.umons.ac.be.

⁵⁶ D. LAMBERT *et al.* « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », UCLouvain, 2019 – 2021, p. 41 et 42, www.uclouvain.be.

⁵⁷ E. CHANE-ALUNE, « Les femmes et les hommes à l'université de Liège », ULIEGE, octobre 2023, p. 20 et 21, www.uliege.be.

⁵⁸ M. VAN AERSCHOT et T. BEKERS, « Geïntegreerd Gender Equality Plan », KU Leuven, 21 décembre 2021, p. 13, www.kuleuven.be.

⁵⁹ SIEP, « le nombre de femmes augmente au sein de l'armée ! », 3 janvier 2023, www.metiers.siep.be.

femme présidente à la tête de la Cour de Cassation Belge, elle est ainsi la 37^{ème} présidente historique⁶⁰.

Section 3. Que conclure de ces chiffres ?

Sur base des statistiques, nous avons découvert que, dans les différents domaines du monde professionnel :

- les femmes sont sous-représentées et subissent une ségrégation « horizontale » et « verticale », c'est-à-dire qu'elles sont davantage représentées dans les professions dites « féminines » mais sont tout de même, systématiquement limitées hiérarchiquement par un plafond de verre,
- les femmes sont encore sous-représentées, et parfois même non représentées dans les fonctions supérieures, qui équivalent aux postes de dirigeants⁶¹.

Deux théories sont mises en exergue face à ce manque de présence féminine dans les fonctions supérieures : d'une part, le modèle de déficit individuel et d'autre part, le fameux plafond de verre⁶² déjà évoqué ci-avant.

Premièrement, le modèle de déficit individuel est une perspective qui attribue les échecs – le nonaccès des femmes aux fonctions supérieures – à un manque d'effort ou de compétence de l'individu, plutôt qu'à des tendances socio-économiques. Il envisage alors les problèmes sociétaux de manière plutôt simpliste. Ce modèle pousserait à la mise en place de meilleures formations professionnelles pour les femmes, en envisageant la situation comme une incompétence de leur part, plutôt que d'analyser les différentes causes possibles, découlant du modèle sociétal⁶³.

⁶⁰ Réseau des présidents des cours suprêmes judiciaire de l'union européenne, « Notre premier président de la cour de Cassation de Belgique » sur www.network-presidents.eu, s.d., consulté le 28 juillet 2023.

⁶¹ E. VALGAEREN (dir.) *et al.*, « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 2008, p.7 et 8, www.igvm-iefh.belgium.be.

⁶² E. VALGAEREN (dir.) *et al.*, « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 2008, p.7 et 8, , www.igvm-iefh.belgium.be.

⁶³ Oxford reference, « deficit model », www.oxfordreference.com, s.d, consulté le 28 juillet 2023.

Cette théorie a du sens mais n'est sans doute pas pertinente. En effet, on peut observer qu'à diplôme et compétence égale, les femmes continuent à avoir une progression hiérarchique inférieure aux hommes. On ne se demande plus ce qui pose problème au sein de la gent féminine, mais plutôt ce qui pose difficulté dans les entreprises.

En réalité, le modèle sociétal, défavorable aux femmes, est transposé dans les pratiques en vigueur de l'entreprise. Ainsi, les femmes peuvent évoluer sans difficulté dans une entreprise mais rencontre un puissant frein à l'accès aux fonctions supérieures. Ceci correspond au plafond de verre, cette barrière invisible difficilement franchissable pour les femmes⁶⁴.

Afin de palier à ce plafond de verre, divers instruments, étudiés dans le chapitre suivant, sont mis en place pour favoriser une meilleure représentation des femmes.

Chapitre 2. Les instruments pour atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes

Dans ce chapitre, nous introduisons le concept de la parité, comme un objectif à atteindre. Nous développons ensuite les différents instruments destinés à l'atteinte d'une représentativité de genre équilibrée et leur efficacité. Nous clôturerons par une analyse des convergences et divergences de ces outils de mesure.

Section 1. L'objectif : la parité

Selon l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, « la parité a pour objectif un partage équilibré du pouvoir entre les sexes et donc une représentation égale des hommes et des femmes dans tous les organes de décision de la vie publique. Elle vise à ce que les femmes et les hommes participent à égalité aux processus de décision politique, c'est-à-dire qu'ils partagent la faculté de prendre les décisions qui affectent le bien commun »⁶⁵. Les femmes

⁶⁴ E. VALGAEREN (dir.) *et al.*, « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 2008, p.7, www.igvm-iefh.belgium.be.

⁶⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La parité en quelques mots » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 22 octobre 2023.

représentent 50% de la population et doivent être représentées⁶⁶, les femmes étant des citoyennes.

Cette parité n'est pas un instrument, c'est un objectif de présence égale des hommes et des femmes dans les processus de prise de décision. De plus, elle n'est pas que circonscrite à la sphère politique mais est présente dans toutes les sphères d'influence, telles que le monde scientifique, artistique, la fonction publique et les hautes fonctions, ou au travers du comité consultatif.

La parité, en tant que concept, est né, dans les années 1990, de revendications féministes.

Cette notion de parité acquiert une légitimité politique et se trouve intégrée aux édifices législatifs nationaux⁶⁷.

Les femmes, qui ont acquis le droit de vote quelques années auparavant, sont nombreuses à demander leur inclusion sur les listes électorales, considérant cela comme une contribution significative à la vie politique. La demande de parité est avant tout une remise en cause du système représentatif par l'exclusion la moitié de l'humanité⁶⁸. La parité est un critère qui assure la légitimité démocratique de la prise de décision à la majorité⁶⁹.

En Belgique, c'est en 2002 que trois lois sur la parité ont été adoptées afin d'assurer une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections législatives, européennes et régionales :

- La loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen⁷⁰ ;

⁶⁶ S. VAN DER DUSSEN, *op. cit.*, p.14.

⁶⁷ L. BERENI, « La parité, nouveau paradoxe des luttes féministes ? », *L'Homme & la Société*, n° 158, 2005, p. 219.

⁶⁸ L. BERENI, *ibidem*, p. 220.

⁶⁹ N. URBINATI, "Why parité is a better goal than quotas?", *International Journal of Constitutional Law*, n° 10, 2012, p. 471.

⁷⁰ Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002.

- La loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté⁷¹ ;
- La loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale⁷².

Section 2. Les instruments et leur efficacité

Nous examinerons trois instruments : tout d'abord, la lutte contre les discriminations, initiée dans les années 1970 ; puis les actions positives dans les années 1980 ; enfin, le *gender mainstreaming* dans les années 1990.

L'égalité de traitement est un remodelage de ce qui existe (*thinking*) alors que les mesures spécifiques sont plutôt du « sur-mesure » (*tailoring*). Le *gender streaming*, quant à lui, est associé à un modèle de transformation (*transforming*)⁷³.

2.1. Lutte contre les discriminations

La lutte générale contre les discriminations est un premier instrument législatif. Elle appelle à une action réparatrice en termes de justice sociale⁷⁴. La lutte contre les discriminations cherche une égalité formelle.

⁷¹ Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002.

⁷² Loi spéciale 18 juillet 2002, assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 13 septembre 2002.

⁷³ T. Rees, *The Politics of 'Mainstreaming' Gender Equality*, in E. Breitenbach, A. Brown, F. MacKay (eds). *The Changing Politics of Gender Equality in Britain*, Basingstoke, Palgrave, 2002, p. 48 cité par F. MILEWSKI et S. REJANE, « L'égalité femmes-hommes. Un défi européen au croisement de l'économie, du juridique et du politique », *Revue de l'OFCE*, n° 134, 2014, p. 206.

⁷⁴ A. WOODWARD, « Est-il trop tard pour une approche intégrée de l'égalité ? Le point sur la situation à Bruxelles », *Cahiers du Genre*, n°44, 2008, p. 108.

A l'échelle internationale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁷⁵ illustre cette lutte.

Nous retrouvons cette lutte contre les discriminations en Belgique, au niveau fédéral, avec l'art. 11 de la Constitution qui interdit les discriminations envers les femmes. La loi de 2007⁷⁶ va plus loin et ne tend pas seulement à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes : elle dépasse la discrimination fondée sur le critère du sexe en interdisant également toutes formes de discrimination fondée sur les critères de l'identité de genre, de l'expression de genre, de caractéristiques sexuelles et de la transition médicale ou sociale, ce qui implique une protection pour les personnes transgenres.

En région wallonne, la lutte contre certaines formes de discrimination (en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes) dans les matières d'économie, d'emploi et de formation professionnelle⁷⁷ fait mention de l'action positive et des conditions de sa mise en œuvre (article 12 et 14 du décret). Alors qu'une politique peut être non-discriminatoire, sans toutefois promouvoir l'égalité des genres⁷⁸, nous sommes, avec cette loi et d'autres lois similaires pour les communautés germanophone⁷⁹ et flamande⁸⁰, à la fois dans l'interdiction de la discrimination et dans la promotion de l'égalité avec possibilité d'instaurer des mesures d'actions positives, ce qui démontre une complémentarité des mesures.

2.2 Action positive et quotas

Dans cette sous-section, nous abordons la deuxième mesure utilisée pour atteindre la parité : l'action positive, dont les quotas font partie.

a) Le concept d'action positive

Le terme « positive » a pour objectif de prendre en compte le problème tout en y apportant une solution. De cette manière, pour reconnaître un individu, il y a lieu de l'identifier comme

⁷⁵ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York le 18 décembre 1979, approuvée par le décret du 30 mars 1983, *M.B.*, 17 mai 1983.

⁷⁶ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁷⁷ Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008.

⁷⁸ A. WOODWARD, *op. cit.*, p. 108.

⁷⁹ Décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012, article 11.

⁸⁰ Décret du 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008, article 26.

membre d'un groupe, puis s'appuyer sur la discrimination de manière positive pour l'inverser. Il s'agit donc d'inverser les pratiques de discrimination⁸¹. Ce terme est aussi appelé « affirmative action » dans d'autres parties du monde (Inde, Canada, Afrique du Sud, Etats-Unis)⁸².

Dès ses débuts, l'action positive ne se contente pas d'attirer l'attention sur les différences de certains groupes, mais les englobe. L'individu, calqué sur la norme de l'homme blanc, ne suffit plus. Il y a nécessité d'englober les groupes caractérisés, qui ne sont pas cette norme. Cet individu, abstrait, ne prend pas en compte les différences⁸³.

Cette méthode est une réponse à des discriminations systémiques, plutôt qu'à une discrimination individuelle et consciente. La politique y relative est ainsi motivée par une « justice sociale », qui favorise l'inclusion à la discrimination, même si cela implique une perte des privilèges socio-économiques traditionnels pour d'autres⁸⁴.

Les mesures de discriminations positives sont spécifiques : elles bénéficient aux personnes discriminées, et entendent prévenir ou compenser les désavantages causés à ces personnes par la discrimination, pour atteindre une « pleine égalité dans la pratique »⁸⁵.

Néanmoins, l'imposition d'action positive fait face à une contradiction, appelée l'énigme de l'égalité ou le paradoxe de l'action positive, c'est-à-dire que les revendications de l'égalité impliquent l'acceptation et le rejet de l'identité de groupe produite par la discrimination. Autrement dit, le fait par lequel une personne se dit être discriminée, est aussi le fait à travers duquel elle requiert une mesure positive⁸⁶.

⁸¹ J. SCOTT, « L'énigme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, n° 33, 2002, p. 33.

⁸² E. CEDIEY, « Action positive et approche intégrée, deux approches opposées ? », *Les Cahiers du DSU*, n° 39, hiver 2003-2004, p. 34.

⁸³ J. SCOTT, *op. cit.*, p. 32 et 33.

⁸⁴ J. SCOTT, *ibidem.*, p. 35.

⁸⁵ E. CEDIEY, *op. cit.*, p. 34.

⁸⁶ J. SCOTT, *op. cit.*, p. 17 et 24.

C'est lorsque les hiérarchies socio-économiques donnent des avantages à certains par rapport à d'autres, ici les hommes sur les femmes, que des tensions apparaissent⁸⁷. On parle souvent de « minorités », et les femmes en font partie, pas au vu de leur nombre, mais plutôt au vu du différentiel de pouvoir entre les sexes. Ce sont des processus de différenciation qui produisent des exclusions, qui sont ensuite justifiées par la biologie telle que la grossesse. Les discriminations enferment dans des stéréotypes, et en même temps, font ressentir une appartenance à un groupe. La personne faisant partie d'un groupe minoritaire se définira par son groupe, même si elle est en désaccord avec l'effet réducteur de cette catégorie⁸⁸. Les féministes, dans leurs revendications d'inclusion et de représentation suite à leur exclusion du monde politique sous prétexte de leur qualité de femme, se retrouvent ainsi piégées par le problème de la différence sexuelle, puisqu'elles se définissent par leur stigmatisation⁸⁹.

En 1984, le conseil des ministres européens recommande dès lors aux états membres l'adoption d'actions positives pour l'élimination des inégalités en promouvant la mixité dans l'emploi, en éliminant la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes, et en encourageant une meilleure représentation des femmes⁹⁰. Dans ce contexte, la question de la mesure qu'est le quota a été soulevée.

b) Les quotas

« Le quota s'inscrit dans une logique d'action positive. Il se définit comme un ensemble de mesures préférentielles destinées à un groupe donné (ici les femmes) afin de remédier à une inégalité de fait (ici l'exclusion de la vie politique et professionnelle) (...) Il s'agit d'encourager les femmes à participer, dans une proportion donnée, au pouvoir politique tel qu'il s'est constitué au fil des siècles. Il est donc limité dans le temps et est amené à disparaître dès que les femmes auront acquis la juste place qui leur revient dans les assemblées élues et au sein des

⁸⁷ J. SCOTT, *ibidem*, p. 25

⁸⁸ J. SCOTT, *op. cit.*, p. 26.

⁸⁹ J. SCOTT, *ibidem.*, p. 29

⁹⁰ Recommandation 84/635/CEE du Conseil des ministres européens du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes, *J.O.*, L331, 19 décembre 1984.

gouvernements »⁹¹. Le quota, comme la lutte contre les discriminations a pour but de rechercher l'égalité traitement.

Prenons soin de différencier la parité du quota et donc l'instrument de l'objectif. Le quota est une mesure permettant de « rattraper »⁹² la lenteur de la parité si l'on s'attendait à ce que celle-ci se déroule naturellement, mais la parité reste l'objectif.

Certaines personnes évaluent la promotion de la parité par l'Etat comme un objectif trop simpliste : l'Etat aurait pu davantage donner du crédit aux revendications des femmes, en mettant en place d'autres mesures plus concrètes et surtout, plus osées, tels que des quotas⁹³.

Les quotas de partis, qui visent à accroître la proportion de femmes parmi les candidats des différents partis, ont été les types de quotas les plus répandus jusqu'aux années 1990.

Ces politiques, d'abord adoptées en Europe occidentale, ont fini par s'implanter dans de multiples régions du monde⁹⁴.

Dans notre système proportionnel belge, les quotas se sont imposés comme le moyen le plus pertinent dans le rééquilibrage de la place des femmes et des hommes en politique⁹⁵. Pourtant, le débat est persistant.

Motifs favorables aux quotas ⁹⁶	Critiques aux quotas ⁹⁷
- Son objectif : accroître la représentation des femmes ; - Stratégie politique - Compatibles avec les notions d'égalité	- Favoriseraient les projets néolibéraux dans leurs soucis d'améliorer l'efficacité économique ; - Promesses creuses qui masquent les inégalités persistantes ;

⁹¹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La parité en quelques mots » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 22 octobre 2023.

⁹² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La parité en quelques mots » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 22 octobre 2023.

⁹³ G. HALIMI, *op. cit.*, p. 56.

⁹⁴ M. L. KROOK, «Quota Laws for Women in Politics: Implications for Feminist Practice», *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, n°15, 2008, p. 348.

⁹⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Présence des femmes au sein des institutions politiques législatives et exécutives belges », <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>.

⁹⁶ M. L. KROOK, *ibidem*, p. 352.

⁹⁷ M. L. KROOK, *ibidem*, p. 364 et 369.

- Soutenus par les normes internationales	- Favorise une vision statique des « femmes » comme groupe unifié qui n'existe pas dans la réalité - Dévalorisation des femmes choisies « que » pour remplir un quota.
---	---

2.3. La stratégie du gender mainstreaming

Ce troisième instrument pour la poursuite de la parité, est appliquée depuis 1995 à l'échelle internationale et aussi appelée « approche intégrée de la dimension de genre », cette notion est définie par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes comme « une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques »⁹⁸.

Cette approche est transversale, c'est-à-dire qu'elle a pour vocation d'être appliquée à tous les domaines politiques (Santé, Mobilité, Justice, ...) et à toutes les phases du cycle politique (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation)⁹⁹. Le gender mainstreaming n'a pas pour objectif de traiter des manifestations spécifiques des inégalités¹⁰⁰, mais plutôt de rendre visible la construction sociale des dominations exercées dans les politiques publiques¹⁰¹.

Le but est de vérifier l'impact que les décisions politiques auront sur les femmes et les hommes, et que cette vérification devienne un réflexe lors de tous les processus. L'approche est donc davantage préventive¹⁰² que réparatrice.

⁹⁸ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Gender Maintreaming» sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 31 juillet 2023.

⁹⁹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Gender Maintreaming» sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 31 juillet 2023.

¹⁰⁰ J. SQUIRES, « *Diversity mainstreaming* : dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités », *Cahiers du Genre*, n° 44, 2008, p. 75.

¹⁰¹ S. JACQUOT, « L'instrumentation du gender mainstreaming à la commission européenne : entre ' ingénierie sociale ' et ' ingénierie instrumentale ' », *Politique européenne*, n°20, 2006, p. 33.

¹⁰² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Gender Maintreaming» sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 31 juillet 2023.

Les avantages de cette politique est la bonne administration et gouvernance qui implique de la transparence et de l'objectivité dans la gestion des affaires publiques¹⁰³.

Depuis 10 ans, cette stratégie a connu un certain succès auprès des experts, dans les gouvernements, les syndicats et organisations non-gouvernementales. Elle a été rapidement adoptée par d'importantes organisations internationales (OIT, ONU, UE, Conseil de l'Europe, OCDE) qui ont joué un rôle essentiel pour son implantation dans de nombreux pays dont la Belgique¹⁰⁴.

Le *gender mainstreaming* est un levier pour l'égalité des sexes, en ce qu'il permet une transformation du rapport au genre. Il semble répondre au « dilemme de Wollstonecraft » (débat d'égalité vs différence dans le débat féministe) car il considère hommes et femmes dans un contexte relationnel¹⁰⁵.

Il est possible de parler du *gender mainstreaming* comme une « ingénierie sociale », l'expression d'une volonté publique de modifier les représentations et relations sociales¹⁰⁶. Une critique qui peut être faite à cette approche, est un reproche fait aussi aux courants féministes européens. Celui-ci reflète les préoccupations des femmes blanches¹⁰⁷, ou un féminisme d'état c'est-à-dire que la question d'égalité des sexes est menée par un groupe de femmes, positionnées dans des fonctions officielles, les « fémocrates ». Il s'agit d'un militantisme de femmes qui, au travers de leur position interne à l'appareil, sont en mesure de faire changer certaines choses¹⁰⁸.

A l'instar des lois antidiscriminatoires, qui masquent un biais androcentrique du fait que les femmes sont évaluées au regard de la norme masculine ; ou encore les lois et stratégies relatives

¹⁰³ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Gender Mainstreaming » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 31 juillet 2023.

¹⁰⁴ A. WOODWARD, *op. cit.*, p. 98 et 99.

¹⁰⁵ A. WOODWARD, *ibidem.*, p. 100.

¹⁰⁶ S. JACQUOT, *op. cit.*, p. 36.

¹⁰⁷ A. WOODWARD, *op. cit.*, p. 102.

¹⁰⁸ V. FERREIRA, « La mondialisation des politiques d'égalité : du réformisme social au réformisme d'État. The globalization of equality policies: from social reformism to state reformism », *Cahiers du Genre*, n° 33, 2002, p.

à l'action positive, qui reposent sur l'essentialisation de l'expérience des femmes, le *gendermainstreaming* permet, lui, de questionner la neutralité supposée de la norme¹⁰⁹.

Cette politique se questionne sur les causes de reproductions des inégalités structurelles.

Le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une loi ayant pour objectif de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques belges.

L'instauration de la loi *gender mainstreaming*¹¹⁰ transforme une politique « *soft law* » en une obligation légale¹¹¹. Cette loi a été créée sous l'impulsion du programme d'action de Pékin¹¹², qui est la quatrième conférence mondiale sur les femmes, menée par l'ONU. Cette conférence a provoqué un renouveau des engagements mondiaux dans l'amélioration de la représentation des femmes¹¹³.

Dans le domaine politique, la loi prévoit, entre autres, que :

- le gouvernement veille à mettre en œuvre les objectifs de la quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin, c'est-à-dire l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques, en vue de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes (article 2, §1) ;
- Chaque ministre présente, chaque année, les mesures pour la réalisation des objectifs d'égalité (article 2, §3), et intègre la dimension de genre dans toutes les décisions politiques relevant de ses compétences (article 3) que cela soit dans les plans de management ou contrat d'administration des services publics (1°) ; pour chaque projet législatif en effectuant un « *test gender* » (2°) ; ou encore dans la prise en compte de la dimension de genre, lors des décisions

¹⁰⁹ J. SQUIRES, *op. cit.*, p. 75 et 76.

¹¹⁰ Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007.

¹¹¹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Loi *gender mainstreaming* » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 18 octobre 2022.

¹¹² EIGE, « *Gender mainstreaming approach – Belgium* », décembre 2022, www.eige.europa.eu.

¹¹³ ONU, « Les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975-1995 », Département de l'information de l'ONU, avril 2000, www.unwomen.org.

de passation de marchés publics et d’allocations de subsides (3°), et que des statistiques soient réalisés (art. 4).

- le gouvernement transmet un rapport de fin de législature aux chambres fédérales, quant aux politiques menées et progrès réalisés en conformité à la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin (art. 5).

La loi, en son article 7, missionne aussi l’institut pour l’égalité des hommes et des femmes¹¹⁴ d’accompagner l’intégration des dimensions de genre dans les politiques publiques.

Sous l’impulsion de cette loi, des plans fédéraux de *gender mainstreaming* sont adoptés par le conseil des ministres depuis 2012 et à chaque début de législature.

Nous avons connu un plan adopté le 6 juillet 2012, le 10 juillet 2015 et le dernier le 11 juin 2021.

Le plus récent, pour la législature 2020-2024, adopté le 11 juin 2021, est plus complet que les précédents. Les mesures ont doublé. Le plan comprend plus de 180 mesures, soutenant toutes les catégories de femmes, après la crise du Covid 19¹¹⁵.

Section 3. Conclusion : différences et convergences des mesures

En guise de conclusion, nous vous proposons un bref tableau comparatif des trois mesures développées dans les sections 1 et 2.

Ces mesures divergent dans leur approche de l’égalité comme dans leurs moyens.

	Lutte contre les discriminations	Actions positives	Gender mainstreaming
Moyens ¹¹⁶	Interdit les mesures juridiques qui impliquent un traitement différencié	Impose des mesures spécifiques dans le but de corriger les	Processus continu et transversal qui consiste en une évaluation de l’impact

¹¹⁴ Loi du 16 décembre 2002 portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 31 décembre 2002.

¹¹⁵ Sarah Schiltz (membre Ecolo et Secrétaire d’État à l’Égalité des genres, à l’Égalité des chances et à la Diversité de Belgique depuis 2020), « Adoption du Plan Gendermainstreaming par le Gouvernement fédéral : 186 mesures politiques passées sous le crible du genre », 11 juin 2021, <https://sarahschiltz.be>.

¹¹⁶ Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, « FAQ. Quelle est la différence entre le gender mainstreaming, les politiques spécifiques d’égalité et la lutte contre les discriminations ? » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 16 novembre 2023.

	entre les hommes et les femmes car cela risque de renforcer les inégalités.	inégalités constatées, dans des domaines particuliers Ex : quotas sur les listes électorales	antérieur et postérieur des politiques publiques sur la situation des femmes et des hommes. Le but est d'éviter un renforcement des inégalités, par les politiques publiques
Approche de l'égalité	Égalité formelle	Égalité réelle	Égalité réelle
À quel moment	Réparatrice	Réparatrice	Préventive

Comme l'Institut de l'Égalité des Femmes et des Hommes, nous estimons que ces trois approches, qui visent chacune le renforcement de l'égalité des femmes et des hommes, sont complémentaires¹¹⁷.

Néanmoins, le mouvement de lutte contre les discriminations vise une égalité formelle entre tous. Il fixe un cadre. Les lois doivent être appliquées de la même manière pour tous. Il ne cherche pas de traitement spécifique. Alors que le quota si ! Il va plus loin et relève justement les inégalités pour les corriger¹¹⁸.

Chapitre 3. Les quotas : l'analyse féministe du droit

*Le féminisme est un mouvement qui, en se basant sur la réalité des femmes, pose une analyse critique sur les institutions sociales et juridiques qui place la femme dans une situation d'infériorité politique, sociale et économique par rapport à celle des hommes*¹¹⁹.

¹¹⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « FAQ. Quelle est la différence entre le gender mainstreaming, les politiques spécifiques d'égalité et la lutte contre les discriminations ? » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 16 novembre 2023.

¹¹⁸ E. FONDIMARE, « La mobilisation de l'égalité formelle contre les mesures tendant à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : le droit de la non-discrimination contre les femmes ? », *Revue des droits de l'Homme*, 2017, n°11, p. 70.

¹¹⁹ M.-C., BELLEAU, « les théories féministes : droit et différence sexuelle », *RTD Civ.*, 2001, p. 2.

Dans ce chapitre sur le mouvement féministe, nous allons développer les différents courants et analyser leurs opinions relative à la différence des sexes, à la promotion de l'égalité et à l'opportunité des quotas. Nous étudierons les différents courants féministes classés par Marie-Claire Belleau¹²⁰, sous le spectre du féminisme juridique¹²¹.

Section 1. Trois courants pour quelles visions de la différence entre les sexes ?

Elle identifie trois courants féministes : les féministes systémiques, le féminisme radical et les féminismes identitaires. Au sein de deux de ces courants – systémique et identitaire – il y a des divisions internes. Etudions-les et afin d'approfondir davantage, allons plus loin que l'article : voyons en détail l'opinion de ces mouvements en ce qui concerne la mise en place des quotas.

Le féminisme systémique¹²², pour qui le problème réside dans le traitement que le système – par exemple, juridique – réserve aux femmes.

Deux courants s'oppose. Soit on parvient à l'égalité par l'universalisation des droits des hommes et des femmes (féminisme de symétrie), soit on « humanise » le système par l'incorporation des valeurs dites « féminines » (féminisme de la différence).

On se demande donc, au regard de la place que les femmes et les hommes ont dans ce système, si leur traitement doit être identique ou différent.

Au croisement des deux autres courants, le féminisme radical¹²³ s'intéresse à la fois au système comme la perpétuation du sexisme et à la construction de l'identité sexuelle. Il fonde la différence entre l'homme et la femme par la sexualité et la différence sexuelle. L'identité des êtres humains se construit par l'exclusion des femmes dans un système patriarcal. L'identité des femmes est fondée sur leur exclusion systémique. Le monde entier est l'assise de l'inégalité sexuelle.

¹²⁰ M.-C., BELLEAU, *op. cit.*, p. 1 à 35.

¹²¹ Étant donné l'existence de divers courants féministes et des divergences au sein de ceux-ci, ce chapitre aborde la catégorisation des courants à travers le prisme d'une auteure principale, Marie-Claire Belleau.

¹²² M.-C., BELLEAU, *op. cit.*, p. 4.

¹²³ M.-C., BELLEAU, *ibidem*, p. 10 et 11.

La perspective du féminisme identitaire¹²⁴ essaye de dépasser la différence sexuelle. Ils critiquent les dualismes modernes et s'interrogent sur les limites des constructions de l'identité sexuelle.

Leurs adeptes dénoncent la manière par laquelle le système juridique participe à ces constructions et perpétue des stéréotypes néfastes pour les femmes.

Marie-Claire Belleau dénombre des différences au sein de ces courants. Le féminisme systémique se divise en deux : le courant de la symétrie et le courant de la différence.

Le courant radical garde une ligne de conduite uniforme.

Le courant identitaire se divise en trois : le féminisme anti-raciste ou intersectionnel, le féminisme relationnel, et le féminisme post-moderne ou *queer*.

1.1. Les féminismes systémiques

Symétrie ¹²⁵	Il reconnaît la différence sexuelle, mais cherche à minimiser ses conséquences. Il préconise que des situations similaires soient traitées de manière similaire, tandis que des situations différentes soient traitées de manière distincte pour les individus concernés. Il plaide en faveur de considérer les deux sexes de manière symétrique par rapport aux normes. Critique : Cette théorie favorise les femmes qui se conforment aux normes masculines, reléguant ainsi au second plan celles qui exercent des tâches traditionnellement féminines, telles que les mères au foyer. Selon cette perspective, l'égalité semble réalisable uniquement pour les femmes qui n'affichent pas de distinctions marquées par rapport aux hommes. Le risque serait de ne pas prendre en compte la singularité de la femme, de la considérer comme un homme¹²⁶, comme devant avoir des attributs masculins, la conception du citoyens étant masculine¹²⁷.
	Selon cette vision, le problème réside dans la dévalorisation sociale et historique des caractéristiques qualifiées de féminines, telles que la compassion et

¹²⁴ M.-C., BELLEAU, *op.cit.*, p. 13 et 14.

¹²⁵ M.-C. BELLEAU, *ibidem.*, p. 4 à 6.

¹²⁶ L. BERENI, *op. cit.*, p. 221 et 222.

¹²⁷ G. HALIMI, *La cause des femmes*, Paris, Gallimard, 1992, p. 21 et 22

Différence ¹²⁸	l'altruisme. Ce mouvement considère ces traits distinctifs des femmes et des hommes comme des aspects positifs et complémentaires. Il soutient que la catégorie "femme" n'a pas été appréciée à sa juste valeur, contrairement à la catégorie "homme" qui a bénéficié d'une valorisation adéquate. Critique : Ces féministes font face à des accusations d'essentialisme, car elles simplifient une identité de genre à une essence, c'est-à-dire à des traits féminins ou masculins considérés comme nécessaires, inévitables et généraux, sans prendre en compte les expériences individuelles distinctes. Par exemple, selon cette perspective, les femmes seraient maternelles, instinctives et émotives par nature, tandis que les hommes seraient virils, insensibles et courageux. De plus, ces caractéristiques féminines innées reposent sur une conception de la femme hétérosexuelle, bourgeoise et blanche, excluant ainsi les femmes qui ne correspondent pas à ces caractéristiques, telles que les femmes racisées, homosexuelles et précarisées. Enfin, elles font l'objet d'accusations de conservatisme, car cette vision renforce et perpétue les stéréotypes et préjugés existants dans la société concernant les rôles de la femme et de l'homme.
---------------------------	--

1.2. Le féminisme radical¹²⁹

Ce courant se présente de manière extrême et exagérée, en particulier en ce qui concerne les changements institutionnels qu'il préconise. Il s'appuie sur la structure conceptuelle marxiste, qui repose sur l'idée selon laquelle la classe des hommes domine la classe des femmes par un lien de domination unilatéral fondé sur l'exploitation sexuelle. Dans cette perspective, la sexualité occupe la même place pour le féminisme que le travail pour le marxisme, représentant une expropriation organisée des femmes au profit des hommes. L'hétérosexualité est considérée comme la structure sociale de cette domination.

Le féminisme radical est qualifié de tel car il cherche une explication à la fois totalisante et suffisante pour rendre compte de l'essence du sexisme. Cette explication inclut le concept de

¹²⁸ M.-C. BELLEAU, *op. cit.*, p. 6 et 7.

¹²⁹ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 10, 11 et 13.

patriarcat associé à la notion de "fausse conscience", où les personnes qui subissent la domination n'en sont pas conscientes.

Une critique qui peut être formulée à l'encontre de ce courant est qu'il tend à essentialiser la notion de femme en tant que groupe, minimisant ainsi les différences entre les femmes individuelles. Ce mouvement met particulièrement l'accent sur la sexualité en la décrivant comme violente et abusive, tout en minimisant le pouvoir que les femmes peuvent également détenir à travers leur sexualité.

De plus, la conception de l'exploitation sexuelle est souvent limitée à une perspective hétérosexuelle, laissant de côté d'autres formes de relations. Cette approche peut être critiquée pour ne pas prendre suffisamment en compte la diversité des expériences sexuelles et des relations au sein de la communauté féminine.

1.3. Les féminismes identitaires

Antiraciste et intersectionnel ¹³⁰	Les théoriciennes féministes s'opposent à l'idéologie conservatrice et libérale du droit. Les féministes antiracistes critiquent la propension à l'hyper-théorisation et à l'hyper-abstraction dans la théorie du droit. Elles suggèrent plutôt de mettre l'accent sur la narration d'histoires vécues et sur l'inclusion de récits d'expériences personnelles dans l'analyse juridique. Cette théorie a considérablement progressé la pensée féministe en élaborant des concepts complexes, notamment le concept d'« intersectionnalité » introduit par Kimberlé Crenshaw, qui revêt une importance particulière en droit. Critique : il est crucial de veiller à ne pas l'utiliser de manière à maintenir les groupes identitaires dans des stéréotypes, des préjugés ou des positions préjudiciables. L'objectif devrait toujours être de promouvoir la justice,
---	--

¹³⁰ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 14, 15 et 17.

	l'égalité et la reconnaissance des diversités, plutôt que de perpétuer des schémas discriminatoires.
Relationnel ¹³¹	Cette perspective soutient que les différences entre les hommes et les femmes ne sont pas des caractéristiques immuables et naturelles, mais plutôt le résultat d'une construction sociale. À la base de cette différence se trouve une norme non déclarée issue de l'expérience du groupe décideur, cette norme étant créée par les hommes et pour les hommes. En conséquence, cette norme tend à exclure les personnes, en l'occurrence les femmes, qui ne correspondent pas à cette norme. Selon cette théorie, la masculinité est envisagée en relation avec la féminité. Il est nécessaire d'opérer simultanément des changements dans les constructions du féminin et du masculin, car ces constructions concernent les deux sexes. Il s'agit de remettre en question et de transformer les normes et les constructions sociales qui perpétuent les différences de genre. Critique : D'après M.C. Belleau, l'inconvénient de cette théorie est que la démarche intellectuelle est complexe, surtout pour des personnes qui sont dans des milieux totalement non-ouvert à ces questions tels que les ministres et parlementaires.
Post-moderne ¹³²	Cette perspective suggère que la norme sociale actuelle est celle de l'hétérosexualité masculine, mais elle plaide en faveur de son remplacement par une norme de genre fluide. Dans cette optique, nous nous trouvons dans la performativité du genre, ce qui signifie que chacun a la possibilité, à tout moment, de jouer le genre et la sexualité qu'il souhaite, sans que ces choix soient fixés dans les corps ou ailleurs. Ce mouvement est qualifié de <i>queer</i>, car ses membres refusent d'être assignés à une identité sexuelle prédéfinie. Ils remettent en question les catégories traditionnelles et cherchent à élargir la compréhension et

¹³¹ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 17 et 20.

¹³² M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 20 à 23.

	l'acceptation de la diversité des identités de genre et des orientations sexuelles.
	Critique : La traduction de ces idées dans le domaine juridique peut être complexe et, dans certains cas, contre-productive. Pour garantir l'égalité juridique, le droit nécessite la création de catégories claires. Cependant, il est important de noter que malgré ces catégories, des discriminations significatives persistent dans la réalité.

Section 2. Comment ces mouvements envisagent-ils la promotion de l'égalité ?

2.1 Les féminismes systémiques

Symétrie ¹³³	Principe : neutralité sexuelle → Ils argumentent en faveur de politiques neutres, unisexes, en ignorant les considérations de sexe. Il se base sur le principe abstrait de l'égalité pour tous ainsi que pour la proclamation des droits identiques et d'éliminer les distinctions à l'origine des inégalités. → Ils soutiennent une égalité formelle entre les hommes et les femmes → le modèle prôné est assimilationniste : Cela signifie que, selon ce modèle, des circonstances similaires devraient entraîner des traitements similaires, sans égard au genre. <u>Exemple</u> : Égalité d'accès aux mêmes emplois, professions, salaires, etc.
-------------------------	---

¹³³ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 5.

Différence ¹³⁴	Principe : Argumentent en faveur des politiques publiques, lois et décisions jurisprudentielles qui revalorisent les traits féminins. → Privilégient l'adaptation des institutions juridiques, conçues comme fondamentalement masculines, aux caractéristiques féminines. → Privilégient un traitement spécial pour parvenir à l'égalité d'opportunité et l'égalité dans les effets. → <i>Modèle d'incorporation</i> <u>Exemple :</u> - adapter les institutions déjà existantes, qui reflètent le besoin des travailleurs, aux réalités des travailleuses, par l'instauration d'un congé de maternité ; - Militent pour le salaire égal pour travail équivalent pour revaloriser les métiers essentiellement féminins et donc qui demeurent sous-payés.
---------------------------	--

2.2. Le féminisme radical¹³⁵

Catharine MacKinnon, une auteure influente de ce mouvement, affirme que la construction de l'identité des femmes découle du système d'exploitation sexuelle patriarcal, soulignant ainsi une domination systémique. Selon elle, les caractéristiques réelles des femmes sont difficiles à discerner car elles sont obscurcies par le patriarcat.

Pour véritablement comprendre ces caractéristiques, MacKinnon soutient qu'une révolution est nécessaire pour se libérer du patriarcat.

En outre, Catharine MacKinnon adopte une position fortement opposée à la pornographie, ainsi qu'au mouvement féministe pro-sexe de manière plus générale. Cette opposition découle de sa conviction que la pornographie perpétue et renforce les structures de pouvoir patriarcales et qu'elle est intrinsèquement liée à l'exploitation sexuelle des femmes¹³⁶.

¹³⁴ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 6.

¹³⁵ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 11.

¹³⁶ B. De Gasquet, « Catharine MacKinnon, féministe systématique », *Raisons politiques*, n°46, 2012, p. 96.

2.3. Les féminismes identitaires

Antiraciste ¹³⁷	Principe : ce courant propose de dépasser la globalisation de la notion de "femme" afin de promouvoir véritablement l'égalité, en abandonnant l'usage de l'expression "la femme". → la solution réside dans la prise en compte simultanée de divers critères de discrimination tels que la couleur de peau, la classe sociale, l'éducation, l'âge, et la religion. → L'objectif est de détecter "l'angle aveugle", c'est-à-dire les groupes de femmes qui ont été négligés dans cette théorisation globale. Cette approche préconise une vigilance constante envers les personnes qui demeurent dans l'angle aveugle d'une perspective globalisante sur les femmes, afin de garantir une égalité réelle qui tienne compte de la diversité des expériences et des réalités vécues.
Relationnel ¹³⁸	Principe : Marta Minow, figure du mouvement, explore le "dilemme de la différence", se demandant à quel point un traitement différencié peut accentuer les distinctions et stigmatiser les individus. Elle pose également la question de savoir quand un traitement similaire peut être insensible aux situations et conduire à la stigmatisation. L'idée de différence suggère une comparaison avec un standard implicite. Dans ce contexte, la femme est perçue comme différente par rapport au standard innommé de l'homme. → Pour parvenir à l'égalité, il est nécessaire de déconstruire la norme du point de vue du genre, puis de la reconstruire de manière à la rendre neutre. Il est donc important de remettre en question la prétendue neutralité de la loi en identifiant les différences auxquelles le droit accorde de l'importance

¹³⁷ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 15.

¹³⁸ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 18 et 19.

	→ Implique un passage de la perspective "gender blind" (aveugle au genre) à "gender neutral" (neutre par rapport au genre), visant à éliminer les biais de genre tout en reconnaissant et en respectant la diversité des expériences individuelles. Cela soulève des questions cruciales sur la façon dont les normes implicites influent sur la manière dont la loi est formulée et appliquée.
Post-Moderne ¹³⁹	Principe : elle affirme que la distinction sexuelle résulte d'une pratique sociale complexe et dynamique plutôt que de deux catégories de traits essentialistes, l'une étant féminine et l'autre masculine. Intentionnellement, elles mettent en avant les distinctions entre les femmes - qu'elles soient basées sur la race, la classe, l'orientation sexuelle ou l'âge - dans le but de perturber les idées essentialisantes associées à la notion de "la femme". L'approche post-moderne s'efforce de transcender ce débat artificiel en évitant de définir un seul critère pour l'égalité. Au lieu de cela, elle préconise une pluralité de perspectives pour une compréhension plus riche et nuancée de l'égalité.

Section 3. Quels sont leur avis sur les quotas ?

Après avoir examiné les divers courants et leurs perspectives sur la généralité ainsi que la manière dont ils envisagent promotion de l'égalité, explorons à présent leurs opinions sur la question des quotas.

Féminisme systémique	Symétrie	Elles s'opposent aux lois qui accordent des responsabilités, des obligations et des opportunités différentes en fonction du genre. Elles estiment que les femmes ne devraient pas bénéficier de programmes juridiques spécifiques, et sont notamment opposées aux initiatives d'action positive telles que les quotas, qui favorisent les femmes à compétence égale.
-----------------------------	----------	--

¹³⁹ M.-C. BELLEAU, *ibidem*, p. 21 et 22.

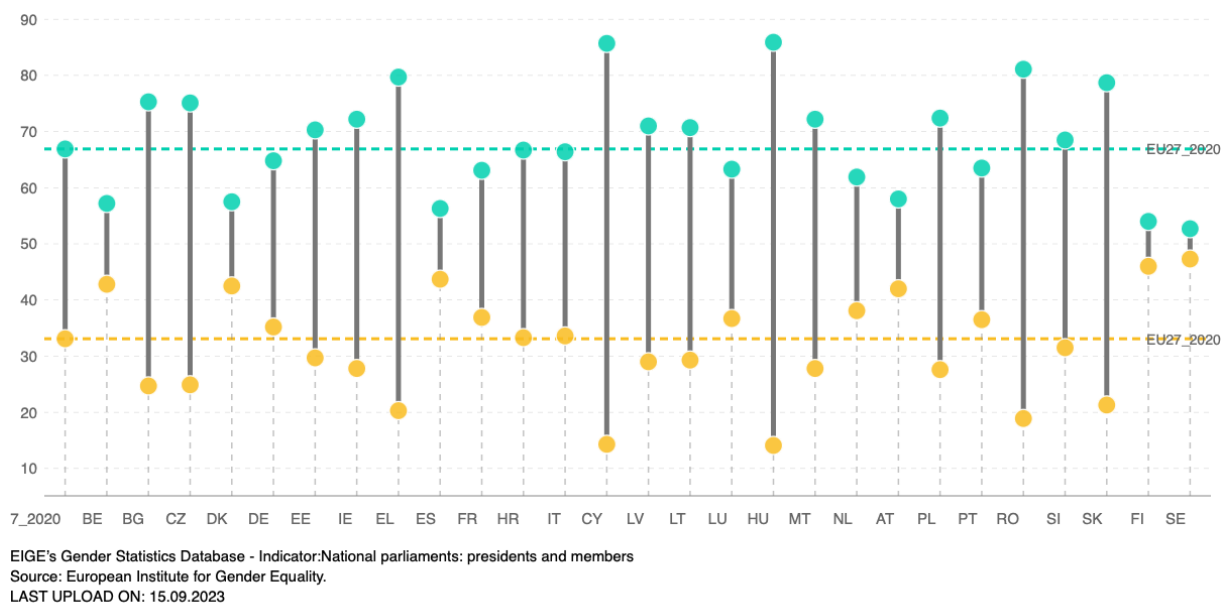
	Différence	Elles soutiennent la création de droits spécifiques afin de garantir l'égalité des droits pour les femmes, et sont en faveur de l'instauration de quotas pour promouvoir cette égalité
Féminisme radical	Radical	Elles appellent à une révolution plutôt qu'à une réforme. L'utilisation de quotas n'est pas envisagée dans leur perspective.
Féminisme identitaire	Anti-raciste	Le courant ne soutient pas l'utilisation de quotas, car il considère que cela généralise la femme de manière simpliste. Cependant, une alternative est proposée par Adèle Blackett. En prenant comme référence la personne dans sa situation la plus vulnérable, il est probable que cela convienne à tous, en prenant en compte et incluant les critères souvent négligés.
	Relationnel	Ce mouvement pourrait soutenir la mesure si elle est susceptible d'améliorer la situation tant des femmes que des hommes.
	Post-moderne	Le quota réduisant la femme à une image unique, il n'est pas prôné par ce courant.

Après ces recherches, nous pouvons conclure que les différents courants féministes envisagent différemment l'égalité et sa promotion. Une divergence majeure réside dans la définition même du concept de « femme ». Tandis que les féministes systémiques adoptent une approche globale, les féministes identitaires individualisent, rendant la catégorisation plus complexe. Cette divergence de perspectives remet en question la pertinence de l'outil qu'est le quota. Néanmoins, comme nous l'examinerons dans les prochains chapitres, cet instrument est largement utilisé en Europe depuis les années 1990.

Chapitre 4. Les quotas dans certains pays de l'Union Européenne et en Belgique

Section 1. Dans l'Union européenne

1.1 Dans les parlements



Voici un graphique¹⁴⁰ illustrant la proportion de femmes dans les parlements nationaux des États membres de l'Union européenne en 2023. La moyenne européenne s'élève à 32,6%. La Belgique occupe la 4e place avec 42,8%, se classant derrière la Suède (47%), la Finlande (46%) et l'Espagne (43,7%). Notre pays est suivi de près par le Danemark (42,5%) et l'Autriche (42%). La France se situe à la 8e position (36,9%), devancée par les Pays-Bas (38,1%).

Les pays affichant une présence féminine inférieure à 20% sont la Roumanie (18,9%), Chypre (14,3%) et enfin, la Hongrie avec 14,1%. Certains pays ont connu une évolution notable depuis 2003, comme l'Italie qui est passée de 10,2% à 33%, la France de 11,6% à 36,6%, ou le Portugal qui a augmenté de 20,5% à 40,9%.

¹⁴⁰ En ce qui concerne les codes à deux lettres affichés sur le graphique, vous trouverez un tableau récapitulant les codes et les pays en Annexe

Dix pays ont instauré, par voie législative, des quotas de genre dans les parlements: la France, la Belgique, la Slovénie, le Portugal, l'Espagne, la Grèce, la Croatie, la Pologne, la Grèce, l'Italie.

La France (Loi de 1982) et l'Italie (Loi du 1993), avaient instauré des quotas légaux en matière électorale avant de se faire censurer par les cours constitutionnelles nationales, celle-ci y aurait perçu une contradiction avec le principe d'égalité¹⁴¹.

C'est à la suite d'une modification constitutionnelle, que l'Italie et la France ont pu légiférer en la matière. L'Italie a pu adopter la loi du 8 avril 2004 imposant un quota temporaire (pour dix ans) de 33 % de candidats de chaque sexe pour les élections européennes, sous peine d'une réduction des remboursements de frais de campagne¹⁴². Ensuite, une nouvelle loi électorale en 2017 nommée « Rosatellum bis »¹⁴³. En France, des lois¹⁴⁴ prévoient l'alternance homme/femme sur les listes¹⁴⁵.

Au Portugal, après une réforme constitutionnelle, la loi « sur la parité » fut adoptée le 6 juillet 2006. La dénomination de paritaire est paradoxale, dans la mesure où elle n'instaure pas un partage à égalité des candidatures, mais un quota de 33 % de candidats de chaque sexe pour les élections européennes, nationales et locales¹⁴⁶.

¹⁴¹ Parlement européen, « Incidences variables des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes. 4. Quotas et actions positives visant à accroître la participation des femmes à la vie politique », Mars 1997, www.europarl.europa.eu.

¹⁴² R. SENAC, « Des quotas légaux et partisans de la parité : panorama des stratégies en Europe », *Informations sociales*, n°151, 2009, p. 31.

¹⁴³ Loi n°165 du 3 novembre 2017.

¹⁴⁴ Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, *JORF*, 7 juin 2000; Article L264 de la loi n°2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, *JORF*, 1^{er} février 2007 ; Article L273-9 de la LOI n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, *JORF*, 18 mai 2013.

¹⁴⁵ Union Parlementaire, « France, assemblée nationale », sur www.data.ipu.org, s.d., consulté le 25 novembre 2023.

¹⁴⁶ R. SENAC, *op. cit.*, p. 31 et 32.

En Irlande, des quotas ont été fixés par la loi électorale de 2012 sur les financements publics, en instaurant une présence de 30% sur les listes des partis, sous peine de voir leur financement publics divisés par deux¹⁴⁷.

L'Islande et la Suède sont de bons élèves en matière de représentation féminine, et cela n'est pas la conséquence d'une contrainte légale, mais plutôt d'une discipline que les partis politiques s'imposent. Cela sont les « quotas partisans », présents en Allemagne également¹⁴⁸. Cela semble plutôt bien fonctionner, sauf dans le cas de la Hongrie, qui suit aussi cette politique¹⁴⁹. Le Parti socialiste hongrois a adopté des quotas non-contraignant¹⁵⁰ en faveur des femmes et des jeunes « *âgés de moins de 35 ans pour qu'ils forment un cinquième des membres des organes élus du parti* »¹⁵¹. Ce seuil explique peut-être le faible taux de femmes représentées en Hongrie.

Des évolutions sont donc visibles par certains pays.

Il reste néanmoins difficile d'évaluer la réussite des mesures quotas dans un travail comme celui-ci car cela nécessiterait une analyse des différents systèmes électoraux propres aux états. Selon l'Institut européen pour l'égalité de genre, l'augmentation de la proportion de femmes dans les parlements pourrait être trois fois plus rapide si l'on instaurait un quota légal, et cite l'Irlande, l'Espagne, le Luxembourg, la Pologne et la Slovaquie où la proportion féminine a augmenté rapidement¹⁵².

¹⁴⁷ Union Parlementaire, « Irlande, chambre des représentants », sur www.data.ipu.org, s.d., consulté le 25 novembre 2023.

¹⁴⁸ R. SENAC, *op. cit.*, p. 32, 34 et 35.

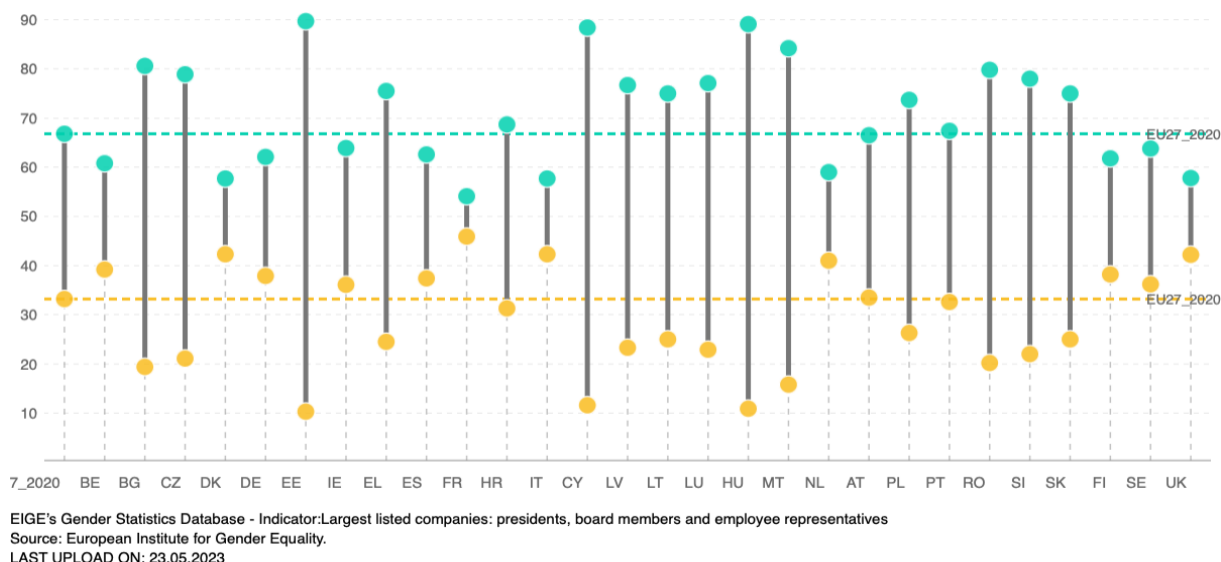
¹⁴⁹ Union Parlementaire, « Hongrie, assemblée nationale », sur www.data.ipu.org, s.d., consulté le 25 novembre 2023.

¹⁵⁰ T. FENCSEK et R. PALFI, « Comment expliquer l'absence persistante des femmes en politique en Hongrie ? », EURONEWS, publié le 22 juillet 2022, www.fr.euronews.com.

¹⁵¹ R. SENAC, *op. cit.*, p. 35.

¹⁵² EIGE, « Quotas can turbocharge progress on gender balance in politics and business », 18 mai 2021, www.eige.europa.eu.

1.2. Dans les conseils d'administration des plus importantes sociétés cotées



Observons l'écart entre les hommes et les femmes présents dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées de l'UE, en 2023¹⁵³.

L'écart le plus restreint se trouve en France, avec une présence féminine de 45,9%. D'autres pays dépassent également le seuil des 40% de femmes, notamment l'Italie et le Danemark, tous deux à 42,3%, ainsi que les Pays-Bas (41%). Parmi ces pays, seuls trois – la France, l'Italie et les Pays-Bas – ont mis en place des quotas légaux régissant la présence féminine dans les conseils d'administration.

D'autres pays, bien que ne dépassant pas les 40%, affichent un taux de présence féminine supérieur à la moyenne européenne de 33,2%. C'est le cas de la Belgique avec 39,2%, la Finlande (38,2%), l'Allemagne (37,9%), l'Espagne (37,4%), la Suède (36,2%) et l'Irlande (36,1%).

En revanche, en 2023, l'écart entre la représentation des hommes et des femmes est considérable dans certains pays. L'Estonie, Chypre, la Hongrie et Malte affichent une présence masculine proche de 90%.

¹⁵³ EIGE, « Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives », 12 décembre 2023, www.eige.europa.eu.

Il existe 3 approches politiques¹⁵⁴ utilisées dans le but d'accroître la représentation des femmes dans le milieu de l'entreprise:

- mettre en place des quotas de femmes dans les conseils d'administration ;
- formuler des recommandations pour la représentation des femmes dans les conseils d'administration dans les codes de gouvernance d'entreprise ;
- promulguer des lois imposant la divulgation d'informations sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration;

Répartition des pays selon les différentes approches ¹⁵⁵		
Pays mettant en place les 3 approches	Pays n'imposant pas de quotas, mais utilisent les deux autres approches	Seulement la publication d'informations
La France, le Portugal, l'Espagne, la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie et l'Autriche	Danemark, Finlande, Irlande, Lettonie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Slovénie et Suède.	Bulgarie, Croatie, Chypre, République Tchèque, Estonie, Hongrie, Lituanie, Malte et Slovaquie

Selon les données de 2023, on constate que, globalement, le premier groupe affiche un écart moins important entre les femmes et les hommes au sein des conseils, par rapport au groupe qui n'utilise que la dernière approche.

Deux exemples de réussite se démarquent : la France, d'une part, occupe la première place en termes de représentation féminine dans les conseils d'administration, adopte en 2011 la loi Copé-Zimmerman¹⁵⁶ qui impose un quota d'au moins 40% pour les deux genres dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. L'Italie, d'autre part, adopte

¹⁵⁴ A. KIRSCH, « Women on Boards Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance », European Parliament, December 2021, p. 14

¹⁵⁵ A. KIRSCH, *ibidem*, p. 14 et 15.

¹⁵⁶ LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, *J.O.R.F.*, 28 janvier 2011.

également en 2011, la loi "Golfo-Mosca"¹⁵⁷, renforçant la participation des femmes dans les organes de gouvernance des sociétés cotées en bourse et des entreprises publiques. Ce texte impose un quota d'au moins 1/5, porté à 1/3 en 2016, tout en introduisant des sanctions financières en cas de non-respect.

Un point à noter concernant la Grèce : la faible représentation féminine à 24,5% en 2023 s'explique par la mise en place tardive du quota de 25% en 2020.

L'approche basée sur les recommandations inscrites dans le code de gouvernance d'entreprise présente un intérêt, comme illustré par le Danemark (42,3% de présence féminine), ainsi que d'autres pays approchant les 40%, tels que la Finlande et la Suède.

Dans la suite logique des initiatives développées supra, le Parlement européen, en 2022, décide de renforcer la régulation préexistante, en se dirigeant vers l'instauration de quotas légaux. La directive intitulée "Women On Boards"¹⁵⁸ vise à instaurer des procédures de recrutement transparentes dans les entreprises et à imposer des exigences minimales. D'ici juillet 2026, dans les entreprises cotées en bourse, 40% des postes d'administrateurs non exécutifs ou 33% de tous les administrateurs devront être occupés par le sexe sous-représenté.

Section 2. En Belgique

2.1. En politique : sur les listes électorales et dans les gouvernements

En 1994, une loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections¹⁵⁹ impose un quota. Il interdit aux partis politiques d'avoir plus de 2/3 des membres du même sexe sur les listes électorales. Cette loi est la première avancée législative concernant les quotas, pour une meilleure représentativité des femmes.

¹⁵⁷ LOI n°120 du 12 juillet 2011 portant «Modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto legislativo n°58 del 24 febbraio 1998, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati», *J.O.*, n°174, 28 juillet 2011. Le texte est disponible sur le site: www.gazzettaufficiale.it.

¹⁵⁸ Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, *J.O.U.E.*, L315/44, 7 décembre 2022.

¹⁵⁹ Loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, 24 mai 1994, *M.B.*, 1^{er} juillet 1994.

Il s'avère que certains critiquent le fait qu'elle soit une coquille vide : il suffit de mettre les femmes aux places non éligibles de la liste¹⁶⁰. Cette critique n'est pas dénuée de sens puisque la représentation de femmes élues dans les parlements belges n'a pas augmenté de manière significative en 1999, première élection où la loi a été appliquée. Dans la composition du Sénat, alors qu'il y avait eu 17 élues en 1995, on en comptabilise 20 en 1999¹⁶¹. Quant à la chambre des représentants, la composition est passée de 18 à 35 élues sur un total de 150 parlementaires¹⁶².

Cela est suivi d'une modification du titre II de la Constitution pour y inclure le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette modification stipule que l'autorité a pour mission de veiller à assurer une participation égale entre les hommes et les femmes dans le domaine politique, en prenant des mesures légales et structurelles nécessaires, indépendamment des priorités du moment et des changements de gouvernement¹⁶³.

Trois législations, communément appelées « lois parité »¹⁶⁴, ont été instaurées pour garantir une représentation équitable des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections législatives, européennes et régionales. Ces lois marquent une avancée significative vers l'instauration de la parité. Par exemple, en vertu de ces lois, tout écart mathématique entre les sexes supérieur à un sera désormais interdit. De plus, il est désormais obligatoire que les deux premiers candidats figurant sur les listes soient de sexe différent.

¹⁶⁰ Projet de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, Rapport, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2, p. 3.

¹⁶¹ V. VERZELE et C. JOLY, « La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999. Evaluation de la loi Smet-Tobback », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1662-1663, 1999, p. 25.

¹⁶² V. VERZELE et C. JOLY, *ibidem*, p. 32.

¹⁶³ Projet de révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, rapport, *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2-465/4, p. 9.

¹⁶⁴ Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002 ; Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002 ; Loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 13 septembre 2002.

Le décret de l'autorité flamande du 8 juillet 2011, oblige au respect de la parité sur les listes des élections communales et provinciales¹⁶⁵, de même qu'en région wallonne¹⁶⁶ et en région Bruxelloise¹⁶⁷.

Concernant les quotas au gouvernement, le parlement fédéral a, en 2003, adopté des lois garantissant la présence de sexe différent dans l'ensemble des gouvernements du pays¹⁶⁸.

2.2. Dans les organes d'avis

Au niveau fédéral, la loi du 20 juillet 1990, visant à encourager la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes compétents pour émettre des avis, a été modifiée par la loi du 17 juillet 1997¹⁶⁹. Cette législation impose un quota maximum de 2/3 des membres du même sexe dans les organes consultatifs, sauf en cas de justification adéquate. Dans le cas contraire, le poste est considéré comme vacant. Cette loi a ensuite été modifiée à nouveau par la loi du 3 mai 2003¹⁷⁰, qui a instauré une commission pour la présence équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs. Elle impose également le quota pour les candidats suppléants et effectifs à chaque division structurelle de l'organe.

¹⁶⁵ Art 74 et 84 du décret de l'autorité flamande du 8 juillet 2011 portant organisation des élections locales et provinciales et portant modification du décret communal du 15 juillet 2005, du décret provincial du 9 décembre 2005 et du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, *M.B.*, 25 août 2011.

¹⁶⁶ Décret du 21 février 2013 assurant une présence égale et alternée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidature aux élections communales et provinciales organisées en région wallonne, *M.B.*, 4 mars 2013.

¹⁶⁷ Ordonnance du 15 mars 2012 assurant une présence égale et alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections communales organisées dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 28 mars 2012.

¹⁶⁸ Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 12 juin 2003 ; Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone, *M.B.*, 12 juin 2003.

¹⁶⁹ Loi du 17 juillet 1997 modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, *M.B.*, 31 juillet 1997.

¹⁷⁰ Loi du 3 mai 2003 modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, *M.B.*, 12 juin 2003.

L'ordonnance du 27 avril 1995, modifiée en 2001¹⁷¹, a instauré, pour la région Bruxelles-Capitale, la même exigence qu'au niveau fédéral, à savoir le quota de 2/3, sauf en cas de justification adéquate, sinon le poste demeure vacant. Cette même exigence a été introduite en Flandre par le décret du 15 juillet 1997¹⁷², complété par un second en 2007¹⁷³ pour préciser que le quota de 2/3 s'applique aux membres effectifs et suppléants.

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, le décret du 3 avril 2014¹⁷⁴, abrogeant¹⁷⁵ celui de 2002¹⁷⁶, établit une représentation minimale de chaque sexe à 1/3 pour les candidats effectifs et suppléants, avec une dérogation possible en cas d'impossibilité pour des raisons fonctionnelles ou liées à la nature de la fonction, sinon l'avis n'est pas considéré comme valable.

En région wallonne, le décret du 27 mars 2014¹⁷⁷, annulant¹⁷⁸ celui du 15 mai 2003 qui imposait déjà un quota de 2/3 maximum de membres du même sexe, maintient cette exigence pour les membres effectifs et suppléants¹⁷⁹.

¹⁷¹ Ordonnance du 5 juillet 2001 modifiant l'ordonnance du 27 avril 1995 portant l'introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 9 avril 2002.

¹⁷² Décret du 15 juillet 1997 portant instauration d'une représentation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 2 septembre 1997.

¹⁷³ Décret du 13 juillet 2007 portant promotion d'une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis et d'administration de l'autorité flamande, *M.B.*, 6 août 2007.

¹⁷⁴ Décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 18 juin 2014. (article 3 à 5)

¹⁷⁵ Article 8 du Décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 18 juin 2014.

¹⁷⁶ Décret du 17 juillet 2002 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 13 septembre 2002.

¹⁷⁷ Décret du 27 mars 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 16 avril 2014. (Art. 3)

¹⁷⁸ Article 8 du Décret du 27 mars 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 16 avril 2014. (Art. 3)

¹⁷⁹ Décret du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 20 mai 2003.

Enfin, en communauté germanophone, le décret du 3 mai 2004¹⁸⁰ impose le quota de 2/3, avec une dérogation possible en cas d'impossibilité motivée, sinon l'avis n'est pas considéré comme valable.

2.3. Dans d'autres organes de décision, de gestion

Dans ce domaine, la norme est d'imposer un quota de deux tiers maximum du même sexe :

- dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et la Loterie Nationale, un délai de 6 ans est accordé pour les plus grandes entreprises, 8 ans pour les petites et moyennes entreprises, et aucun délai pour les entreprises publiques. Des sanctions sont également prévues, telles que la nullité de la nomination ou la suspension des avantages financiers¹⁸¹ ;
- au sein des conseils d'administration des organismes para-régionaux de droit ou d'intérêt public de la région Bruxelles-Capitale, pour les organes couverts par la loi (article 2), tels que la STIB¹⁸² ;
- dans les organes des personnes morales désignées par la Communauté française, lorsque des membres sont désignés ou proposés à la désignation, une parité est obligatoire si deux personnes sont proposées, et 1/3 minimum du sexe sous représenté si au moins 3 personnes sont proposées. Cela s'applique autant aux membres effectifs qu'aux suppléants¹⁸³ ;

¹⁸⁰ Décret du 3 mai 2004 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 20 septembre 2004.

¹⁸¹ Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 septembre 2011.

¹⁸² Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à garantir la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes para-régionaux de droit ou d'intérêt public, *M.B.*, 30 septembre 2008.

¹⁸³ Décret de la communauté française du 15 décembre 2010 visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de personnes morales désignés par la Communauté française, *M.B.*, 8 février 2011.

- dans le cadre des conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région Wallonne, sauf dérogation si l'objet social implique la non-mixité¹⁸⁴ ;
- au sein des organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne, une dérogation est possible si l'objet social implique la non-mixité. En cas de non-respect du quota, le titre de fonctionnement de l'établissement lui est retiré¹⁸⁵.

Un quota moins contraignant pour assurer la diversité est appliqué dans les organes de gestion des fédérations ou associations sportives reconnues, limitant à 80% le nombre d'administrateurs du même sexe¹⁸⁶.

Les quotas ont montré leur efficacité en Belgique, au sein des conseils d'administrations. Par contre, dans les comités de gestion, la représentation féminine n'est pas au beau fixe. Il est d'ailleurs proposé depuis ces dernières années, d'instaurer des quotas dans ces comités également¹⁸⁷.

2.4. Accès à l'emploi

Comme déjà mentionné dans la section 2.1 chapitre 2 supra, l'autorité fédérale¹⁸⁸ ainsi que les régions wallonne, flamande et germanophone avaient permis la mise en place d'actions

¹⁸⁴ Décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne pour les matières réglées à l'article 138 de la Constitution, *M.B.*, 28 janvier 2014. (article 2, 3 et 5)

¹⁸⁵ Décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne, *M.B.*, 28 janvier 2014. (Article 3, 4 et 6)

¹⁸⁶ Décret de la Communauté française du 20 juin 2002 modifiant le décret du 26 avril 1999 organisant le sport en Communauté française en ce qui concerne la représentation des sexes au sein des fédérations et associations sportives reconnues, *M.B.*, 16 juillet 2002.

¹⁸⁷ Par exemple : Proposition de résolution visant à instaurer un équilibre de genres dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes et de Belfius, développement, *Doc.*, 2017-2018, n°2984/001.

¹⁸⁸ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

positives à travers des lois anti-discrimination¹⁸⁹, tout en laissant le soin aux gouvernements d'organiser les conditions de mise en œuvre de ces actions. Ceci était laissé lettre morte, même si certaines institutions ont pris des initiatives, tel que l'ULB avec l'instauration de quotas en cascade¹⁹⁰.

Finalement, un arrêté¹⁹¹ établissant les conditions pour la mise en place de l'action positive avait été promulgué en 2019 au niveau fédéral pour le secteur privé, et plus récemment en 2023 pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cet arrêté permet à tout employeur opérant dans le champ des compétences de la FWB et confronté à une sous-représentation manifeste de mettre en œuvre des "actions positives" en matière d'emploi¹⁹².

Ce chapitre nous a permis de constater les progrès réalisés au niveau européen et belge dans la mise en place de quotas.

En politique, les législateurs ont généralement été des précurseurs en adoptant des mesures une dizaine d'années avant le monde de l'entreprise. Bien que le secteur entrepreneurial ait été plus réticent, l'accumulation de ces mesures a contribué à réduire l'écart en matière de représentativité des femmes.

La Belgique s'est alignée sur la tendance des États membres en promulguant des lois significatives dans ce domaine. Le chapitre suivant permettra au lecteur de comprendre les différents enjeux et justifications liés à cette législation.

¹⁸⁹ Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008 ; Décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012, article 11 ; Décret du 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008, article 26.

¹⁹⁰ ULB, « Questions - réponses concernant la mesure cascade », 24 octobre 2018, www.ulb.be

¹⁹¹ Arrêté Royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'arrêté royal, *M.B.*, 1^{er} mars 2019.

¹⁹² « Droits des femmes : la Fédération Wallonie-Bruxelles adopte un arrêté pour permettre la mise en œuvre d'actions positives en matière d'emploi », 27 novembre 2023, www.linard.cfwb.be

Chapitre 5. La place et l'évolution des courants féministes dans les débats législatifs concernant les quotas, en Belgique

En général, aucun parti ne conteste la nécessité de refléter la diversité de la société, sous peine de créer un déficit démocratique. La véritable source de débat réside davantage dans l'amélioration de la représentation féminine grâce aux quotas et, par conséquent, à l'utilisation de contraintes. Cette approche soulève de nombreuses questions concernant la légitimité philosophique de la mesure, ainsi que des interrogations sur les compétences des femmes.

Un résumé complet des débats a été élaboré par nos soins. Il a été placé en annexe par souci de légèreté de lecture.

En entamant la lecture des différents projets législatifs relatifs à l'introduction des quotas, il était réjouissant de constater que tous les partis reconnaissent l'existence du plafond de verre. De même, ils admettent le rôle entravant que la femme joue dans la société, limitant sa progression à des rythmes différents de ceux des hommes.

Naturellement, peu de femmes cherchent à gravir les rangs vers les fonctions de direction ou de décision. Seules les femmes envisageant la vie familiale comme étant secondaire ou qui, de manière générale, se calquent sur le modèle masculin, atteignent les fonctions supérieures.

Ce mouvement, basé sur une action « assimilationniste », est défendu par les féministes de la symétrie, partant du principe que les hommes et les femmes commencent la vie professionnelle dans des situations analogues, donc doivent bénéficier de traitement analogues. En d'autres termes, elles ne soutiennent pas la mise en place de programmes juridiques spécifiques¹⁹³.

Section 1. La présence majoritaire du courant différentialiste

Pour rappel, à l'instar du mouvement de la symétrie, le courant différentialiste privilégie le traitement spécial et, est de ce fait très présent dans l'argumentaire relatif au quotas.

Il est fréquent d'observer dans les documents parlementaires, une perception de la femme comme étant différente de l'homme – plus sensible, plus spécialisée – et étant par ce fait attrayante au plus haut niveau pour ces raisons.

¹⁹³ M.-C. BELLEAU, *op. cit.*, p. 5.

Cela réduit la femme à l'état d'individu capable d'accéder à des postes à responsabilité par les caractéristiques acquises de son oppression (respect des normes, plus sensible à la sécurité, capacité de travailler en équipe, intuition, écoute, rigueur,...)¹⁹⁴. Ceci s'inscrit dans le cadre du féminisme de la différence, lui-même découlant d'une perspective essentialiste¹⁹⁵ considérant la femme comme intrinsèquement différente de l'homme, dans son essence.

Nous observons une mise en avant des caractéristiques considérées comme "féminines" – tout ce qui les distingue des hommes – dans le but d'établir leur légitimité et leur impact positif sur les décisions de gouvernance. Cela se manifeste notamment par la reconnaissance d'une sensibilité et d'une perception différentes des questions, comme l'ont exprimé le Vooruit et le CD&V en 1994¹⁹⁶, ainsi que le MR en 2013¹⁹⁷. De plus, le CD&V, les Engagés et l'Open VLD considèrent, en 2001¹⁹⁸, le manque de représentation féminine dans les institutions comme une perte de talents, une position maintenue par le CD&V en 2011¹⁹⁹.

La valorisation des compétences spécifiques aux femmes est rapidement mise en avant en 2001²⁰⁰, dans un contexte de collaboration entre les sexes tel que le voient le PS, le CD&V et l'Open VLD. Cette complémentarité est considérée comme un moyen d'améliorer le processus démocratique en assurant un reflet fidèle de la composition de la société et en renforçant les qualités décisionnelles des conseils d'administration des entreprises.

¹⁹⁴ I. JONAS et D. SEHILI, « L'essentialisme au service d'une mixité économiquement performante », *Cahiers du Genre*, n°47, 2009, p. 35 et 43.

¹⁹⁵ M.-C. BELLEAU, *op cit.*, p. 6 et 7.

¹⁹⁶ Projet de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, Rapport, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2.

¹⁹⁷ Projets de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne, rapport, *Doc.*, Parl. Wall., 2013-2014, n° 903.

¹⁹⁸ Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, Ann. Parl., *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2-100.

¹⁹⁹ Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, Rapport, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.

²⁰⁰

La performance féminine est perçue comme une valeur ajoutée stratégique, pour le bien économique de l'entreprise, tout en apparaissant être un argument en faveur des femmes, le principe égalitariste, et le respect des revendications féministes étant un objectif secondaire²⁰¹.

Parallèlement à la valorisation des capacités féminines, on observe une proposition de formations visant à renforcer la confiance en soi et les compétences des femmes. Cette proposition a été avancée par le CD&V en 2008²⁰² et en 2011²⁰³, ainsi que par les partis Ecolo et Les Engagés en 2011. Cela indique que, même en cherchant à légitimer la présence féminine par la complémentarité des sexes, persiste une préoccupation quant à la confiance des femmes, illustrée par la mise en place régulière de diverses formations professionnelles à leur intention.

Section 2. La présence du mouvement radical

En 2010²⁰⁴, au parlement de la Communauté Wallonie-Bruxelles, des membres des partis PS, Ecolo et Les Engagés soulignent l'aspect systémique de la discrimination envers les femmes, la qualifiant de « discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels des entreprises ainsi qu'à la société ». Un membre d'Ecolo évoque la notion de vision « patriarcale » en 2013²⁰⁵ au parlement wallon.

A priori, l'utilisation des termes « patriarcat » et de « discrimination inhérente aux structures » découle de la vision radicale du mouvement, dans sa quête d'une explication globalisante des discriminations envers les femmes.

Cela dit, les féministes radicales adoptent rarement une approche réformiste. Au contraire, elles sont souvent révolutionnaires. Dans ce contexte, l'argumentaire radical se retrouve peu fréquemment dans les documents parlementaires.

²⁰¹ I. JONAS et D. SEHILI, *op. cit.*, p. 48.

²⁰² Proposition de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration d'entreprises publiques économiques et de sociétés qui ont fait publiquement appel à l'épargne, développements, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1.

²⁰³ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.

²⁰⁴ Proposition de décret visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignées par la Communauté française, développement, *Doc.*, Parlement de la Communauté française, 2009-2010, n° 114-1.

²⁰⁵ Projets de décret précité, *Doc.*, Parl. Wall., 2013-2014, n° 903.

Section 3. La présence de l'intersectionnalité dans les débats

Dès le début des débats législatifs qui ont eu lieu en 1994²⁰⁶, l'aspect transversal de la distinction homme-femme a été questionné, notamment par des membres du PS et du VLD. Dans le même temps, cet aspect a été défendu par le Vooruit et le parti Ecolo et Groen.

La remise en question de la distinction homme-femme comme étant la distinction exclusive de chaque individu, paraît pertinente. Pourquoi ne pas instaurer un quota pour les chômeurs, également très présents dans la population mais sous-représentés dans les institutions ? Ou pour les jeunes et les seniors ? Ces questions ont été soulevées respectivement par le PS et de l'Open VLD.

L'argument de transversalité du sexe a été réutilisé en 2002²⁰⁷ par le parti Groen, qui qualifie la distinction homme-femme comme « la seule répartition principale objective de la société ». A ce sujet, le VB a manifesté son incompréhension quant à l'incohérence d'une imposition de quota basée sur le sexe et non sur l'âge, par exemple. Un pas supplémentaire a été franchi en 2008²⁰⁸ par le PS lorsqu'une membre a rejeté le terme de diversité au profit de la notion de dualité.

Finalement, certains partis ont introduit une limitation des possibilités d'imposer des quotas pour favoriser la représentation d'autres catégories de population, les considérant comme des distinctions secondaires. Ceci met en avant un féminisme « universaliste »²⁰⁹.

Depuis quelques années, une ouverture envers la perspective intersectionnelle est observée avec la poursuite de la « diversité », terme employée par un membre Vooruit en 2011²¹⁰ dans une volonté de dépasser le cadre du genre, précisant que « la question de la diversité va bien au-delà de la simple question de la diversité homme-femme. Plus la diversité est grande dans la

²⁰⁶ Projet de loi précité, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2.

²⁰⁷ Révision du titre II de la Constitution précité Ann. Parl., *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2-100.

²⁰⁸ Proposition de loi précitée, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1.

²⁰⁹ L. DELETTE, « Universalisme », *Femmes de droit*, 2019, www.femmesdedroit.be.

²¹⁰ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.

composition d'un conseil d'administration et plus grandes seront les chances que ce conseil prenne des décisions mûrement réfléchies ». De même, le groupe Ecolo-Groen, soutient que « la qualité des prises de décision est meilleure lorsque les groupes qui décident sont composés de manière diversifiée et hétérogène ».

D'un point de vue juridique, bien qu'il soit compliqué d'envisager des quotas pour toutes les catégories sous-représentées en raison de la vocation globalisante et universelle du droit, il est positif de constater une certaine ouverture dans les débats en faveur d'une représentation de la diversité, améliorant ainsi la qualité des décisions.

Section 4. la place du courant relationnel

Le féminisme relationnel peut reconnaître la nécessité des quotas de genre pour remédier aux inégalités, tout en soulignant la nécessité d'une approche réfléchie qui tienne compte des complexités des expériences individuelles et des dynamiques relationnelles.

Ce féminisme explore comment les relations individuelles influent sur les normes de genre, et sont influencées par celles-ci. En ce sens, il existe une prise de conscience collective des partis de considérer les rôles qu'ont les femmes dans la vie privée, comme fragilisant leur position sur le plan professionnel.

4.1 Les rôles sociaux des femmes, une barrière au monde professionnel

En 1994²¹¹, le ministre M. Tobback (Vooruit), initiateur du projet avec Mme Miet Smet (CD&V), souligne que « les femmes ont davantage de difficultés à s'exprimer que les hommes, en raison des obstacles multiples auxquels elles sont confrontées. Dans nos traditions et coutumes, elles sont confortées dans des tâches exclusives, qui presque par définition semblent devoir échapper aux hommes... ». Il fait référence aux caractéristiques féminines, non dans une conception essentialisante, mais comme étant construites socialement. De même, un membre du CD&V estime qu'il est vrai que les rôles sociaux, telles que les charges familiales qui leur incombent, empêchent les femmes de s'imposer en politique.

²¹¹ Projet de loi précité, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2.

En 2002²¹², le PS rappelle que la division des rôles sexuels est un ordre social qui s'exerce partout dans le monde au détriment des femmes, avec des conséquences incalculables pour l'ensemble de la communauté. Le CD&V affirme que la femme se consacre, encore traditionnellement, plus que l'homme aux tâches ménagères en assumant d'autres obligations sociales que lui. Il en résulte que les femmes ont des difficultés à s'imposer dans le monde politique.

En 2009²¹³, le MR dit qu'il est nécessaire de consentir des efforts concernant l'aide à la conciliation de la vie privée et professionnelle, car même si la représentation féminine dans le monde professionnel augmente, il serait dommage que l'envie de maternité reconstruise la barrière en voie de destruction.

En 2011²¹⁴, une membre du N-VA rappelle que le problème n'est pas le sexe, mais le rôle de la femme dans la société actuelle. Il est à noter que, de manière générale, les membres du N-VA, de même que du VB, ne sont pas favorables à l'imposition d'un quota qu'ils voient comme une mesure trop intrusive et hypocrite en ce qu'elle ne changera pas les mentalités. Ils estiment qu'il serait bon de s'attaquer au vrai problème de répartition des tâches et des rôles sociaux.

Ainsi, tous les partis manifestent une véritable prise en compte des rôles sociaux et une volonté de changer les mentalités. Certains considèrent que les quotas peuvent aider à ce changement, étant donné que celui-ci ne se fait pas naturellement, comme le PS et le Vooruit. Ceci renvoie également à une conception plus « maximaliste » du droit, capable d'influencer les normes sociales.

D'autres, dans une conception plus minimaliste, ne voient pas d'intérêt à l'instauration de quotas, même s'ils reconnaissent qu'un changement de mentalité est nécessaire. Tel est le cas de l'Open VLD, qui estime qu'il faut davantage miser sur des mesures harmonisant la combinaison travail/famille et augmentant la flexibilité du marché du travail. De même, le N-VA exprime que le problème n'est pas le sexe, mais bien le rôle de la femme dans la société

²¹² Révision du titre II de la Constitution précité, Ann. Parl., *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2-100.

²¹³ Proposition de décret précité, *Doc.*, Parlement de la Communauté française, 2009-2010, n° 114-1.

²¹⁴ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.

actuelle, les hommes attendant trop souvent de la femme qu'elle assume les tâches familiales, prenne le congé parental, etc. Le VB qui convient plutôt qu'il y a lieu de développer un climat d'entreprise favorable aux familles, qui doit être stimulé au lieu d'être mis sous pression.

4.2. Le dilemme de la différence et la prétendue impartialité des normes

Il est mentionné la stigmatisation potentielle que pourraient ressentir les femmes choisies par « quotas » et la dévalorisation qui pourrait en résulter. Selon le VB, il existe un risque que les femmes entrant par le biais de quotas légaux ne soient pas prises au sérieux, considérant ainsi que les quotas sont en réalité défavorables aux femmes et dénigrants.

Cela soulève le « dilemme de la différence », issu de l'idée que la mise en place des mesures spécifiques pour accroître la représentation des femmes peut souligner la différence de genre et implicitement renforcer l'idée que les femmes ont besoin d'une intervention spécifique en raison de leurs différences. Cela peut être perçu comme stigmatisant, perpétuant l'idée que les femmes sont intrinsèquement différentes ou inférieures dans certains domaines.

L'observation des différences implique une comparaison à un standard innomé. Dans ce contexte, la catégorie « femme » observée et comparée à un standard implicite de l'homme. Selon cette perspective, il est nécessaire de rendre ce standard explicite, afin de remettre en question la prétendue neutralité de l'observateur qui évalue à partir d'une perspective non avouée.

En ce sens, en 1994²¹⁵, alors qu'un membre du PS nie l'impact des hommes sur la faible représentation féminine, le ministre M. Tobback (Vooruit) reconnaît une culture politique masculine. Il souligne que « la culture politique actuelle, où la vie et la mentalité des partis, ainsi que leur rythme de réunions semblent écrits sur mesure pour les hommes. Ainsi, on envisage plus facilement de reporter une réunion d'une section locale pour cause de football que pour des impératifs familiaux ou autres ». Il pointe ainsi la norme implicite construite par les hommes et pour les hommes, remettant en question la « partialité » de la culture politique. Dans un même temps, un membre CD&V critique également la culture politique peu attrayante pour les femmes.

²¹⁵ Projet de loi précité, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2

Alors que l'impartialité des normes en politique est remise en question, le monde de l'entreprise se montre plus réticent. Le VB plaide pour un climat d'entreprise favorable aux familles qui doit être encouragé. Sinon, il y a peu de remise en question de la norme dominante, et au contraire, la norme est renforcée par la mise en place des programmes de coaching et mentoring (mentionnés dans la section 1 du chapitre) visant, par exemple, à accroître la confiance des femmes.

4.3.Interaction avec d'autres systèmes

Il est aussi mentionné d'autres acteurs sociaux pouvant influencer sur ce changement de mentalité, notamment:

- le PS s'adresse à la presse, soulignant qu'elle devrait jouer un rôle de service public dans toute démocratie pour rétablir l'attractivité de la fonction politique, que la presse aurait trop souvent contribué à déconsidérer²¹⁶.
- Le CD&V et l'Open VLD vise les partis politiques, encourageant un changement de la culture politique en citant, par exemple, les réunions le dimanche. De même, le VB dénonce que partis soutenant les propositions à l'examen sont également ceux qui ont été incapables d'appliquer les principes qu'elles renferment²¹⁷ ;
- Les Engagés et l'Open VLD font référence aux organisations féminines comme des acteurs pouvant contribuer au changement de mentalité, soulignant la nécessité de les soutenir²¹⁸.

Nous observons une présence importante du féminisme relationnel au cours des débats relatifs à l'imposition des quotas. Celui-ci intervient au-delà du thème initial en préconisant un changement de mentalité. La discussion se concentre davantage sur le fond (changement de mentalité) que de la forme (mesure des quotas).

²¹⁶ Projet de loi précité, Rapport, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2, p. 9.

²¹⁷ Projet de loi précité, Rapport, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2, p. 11.

²¹⁸ Projet de loi précité, Rapport, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2, p. 24.

Section 5. Courant post-moderne

En 2001²¹⁹, la « problématique de genre » n'est pas utilisé par les politiciens mais par les académiciens, comme illustré dans notre cas, par la présentation de M. P. LEMMENS, professeur à la KU Leuven, lors des discussions relatives à une révision de la Consitution.

En 2008²²⁰, la notion de genre est véritablement présente et, en 2011²²¹, on va parler de « diversité des genres »²²².

Cependant, il est difficile de déterminer si cette considération va au-delà de la dualité traditionnelle du féminin et du masculin, car aucune référence n'est faite à l'égard d'une non-binarité, d'un genre fluide ou « queer ». Aucune mention n'est faite quant à de nouvelles catégories de genre.

Comme évoqué dans la sous-section 2, le PS fait référence à notre reproduction « sexuée », suggérant que la division devrait se limiter à l'homme et à la femme, utilisant le terme de « dualité » plutôt que « diversité ». Il n'est pas clair s'il s'agit, dans ce contexte, de rejeter les autres distinctions sociales liées à la race, à l'âge ou à la classe sociale, en privilégiant le sexe comme sexe critère transversal, ou s'il vise à réaffirmer qu'il n'y a que deux sexes au vu de notre reproduction sexuée.

Section 6. Pour conclure, une persistante « globalisation » de la femme

Le traitement juridique spécifique par le biais de l'action positive, tel que le quota, représente une approche visant à promouvoir l'égalité, conformément aux idées du mouvement différentialiste. On s'attend donc à trouver des arguments liés à ce courant dans les débats parlementaires. Nous l'avons d'ailleurs observé : les femmes ont des qualités et perceptions propres à elles, elles sont attrayantes au plus haut niveau pour celles-ci. Ainsi, la présence

²¹⁹ Révision du titre II de la Constitution précité, *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2 - 465/4, p. 30.

²²⁰ Proposition de loi précitée, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1.

²²¹ position de loi précité, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.

²²² Proposition de loi précité, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1.

accrue des femmes à des postes élevés serait perçue comme une manifestation de la norme féminine.

Cependant, ce n'est pas uniquement le différentialisme qui transparaît dans le féminisme juridique. En effet, les références à « la discrimination inhérente au système », évoque des notions du féminisme radical. L'influence du mouvement intersectionnel se manifeste également, remettant en question la prédominance du sexe par rapport aux autres critères et utilisant la notion de "diversité". Ensuite, l'allusion à la « problématique de genre », nous démontre l'émergence discrète du courant « post-moderne » dans les débats.

De manière générale, la conception des femmes est encore marquée par la généralisation de l'expérience féminine, ce qui est en désaccord avec la plupart des courants féministes identitaires cherchant justement à rejeter les dualismes en individualisant davantage les vécus, à travers la création de nouvelles catégories.

Le courant relationnel est très présent dans les débats, expliquant fréquemment le plafond de verre par le rôle social des femmes. En conséquence, un changement de mentalité est préconisé dans les divers secteurs pour une meilleure intégration des femmes. Notamment le développement d'une nouvelle culture politique, déjà emprunte d'amélioration; ainsi que dans le milieu de l'entreprise, encore très loin d'être développée. Cependant, cet argumentaire ne vise pas à justifier le quota, mais plutôt à contribuer à un débat parallèle sur un changement plus profond des mentalités.

Imposer des quotas sans changement simultané des mentalités peut accroître la représentativité des femmes, mais risque également de compliquer leur situation si la norme dominante n'évolue pas vers une norme neutre. Mettre en évidence la partialité de la norme en vigueur dans les postes de direction, et la transformer en une norme plus neutre pourrait favoriser une acceptation accrue des femmes dans ces milieux, les considérant moins comme différentes.

Conclusion générale

Dans le premier chapitre, un tour d'horizon de la représentation des femmes dans les secteurs : politique, entreprise, académique, médiatique a été opéré. Nous nous sommes aperçu de la sous-représentation féminine globale. En effet, elles sont sous-représentée dans divers secteurs par rapport à d'autres, et sont donc sujettes à de la discrimination horizontale. La discrimination dont elles sont victimes est aussi verticale (notion du plafond de verre) car les femmes sont sous-représentées aux fonctions de direction.

Plusieurs moyens, agissant de manière complémentaire, ont été mis en place par les législateurs afin d'accroître la représentation féminine, en poursuivant l'objectif d'une parité des femmes et des hommes. D'abord, la lutte contre les discriminations qui recherche l'égalité de tous devant la loi et qui promeut une égalité formelle. Ensuite, les actions positives qui visent à introduire un traitement spécifique dans le but de corriger les inégalités dans des domaines particuliers, l'égalité de fait est recherchée. Enfin, le *gendermainstreaming* qui constitue en une stratégie politique d'intégration de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, à tous les niveaux et dans tous les domaines. Le quota, la mesure que nous étudions, consiste en une mesure d'action positive.

Dans le troisième chapitre, nous avons analysé les différents courants du féminisme juridique, sur base d'un article de Marie-Claire Belleau. On en dénombre six : les courants historiques de la symétrie et de la différence, le féminisme radical qui a un rôle transitionnel, puis les féminismes intersectionnel, relationnel et post-moderne, tous les trois dans la branche identitaire. Ces courants promeuvent l'égalité de différentes manières, le quota étant une mesure défendue par le féminisme de la différence. Pour ce qui est des autres courants, ils ont une vocation « dé-globalisante » de la femme, ce qui ne va pas forcément de pair avec le courant différentialiste. Ces courants développés dans ce troisième chapitre ont trouvé leur sens dans l'analyse présentée dans le dernier chapitre.

Le chapitre quatre voit l'étude de la représentation féminine dans les parlements et conseils d'administration des sociétés cotées des états membres de l'Union européenne. Nous pouvons observer qu'une dizaine de pays imposent des quotas dans les deux domaines analysés. En général, ces pays font preuve d'une bonne représentativité féminine en la matière. Cela dit, ce n'est pas le seul moyen d'améliorer la représentation féminine et certains pays peuvent être des bons élèves en matière de représentation, sans avoir mis en place des quotas légaux. Même si, la mise en place de quotas permet une accélération de la représentativité. Nous avons ensuite fait un tour d'horizon de la mesure en Belgique, où nous avons pu nous rendre compte de la nombreuses mise en place de quotas dans le secteur de la politique, dans les organes d'avis, de décision et de gestion.

Enfin, dans le dernier chapitre, nous avons effectué un regard croisé des enjeux et arguments présents dans les débats parlementaires belges concernant l'instauration des quotas légaux, avec les différents courant féministes. L'objectif était donc d'analyser la mesure au regard des courants féministes étudiés dans le troisième chapitre.

Alors que le quota est une mesure davantage promue par le féminisme de la différence, les féminismes identitaires ont également eu leur incidence dans les débats, mais de manière plutôt limitée.

Le droit a une vocation globalisante afin de créer une législation qui s'applique au plus grand nombre de personnes et d'éviter la surabondance législative.

A l'inverse, les féminismes identitaires, défendent la reconnaissance des vécus spécifiques de l'individu. Dans les débats, nous observons une remise en cause de la globalisation des groupes par le questionnement concernant la distinction fondamentale femme-homme et l'utilisation de la notion de « diversité ». Il semble difficile, surtout en matière de quotas, de dé-globaliser le groupe « femme » sans passer par une surabondance législative. Jusqu'à ce que l'on soit confronté à une multiplication de groupe, le quota est une mesure fonctionnelle pouvant impacter les mentalités.

Le féminisme relationnel, nous guide vers une perspective intéressante en proposant une refonte des normes par une réflexion basée sur la condition du nommant et du nommé. Il nous offre la possibilité d'observer dans la norme innommée la partialité de l'homme blanc hétérosexuel venant d'une classe socio-économique élevée. En mettant en valeur cette partialité, nous

pouvons imaginer une meilleure inclusion des catégories de la population sujette à des discriminations puisque nous auront conscience de la partialité de la norme dominante.

Le quota, en droit européen comme en droit belge, a permis une avancée considérable en matière de représentativité des femmes. Toutefois, cette mesure comporte des limites, que nous avons développées ci-dessus. Temporel, il deviendrait dépassé et obsolète ?

Gageons que les mouvements idéologiques et sociaux pourront aider le législateur européen et belge à évoluer en créativité et proposer des outils davantage en phase avec les nouvelles identifications des individus.

Bibliographie

Législations

o Internationales

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New York le 18 décembre 1979, approuvée par le décret du 30 mars 1983, *M.B.*, 17 mai 1983.

o Européennes

- Recommandation 84/635/CEE du Conseil des ministres européens du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes, *J.O.*, L331, 19 décembre 1984.
- Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, *J.O.U.E.*, L315/44, 7 décembre 2022.

o Pays membres de l'Union européenne

- Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, *JORF*, 7 juin 2000 (France)
- Loi n°2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, *JORF*, 1^{er} février 2007. (France)
- Loi n°165 du 3 novembre 2017. (Italie)
- Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, *JORF*, 28 janvier 2011. (France).
- Loi n°120 du 12 juillet 2011 portant «Modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto legislativo n°58 del 24 febbraio 1998, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati», *J.O.*, n°174, 28 juillet 2011. Le texte est disponible sur le site: www.gazzettaufficiale.it. (Italie).

- Article L273-9 de la LOI n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, *JORF*, 18 mai 2013. (France)

o Nationales

- Modification à la Constitution du 15 novembre 1920 (article 50), *M.B.*, 3 décembre 1920.
- Loi du 19 février 1921 modifiant la loi du 12 septembre 1895 relative aux élections communales, *M.B.*, 24 février 1921.
- Loi du 27 août 1921 concernant l'exercice, par les femmes, des fonctions de bourgmestre, d'échevin, de secrétaire ou de receveur communal, *Moniteur belge*, 31 août 1921.
- Modification à la Constitution du 15 octobre 1921 (articles 27, 51, 53, 55, 56, 56 bis, 56 ter, 56 quater, 57 et dispositions transitoires), *M.B.*, 24-25 octobre 1921.
- Loi du 19 octobre 1921 organique des élections provinciales, *M.B.*, 24-25 octobre 1921.
- Loi du 21 octobre 1921 réglant l'élection des sénateurs choisis directement par le Sénat et nommés par les conseils provinciaux, *M.B.*, 24-25 octobre 1921.
- Loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, 24 mai 1994, *M.B.*, 1^{er} juillet 1994.
- Loi du 17 juillet 1997 modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, *M.B.*, 31 juillet 1997.
- Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002.
- Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002.
- Loi spéciale 18 juillet 2002, assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 13 septembre 2002.
- Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 31 décembre 2002.

- Loi du 3 mai 2003 modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, *M.B.*, 12 juin 2003.
- Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 12 juin 2003.
- Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone, *M.B.*, 12 juin 2003.
- Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 septembre 2011.
- Arrêté Royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'arrêté royal, *M.B.*, 1^{er} mars 2019.
- Décret du 15 juillet 1997 portant instauration d'une représentation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 2 septembre 1997.
- Ordonnance du 5 juillet 2001 modifiant l'ordonnance du 27 avril 1995 portant l'introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 9 avril 2002.
- Décret de la Communauté française du 20 juin 2002 modifiant le décret du 26 avril 1999 organisant le sport en Communauté française en ce qui concerne la représentation des sexes au sein des fédérations et associations sportives reconnues, *M.B.*, 16 juillet 2002.
- Décret du 17 juillet 2002 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 13 septembre 2002.

- Décret du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 20 mai 2003.
- Décret du 3 mai 2004 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 20 septembre 2004.
- Décret du 13 juillet 2007 portant promotion d'une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis et d'administration de l'autorité flamande, *M.B.*, 6 août 2007.
- Décret du 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à garantir la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes para-régionaux de droit ou d'intérêt public, *M.B.*, 30 septembre 2008.
- Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008.
- Décret de la communauté française du 15 décembre 2010 visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de personnes morales désignés par la Communauté française, *M.B.*, 8 février 2011.
- Décret de l'autorité flamande du 8 juillet 2011 portant organisation des élections locales et provinciales et portant modification du décret communal du 15 juillet 2005, du décret provincial du 9 décembre 2005 et du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, *M.B.*, 25 août 2011.
- Ordonnance du 15 mars 2012 assurant une présence égale et alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections communales organisées dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 28 mars 2012.
- Décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012.
- Décret du 21 février 2013 assurant une présence égale et alternée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidature aux élections communales et provinciales organisées en région wallonne, *M.B.*, 4 mars 2013.
- Décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne pour les matières régies à l'article 138 de la Constitution, *M.B.*, 28 janvier 2014.

- Décret du 27 mars 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 16 avril 2014.
- Décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, *M.B.*, 18 juin 2014.

Documents parlementaires

- Projet de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, rapport, *Doc.*, Sénat, 1993-1994, n° 1053/2.
- Projet de révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, rapport, *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2-465/4.
- Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, Ann. Parl., *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2-100.
- Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, rapport, *Doc.*, Sén., 2001-2002, n° 2 - 1023/3.
- Projet de loi spéciale assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, du Conseil régional wallon et du Conseil flamand, exposé des motifs, *Doc.*, Sén., 2001-2002, n° 2 - 1024/1.
- Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections provinciales, aux élections communales et aux élections du Parlement européen, rapport, *Doc.*, Ch., 2002, n°1608/5.
- Projet de loi garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone, rapport, *Doc.*, Ch., 2003, n°2211/2.
- Proposition de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administrations d'entreprises publiques économiques et de sociétés qui ont fait publiquement appel à l'épargne, développements, *Doc.*, Sén., 2007-2008, n° 4-685/1.
- Proposition de loi portant des dispositions diverses en vue d'une plus grande participation des femmes à la prise de décision, notamment au niveau de l'administration publique, des

entreprises publiques économiques, du pouvoir judiciaire et des partenaires sociaux, développement, *Doc.*, Sén., 2009, n° 4-1309/1.

- Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, rapport, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.
- Projet de décret modifiant le décret du 26 avril 1999 organisant le sport en Communauté française en ce qui concerne la représentation des sexes au sein des fédérations et associations sportives reconnues, rapport, *Doc.*, Parl. Comm. fr., 2001-2002, n°270.
- Proposition d'ordonnance visant à garantir la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes de gestion ou de décision des organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, des asbl d'intérêt régional, des sociétés immobilières de service public, des intercommunales, des asbl communales et des régies communales autonomes, rapport, *Doc.*, Parl. rég. Brux.-Cap., 2007-2008, n° A-366/2.
- Proposition de décret visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignées par la Communauté française, développements, *Doc.*, Parl. Comm. fr., 2009-2010, n°114.
- Projets de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne, rapport, *Doc.*, Parl. Wall., 2013-2014, n° 903.
- Projet de résolution visant à instaurer un équilibre de genres dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes et de Belfius, développements, *Doc.*, Ch., 2017-2018, n°2984/1.

Doctrine

- BELLEAU, M.-C., « les théories féministes : droit et différence sexuelle », *RTD Civ.*, 2001, p. 1 à 35.
- BERENI, L., « La parité, nouveau paradoxe des luttes féministes ? », *L'Homme & la Société*, n° 158, 2005, p. 219 à 277.
- BOUTILLIER, S. et LAPERCHÉ, B., « La place des femmes dans la recherche : apprentissage, production et valorisation des connaissances », *Marché et organisation*, n°5, 2007, p. 61 à 77.

- o CEDIEY, E., « Action positive et approche intégrée, deux approches opposées ? », *Les Cahiers du DSU*, n° 39, hiver 2003-2004, p. 34 et 35.
- o Van der DUSSEN, S., « La représentation des femmes en politique (1994-2013) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2199-2200, 2013, p. 5 à 88.
- o FERREIRA, V., « La mondialisation des politiques d'égalité : du réformisme social au réformisme d'État. The globalization of equality policies: from social reformism to state reformism », *Cahiers du Genre*, n° 33, 2002, p. 63 à 83.
- o FONDIMARE, E., « La mobilisation de l'égalité formelle contre les mesures tendant à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : le droit de la non-discrimination contre les femmes ? », *Revue des droits de l'Homme*, 2017, n°11, p. 66 à 80.
- o de GASQUET, B., « Catharine MacKinnon, féministe systématique », *Raisons politiques*, n°46, 2012, p. 95 à 99.
- o HALIMI, G., « *La cause des femmes* », Paris, Gallimard, 1992.
- o HALIMI, G., « Feminisme, deux ou trois choses pour l'avenir ... », *Presse universitaire de France*, n°9, 2002, p. 49 à 58.
- o JACQUOT, S., « L'instrumentation du gender mainstreaming à la commission européenne : entre ' ingénierie sociale ' et ' ingénierie instrumentale ' », *Politique européenne*, n°20, 2006, p. 33 à 54.
- o JONAS, I. et SEHILI, D., « L'essentialisme au service d'une mixité économiquement performante », *Cahiers du Genre*, n°47, 2009, p. 35 et 54.
- o KIRSCH, A., « Women on Boards Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance », European Parliament, December 2021.
- o KROOK, M. L., «Quota Laws for Women in Politics: Implications for Feminist Practice», *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, n°15, 2008, p. 345 à 368.
- o MILEWSKI, F. et REJANE, S., « L'égalité femmes-hommes. Un défi européen au croisement de l'économique, du juridique et du politique », *Revue de l'OFCE*, n° 134, 2014, p. 201 à 213.
- o PERROT, M.,« Féminisme pluriel », *Pouvoirs*, n° 173, 2020, p. 5 à 13.
- o SCOTT, J., « L'énigme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, n° 33, 2002, p. 17 à 41.
- o SENAC, R., « Des quotas légaux et partisans de la parité : panorama des stratégies en Europe », *Informations sociales*, n°151, 2009, p. 30 à 39.

- o SQUIRES, J., « *Diversity mainstreaming* : dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités », *Cahiers du Genre*, n° 44, 2008, p. 73 à 94.
- o URBINATI, N., “Why parity is a better goal than quotas?”, *International Journal of Constitutional Law*, n° 10, 2012, p. 465 à 476.
- o VERZELE, V. et JOLY, C., « La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999. Evaluation de la loi Smet-Tobback », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1662-1663, 1999, p. 1 à 83.
- o WOODWARD, A., « Est-il trop tard pour une approche intégrée de l'égalité ? Le point sur la situation à Bruxelles », *Cahiers du Genre*, n°44, 2008, p. 95 à 116.

Autres sources

o Articles internet

- ONU, « Les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975-1995 », Département de l'information de l'ONU, avril 2000, www.unwomen.org.
- BEN JATTOU, M., « Vote des femmes », disponible sur www.femmesdedroit.be, 2018.
- ULB, « Questions - réponses concernant la mesure cascade », 24 octobre 2018, www.ulb.be
- DELETTE, L., « Universalisme », Femmes de droit, 2019, www.femmesdedroit.be
- Sarah Schiltz, « Adoption du Plan Gendermainstreaming par le Gouvernement fédéral: 186 mesures politiques passées sous le crible du genre », 11 juin 2021, <https://sarahschiltz.be>.
- FENCSEK, T. et PALFI, R., « Comment expliquer l'absence persistante des femmes en politique en Hongrie ? », EURONEWS, publié le 22 juillet 2022, www.fr.euronews.com.
- Exposition « Le défi d’être sénatrice : 100 ans de femmes en politique (belge). Onze sénatrices qui ont marqué l’histoire », octobre 2021 à septembre 2022, www.senate.be.
- SPF ECONOMIE, «Entrepreneuriat féminin », 3 août 2023, www.economie.fgov.be.
- SPF ECONOMIE, « entrepreneuriat féminin – par branche d’activités », 7 août 2023, www.economie.fgov.be
- SIEP, « le nombre de femmes augmente au sein de l’armée ! », 3 janvier 2023, www.metiers.siep.be.

- Réseau des présidents des cours suprêmes judiciaires de l'union européenne, « Notre premier président de la cour de Cassation de Belgique » sur www.network-presidents.eu, s.d., consulté le 28 juillet 2023.
- Oxford reference, « deficit model », www.oxfordreference.com, s.d., consulté le 28 juillet 2023.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La parité en quelques mots » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 22 octobre 2023.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Gender Mainstreaming – Définition » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 31 juillet 2023.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « FAQ. Quelle est la différence entre le gender mainstreaming, les politiques spécifiques d'égalité et la lutte contre les discriminations ? » sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 16 novembre 2023.
- Union Parlementaire, « France, assemblée nationale », sur www.data.ipu.org, s.d., consulté le 25 novembre 2023
- Union Parlementaire, « Irlande, chambre des représentants », sur www.data.ipu.org, s.d., consulté le 25 novembre 2023.
- Union Parlementaire, « Hongrie, assemblée nationale », sur www.data.ipu.org, s.d., consulté le 25 novembre 2023
- « Droits des femmes : la Fédération Wallonie-Bruxelles adopte un arrêté pour permettre la mise en œuvre d'actions positives en matière d'emploi », 27 novembre 2023, www.linard.cfwb.be

○ Brochures

- BAILLY, N., « Participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003 », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2003, www.igvm-iefh.belgium.be.
- VALGAEREN, E. (dir.), HENDRICKX, K., De BIOLLEY, I., REYMENANTS, G. et Van HOVE, H., « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 2008, www.igvm-iefh.belgium.be.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 13 juin 2010 », 2010, www.igvm-iefh.belgium.be

- Interface Demography, « Femmes au sommet », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013, www.igvm-iefh.belgium.be.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « La représentation des femmes à l'issue des élections du 26 mai 2019 », 2019, www.igvm-iefh.belgium.be.
- LAMBERT, D., VAN HEMELRYCK, T., ANTOINE, E., et TIRMARCHE, A.-S. « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », UCLouvain, 2019 – 2021, www.uclouvain.be.
- HAYETTE, M., et GRAVET, C. (dir.), «Rapport sur l'état de l'égalité de genre », UMons, 2020, www.umons.ac.be.
- WATTIER, S., LECLERQ, C., CORNELIS, E., DETREMBLEUR, B. et ARTOISENET, C., « Rapport sur l'égalité de genre à l'université de Namur », UNamur, 2020 – 2021, www.unamur.be.
- VAN AERSCHOT, M., et BEKERS, T., « Geïntegreerd Gender Equality Plan », KU Leuven, 21 décembre 2021, www.kuleuven.be.
- CSA, « baromètre égalité et diversité radio », vol. 1, janvier 2021, www.csa.be.
- Organisation internationale du travail, « Autonomiser les femmes au travail. Lois et politiques gouvernementales en faveur de l'égalité de genre », 2021, www.ilo.org.
- SELS, C., et TAVERNIER, M., « Rapport sur l'état de l'égalité de genre », ULB, Septembre 2021, www.ulb.be
- Sécurité sociale des entrepreneurs indépendants, « Chiffres et tendances 2022 », 2022, www.inasti.be.
- Conseil supérieur de l'emploi, « La participation des femmes dans le marché du travail », janvier 2023, www.cse.belgique.be.
- Sécurité sociale des entrepreneurs indépendants, « Nomenclature et code de professions » sur www.inasti.be, s.d., consulté le 1^{er} novembre 2023.
- JUMP, « La place des femmes au sommet du BEL20 », juin 2023, www.jump.eu.com.
- CSA, « 10 ans du baromètre de l'égalité et de la diversité », avril 2023, www.csa.be.
- MOLLE, A., PARFONDRY, O. et TASZMAN, P., « Présence des femmes dans le champ des arts de la scène », La Chaufferie – Acte 1, 2023, www.acte3-4.deuxiemescene.be.
- CHANE-ALUNE, E., « Les femmes et les hommes à l'université de Liège », ULIEGE, octobre 2023, p. 13 et 18, www.uliege.be.

Annexes

1. Tableau des codes des pays de l'UE

Indicatifs	Pays
BE	Belgique
BG	Bulgarie
CZ	République Tchèque
DK	Danemark
DE	Allemagne
EE	Estonie
IE	Irlande
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
HR	Croatie
IT	Italie
CY	Chypre
LV	Lettonie
LT	Littuanie
LU	Luxembourg
HU	Hongrie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
AT	Autriche
PL	Pologne
PT	Portugal
RO	Roumanie
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
FI	Finlande

SE	Suède
----	-------

2. Documents parlementaires étudiés pour l'analyse du chapitre 5

En politique :

- Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, Rapport, *Doc.*, Sén., 2001-2002, n° 2 - 1023/3.
- Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, Rapport, *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2 - 465/4.
- Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, Ann. Parl., *Doc.*, Sénat, 2000-2001, n° 2-100.
- Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections provinciales, aux élections communales et aux élections du Parlement européen, Rapport, *Doc.*, Ch., 2002, n° 1608/005.

Dans le monde de l'entreprise :

- Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, Rapport, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004.
- Projets de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne, rapport, *Doc.*, Parl. Wall., 2013-2014, n° 903.
- Proposition de décret visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignées par la Communauté française, développement, *Doc.*, Parlement de la Communauté française, 2009-2010, n° 114-1.
- Proposition de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration d'entreprises publiques économiques et de

sociétés qui ont fait publiquement appel à l'épargne, développements, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1.

- Proposition de résolution visant à instaurer un équilibre de genres dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes et de Belfius, développement, Doc., Ch., 2018, n° 2984/001, p. 3.

3. Tableau des arguments

En Politique

2.1 Partis francophones

	PS	Ecolo	Les engagés	MR
Symétrie	Manque d'intérêt des Femmes elles-mêmes pour la politique ²²³ .			Dans certains arrondissements ruraux, il existe en effet beaucoup de difficultés à trouver un nombre suffisant de femmes ²²⁴ .
Différence				
Radical				

²²³ Projet de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, Rapport, Doc., Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.7

²²⁴ Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, Rapport, Doc., Sén., 2001-2002, n° 2 - 1023/3, p. 8.

Antiraciste et intersectionnel	Pourquoi pour les femmes et pas pour les chômeurs ²²⁵ ?	la distinction entre hommes et femmes dans notre société est la seule distinction exclusive. On est homme ou femme en tant qu'individu ²²⁶ .		
relationnel	sous-représentation des femmes en politique est un problème d'ordre social mais pas dû à une opposition des hommes qui s'y trouvent ²²⁷ . femmes sont souvent confinées dans un schéma traditionnel ²²⁸ la division des rôles sexuels est un ordre social qui s'exerce partout dans le monde au détriment des femmes, avec des conséquences incalculables pour l'ensemble de la communauté ²²⁹ .			
Post-moderne				

2.2. Partis néerlandophones

²²⁵ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.7.

²²⁶ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.15

²²⁷ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 8.

²²⁸ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 18

²²⁹ Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, *Ann. Parl., Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2-100, p. 55.

	Vooruit	Groen	CD&V	Open VLD	N-VA	VB
Symétrie			Très difficile d'obtenir cette présence et cet engagement sur ces listes ²³⁰ (H). Partenariat social ²³¹ .	Une collaboration entre les deux moitiés ²³² . Quand on part d'une position désavantageuse, on ne doit pas exagérer, sous peine de provoquer une Réaction négative en retour ²³³ .		
Différence	D'une manière qui leur est propre, mise en avant d'un certain nombre de thèmes nouveaux ²³⁴ .		Potentiel important de représentants démocratiques inutilisés ²³⁵ . renforcer la qualité de la gestion dans une société équilibrée ²³⁶ .	Gaspillage de talents ²⁴⁰ .		

²³⁰ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 19.

²³¹ Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, Rapport, *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2 - 465/4, p.8.

²³² Révision du titre II de la Constitution précitée, Ann. Parl., *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2-100, p.42.

²³³ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 2001-2002, n° 2 - 1023/3, p. 8.

²³⁴ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.13.

²³⁵ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 5.

²³⁶ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 5

²⁴⁰ Révision du titre II de la Constitution précitée, Ann. Parl., *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2-100, p. 42.

			perçoivent différemment certains thèmes et y sont plus sensibles ²³⁷ . Indifférence à l'égard des problèmes politiques que d'autres groupes sociaux ²³⁸ . Elles sont un gisement considérable de qualités, de connaissances, de talents ²³⁹ .			
Radical						
Antiraciste	Composante la plus sociologique de notre société ²⁴¹ .	L'instauration d'un quota d'hommes et de femmes correspond à la seule répartition principale objective de		Pourquoi instaure-t-on un quota légal pour les femmes et non pas, par exemple, pour les jeunes et les seniors ²⁴³ ?		Il ne comprend par ailleurs pas bien pourquoi ce quota est fixé en et non

²³⁷ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.11.

²³⁸ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.12.

²³⁹ Révision du titre II de la Constitution précitée, Ann. Parl., *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2-100, p. 44.

²⁴¹ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 13.

²⁴³ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p.7.

		la société ²⁴² .		Le sexe a toutefois un caractère transversal ²⁴⁴ .		pas, par exemple, le nombre de seniors,
--	--	-----------------------------	--	---	--	---

²⁴² Projet de loi assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections provinciales, aux élections communales et aux élections du Parlement européen, Rapport, *Doc.*, Ch., 2002, n° 1608/005, p. 6.

²⁴⁴ Révision du titre II de la Constitution précitée, Ann. Parl., *Doc.*, Sén., 2000-2001, n° 2-100, p. 41.

						de jeunes, etc ²⁴⁵
Relationnel	Rôle traditionnel des femmes et culture politique		La femme se consacre encore traditionnellement plus que l'homme aux tâches ménagères et elle assume d'autres obligations sociales que lui. De plus,			

²⁴⁵ Projet de loi précité, *Doc.*, Ch., 2002, n° 1608/005, p.7.

	pour les hommes ²⁴⁶ .		culture politique pas attrayante ²⁴⁷ .			
Post-						

Entreprises

2.1 Partis francophones

	PS	ECOLO	Les engagés	MR
Symétrie		programmes de coaching personnalisés, aidant les femmes à acquérir plus de confiance en elles pour postuler à ces postes et mandats ²⁴⁸ . La plupart des dirigeantes d'entreprises actuelles	formations destinées aux futurs membres féminins de conseils d'administration ²⁵¹ .	formation aux fonctions de direction, un coaching et un système de parainage ²⁵²

²⁴⁶ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 3.

²⁴⁷ Projet de loi précité, *Doc.*, Sén., 1993-1994, n° 1053/2, p. 11

²⁴⁸ Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, Rapport, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 12.

²⁵¹ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 8.

²⁵² Proposition de loi portant des dispositions diverses en vue d'une plus grande participation des femmes à la prise de décision, notamment au niveau de l'administration publique, des entreprises publiques économiques, du pouvoir judiciaire et des partenaires sociaux, développement, *Doc.*, Sén., 2008-2009, n° 4 - 1309/1, p. 23.

		occupent en réalité cette fonction parce qu'elles ont hérité de l'entreprise. Lorsqu'il s'agit, en revanche, de désigner des femmes qui ne se trouvent pas dans cette situation, on a moins confiance en elles ²⁴⁹ . nombreuses femmes occupant des fonctions dirigeantes ont du mal à partager avec d'autres la position privilégiée dans laquelle elles se trouvent et ne sont donc pas favorables aux quotas ²⁵⁰ .		
Différence		Conseils d'administration qui comptent davantage de		Le plus fort taux de femmes dirigeantes ont de

²⁴⁹ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 23.

²⁵⁰ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 44.

		femmes enregistrent de meilleurs résultats ²⁵³ .		meilleures performances financières ²⁵⁴ . contribuent sur un pied d'égalité au développement de la société, avec leurs compétences, leurs connaissances et leurs expériences respectives, et ce, à tous les niveaux ²⁵⁵ . En effet, il faut bien reconnaître que la sensibilité est différente entre les hommes et les femmes ²⁵⁶ .
Radical	Discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels	Discrimination inhérente aux structures et aux	Discrimination inhérente aux structures et aux	

²⁵³ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 12.

²⁵⁴ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Sén., 2008-2009, n° 4 - 1309/1, p. 17.

²⁵⁵ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Sén., 2008-2009, n° 4 - 1309/1, p. 19.

²⁵⁶ Projets de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne, rapport, *Doc.*, Parl. Wall., 2013-2014, n° 903, p. 4.

	des entreprises ainsi qu'à la société» ²⁵⁷ .	dispositifs organisationnels des entreprises ainsi qu'à la société» ²⁵⁸ . Vision patriarcale ²⁵⁹	dispositifs organisationnels des entreprises ainsi qu'à la société» ²⁶⁰ .	
Antiraciste - intersectionnel	Contrairement à l'amibe, notre mode de reproduction est sexué, c'est pourquoi il faudrait partout autant d'hommes que de femmes. Ce n'est pas de la diversité, mais de la dualité ²⁶¹ .	la qualité des prises de décision est meilleure lorsque les groupes qui décident sont composés de manière diversifiée et hétérogène ²⁶² .		

²⁵⁷ Proposition de décret visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignées par la Communauté française, développement, *Doc.*, Parl. Comm. fr., 2009-2010, n° 114-1, p. 4.

²⁵⁸ Proposition de décret précitée, *Doc.*, Parl. Comm. fr., 2009-2010, n° 114-1, p. 4.

²⁵⁹ Projets de décret précité, *Doc.*, Parl. Wall., 2013-2014, n° 903, p. 5.

²⁶⁰ Proposition de décret précitée, *Doc.*, Parl. Comm. fr., 2009-2010, n° 114-1, p. 4.

²⁶¹ Proposition d'ordonnance visant à garantir la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes de gestion ou de décision des organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, des asbl d'intérêt régional, des sociétés immobilières de service public, des intercommunales, des asbl communales et des régies communales autonomes, rapport, *Doc.*, Parl. Rég. Bxl.-Cap., 2007-2008, n° A-366/2, p. 19.

²⁶² Proposition de résolution visant à instaurer un équilibre de genres dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes et de Belfius, développement, *Doc.*, Ch., 2018, n° 2984/001, p. 3.

Relationnel	Ce n'est pas un manque d'ambition, il existe de très nombreuses autres barrières qui empêchent d'atteindre un rapport hommes-femmes	Différents facteurs sociaux font toutefois que les femmes ont moins tendance à ambitionner ces fonctions supérieures, et que la préférence est souvent		Dommage que les exigences de la maternité viennent mettre fin au désir de
-------------	---	--	--	---

	équilibré ²⁶³ .	accordée aux hommes ²⁶⁴		carrière des femmes ²⁶⁵ .
Post-moderne				

2.2. Partis néerlandophones

	Vooruit	Groen	CD&V	Open VLD	N-VA	VB
Symétrie			Programmes de mentorat et mécénat ²⁶⁶ (F),		paternaliste à l'égard des femmes qui réussissent à atteindre le sommet par leurs propres moyens ²⁶⁷	
Différence			Bénéfique pour la qualité du processus décisionnel ²⁶⁸ .			

²⁶³ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 68.

²⁶⁴ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 23.

²⁶⁵ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Sén., 2008-2009, n° 4 - 1309/1, p. 20.

²⁶⁶ Proposition de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration d'entreprises publiques économiques et de sociétés qui ont fait publiquement appel à l'épargne, développements, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1, p. 8.

²⁶⁷ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 6

²⁶⁸ Proposition de loi précitée, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1, p. 3 ; Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 10.

			Enorme gaspillage de talent ²⁶⁹ .			
Radical						
Antiraciste - intersectionnel	Foi dans la diversité de la représentation ²⁷⁰ . Question de la diversité va bien au-delà de la simple question de la diversité h/f ²⁷¹	La qualité des prises de décision est meilleure lorsque les groupes qui décident sont composés de manière diversifiée et hétérogène ²⁷²				
Relationnel					Le problème n'est pas le sexe, mais bien le rôle de la femme dans la société actuelle. (tâches familiales,	Climat d'entreprise favorable aux familles qui doit être stimulé au lieu d'être mis sous pression ²⁷⁴ .

²⁶⁹ Proposition de loi précitée, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1, p. 9 ; Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 10.

²⁷⁰ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 16.

²⁷¹ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 83.

²⁷² Proposition de résolution précitée, *Doc.*, Ch., 2018, n° 2984/001, p. 3, p. 3.

²⁷⁴ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 15.

					congé parental) Comment peut-elle, dans ces conditions (absences prolongées), construire une carrière professionnelle? ²⁷³	Les quotas sont défavorables aux femmes et dénigrants ²⁷⁵ .
Post- moderne			Diversité de genre ²⁷⁶ .			

²⁷³ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 13.

²⁷⁵ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Ch., 2011, n° 0211/004, p. 15

²⁷⁶ Proposition de loi précitée, *Doc.*, Sén., 2007-2008, n° 4 - 685/1, p. 1.

