

Année académique 2017-2018

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

MESSOUDI

Himad



Quelle présence des femmes dans les lieux de pouvoir en Wallonie ?

Photographie statistique

Promoteur : Ilan TOJEROW, Université libre de Bruxelles

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité, et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis conscient·e que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : Messoudi, Himad

Date : 16 août 2018

Signature de l'étudiant·e :

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'L' shape followed by a horizontal line and a small upward stroke at the end.

Merci à celles et ceux qui ont aidé à la rédaction de ce mémoire-stage, en premier lieu Sile O'Dorchai de l'IWEPS, qui m'a fait confiance dès le premier contact.

Merci à Ilan Tojerow d'avoir supervisé ce travail.

Merci à tout le corps enseignant qui s'est donné corps et âme pour ce master. C'était dur, mais cela en valait la peine.

Merci à toute la promotion Françoise Collin qui a été d'une solidarité à toute épreuve pendant toute l'année académique.

Merci à Johanne Montay qui, un beau jour de septembre, s'est demandé si elle ne reprendrait pas des études. 11 mois plus tard, et après avoir fourni des notes d'une qualité impeccable à tous les students, elle a été la principale correctrice de ce travail. Et ce, après avoir brillamment obtenu la plus grande distinction. Sans elle, cette première année du master interuniversitaire en études de genre n'aurait pas eu le même goût.

Enfin, merci à Hassina, qui m'a *upgradé* pour me transformer en la meilleure version de moi-même <3

INTRODUCTION	5
RAPPORT DE STAGE	7
PRÉSENTATION DE L’IWEPS	7
<i>Méthodologie.....</i>	9
<i>Des données parfois difficiles à trouver, un travail incomplet</i>	10
<i>Résultats.....</i>	11
Politique.....	11
Justice	13
Syndicats.....	14
CGSLB	14
CSC	14
FGTB.....	16
Monde de l’entreprise	17
ET GENRE À L’IWEPS ?	17
AUTO-ÉVALUATION	18
ANALYSE CRITIQUE.....	20
INTRODUCTION	20
LE « PLAFOND DE VERRE », CETTE PERMANENCE	21
<i>Pendant ce temps, en France....</i>	23
<i>Psychologie sociale, genre et contexte.....</i>	24
ÉCHEVINES DU CARE ET DU CŒUR	27
LA DIFFICILE FÉMINISATION SYNDICALE	32
LA JUSTICE, VERS UNE « SURFÉMINISATION » ?	33
CONCLUSION.....	38
BIBLIOGRAPHIE.....	41
LIVRES	41
ARTICLES SCIENTIFIQUES	41
RAPPORTS NON RENDUS PUBLIC.....	43
ARTICLE DE PRESSE.....	43
SITES WEB	44
ANNEXES.....	45

Introduction

J'apprécie les statistiques. Cet intérêt ne date pas de mes études, mais il est arrivé plus tard, lorsque, jeune journaliste politique, j'ai obtenu l'accès aux sondages des instituts. Puis, quelques années avant d'entendre partout le terme « fake news », j'ai proposé en 2012, à mon employeur, une séquence de « fact checking »¹, alors bien implanté aux États-Unis, et balbutiant en France. Cette pratique journalistique, basique si l'on prend un minimum de recul, exige de la rigueur, et dans l'idée que je m'en fais, un recours aux statistiques. Ces dernières sont, dans un certain sens, rassurantes : elles disent le monde, bien qu'elles soient imparfaites. Surtout, elles permettent, malgré certains biais, d'objectiver, de dépasser le ressenti, le préjugé, le présupposé, voire d'aller même au-delà de l'émotion dans un domaine a priori improbable²ⁱ.

Lorsque Sile O'Dorchai, l'une des directrices de l'institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), a accepté ma demande de stage, en novembre dernier, elle avait un sujet à me soumettre : la représentation des femmes au sein des instances de prise de décision, en Wallonie. Faire un cliché de la situation des femmes là où le pouvoir se trouve, au sud du pays. Ce travail demande patience, persévérance, et analyse chiffrée. Le projet m'a tout de suite plu, et pendant les huit jours de stage, étalés sur les mois de février et mars, j'ai donc sillonné le web, passé des coups de fil, envoyé des courriels, pour trouver les données à même de satisfaire tant la demande de l'IWEPS, qui doit publier une partie de mon travail. Avec les conseils de certains chercheur·e·s³ de l'Institut, j'ai pu mener à bien cette mission, malgré quelques difficultés.

C'est une lapalissade, mais elle reste terriblement pertinente : « Mal nommer les choses, c'est ajouter aux malheurs du monde ». La phrase d'Albert Camus peut s'appliquer aussi au sujet de la représentation des femmes dans les organes de pouvoir. Entre la réalité constitutionnelle,

¹ https://www.rtf.be/info/mot-cle_revu-et-verifie?keyword=1073745 (page consultée le 12 août 2018)

² Comme le montre l'arrivée des statistiques dans le monde du football <http://www.cahiersdufootball.net/article-les-expected-goals-au-cœur-de-la-revolution-statistique-5744> (page consultée le 12 août 2018)

³ Ce mémoire-stage sera rédigé en écriture inclusive, un choix qui me semble logique, vu le teneur de ce travail.

celle des lois et arrêtés, celle des engagements pris et des grands discours, et puis la réalité « tout court », celles des femmes confrontées au plafond de verre, ou aux choix de compétences circonscrits à leur genre, il me semble important et indispensable d'établir des faits, vérifiables.

Quelle est la place des femmes, dans les lieux de pouvoir, en 2018 ? Pour y répondre, ce mémoire-stage est composé de deux parties, précisément décrites⁴ par le comité scientifique du master interuniversitaire en études de genre. La première est consacrée au stage effectué à l'IWEPS : description du lieu, du travail réalisé, réflexion critique et auto-évaluation. J'y inclus également la présentation, succincte, de certains résultats. La seconde partie, l'analyse critique, est l'occasion de s'attarder sur certains constats de notre stage, en y apportant un substrat et une réflexion théoriques, nourris par près d'un an de cours, de lectures, et de discussions autour du genre.

L'absence des femmes « au sommet » est-elle « logique » ? Est-elle « naturelle » ? Quels sont les mécanismes à l'œuvre depuis des années qui « expliquent » cette absence ? Y a-t-il des domaines où, néanmoins, les femmes parviennent à se hisser au sommet ? Ou à tout le moins observe-t-on une profession « masculine » tendre vers la parité ? Et que se passe-t-il à ce moment-là ? Quels rôles les femmes se voient-elles assigner en situation de pouvoir ? C'est à ces questions, et d'autres que nous allons tenter de répondre dans ce travail. Nous prendrons un certain temps pour approfondir certains concepts et paradigmes, car s'il y a bien une chose que cette année dans ce master en études de genre m'aura apprise, c'est que ces questions réclament du temps et de la compréhension. Le temps d'appréhender suffisamment et les choses, et la compréhension du fait que ces choses, ce Nouveau Monde ai-je envie de dire, n'est pas figé, mais en mouvement perpétuel. Et cela exige de savoir d'où nous venons, pour mieux voir où nous allons...

⁴ https://www.mastergenre.be/wp-content/uploads/2017/09/Master-Genre-GENR2MC-Règlement-mémoires_OK.pdf (page consultée le 12 août 2018).

Rapport de stage

Présentation de l'IWEPS

C'est par un décret du 14 décembre 2003 que le gouvernement wallon installe officiellement l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). La fin d'un processus débuté près de dix-huit mois plus tôt, lorsque le ministre-président wallon, Jean-Claude Van Cauwenberghe (Parti socialiste) dépose, au gouvernement, un avant-projet de décret visant la création de l'IWEPS.⁵ Le « Contrat d'avenir pour la Wallonie »⁶ guide alors les réformes économiques au sud du pays, et l'évaluation du processus est confiée au consultant « Deloitte & Touche ». Estimant que le besoin d'évaluation est permanent, et qu'il faut « internaliser » celle-ci, le ministre-président socialiste propose de faire évoluer le « Service des études et de la statistique » (SES). Par ailleurs, lors des débats au Parlement, Jean-Claude Van Cauwenberghe estime que la création de l'IWEPS permettra d'« *autoriser une stratégie à long terme, pour intégrer au processus de décision plus d'informations, plus de connaissances et plus de stratégie.* »⁷ Le décret est finalement voté au Parlement wallon le 14 décembre 2003, l'IWEPS est officiellement présenté par Jean-Claude Van Cauwenberghe le 2 mars 2004.

L'institut est chargé d'assister, d'un point de vue scientifique, grâce à des études, le gouvernement, d'évaluer les politiques, de « *voir plus loin pour la Wallonie* »⁸ et d'être l'interface avec les échelons fédéraux et européens. Près de quinze ans plus tard, l'IWPES s'est étoffé, réalise et coordonne des recherches « *fondamentales et appliquées dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement* »⁹, collabore avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, et a, entre autres, fait son entrée au sein de l'Institut des Comptes nationaux¹⁰.

⁵ Lovens, Pierre-François, « Un “bureau du plan” wallon » in *La Libre Belgique*, 5 septembre 2002.

⁶ <http://connaitrelawallonie.wallonie.be/fr/histoire/timeline/16-septembre-1999-presentation-du-projet-de-contrat-davenir-pour-la-wallonie> (page consultée le 12 août 2018).

⁷ Serret, Pascale, « Statistiques : pourquoi la Wallonie a-t-elle besoin d'un nouvel outil ? » in *L'Echo*, 12 novembre 2003, p.4.

⁸ Deffet, Eric, « Un conseil wallon de la prospective » in *Le Soir*, 3 mars 2004, p.1.

⁹ <https://www.iweps.be/presentation/> (page consultée le 12 août 2018).

¹⁰ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=15-11-23&numac=2015205356 (page consultée le 12 août 2018).

L'IWEPS est divisé en quatre directions¹¹ :

- La direction des « Services généraux ». Comme son nom l'indique, cette direction est essentiellement administrative : gestion informatique, la communication, la comptabilité, la logistique, le service juridique, etc. 12 personnes la composent.
- La direction « Données et Indicateurs ». Sous la responsabilité de Frédéric Vesentini, cette direction s'occupe de produire des statistiques, de concevoir des indicateurs. Cette direction réalise également des comparaisons internationales, un travail d'analyse, et une diffusion des informations obtenues, entre autres sous la forme de fiches didactiques. 17 personnes y sont attachées.
- La direction « Anticipation des phénomènes socio-économiques ». Sous la responsabilité de Jean-Luc Guyot, l'ambition de cette branche de l'IWEPS est de prendre en compte les « futurs possibles ». Les 8 chercheu.r.e.s qui y travaillent doivent apporter une caution scientifique à une série de scénarii concernant l'avenir socio-économique de la Wallonie.
- La direction « Recherche et Évaluation ». Dirigée par Sile O'Dorchai, cette direction de l'IWEPS fait la synthèse entre les données et l'anticipation. Les 14 chercheu.r.e.s produisent recherches et évaluations de façon pluridisciplinaire, en confrontant les points de vue.

L'objectif de l'IWEPS est donc d'aider à la prise de décision politique, mais aussi d'intégrer le résultat des diverses recherches dans la réflexion globale sur l'avenir de la Wallonie, auprès de tous les types d'acteurs. Plus récemment, l'IWEPS s'est donné pour objectif de communiquer plus vers les médias et le grand public, d'élargir quelque peu sa mission.

Nous avons été accueillis au sein du service « Recherche et Évaluation ».

¹¹ <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/Organigramme-Hiérarchique-janvier-2018.pdf> (page consultée le 12 août 2018).

Description du travail réalisé

Quelle place pour les femmes dans les lieux de pouvoir, en Wallonie ? Vaste question, qu'il nous a d'abord fallu circonscrire. Nous avons, avant tout, déterminé ces lieux de pouvoirs, en nous inspirant des choix effectués pour la rédaction du rapport « Femmes au sommet »¹² de 2012 de l'institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Ces lieux de pouvoirs sont de 8 types : l'administration publique wallonne¹³, les interlocuteur·rices sociaux¹⁴, les ordres des professions libérales¹⁵, les médias¹⁶, le monde académique¹⁷, la Justice¹⁸, le monde de l'entreprise¹⁹, et enfin le monde politique²⁰.

Méthodologie

Lors de ce stage, notre travail a donc consisté à mettre la main sur une série de chiffres, par la consultation de divers sites internet, l'envoi de courriels lorsque les données étaient absentes, et quelques coups de téléphone. Les huit jours ont été tout juste suffisants pour parvenir à collationner la totalité des chiffres, de façon brute et non-détaillée. Néanmoins, nous avons dû renoncer à une demande faite par notre directrice de stage : l'analyse des compétences des échevin·e·s des 262 communes wallonnes. Il nous apparaissait que la tâche était insurmontable dans le cadre de ce stage. Nous avons finalement réalisé cette collation de données au début du

¹² https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/vrouwen_aan_de_top_2012 (page consultée le 12 août 2018).

¹³ Les services publics wallons, selon un périmètre établi par l'IWEPS en 2018 <https://www.iweps.be/publication/lemploi-public-wallonie-federation-wallonie-bruxelles-edition-2017/> (page consultée le 12 août 2018).

¹⁴ Les comités exécutifs des trois principaux syndicats, tant au niveau général qu'au niveau des centrales ; les fédérations patronales.

¹⁵ Celui des médecins, des architectes, et les barreaux francophones et germanophones.

¹⁶ Les télévisions et radios publiques et privées, selon un corpus déterminé par l'association des journalistes professionnels <http://www.ajp.be/medias-audiovisuels/> (page consultée le 12 août 2018).

¹⁷ Les conseils d'administration des cinq universités francophones qui ont une activité en Wallonie, les rectorats, décanats et conseils académiques de ces universités. Un même traitement a été réalisé pour le FNRS, en tenant compte également du nombre de demandes et des bénéficiaires de bourses.

¹⁸ Les magistrat·e·s, tous niveaux confondus

¹⁹ Les administrateur·rices délégué·e·s et les conseils d'administration des principales entreprises établies en Wallonie. Nous avons sélectionné celles-ci en nous basant sur « L'actionnariat des entreprises en Wallonie en 2015 », un courrier hebdomadaire du CRISP (Collard, Fabienne ; Goethals, Christophe ; Wunderle, Marcus, L'actionnariat des entreprises en Wallonie en 2015, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2017, Vol.n° 2329(4)) dans lequel on retrouve deux classements : l'un avec comme référence le chiffre d'affaire, l'autre avec les effectifs employés. Nous n'avons gardé que les entreprises dont le siège est situé en Wallonie. Il en résulte une liste de 45 entreprises.

²⁰ Gouvernement régional, parlement wallon, gouvernorats de province, conseils de province, conseiller·e·s de province, bourgmestres, échevin·e·s, une analyse des compétences des échevin·e·s, et enfin la présidence des partis politiques représentés au parlement.

mois d'août, elle nous aura pris cinq jours entiers. Bien que réalisé hors-stage, nous avons décidé d'ajouter ces éléments à ce travail car ils nous permettent d'aller plus loin que la simple comparaison homme/femme.

Nous avons sélectionné 25 compétences. Ce sont essentiellement celles qui reviennent le plus fréquemment dans les collèges communaux : Budget, Finances, Travaux, Enseignement, Cultes, Urbanisme. Nous avons également pris soin de collationner tout ce qui nous apparaissait comme étant du domaine du *care*²¹, sur les conseils de notre directrice de stage, avec l'hypothèse suivante : les femmes étaient-elles plus souvent choisies pour ce type de compétences ? Affaires sociales, Famille, Petite enfance, etc., sont parmi les domaines du *care* que les communes affichent le plus souvent. Certaines communes se contentent de tout regrouper au sein des « Affaires sociales », d'autres détaillent et partagent ce type de compétences. Bien qu'il n'y ait pas 262 échevin·e·s responsables des personnes handicapées, il nous apparaît que mettre en avant telle ou telle compétence, de la part d'une commune, est un message en soi, un acte politique dont il nous semble important de tenir compte.

Des données parfois difficiles à trouver, un travail incomplet

Pour certains domaines (le monde académique, la justice), des rapports existent, bien qu'ils puissent être compliqués à trouver, et avec des données parfois datées. Cependant, pour la majorité de ces « lieux de pouvoirs », il nous a fallu collationner les chiffres par nous-mêmes. S'il fallait tirer une conclusion générale sur cette recherche, nous dirions qu'en dehors du monde académique, où existe un soutien ministériel²², les aspects statistiques genrés ne suscitent que peu, voire pas d'intérêt. Raison pour laquelle ce travail et ce stage se réduisent à une photographie, une analyse de la situation actuelle, avec lorsque les chiffres existent, un regard sur le passé, en guise de comparaison. Ce travail est donc, par nature, incomplet. Outre la qualité des données, un travail de réflexion sur les indicateurs, sur les statistiques et les biais de genre qu'ils comportent nous semblent indispensables.

²¹ Le terme anglais *care* n'a pas été traduit par les scientifiques de langue française. Comme l'explique Agata Zielinski, professeure de Philosophie à Nancy, la richesse sémantique du terme *care* ne s'épuise pas dans un unique équivalent français : prendre soin, donner de l'attention, manifester de la sollicitude... ». Voir Zielinski, Agata, « L'éthique du *care*. Une nouvelle façon de prendre soin », in *Études*, vol. tome 413, no. 12, 2010, p. 631.

²² <https://marcourt.cfwb.be/le-reseau-des-personnes-de-contact-genre-un-catalyseur-de-legalite-de-genre/> (page consultée le 12 août 2018).

Résultats

Pour une meilleure compréhension de notre stage, et pour introduire l'analyse qui suivra en deuxième partie de ce travail, voici quelques résultats²³ de notre enquête. L'année de référence est 2012, en raison de la publication du rapport « Femmes au sommet »²⁴.

Politique

C'est la politique communale qui nous intéresse le plus, dans ce domaine de pouvoir. Pendant le stage, lors de nos discussions avec la directrice Sile O'Dorchai posait la question des compétences des échevines : était-il possible que ces responsabilités scabinales renvoient essentiellement au *care*²⁵ ? Quelques mois plus tard, après avoir réalisé un cadastre des compétences, nous pouvons affirmer que la directrice avait vu juste.

Notons, tout d'abord, qu'entre 2012 et aujourd'hui, le nombre de femmes bourgmestres²⁶ est passé de 12,6 %²⁷ à 16,4 %, de 39 à 45, selon nos derniers calculs. Cette évolution s'explique par le décret wallon anti-cumul²⁸, qui a vu quatre femmes²⁹ prendre la place d'hommes (une seule femme cédant son siège à un homme, à Ciney), et par certaines vicissitudes de la vie communale... Concernant les échevines, il apparaît que leur proportion diminue légèrement. Si l'on ne tient pas compte, comme l'a fait l'IEFH en 2012, des bourgmestres femmes et des présidentes de CPAS³⁰, le pourcentage d'échevines passe, en 2012 de 30,05 % à 29,24 % à l'été 2018. Néanmoins, dans le cadre de ce mémoire-stage, nous utiliserons un autre résultat : le pourcentage de femmes présentes au Collège communal quelle que soit la position de ses membres, c'est-à-dire président·e·s de CPAS et bourgmestres inclus·e·s. En effet, nous

²³ Les résultats complets se trouvent en annexe.

²⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Femmes au sommet 2012 » https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/65%20-%20Femmes-au-Sommet_FR.pdf (page consultée le 12 août).

²⁵ Définition cf. supra.

²⁶ Sont également comptabilisés comme bourgmestres, les bourgmestres faisant fonction et les échevin·e·s « délégué·e·s à la fonction maïorale ».

²⁷ Pour une raison que nous ignorons, ce chiffre ne se trouve pas dans le rapport « Femmes au sommet », mais sur le site web de l'IEFH <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/politique/chiffres> (page consultée le 12 août 2018).

²⁸ Notons également que seulement deux femmes ont bénéficié de l'autorisation de cumuler. Les opposants libéraux au décret ont largement évoqué le risque de voir la présence des femmes au sein du Parlement wallon diminuer. Voir Grandjean, Geoffroy, « La limitation du cumul de mandats par les députés wallons » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2255-2256, no. 10, 2015.

²⁹ À Grâce-Hollogne, Rebecq, Rochefort, Wavre.

³⁰ Ce que semble faire l'IEFH dans ses chiffres.

privilégions cet indicateur-là, car nous estimons que le collège communal est un exécutif qui forme un tout, où les compétences sont partagées entre tous les membres de celui-ci. Ainsi, selon nous, la présence de femmes au sein des collèges communaux s'élève à 28,59 % en 2018. A noter que 38,54 % des président·e·s de CPAS sont des femmes.

Nous avons donc sélectionné 25 compétences³¹. Que l'on pourrait, grossièrement, compartimenter en deux groupes : les compétences de « pouvoir », et les compétences de *care*. Cette distinction que nous réalisons est personnelle. Elle n'a pas vocation à être indiscutable. Mais c'est celle qui nous semble la plus pertinente dans le cadre de ce stage.

Compétences de « pouvoir »			Compétences de <i>care</i>		
	Pourcentage d'échevins	Pourcentage d'échevines		Pourcentage d'échevins	Pourcentage d'échevines
Travaux	92,75%	7,25%	Environnement	72,73%	27,27%
Finances	86,44%	13,56%	Tourisme	70,34%	29,66%
Sports	83,41%	16,59%	Logement	63,76%	36,24%
Budget	83,17%	16,83%	Culture	60,96%	39,04%
Personnel	81,96%	18,04%	Jeunesse	60,84%	39,16%
Mobilité	81,47%	18,53%	Enseignement	60,66%	39,34%
Aménagement du territoire	80,72%	19,28%	Santé	52,48%	47,42%
Cultes	79,60%	20,40%	Affaires sociales	51,10%	48,90%
Urbanisme	78,51%	21,49%	Aînés	49,12%	50,88%
Économie	75,97%	24,03%	Personnes handicapées	48%	52%
Population	73,39%	26,61%	Petite enfance	46,12%	53,88%
Emploi	68,12%	31,88%	Famille	45%	55%
			Égalité des chances	39,44%	60,56%

³¹ A noter que la sécurité est une compétence liée à la fonction de bourgmestre. Nous n'en tenons pas compte. Certaines compétences pourraient se retrouver dans l'autre groupe, comme les « Cultes », un « pouvoir » qui pourrait être vu comme un « soin » de l'âme, ou encore l'Emploi, de part la mission de socialisation qu'il exerce. Dans certaines communes, « Laïcité » est accolé à « Cultes ». Sous la dénomination « Économie », on retrouve le développement économique et termes assimilés. Les officiers de l'État-civil se retrouvent avec la compétence « Population ».

Pour rappel, il y a 28,59 % de femmes au sein des collèges communaux. Ce tableau rend bien compte de leur surreprésentation dans quasi tous les domaines du *care* que nous avons sélectionnés, et de leur sous-représentation manifeste dans les compétences de « pouvoir ».

Justice

Malgré plusieurs demandes au cabinet du ministre de la Justice et au conseil supérieur de la Justice (qui se renvoient la balle...), il n'a pas été possible d'obtenir une liste complète des magistrats qui œuvrent au sud du pays. Selon les arrondissements judiciaires, la qualité des sites internet des tribunaux, ou le manque d'informations précises recensées par certains barreaux nous ont fait renoncer à établir une photographie précise de l'état genré des fonctions les plus importantes du monde judiciaire. Néanmoins, la recherche de chiffres au niveau européen — notre pays ayant des obligations à ce propos — nous a permis de découvrir des données extrêmement intéressantes. Bien qu'elles soient de type « nationales », elles dénotent une évolution significative, inattendue, qui mérite d'être soulignée ici.

Ainsi, selon les chiffres collectés par la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ)³³, en 2014, la Belgique comptait 1602 magistrat·e·s (du siège) : 776 hommes et 826 femmes, soit une majorité féminine de 51,56 %. En 2012, cette proportion était de 48,84 %, et de 46,54 % en 2010. Cette majorité de femmes magistrat·e·s est essentiellement due au nombre important de femmes juges en première instance : on en compte 679. Les femmes étaient déjà majoritaires en 2012, elles ont accentué leur avance. En deuxième instance, elles ont divisé en deux le retard qu'elles avaient sur les hommes. Par contre, le nombre de femmes juges à la « Cour suprême »³⁴ (notre Cour constitutionnelle) n'a pas évolué depuis 2012 : 6 (contre 24 hommes en 2012, 23 en 2014). Elles étaient 32,92 % à présider une cour en 2012, elles sont 34 % en 2014. On peut constater la persistance du maintien d'un plafond de verre, malgré la féminisation en marche du monde de la Justice.

³³ https://public.tableau.com/views/2010-2012-2014Data/Tables?:embed=y&:display_count=yes&:toolbar=no (page consultée le 12 août 2018).

³⁴ « Supreme court » selon la terminologie utilisée par la CEPEJ.

La CEPEJ a annoncé que son prochain rapport, reprenant les chiffres de 2016, sera disponible le 4 octobre prochain³⁵. En attendant, le SPF Justice a mis en ligne, fin mai dernier, « Justice en chiffres 2011-2016 »³⁶. On y apprend que sur les 2433 magistrat·e·s du siège et du parquet, 1317 sont des femmes, soit 54,13 %. Ces dernières sont majoritaires au sein des tribunaux du travail, des tribunaux de première instance, des tribunaux de commerce et des tribunaux d'application des peines. En 2012, selon le SPF, cette majorité n'était établie qu'au sein des tribunaux de première instance. La féminisation du monde judiciaire continue sa course, la « surféminisation »³⁷ est envisageable à moyen terme. Nous y reviendrons.

Syndicats

C'est certainement le domaine de (contre-)pouvoir qui nous a donné le plus de fil à retordre. Nous devons d'ailleurs indiquer d'emblée que nous ne possédons pas de chiffres complets. Nous y reviendrons. Nous avons choisi d'analyser les trois syndicats membres du Groupe des 10.

CGSLB

La structure du syndicat libéral³⁸ est simple : il y a un échelon « national » et des « régionales ». 22 % de femmes composent le comité exécutif national et 45,45% le niveau régional.

CSC

Le plus grand syndicat du pays a une structure plus éclatée, entre niveau « national », les « fédérations » interprofessionnelles (liées aux territoires), et les « centrales professionnelles », où les travailleur·euse·s sont réuni·e·s par métiers. Les chiffres concernant la répartition genrée des différentes instances de décision ne sont pas publiques. Nous avons entrepris un travail de fourni, en analysant toutes les centrales, avant de recevoir, de la CSC³⁹, un document complet,

³⁵ <https://www.coe.int/fr/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems> (page consultée le 12 août 2018).

³⁶ https://justice.belgium.be/sites/default/files/jic_fr-2016.pdf (page consultée le 12 août 2018). Pendant le stage, le SPF nous avait fourni la version 2012, la dernière en date avant celle-ci.

³⁷ Voir supra.

³⁸ Un cas unique au monde, selon Jean Faniel, du CRISP. Voir Faniel, Jean, et *al.* « Les membres de la CGSLB et leur syndicat » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2097-2098, no. 12, 2011.

³⁹ Nous remercions Patricia Biard de nous avoir fourni ce document, dont l'usage est strictement limité à cette étude.

mais non destiné au public, sur le genre au sein du syndical. Le constat général est plutôt positif : « Si nous comparons l'évolution des données au fil des années 2000 et ensuite des années 2010, nous ne pouvons que constater la considérable progression de la situation. Les femmes ont pris une réelle place dans notre action syndicale et nous pouvons dire qu'elles sont devenues incontournables. Cependant l'examen des données chiffrées des organisations nous indique que le travail n'est pas achevé et qu'il faut résolument aller plus loin.⁴⁰» En 2017, voici la proportion de femmes dans les instances de décision, exprimée en pourcentage :

National, régional et communautaire	Présence de femmes, en pourcentage
Bureau national	29,41%
Comité régional wallon	25,8%
Comité communautaire francophone	28,21%

Les fédérations (Uniquement situées en Wallonie)		Les centrales professionnelles (Uniquement actives en Wallonie)	
Brabant wallon	36%	CSC-Bâtiment	7,69%
Charleroi	66,67%	CSC-Metea (textile)	67%
Hainaut occidental	28,60%	CSC-Alimentation	38,5%
Liège-Huy-Waremme	17%	CNE	50%
Luxembourg	33,30%	Transcom	25% (2016)
Mons-La Louvière	25%	CSC-Services publics	50%
Namur-Dinant	50%	CSC-Enseignement	42,8%
Verviers	20%		

Ce « travail non achevé » reste tout de même conséquent, pour les fédérations, et au niveau des comités/bureau national. Ces chiffres sont à mettre en regard à la proportion de femmes

⁴⁰ Egalité de genre à la CSC — rapport de progression de l'égalité de genre entre hommes et femmes au sein de la CSC - Conseil général du 24 octobre 2017.

affiliées (46,81 %) et militantes (36,34 %) de la CSC. Si ce n'est la province de Liège et la CSC-Bâtiment, il est indubitable que la féminisation de la CSC est en passe d'être une réussite.

FGTB

Le syndicat socialiste a une structure similaire à celle de la CSC, basée sur les territoires et les métiers. Et malgré nos multiples demandes, nous n'avons pas obtenu de cadastre genré des instances, un document pourtant existant, comme l'indique cette motion⁴¹. C'est donc sur la base de nos constatations sur les différents sites des centrales⁴² de la FGTB que nous avons pu collationné cette suite de chiffres incomplète sur la présence des femmes, exprimée en pourcentage :

Centrales professionnelles (uniquement situées en Wallonie)	
SETCa fédérale	30%
CGSP interrégionale wallonne	16%
Métal	0%
Horval	25%
UBT	16,66%
Centrale générale	10%

On notera également que l'interrégionale wallonne est composée de 3 membres, dont 1 femme. Nous ne pouvons aller plus loin concernant l'analyse des chiffres. Selon « le bureau des femmes FGTB », « Le dernier cadastre qui a été établi par le département genre, indique clairement une stagnation. Au présent Congrès, il nous manque pas moins de 73 femmes pour la règle de 33 % (et 279 femmes pour atteindre la parité) et donc, pour pouvoir nous réunir statutairement⁴³. » Cela signifie donc qu'il y a, au sein du Congrès, 1200 membres, et selon un calcul simple, 322 femmes⁴⁴, soit 26,88 %. La parité semble encore bien éloignée pour la FGTB.

⁴¹ « Motion d'actualité du bureau fédéral des femmes de la FGTB » <http://www.fgtb.be/-/motion-d-actualite-du-bureau-federal-des-femmes-de-la-fgtb> (page consultée le 12 août 2018).

⁴² Les données des neuf centrales régionales sont manquantes, car introuvables.

⁴³ « Motion d'actualité du bureau fédéral des femmes de la FGTB », *Op. Cit.*

⁴⁴ Selon que l'on prenne la référence des 33 % ou de la parité, on obtient 321 et 323 membres femmes...

Monde de l'entreprise

45⁴⁵ sociétés, dont le siège social des activités se situe en Wallonie, ont été analysées. Ces entreprises sont privées ou publiques, sont, ou non, des filiales de groupes étrangers ou belges. Selon notre recension, 10,63 % des administrateur·trices délégué·e·s (ou directeur·trice·s général·e·s) sont des femmes. Les conseils d'administration de ces 45 entreprises sont composés à 23,72 % de femmes. En 2012, dans son rapport « Femmes au sommet », l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé le même type de recherche, mais sans tenir compte des régions. Au niveau belge, en 2011, les femmes représentaient 10,1 % des membres de CA, toutes entreprises confondues. Bien qu'on ne puisse pas comparer ce chiffre-là, et notre photographie en 2018, force est de constater qu'une certaine tendance se dessine. Notons enfin que l'analyse du rapport « Femmes au sommet » concernant les administrateur·trice·s délégué·e·s diffère de la nôtre⁴⁶, ce qui ne nous permet pas de réaliser une comparaison pertinente.

Élément intéressant à souligner : la part des patronnes d'entreprises n'est pas loin de tripler si l'on ne tient compte que des entreprises publiques. Sur les 18 entreprises (para)publiques de notre corpus, cinq sont dirigées par des femmes, soit 27,77 %, pas loin du triple du chiffre initial. À noter que ces cinq femmes ont, au moins, un point commun : être toutes plus ou moins liées au parti socialiste.

Et genre à l'IWEPS ?

La question nous semble aller de soi : l'IWEPS souhaite développer ses recherches sur le genre, mais comment l'Institut lui-même se situe, sur cette question ? Cette question a été abordée, tant avec l'administrateur-délégué qu'avec la directrice de notre stage, et le discours était le même : « *on doit développer cet axe* ». C'est d'ailleurs l'une des priorités de la directrice du pôle « Recherche et évaluation », et c'est la raison pour laquelle elle nous a confié cette mission de « photographie statistique ».

⁴⁵ Elles sont 46, mais nous ne tenons pas compte de Doosan Belgium qui a fermé ses portes à Waterloo, et a déménagé son siège social à Bruxelles en 2018. Par ailleurs, deux sociétés ont 2 co-administrateurs-délégués, portant le nombre de CEO à 47.

⁴⁶ Il y est question des « managers » de la norme ISCO 1, un champ bien plus vaste que le simple poste de CEO.

Il est vrai qu'un coup d'œil dans les archives des publications de l'IWEPS montre que le genre, s'il est abordé très tôt après la fondation de l'IWPES, a été quelque peu laissé en jachère. Entre 2005 et 2017, seules « cinq photographiques statistiques » ont été publiées par l'Institut : 2005, 2010, et plus rien avant l'été 2017, avec 3 cahiers thématiques (marché du travail, emploi du temps et système éducatif). Il est à noter que le fruit de notre stage nourrira l'un de ces cahiers, en 2019.

En matière de ressources humaines, l'IWEPS compte 62 travailleur·euses. Tou·te·s ne sont pas engagé·e·s à temps plein. Les femmes sont 35, soit 56,45 % des effectifs. Ces chiffres incluent les différents secrétariats (5). Seul un homme est également secrétaire (et conseiller en prévention). On notera également qu'il n'y a qu'une seule directrice, pour 3 directeurs et un administrateur-délégué. Si les femmes sont largement majoritaires, il est à souligner qu'il existe un bastion masculin : la direction « Anticipation des phénomènes socio-économiques », composée d'un directeur, de 8 chercheurs et d'une secrétaire.

Auto-évaluation

À la réflexion, près de cinq mois plus tard, nous devons admettre que le stage ne s'est pas parfaitement déroulé. L'accueil a été chaleureux, les membres du personnel avec lequel·le·s nous avons été en contact étaient intéressés par notre travail, et soucieux de notre bien-être. Reste une série de petits regrets sur notre méthode.

Nous pensions que l'idée d'étaler les 8 jours de stage en trois semaines était opportune : de quoi nous laisser du temps pour continuer nos recherches, à d'autres moments. C'était compter sans la longueur des trajets (pas loin de deux heures, par trajet en transport en commun, au mieux 1 h 30 en voiture), et l'enchaînement avec le travail, celui qui paie les factures, avec là aussi des horaires très lourds. Il n'a donc pas été possible d'avancer sur le stage, par ailleurs, comme nous l'espérions.

Par ailleurs, à la présentation du projet par la directrice du stage, nous nous sommes imaginés à la rédaction, en train de « plancher » sur une « clé de l'info »⁴⁷, à dégoter des données pour les présenter le plus simplement du monde aux téléspectateur·trices. Cet état d'esprit a nui, nous pensons a posteriori, à la manière dont nous avons pensé, puis mis en page, le fruit de nos recherches, pendant le stage, en privilégiant un traitement de texte à la place d'un tableur, qui, de toute façon, n'était pas installé sur la machine dont nous disposions. Ajoutons par ailleurs que le matériel informatique était de qualité moyenne, avec une version du système d'exploitation visiblement « buggé », et guère de soutien de la cellule informatique. Notons enfin que le Wifi ne fonctionnait pas dans notre partie du bâtiment. Nous avons donc paré au plus pressé, estimant que nous manquions de temps pour accomplir toute la recherche nécessaire. Ce pronostic ne s'est finalement pas vérifié, bien qu'il y ait eu un « coût » : une qualité du travail que nous jugeons, au final, insuffisante, sur la forme. Ce qui nous a amené à « rattraper le coup » cet été, retardant d'autant plus la rédaction de ce document.

⁴⁷ Par exemple : https://www.rtb.be/auvio/detail_les-cles-de-l-info-les-depenses-publiques-belges?id=2322696 (page consultée le 12 août 2018). Cette séquence a été diffusée le jour qui a suivi la fin de notre stage à l'IWEPS.

Analyse critique

Introduction

Au sortir du rapport de stage, il nous faut désormais apporter une réflexion et une base théorique à notre travail. Dans cette partie, nous aborderons, tout d'abord, une notion centrale du débat concernant le déséquilibre homme-femme dans le monde travail : le « plafond de verre ». Notre recherche tentera d'expliquer les raisons du maintien de ce mécanisme.

Nous nous attacherons également à analyser les rôles dévolus aux femmes au sein des collèges communaux, des rôles qui, on le verra, tendent à essentialiser les femmes dans une série de compétences et qui les assignent à une certaine place dans la société. Le concept de *care* sera mobilisé.

Nous nous intéresserons également aux syndicats, qui échouent, malgré leurs engagements, à voir un nombre suffisant de femmes intégrer les hautes sphères. Enfin, nous évoquerons le monde judiciaire, et la très importante féminisation que ce département a connue au cours des dernières années. Un phénomène qui n'est pas limité à la Belgique, et qui tend à la « surféminisation » de ces professions. Nous verrons comment l'expliquer, et ce que signifie cette évolution.

Précisons, avant toute chose, que cette année de Master en étude en études de genre a été l'occasion d'apprendre et de mobiliser une série de nouveaux termes, et concepts qui nous étaient totalement étrangers. Cet apprentissage ne s'est pas déroulé sans heurts : la neutralité axiologique, la sacro-sainte objectivité journalistique, a été remise en cause. La description qui nous a été faite de ces nouvelles idées ne ressemblait guère aux enseignements dont nous avons bénéficiés pendant nos cursus précédents. Ces nouveaux concepts ont ébranlé le socle de connaissance reçus jusqu'ici. La définition d'un mode de scrutin ou la description d'une technique journalistique est simple : « c'est comme ça » et pas autrement. Pendant cette année académique, les professeur·e·s ont eu en commun de nous décrire un savoir en évolution, en

critique permanente. Les notions évoluent, ne sont pas figées. C'est le propre de la science, pourrait-on penser. Une science qui aura, pendant des décennies, oblitéré le rôle des femmes dans l'histoire⁴⁸, ou négligé la psychologie des petites filles, estimant qu'étudier les garçons suffit, une science sûre d'elle, dominante. L'enseignement qui nous a été prodigué lutte, d'une certaine manière, contre cet « Ancien Monde ». Raison pour laquelle ce travail prend le temps de décrire précisément une série de nouveaux paradigmes.

Précisons que pour des raisons de concision, nous n'aborderons pas les déséquilibres genrés à l'université⁴⁹, dans le monde politique au-dessus de l'échelon communal, dans les médias, dans le monde de l'entreprise, etc., notre espace étant limité.

Le « plafond de verre », cette permanence

Selon nos constatations, entre 2012 et 2018, la présence des femmes au sein des conseils d'administration aurait donc doublé. À tout le moins, elle a progressé de façon significative. Cela nous amène à nous poser deux questions : comment expliquer cette hausse et comment comprendre que cet écart demeure si important entre hommes et femmes dans ce lieu de pouvoir ? La même question se pose à propos des postes d'administrateur.ice.s délégué.e.s : pour rappel, moins de 13 % de femmes dirigent une entreprise de notre corpus.

« Plafond de verre » (« *ceiling glass* ») : le terme a fait florès depuis son apparition, au mitan des années 80. Cette expression ne vient pas du monde académique, mais journalistique : aussi curieux que cela puisse paraître, l'Anglaise Gay Bryant a travaillé pour des magazines de mode, a participé au lancement de la version américaine du magazine pornographique *Penthouse*⁵⁰, avant de se tourner vers la littérature féministe, et d'écrire un livre⁵¹ dans lequel l'expression

⁴⁸ Virgili, Fabrice. « L'histoire des femmes et l'histoire des genres aujourd'hui » in *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. no 75, no. 3, 2002.

⁴⁹ Déjà très largement documentés, et abordés régulièrement dans les médias, comme dernièrement dans *La Libre Belgique* <http://www.lalibre.be/economie/emploi/pourquoi-l-egalite-des-sexes-n-existe-toujours-pas-a-l-universite-5b64464d553269254877ac63> (page consultée le 12 août 2018).

⁵⁰ <https://www.vanityfair.com/news/2005/02/guccione200502> (page consultée le 12 août 2018).

⁵¹ Bryant, Gay, *The Working Woman Report: Succeeding in Business in the '80s*, New York, Simon & Schuster, 1985.

est posée noir sur blanc, pour la première fois. Ce livre sera chroniqué⁵² par Carol Hymowitz et Timothy D. Schellhardt, deux journalistes du *Wall Street Journal* à qui l'expression est très régulièrement accolée. C'est ainsi que la notion de « plafond de verre » s'est popularisée. Le même journal, en 2015⁵³, affirme que l'expression pourrait être encore plus ancienne, sur la foi du témoignage d'une ancienne travailleuse d'Hewlett-Packard, qui décrivait son expérience.

Le « plafond de verre », selon les auteures américaines du livre « *The Economics of Women, Men, and Work* », consiste en « *a set of subtle barriers believed by many to inhibit women and minorities from reaching the upper echelons of corporate America, government, and academia. To the extent such barriers exist, they constitute a form of labor market discrimination*⁵⁴. » Si, pour les auteures, le « plafond de verre » est « *easy to document* », elles estiment que « *the reasons for [it is] harder to pin down.* »⁵⁵

En 2011, seules 19 femmes dirigeaient une entreprise répertoriée dans *Fortune 500*, le classement des 500 entreprises états-uniennes les plus importantes en termes de chiffre d'affaire. Pour les trois auteures, plusieurs hypothèses peuvent expliquer cet état de fait. Le « pipeline », par exemple, est qualifié de « *credible* »⁵⁶ : les femmes sont relativement « jeunes » sur le marché des plus hautes fonctions entrepreneuriales, le pourcentage de femmes diplômées en « *business* » était extrêmement faible dans les années 70 (5 %), avant de largement progresser (46 % en 2011), un « *lag* » est donc « *expected* » pour ces trois économistes. Néanmoins, les chiffres actuels des femmes dans les hautes sphères managériales ne correspondent pas au nombre de diplômées, le « pipeline⁵⁷ » « *can only partly explain the*

⁵² Hymowitz, Carol, Schellhardt, Timothy D., «The Glass Ceiling : Why Women Can't Seem to Break The Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Jobs» in *The Washington Post*, 24 mars 1986 <https://web.archive.org/web/20180104152443/http://pqasb.pqarchiver.com:80/wsj/doc/135185178.html?FMT=ABS&FMTS=ABS:AI> (page consultée le 12 août 2018).

⁵³ <https://www.wsj.com/articles/the-phrase-glass-ceiling-stretches-back-decades-1428089010>. (Lien pour abonnés, article en PDF disponible ici <https://himad.be/nextcloud/index.php/s/cjZKhcH6NUOGHcM>) (page consultée le 12 août 2018).

⁵⁴ Blau, Francine D. ; Ferber, Marianne A. ; Winkler, Anne E., *The Economics of Women, Men, and Work (seventh edition)*, New York, Pearson, 2014, p. 241.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ *Op. Cit.*, p. 242

⁵⁷ Ou « tuyau percé ». Phénomène bien connu du monde académique qui voit des femmes chercheuses quitter leur carrière scientifique à tous les stades, en nombre « disproportionné ». Voir European Commission, « More women in senior positions », Bruxelles, 2010. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet/docId=4746> (page consultée le 12 août 2018).

*low representation of women at the top.*⁵⁸ » Les trois Américaines avancent les « *work-family conflicts* » comme autre explication plausible, citant divers·e·s sondages et études concernant la maternité chez les top-managers masculin et féminin, ou, entre autres, les capacités supérieures des hommes en ce qui concerne le « networking », la mentalité « masculine » qui domine la « *workplace culture*⁵⁹ », ou pour finir la perception stéréotypée, mais répandue que les hommes sont de meilleurs patrons... Notons que sur les 423 pages de ce livre, seuls 3 sont consacrées spécifiquement au « plafond de verre ».

Pendant ce temps, en France...

Une série de scientifiques françaises, féministes, étudient les inégalités professionnelles entre hommes et femmes au moment même où Bryant théorise le plafond de verre. Si le terme met quelques années à traverser l'Atlantique, certaines chercheuses françaises sont déjà nombreuses à dénoncer ce déséquilibre structurel. À la suite de Christine Delphy, pour qui l'activité domestique des femmes est un travail « gratuit », base de la domination patriarcale⁶⁰, de nombreux·euses chercheur·e·s se saisiront de cette question. Ainsi « plusieurs recherches ont mis en évidence le rôle des rapports sociaux entre les sexes et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans la construction des inégalités hommes-femmes dans les organisations et ont conduit ainsi à lever le voile de la neutralité longtemps jeté sur la réalité sexuée du travail et des carrières et sur ces facteurs qui conduisent au traitement différentiel des sexes : permanence d'une gestion sexuée des compétences et des carrières, trajectoires masculines et féminines différenciées en fonction de représentations quant aux « aptitudes », « contraintes » et « aspirations » des femmes au regard de ces mêmes trajectoires, cultures et pratiques organisationnelles « masculines » alimentant des stéréotypes tenaces quant aux postes, aux parcours et aux comportements qui conviennent aux femmes, stratégies masculines visant à différencier leurs pratiques professionnelles de celles des femmes et à leur dénier pouvoir et autorité, capacité à la mobilité professionnelle et à la disponibilité⁶¹. »

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Op. Cit.*

⁶⁰ Delphy, Christine, *L'ennemi principal (Tome 1): économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse, 1998.

⁶¹ « Femmes et carrières : la question du plafond de verre » in *Revue française de gestion* 2004/4 (no 151), p. 117-127.

Le succès du terme « plafond de verre » est tellement prégnant qu'il s'institutionnalisera très vite, la Commission européenne proposant sa propre définition dès 1992 : « Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.⁶² »

Psychologie sociale, genre et contexte

À l'occasion d'une invitation lancée par Florence Degavre, lors de l'un des cours du premier semestre du master interuniversitaire en études de genre, la docteure en sciences psychologiques et de l'éducation de l'ULB Annalisa Casini a présenté quelques-unes de ses recherches. Son point de vue, ancré dans la psychologie sociale et inspiré du phénomène « Think manager – think male » souligné par Schein dans les années 70, nous semble intéressant à développer. La chercheuse italienne interroge tout d'abord, le terme « plafond de verre » : *« l'idée qu'il y aurait une sorte de barrage à un stade donné du développement d'une carrière féminine peut laisser entendre que jusque-là les trajectoires des hommes et des femmes seraient symétriques, qu'aucune entrave n'existerait en amont, au niveau notamment de la scolarité ou de la formation. La notion même de “‘plafond de verre” tend à circonscrire le phénomène à un moment donné de la destinée professionnelle des femmes et à entretenir l'illusion que l'égalité des chances existe au départ. C'est en tenant celle-ci pour acquise que l'écart qui se creuse entre hommes et femmes dans l'évolution de leurs carrières apparaît comme un phénomène étonnant, voire incompréhensible. »*

L'idée d'un « plafond de verre » semble désuète, à l'heure où l'égalité des sexes est portée par toutes les institutions et où les femmes sont mieux éduquées, plus souvent diplômées que les hommes⁶⁴, et alors que plusieurs études, des deux côtés de l'Atlantique, montrent que « les

⁶² Commission Européenne. 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Bruxelles, 1992, p. 42, <https://www.hes-so.ch/data/documents/100-mots-pour-egalite-6695.pdf> (page consultée le 12 août 2018) cité dans Casini Annalisa ; Sanchez-Mazas, Margarita, « De la rareté des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle : un regard psychosocial à travers le « plafond de verre » in Klein, Olivier ; Pohl, Sandra, *Stéréotypes et préjugés au travail : Des processus aux conséquences*, Paris, L'Harmattan, 2014, p. 193-210.

⁶⁴ Selon les derniers chiffres de l'OCDE, Chine et Tunisie sont les deux seuls pays où les hommes sont plus souvent diplômés que les femmes. Ailleurs, l'écart peut dépasser les 25 % (en Lettonie). Tant la moyenne belge que celle de l'OCDE dépassent les 10 %. Voir OCDE, « Atteindre l'équilibre homme-femme Un combat difficile », OCDE, Paris, 2017, p. 31. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/atteindre-l-egalite-femmes-hommes_9789264203426-fr (page consultée le 12 août 2018).

entreprises ayant la représentation moyenne la plus élevée de femmes dans leurs équipes de direction ont de bien meilleurs résultats que celles où la représentation des femmes est plus faible.⁶⁵ » Mais c'est faire fi d'une série d'éléments invisibles, car considérés comme « naturels » : « la division de l'espace social, tant domestique que professionnel, trouvant ses raisons dans la biologie, tant les orientations et les aspirations semblent diverger entre les hommes et les femmes⁶⁶. » Cette vision naturaliste, millénaire⁶⁷, et remise à jour⁶⁸ lors de la Révolution française, prédomine encore aujourd'hui. « D'abord explicitement exclues de l'univers du travail, les femmes se voient ouvrir par la suite les seules places correspondant aux capacités d'aider (comme on aide ses proches) ou d'entretenir (comme on entretient le foyer), tenues pour innées chez elles⁶⁹. » Les rapports sociaux de sexe naissent de ce schisme⁷⁰ entre vie publique et vie privée, du renvoi des femmes aux tâches qui leur sont « naturellement »⁷¹ dévolues (ménage, reproduction, le « soin » des autres, etc.), alors que les hommes se concentrent sur le travail « productif » (et parallèlement, le pouvoir). Pour les féministes matérialistes de la fin du XXe siècle (Nicole-Claude Mathieu, Paola Tabet), c'est l'expression de la domination de pouvoir des hommes sur les femmes⁷². Pour Danièle Kergoat, deux principes sont centraux à ces différences hommes/femmes présentées comme « naturelles » : le principe de séparation (« il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes ») et le principe de hiérarchie (« un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme »⁷³).

⁶⁵ Wittenberg-Cox, Avivah ; Maitland, Alison, *La croissance dépend aussi des femmes... Womenomics*, Paris, Groupe Eyrolles, 2008, p. 42.

⁶⁶ Casini, Annalisa ; Sanchez-Mazas, Margarita, « De la rareté des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle : un regard psychosocial à travers le « plafond de verre » in Klein, Olivier ; Pohl, Sabine (Éds.), *Stéréotypes et préjugés au travail: Des processus aux conséquences*, Paris, L'Harmattan, 2014, p. 193-210

⁶⁷ Voir, entre autres, Héritier, Françoise, *Masculin/Féminin I—La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacobs, 1996.

⁶⁸ Fauré, Christine. « L'exclusion des femmes du droit de vote pendant la révolution française et ses conséquences durables » in Morin-Rotureau, Évelyne (Éd.), *Combats de femmes 1789-1799. La Révolution exclut les citoyennes*, Paris, Éditions Autrement, 2003, pp. 163-177.

⁶⁹ Casini, Annalisa ; Sanchez-Mazaz, Margarita, *Op. Cit.*

⁷⁰ Paternotte, David ; Piette, Valérie, « Sexualité, genre et société », cours du tronc commun du master interuniversitaire en études de genre, 2017-2018.

⁷¹ « L'idée de nature est l'enregistrement, au fond tout à fait banal, d'un rapport social de fait » écrit ainsi une autre féministe matérialiste, Colette Guillaumin dans Guillaumin, Colette, *Sexe, race et pratique du pouvoir*, Paris, Côté-femmes, 1992, p. 81.

⁷² Kergoat, Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » in *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000, p.35-44.

⁷³ *Ibidem*.

Annalisa Casini, après avoir mené plusieurs études en psychologie sociale à l'ULB, dans le cadre de son doctorat, estime qu'il « n'y aurait pas un 'effet de sexe' en vertu duquel les femmes se détourneraient du pouvoir comme tel, mais une préférence de leur part à assurer des tâches de direction dans des cadres professionnels à finalités humaines et sociales plutôt que productivistes et à assurer un leadership démocratique plutôt qu'autoritaire.⁷⁴ » Rester « femme » plutôt qu'être « homme », dans le contexte professionnel.

Le contexte : un point essentiel dans l'éducation des filles, à en croire « un certain nombre de rapports officiels ou d'ouvrages⁷⁵ », émanant de pays anglo-saxons. Dans des matières considérées comme masculines, comme la physique ou les mathématiques, les filles réussissent moins bien dans les écoles mixtes : « dans une situation d'interaction compétitive (jeu mathématique), les filles diminuent sensiblement leur auto attribution de compétence quand elles sont dans un groupe mixte par rapport à un groupe non mixte. On observe aussi une moindre estime de soi, en général, chez les filles des écoles mixtes par rapport à celles des écoles non mixtes. Les poursuites d'études supérieures sont d'ailleurs plus fréquentes, et l'investissement intellectuel plus marqué, parmi les jeunes filles sortant d'écoles non mixtes. Si un contexte mixte bride le développement intellectuel et personnel, c'est en ce qu'il rend particulièrement prégnants les processus cognitifs de catégorisation des disciplines ou des métiers, mais aussi de soi-même et d'autrui (...).⁷⁶ »

À ceci, il faut rajouter, selon Annalisa Casini, le sexisme, les pratiques informelles lors de recrutements et promotions, les interactions entre collègues ou encore les politiques organisationnelles des entreprises, pour avoir une vue globale des raisons qui expliquent l'existence du « plafond de verre », et la petite portion (10 %) de femmes qui dirigent une entreprise en Wallonie.

⁷⁴ Casini, Annalisa ; Sanchez-Mazas, Margarita, « Ce poste n'est pas fait pour moi ! » : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante », in *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2005/3 Numéro 67-68, p. 101-112.

⁷⁵ Durand-Delvigne, Annick ; Duru-Bellat, Marie, « Mixité scolaire et construction du genre », in Maruani, Margaret (Éd.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité – Hommes et femmes sur le marché du travail* », Paris, La Découverte, 1998, p. 83.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 84.

Échevines du *care* et du cœur

Nous devons confesser avoir éclaté de rire, comme la majorité de l'auditoire, lorsque la professeure en méthodologie en études de genre, lors du premier cours, nous a expliqué que le *care* qu'elle venait d'évoquer n'avait rien à avoir avec la capitale égyptienne. Nous étions en effet plusieurs à nous demander quels avaient été les apports du pays des pharaons au féminisme...

Malgré une bonne demi-douzaine d'années d'étude à l'université, nous n'avions jamais été en contact avec ce terme, « né » pourtant au début des années 80. Il mettra un certain temps avant d'être pensé et exploité par les féministes de langue française, avant d'être massivement mobilisé, comme nous avons pu le constater cette année.

La définition du terme *care* est très large, et recouvre de larges pans des sciences humaines : philosophie, sociologie, anthropologie, politique, etc. Le concept est proposé par Carol Gilligan. Le *care* est apparu en réaction aux théories du développement de la fin des années 70, aux États-Unis : Kohlberg, à la suite de Freud ou Piaget qui « voyaient les femmes comme déficientes sur le plan du développement parce que leur investissement dans les relations était supposé se faire au détriment de soi, et que leur jugement ou leur capacité à prendre des décisions de façon rationnelle étaient vus comme compromis par l'émotion. (...) les qualités mêmes qui spécifient la qualité morale des femmes les marquent également comme déficientes au plan du développement moral.⁷⁷ » Kohlberg, comme Piaget, pour leurs études concernant le développement moral des enfants, n'étudie que des garçons...

Carol Gilligan veut faire entendre « une voix différente », une série d'actions, de points de vue, un « souci des autres », un « raisonnement moral », féminin, d'un côté, une « perspective de la justice », masculine, de l'autre. Une « différence de genre », comme l'explique Marilyn Friedman⁷⁸. Carol Gilligan « met en évidence, à travers une enquête de psychologie morale, que les critères de décision morale ne sont pas les mêmes chez les hommes et chez les femmes.

⁷⁷ Gilligan, Carol, « Une voix différente » in Paperman, Patricia ; Laugier, Sandra (Éds.) *Le souci des autres. Ethique et politique du care*, Paris, Éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, 2011, p. 40.

⁷⁸ Friedman, Marilyn, « Au-delà du *Care* : dé-moraliser le genre », in *Ibidem*, p. 83.

Là où les premiers privilégient une logique de calcul et la référence aux droits, les femmes préfèrent la valeur de la relation, s'orientant d'après ce qui peut conforter les relations interpersonnelles, développer les interactions sociales.⁷⁹ »

Une petite décennie plus tard, et alors que le terme est parfois accusé d'être essentialisant⁸⁰, Joan Tronto en propose une définition qui fera référence : « Au niveau le plus général, nous suggérons que le *care* soit considéré comme *une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre 'monde', de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible*. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie.⁸¹ » Le propos de Gilligan « s'efforce d'exhiber les assignations qui dessinent des tendances comportementales et ont pour soubassement théorique une conception de l'identité façonnée par les assujettissements au genre, construits socialement dès la petite enfance.⁸² » Pousser à la reconnaissance du *care*, c'est aussi remettre en question « la structure des valeurs de notre société. Le *care* ne constitue pas une préoccupation localisée des femmes, un type de question morale secondaire, ou le travail des membres les moins favorisés de la société. Le *care* est un élément essentiel de la vie humaine. Il est temps pour nous de commencer à transformer nos institutions politiques et sociales pour qu'elles reflètent cette réalité.⁸³ » Ce terme, qui est également devenu un paradigme, a permis de rendre compte une série de comportements qui semblaient « normaux », « naturels ».

Si nous insistons sur le concept du *care*, c'est parce qu'il nous semble particulièrement pertinent pour expliquer une série de constats posés pendant le stage, à commencer par la répartition des compétences au sein des collèges communaux. Comme le tableau nous l'a montré⁸⁴, la

⁷⁹ Zielinski, Agata, *Op. Cit.*, p. 632.

⁸⁰ Nous n'entrons pas, à dessein, dans la complexité de ce débat, et sur les nombreux développements qui ont suivi.

⁸¹ Fisher, Berenice ; Tronto, Joan, « Toward a feminist theory of care », in Abel, Emily K., Nelson, Margaret K. (Éds.), *Circle of Care : Work and Identify in Women's Lives*, Albany, NY, State University of New York Press, 1991, p. 40 cité dans Tronto, Joan, *Un monde vulnérable pour une politique du care*, Paris, La Découverte, 2009, p. 143.

⁸² Brugère, Fabienne, *Op. Cit.*, pp. 27-28.

⁸³ Tronto, Joan., *Op. Cit.*, p. 232.

⁸⁴ Cf. *infra*, p. 11.

répartition des compétences entre hommes et femmes en est presque caricaturale, tant elle rencontre, à la compétence près, les stéréotypes que les hommes et les femmes se font d'eux/elles-mêmes et des autres. La surreprésentation des femmes dans le *care* et la surreprésentation des hommes dans le « pouvoir » est indubitable. Aux hommes, l'autorité, l'argent, la gestion de ce qui est productif, de ce qui importe ; aux femmes, la gestion des familles, des enfants, des plus âgés, etc., mais aussi, ironiquement pourrait-on dire, l'égalité des chances, qui doit être comprise comme la lutte contre toutes les formes de discriminations, certaines communes évoquant même explicitement l'égalité homme-femme. Lors de la répartition des compétences, la réflexion genrée est absente. Nos chiffres nous incitent à penser que c'est « d'instinct » que s'opère la distribution des postes. Il existe des exceptions, et dans les communes les plus petites, il n'est pas rare que des compétences à vocation « masculine » soient dévolues aux femmes. Mais, on l'a vu, cela reste l'exception.

Il serait incomplet de ne se limiter qu'au *care* pour expliquer ce déséquilibre structurel. Plusieurs facteurs politiques expliquent cette absence de parité au niveau local. On peut notamment évoquer l'octroi tardif du droit de vote aux femmes dans notre pays.

La Belgique figure parmi les premiers pays, en 1994, à se doter d'une loi « *visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections* ». Elle s'applique alors aux seuls scrutins du niveau fédéral. Le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder les deux tiers. Aux élections qui suivent, les listes sont constituées à 39 % de femmes, mais les élues ne représentent que 23,3 %, une petite augmentation de 5 % par rapport aux élections précédentes⁸⁵. Une proportion insuffisante. En conséquence de quoi un nouveau texte de loi, en 2002, va plus loin et impose la stricte parité sur les listes. De quoi permettre, aux deux scrutins suivants, de dépasser les 34 % de femmes élues.

Au niveau régional, des textes de loi du même type sont aussi adoptés, mais une assemblée continue d'être un bastion masculin : le parlement wallon. « En Wallonie, même en 2003 et

⁸⁵ Marques-Pereira, Bérangère ; Gigante, Catherine. « La représentation politique des femmes, des quotas à la parité ? » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 1723, no. 18, 2001, p. 6.

avec l'application de la loi sur la parité, seul un cinquième des élus (21.3 %) sont de sexe féminin. La comparaison entre les chiffres pour le parlement wallon et les listes pour les autres assemblées confirme la règle générale selon laquelle les petites circonscriptions électorales sont moins favorables aux femmes (...) De tels chiffres démontrent bien qu'adopter une loi imposant la parité lors de la confection des listes de candidats ne suffit pas pour s'approcher de la stricte parité dans les assemblées élues. D'autres facteurs interviennent. En particulier, les partis ont leur mot à dire en décidant de la façon dont ils joueront avec le système électoral qui s'impose à eux.⁸⁶ »

Après la parité sur les listes, et face au constat selon lequel les places éligibles sont, pour la plupart, réservées aux hommes, le principe de la « tirette », un homme-une femme, est apparu. D'abord pour les deux premières places de chaque liste, ensuite, dernièrement, pour l'entièreté de celle-ci. Le principe a été voté en 2013, pour les élections communales en Wallonie, et sera d'application pour le scrutin d'octobre. De façon beaucoup plus surprenante, un décret déposé par l'opposition écologiste en juillet 2017 dans une certaine confusion⁸⁷, et voté⁸⁸ à l'automne dernier, risque d'avoir une plus grande influence sur la présence des femmes au sein des collèges communaux : l'obligation d'avoir au minimum un tiers de femmes au sein des collèges.

Si, d'après nos chiffres, il y a un peu moins de 30 % de membres féminines de collèges communaux, on pourrait penser, au premier abord, que ce texte ne fera augmenter qu'à la marge cette proportion. Mais notre cadastre des 262 communes nous montre qu'un nombre très important de petites communes (112, soit 42 %) n'ont qu'une seule femme membre du collège, respectant ainsi la loi qui n'exigeait, en 2012, que la mixité. Mécaniquement, ce type de communes verra son nombre de femmes augmenter significativement. On peut pousser l'analyse plus loin en rapportant la proportion de femmes dans les collèges à la dimension de ceux-ci :

⁸⁶ Pilet, Jean-Benoît ; Fiers, Stefaan, « Les derniers écueils vers la parité politique en Belgique : Une analyse des élections régionales de 2004 » in *Swiss Political Science Review*, Vol. 14, n°4, 2008, p. 771.

⁸⁷ <http://www.lalibre.be/actu/politique-belge/au-moins-13-de-femmes-dans-les-colleges-communaux-et-provinciaux-wallons-la-commission-adopte-le-texte-a-l-unaninite-59654357cd70d65d24b4b810> (page consultée le 12 août 2018).

⁸⁸ <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=7522> (page consultée le 12 août 2018).

Découpages des communes wallonnes selon le nombre de membres du collège	
commune avec un collège composé de 4 membres	1
communes avec un collège composé de 5 membres	67
communes avec un collège composé de 6 membres	93
communes avec un collège composé de 7 membres	85
communes avec un collège composé de 8 membres	8
communes avec un collège composé de 9 membres	5
communes avec un collège composé de 10 membres	2
commune avec un collège composé de 11 membres	1
Total	262

Que pouvons-nous en déduire ? Toutes les communes, sauf celles à 6 et 9 membres (soit 160 communes), auront une représentation féminine minimum supérieure au prescrit légal : par exemple, pour atteindre les 33 % dans une commune avec 7 membres du collège, il faut minimum 3 femmes, soit 42 %. Ainsi, d'après nos calculs, au lendemain du 14 octobre, et après les négociations d'usage pour former les majorités, il y aura, au minimum, 626 membres féminins parmi les 262 communes wallonnes, soit 38,33 % des membres des exécutifs communaux, une augmentation significative de 149 femmes, un énorme bond en avant qui rapprocherait l'échelon exécutif local d'une situation de mixité⁸⁹. La Wallonie, si longtemps en retard dans la représentativité de ses femmes, pourrait devenir la meilleure élève de la classe belge.

⁸⁹ Cf. supra.

La difficile féminisation syndicale

En 2004, les trois principales organisations syndicales belges prennent conscience qu'« elles doivent apporter les adaptations à leurs structures, à leur fonctionnement, à leurs actions et à leur mentalité en concordance avec les intérêts et les besoins des travailleuses et des travailleurs et elles doivent à cet effet faire participer, à part entière, les militant(e)s à la prise de décision syndicale.⁹⁰ » L'engagement est solennel. 15 ans plus tard, force est de constater qu'un important travail est encore indispensable pour que la parité soit appliquée dans les syndicats, principalement au sein de la FGTB.

Parmi les raisons qui expliquent les difficultés pour les femmes à monter dans la hiérarchie syndicale, il y a, certainement, une question historique et culturelle. Pour l'historienne Marie-Thérèse Coenen, « le mouvement syndical est héritier d'une tradition masculine qui entérine l'infériorité systématique des femmes et leur écartement de la sphère publique.⁹¹ » Après 1945, le syndicat chrétien va commencer à « stimuler » la participation des femmes, alors que les syndicalistes socialistes « ont longtemps refusé d'introduire une distinction au nom de l'unicité de la classe ouvrière dont l'ennemi commun est l'exploitation capitaliste.⁹² » À ceci, les chercheuses contemporaines ajoutent un élément important : la culture syndicale actuelle « marquée du sceau du modèle de militant viril totalement disponible (forte « culture de la réunion », le soir, le week-end ; déplacements très fréquents...)⁹³ ». Sur le fond, le caractère progressiste et égalitaire des syndicats les pousse naturellement à vouloir une répartition genrée du pouvoir la plus paritaire possible, mais le substrat culturel semble tellement fort que la mise en pratique de cette parité semble difficile à mettre en place, particulièrement à la FGTB. Le syndicat en est conscient, tout en détaillant les actions déjà entreprises : étude sur le plafond de verre au sein de la FGTB, des motions, des changements de statuts, des mesures correctives,

⁹⁰ « Égalité des femmes et hommes dans les syndicats Gender mainstreaming dans les syndicats » https://www.cgsbl.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Over_ACLVB/gender_charter.pdf (page consultée le 12 août 2018).

⁹¹ Coenen, Marie-Thérèse, « Les syndicats seraient-ils antiféministes et les féministes, anti-syndicalistes ? » in *Politique*, n°104, (juin 2018).

⁹² *Ibidem*.

⁹³ Silvera, Rachel. « L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes » in *Informations sociales*, vol. 151, no. 1, 2009, p. 68.

une commission de suivi. Et un constat : « Les élections sociales de 2016 nous démontrent pourtant bien que lorsque les femmes se présentent sur les listes, elles sont davantage élues.⁹⁴ » Enfin, une inquiétude : « nous risquons d’être pénalisés au sein même de notre système de concertation nationale et international. Les différents organismes où nous siégeons en tant qu’interlocuteurs sociaux imposent la représentation mixte des délégations.⁹⁵ » Mais pas de trace de pistes de solutions concrètes. Qui passent, ailleurs, par des changements dans l’organisation des syndicats, avec des horaires de réunions modifiés, un management « plus déconcentré », un allègement des structures, plus d’horizontalité, ou des mesures plus concrètes comme un accueil des enfants, des congés « longs » pour les parents, etc.⁹⁶

La Justice, vers une « surféminisation » ?

À notre grand regret, nous ne disposons pas de chiffres précis sur la situation wallonne dans le monde judiciaire⁹⁷. Mais les données collectées au niveau européen, concernant la Belgique, ne souffrent guère de discussion, comme on l’a vu : la tendance à la féminisation du métier, qui existait depuis un certain temps, s’est transformée en présence majoritaire des femmes dans ce lieu d’exercice du pouvoir, bien que les hautes sphères restent très majoritairement masculines, et que le « plafond de verre » y soit. Nous ne reviendrons pas en détail sur cet état de fait, déjà abordé dans la partie concernant le monde de l’entreprise, mais nous nous concentrerons sur ce cas de figure qui est loin d’être la norme⁹⁸ : un métier « de pouvoir » majoritairement féminin.

⁹⁴ Résolutions - Congrès statutaire FG TB 30-31 mai et 1 juin 2018

<http://www.fgtb.be/documents/20702/318191/18Z002FBIS++Résolutions.pdf/6e00d928-3310-4deb-982b-ebd915cfd8ff> (page consultée le 12 août).

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ Silvera, Rachel, *Op. Cit.*

⁹⁷ Un regret partagé par nombre de scientifiques, comme Pascal Vieille lors du colloque « Le juge est une femme », dont l’intervention est disponible en podcast <http://droit-public.ulb.ac.be/wp-content/uploads/2013/11/04.-Exposé-de-MAD.-VIELLE.mp3>, (page consultée le 12 août 2018). Une recherche du DULBEA fait le même constat, voir Meulders, Danièle ; O’Dorchai, Sile ; Avanzo, Sébastien ; Clesse, Stéphane, *Inventaire et analyse des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge — Recherche réalisée pour le compte de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes* https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/70%20-%20Inventaire%20statistiques_FR.pdf (page consultée le 12 août 2018).

⁹⁸ Citons, comme autre exemple, le métier de vétérinaire. Voir Fontanini, Christine. « Presse et livres de jeunesse pour filles et adolescentes, pratique de l’équitation : un lien avec la féminisation du métier de vétérinaire ? », in Croity-Belz, Sandrine ; Preteur, Yves ; Rouyer, Véronique (Éds.), *Genre et socialisation de l’enfance à l’âge adulte*, Toulouse, ERES, 2010, pp. 73-84.

Le constat nous a étonnés. Alors même que cette situation existe déjà, depuis longtemps, à nos frontières. En France, les femmes sont majoritaires dans la magistrature depuis le début du XXI^e siècle. Chez nos voisins, c'est au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale que les femmes obtiennent le droit de devenir magistrate. Néanmoins, la question de l'aptitude des femmes à être juge est rapidement mise sur la table. Ainsi, selon ce rapport datant de 1956 : « Trop souvent aussi, les candidates, tout en ayant parfois d'assez bonnes connaissances juridiques, démontrent, particulièrement à l'oral, qu'elles n'ont pas les qualités d'autorité, de raisonnement, de présence d'esprit et de maîtrise de soi qui nous paraissent indispensables dans l'exercice des fonctions judiciaires⁹⁹ ». 1956 est la première année où il y a plus de femmes (55,8 %) que d'hommes candidat·e·s à la magistrature. Le taux de réussite féminin est trois fois¹⁰⁰ plus faible que le masculin, rien qui n'empêche les femmes de continuer de postuler massivement, après un arrêt soudain, pendant les années 60. En 1992, la féminisation est un fait, un phénomène qui inquiète le président du jury de cette année-là : « le phénomène n'est pas sain du point de vue de l'équilibre social. Autant il a pu être anormal qu'au nom de l'ensemble du peuple français une majorité d'hommes rende la justice, autant il le serait qu'une majorité de femmes le fasse à l'avenir¹⁰¹ ». La féminisation est désormais vue comme « excessive ». Notons que les femmes n'étaient pas encore majoritaires (45 %) à ce moment-là. La bascule se fera en 2002...

Comment expliquer cette évolution, cette féminisation qui évolue vers la surféminisation¹⁰² ? Plusieurs facteurs s'additionnent, certains inhérents aux femmes, d'autres non. Dans la première catégorie, on peut évoquer l'importante féminisation des études de droit, principal élément qui explique ce phénomène. Notons, par exemple, qu'à l'ULB, en 2016-2017, 65,56 % des inscrit·e·s en sciences juridiques sont des femmes¹⁰³. Le métier attire les femmes, car, selon Anne Boigeol, « la magistrature permet aux femmes d'exercer rapidement un métier de responsabilité, un métier de pouvoir, toutes choses qui n'étaient pas — ne sont pas — si

⁹⁹ Cité dans Boigeol, Anne, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature » in *Genèses*, 22, 1996, p. 118.

¹⁰⁰ *Op. cit.*, p. 119.

¹⁰¹ *Ibidem.*, p. 121.

¹⁰² Un métier est considéré mixte lorsque la part des hommes et des femmes se situe entre 40 % et 60 %. Voir Amossé, Thomas ; Meron, Monique. « 25. Le sexe des métiers en Europe » in *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris, La Découverte, 2013, pp. 269-278.

¹⁰³ <https://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/docs/rapportgenre20162017.pdf> (page consultée le 12 août 2018).

facilement accessibles pour les femmes¹⁰⁴ ». En ce qui concerne les raisons qui font que les hommes s'éloignent du monde de la justice, notons les salaires peu élevés, les conditions matérielles difficiles, mais aussi, la « banalisation » de la Justice. Les divorces, la petite délinquance, la judiciarisation générale de la société a créé un surcroît de travail guère valorisant : « peu d'occasions de briller par des constructions juridiques toutes en finesse, mais l'urgence du quotidien, où il faut traiter un nombre impressionnant de dossiers, où il faut parfois sacrifier la qualité au rendement.¹⁰⁵ » Le métier n'est plus aussi prestigieux, les hommes préfèrent rejoindre des cabinets d'affaires plus rémunérateurs. Restent deux problématiques lourdes du secteur : les femmes sont surreprésentées dans les domaines liés au *care*, les hommes le sont dans le domaine de la finance ou du terrorisme.

Néanmoins, les postes à hautes responsabilités restent masculins. Comme Anne Boigeol en faisait le constat lors d'un colloque à Bruxelles, en 2013, « Pendant longtemps, on a pu penser qu'il suffisait d'attendre, que par le simple jeu de la démographie, elles accéderaient naturellement aux fonctions les plus élevées. Il y a une petite progression, quand même, mais rien de proportionnel à leur poids réel dans la magistrature. Comme le souligne l'étude du CEVIPOF, cette approche en terme démographique méconnaît la différenciation en termes de temporalité, de négociation et de mobilité.¹⁰⁶ » Nous sommes en plein dans le « plafond de verre ». Pour ce qui concerne la Belgique, Pascale Vielle pense que le problème n'est pas réellement pris à bras-le-corps, comme lui disent ses collègues au CSJ : « *Oh, elles sont tellement nombreuses, il n'y a vraiment plus aucun problème* » lui dit-on. « Cet effet de masse veut qu'on ne veut pas considérer que c'est un problème et que ça passera naturellement, ce qui est complètement opposé aux rares chiffres qui sont disponibles.¹⁰⁷ »

¹⁰⁴ Boigeol, Anne, « De la difficile entrée des femmes dans la magistrature à la féminisation du corps » in Bard, Christine ; Chauvaud, Frédéric ; Perrot, Michelle *et al*, *Femmes et justice pénale*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, p. 363-371. <https://books.openedition.org/pur/16209?lang=fr> (page consultée le 12 août 2018).

¹⁰⁵ Boigeol, Anne, « Les Magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité » in *Les Cahiers du Mage* 1/97, Paris, p. 27.

¹⁰⁶ Colloque « Le juge est une femme » <http://droit-public.ulb.ac.be/event/lejugeestunefemme/> (page consultée le 12 août 2018). L'intervention d'Anne Boigeol est téléchargeable ici <http://droit-public.ulb.ac.be/wp-content/uploads/2013/11/03.-Exposé-de-MAD.-BOIGEOL.mp3> (page consultée le 12 août 2018).

¹⁰⁷ Colloque « Le juge est une femme », *Ibidem*. L'intervention de Pascale Vielle est téléchargeable ici <http://droit-public.ulb.ac.be/wp-content/uploads/2013/11/04.-Exposé-de-MAD.-VIELLE.mp3> (page consultée le 12 août 2018).

Les chiffres concernant les divers concours d'admission à la magistrature montrent qu'une majorité significative de femmes sont candidates et réussissent les examens. 77 % de femmes au stage judiciaire (pour 55 % de réussite), 65 % pour l'examen d'aptitude professionnelle (66 % de réussite) pour l'année 2017, selon le Conseil supérieur de la Justice (CSJ)¹⁰⁸. Et cette tendance ne date pas d'hier : la lecture des rapports d'activité du CSJ, depuis 2010, montre que c'est une tendance lourde¹⁰⁹. Notons, pour être tout à fait complet, que l'examen oral d'évaluation, une voie d'entrée à la magistrature, peu fréquentée, pour les avocat·e·s expérimenté·e·s, ne réussit guère aux femmes. Comme une réminiscence de certaines prises de position du passée...

17 décembre 2012, Christine Taubira, garde des Sceaux : il faut faire « en sorte qu'il y ait plus d'hommes dans les prochaines promotions. ¹¹⁰» Pourquoi est-ce un problème ? Des études françaises montrent que les décisions prises par les hommes et les femmes ne diffèrent pas de façon significative, en ce qui concerne les affaires liées à la famille¹¹¹. Mais, comme l'explique Pascale Vielle, il y a un petit enjeu sous-jacent : « le vrai problème, c'est que la différence sexuelle est une différence visible, comme la couleur de la peau, mais peut-être pas comme l'appartenance religieuse ou politique. Et donc, pour adhérer aux institutions, les citoyens doivent se reconnaître dans ses institutions, y reconnaître leur diversité apparente, et il faut que cette institution judiciaire assure au moins une apparence de neutralité. Et, c'est vrai, je peux comprendre que pour un homme, se retrouver systématiquement devant un juge femme lorsqu'il y a un contentieux familial, ça pose des questions. Peut-être que oui, en effet, ça questionne la neutralité du pouvoir judiciaire.¹¹² »

¹⁰⁸ Ces chiffres sont extraits du rapport d'activité 2017 du Conseil supérieur de la Justice, qui n'a pas encore été rendu public. Le document nous a été aimablement fourni par le journaliste de l'Echo Julien Balboni. Qu'il en soit remercié.

¹⁰⁹ Les rapports se trouvent ici

http://www.csj.be/fr/search/apachesolr_search?filters=type%3Apublication%20tid%3A26.

¹¹⁰ Bessière, Céline *et al.*, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », in *Travail, genre et sociétés* 2016/2 (n° 36), p. 175.

¹¹¹ *Ibidem.*

¹¹² Colloque « Le juge est une femme », *Op. cit.*

Il y a au moins un homme pour qui la féminisation de la Justice n'est pas un problème : Robert Badinter. Il y a 3 ans, il annonçait, pour 2030, une justice « féminine et numérisée.¹¹³ » Et selon l'homme qui a vaincu la peine de mort, le procès qu'on fait aux femmes sur leur éventuelle partialité n'a pas lieu d'être : « en matière judiciaire, ce n'est pas concevable. Il n'y a pas plus une manière masculine ou féminine de juger ou de poursuivre, qu'il n'y a une manière masculine ou féminine d'enseigner, de plaider, ou de gouverner. »

¹¹³ http://www.liberation.fr/evenements-libe/2014/04/11/robert-badinter-la-justice-de-2030-sera-feminisee-et-numerisee_995662 (page consultée le 12 août 2018).

Conclusion

Il y a peu, ma compagne, qui suit également ce cursus, me rappelait malicieusement à quel point la rédaction d'un mémoire était pour moi un exercice d'une importance fondamentale, me rappelant les envolées lyriques¹¹⁴ que cela provoquait en moi, au milieu de la décennie précédente. À l'heure de rédiger les dernières lignes de ce travail, j'ai du mal à ne pas trouver l'étudiant que j'étais en 2005 plutôt pertinent, quoiqu'un peu trop tôt. Les deux mémoires que j'ai rédigés, en sciences politiques et en journalisme, concernaient, l'un la Syrie, l'autre la « Constitution pour l'Europe » rejetée par les Français via un référendum. Des enjeux très intéressants, mais éloignés de mon quotidien. Ce mémoire-ci, lui, me semble éminemment plus proche. Il concerne des femmes que je côtoie, de façon quasi quotidienne. Il m'ouvre les yeux sur une réalité qui est là, mais qui n'est guère évoquée. C'est un peu la conclusion générale de cette année d'étude, entamée, l'été dernier, par pure curiosité intellectuelle, alimentée par des années — bientôt quinze ! — de discussions avec ma compagne sur les enjeux de genre. Je m'étonne d'avoir appris autant de concepts, d'avoir pris conscience d'autant de situations, de réflexions. Ce qui me surprend le plus, c'est que cette série d'éléments nouveaux de réflexion ne date pas d'hier. Je n'étais encore un nourrisson lorsque le concept du *care* est apparu et il a fallu attendre ma trente-sixième année pour le découvrir. J'en reste bouche bée, et je m'interroge toujours sur le pourquoi.

« Il n'est pas pire aveugle que celui qui ne veut pas voir », et à ce petit jeu, les hommes n'ont aucune leçon à recevoir. Ce modeste travail, cette photographique statistique et l'analyse critique sont des rappels, du type qu'on oublie trop souvent : en 2018, la moitié de la population n'est pas représentée comme elle devrait l'être dans divers lieux de pouvoir. Les hommes, pendant très longtemps, n'ont pas voulu le voir, et pour certains, continuent d'être atteints de cécité, ou regardent ailleurs. La Wallonie ne fait pas exception, malheureusement.

Le pire est peut-être de constater que lorsque féminisation il y a, elle peut être synonyme de nivellement d'une profession par le bas, de pertes de prestige, de salaires faibles, bref tout ce finira par provoquer le désintérêt masculin. Nous avons vu que les facteurs qui expliquent ces

¹¹⁴ « Mais tu ne te rends pas compte, le mémoire, c'est l'accomplissement de toutes ces années d'études, c'est trop important... »

situations sont à rechercher du côté des stéréotypes, de l'éducation, de la façon dont les rôles genrés nous sont inculqués à notre corps défendant.

Je retiens de ce travail que le chemin est encore long pour atteindre la parité dans les instances de pouvoir, chez nous. Que certains domaines semblent peu enclins à combattre ce déséquilibre structurel entre hommes et femmes aux plus hauts échelons du pouvoir. Que le syndicat socialiste est encore schizophrène entre son discours et le quotidien des femmes qui le composent. Que la Justice s'est féminisée, mais jusqu'à une certaine limite.

Je pense que la priorité des pouvoirs publics, tous niveaux de compétences confondus, pour combattre ce fléau, est de réaliser un monitoring genré permanent des lieux de pouvoir. Sans données, sans statistique, on ne peut pas objectiver la situation, et trop souvent au cours de ce travail, nous avons dû constater un manque d'intérêt pour ces questions.

Cependant, je pense que nous sommes de plus en plus à sentir ce vent qui se lève, et qui secoue l'orge, au loin. Chacun·e, à sa petite échelle, peut faire avancer les choses. L'éducation des enfants est à ce point de vue essentielle. Alors même que la maternité est un moment charnière pour nombre de femmes, parce qu'elles prennent des responsabilités que les hommes et la société dans son ensemble ont assignées aux femmes. Sans un changement copernicien dans la façon dont la répartition des tâches se fait entre hommes et femmes¹¹⁵ et sans une éducation où les stéréotypes de genre sont bannis, il sera difficile d'avancer dans la direction d'une présence plus importante des femmes au sommet.

Par ailleurs, les médias ont leurs responsabilités, ce qui m'interpelle. Et puis il y a les mondes économique et politique. Lorsque la logique économique¹¹⁶ prévaudra sur des siècles de domination masculine, peut-être que les femmes seront plus présentes dans les hautes sphères de décision. Quant au politique, on ne peut que constater que par la loi, bientôt, les communes

¹¹⁵ Les derniers chiffres wallons montrent que la situation n'évolue pas : le temps dévolu par les hommes aux tâches ménagères et aux enfants est passé, par semaine, de 15 h 29 en 2005 à 15 h 27 en 2013. Pour les femmes, de 26h01 à 26h17. Voir O'Sorchai, Sile, *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie — Photographie statistique — Le genre et l'emploi en Wallonie*, cahier 2, IWEPS, Namur, 2017, p. 5. https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/10/HF2017-Cahier2_DEF.pdf

¹¹⁶ Wittenberg-Cox, Avivah ; Maitland, Alison, *Op. Cit.*, p. 174.

wallonnes seront pratiquement en situation de parité. Est-ce à dire que c'est au politique, à la loi, de tout régler ? Je n'ai pas la réponse à cette question, et certain·e·s pourraient arguer qu'il y a d'autres problèmes plus urgents : l'environnement, la pauvreté, les migrations, etc. À ceux-ci et à celles-là, je répondrais que jusqu'à preuve du contraire, on ne sait pas comment irait le monde avec plus de femmes à sa tête. Ne serait-il pas temps de s'y mettre, enfin ?

Bibliographie

Livres

- Blau, Francine D. ; Ferber, Marianne A. ; Winkler, Anne E., *The Economics of Women, Men, and Work (seventh edition)*, New York, Pearson, 2014
- Bryant, Gay, *The Working Woman Report: Succeeding in Business in the '80s*, Simon & Schuster, New York, 1985
- Delphy, Christine, *L'ennemi principal (Tome 1) : économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse, 1998
- Guillaumin, Colette, *Sexe, race et pratique du pouvoir*, Paris, Côté-femmes, 1992
- Héritier, Françoise, *Masculin/Féminin I —La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacobs, 1996
- Tronto, Joan, *Un monde vulnérable pour une politique du care*, Paris, La Découverte, 2009
- Wittenberg-Cox, Avivah ; Maitland, Alison, *La croissance dépend aussi des femmes... Womenomics*, Paris, Groupe Eyrolles, 2008

Articles scientifiques

- Anonyme, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre » in *Revue française de gestion* 2004/4 (no 151)
- Amossé, Thomas ; Meron, Monique. « 25. Le sexe des métiers en Europe » in *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris, La Découverte, 2013
- Boigeol, Anne, « De la difficile entrée des femmes dans la magistrature à la féminisation du corps » in Bard, Christine ; Chauvaud, Frédéric ; Perrot, Michelle *et al*, *Femmes et justice pénal*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002
- Boigeol, Anne, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature » in *Genèses*, 22, 1996
- Casini, Annalisa ; Sanchez-Mazas, Margarita, « Ce poste n'est pas fait pour moi ! » : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante », in *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2005/3 n° 67-68

Casini Annalisa ; Sanchez-Mazas, Margarita, « De la rareté des femmes au sommet de la hiérarchie professionnelle : un regard psychosocial à travers le « plafond de verre » in Klein, Olivier ; Pohl, Sabine (Éds.), *Stéréotypes et préjugés au travail : Des processus aux conséquences*, Paris, L'Harmattan, 2014

Durand-Delvigne, Annick ; Duru-Bellat, Marie, « Mixité scolaire et construction du genre », in Maruani, Margaret (Éd.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité — Hommes et femmes sur le marché du travail* », Paris, La Découverte, 1998

Faniel, Jean, et al. « Les membres de la CGSLB et leur syndicat » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2097-2098, no. 12, 2011

Fauré, Christine. « L'exclusion des femmes du droit de vote pendant la révolution française et ses conséquences durables » in Morin-Rotureau, Évelyne (Éd.), *Combats de femmes 1789-1799. La Révolution exclut les citoyennes*, Paris, Éditions Autrement, 2003

Gilligan, Carol, « Une voix différente » in Paperman, Patricia ; Laugier, Sandra (Éds.) *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, Éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, 2011

Fontanini, Christine. « Presse et livres de jeunesse pour filles et adolescentes, pratique de l'équitation : un lien avec la féminisation du métier de vétérinaire ? », in Croity-Belz, Sandrine ; Preteur, Yves ; Rouyer, Véronique (Éds.), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*, Toulouse, ERES, 2010

Friedman, Marilyn, « Au-delà du Care : dé-moraliser le genre » in Paperman, Patricia ; Laugier, Sandra (Éds.) *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, Éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, 2011

Grandjean, Geoffroy, « La limitation du cumul de mandats par les députés wallons » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2255-2256, no. 10, 2015.

Kergoat, Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » in *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000

Marques-Pereira, Bérangère ; Gigante, Catherine. « La représentation politique des femmes, des quotas à la parité ? » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 1723, no. 18, 2001

Pilet, Jean-Benoît ; Fiers, Stefaan, « Les derniers écueils vers la parité politique en Belgique : Une analyse des élections régionales de 2004 » in *Swiss Political Science Review*, Vol. 14, n°4, 2008

Sanchez-Mazas, Margarita et Casini, Annalisa. « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet 'plafond de verre' » in *Social Science Information*, vol. 44, n° 1, p. 141-173, mars 2005

Silvera, Rachel. « L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes » in *Informations sociales*, vol. 151, no. 1, 2009

Virgili, Fabrice. « L'histoire des femmes et l'histoire des genres aujourd'hui » in *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. no 75, no. 3, 2002

Zielinski, Agata. « L'éthique du *care*. Une nouvelle façon de prendre soin », in *Études*, vol. tome 413, no. 12, 2010, p. 631.

Rapports non rendus public

Egalité de genre à la CSC — rapport de progression de l'égalité de genre entre hommes et femmes au sein de la CSC - Conseil général du 24 octobre 2017

Rapport annuel 2017 du Conseil supérieur de la Justice

Article de presse

Coenen, Marie-Thérèse, « Les syndicats seraient-ils antiféministes et les féministes, anti-syndicalistes ? » in *Politique*, n° 104, (juin 2018).

Deffet, Eric, « Un conseil wallon de la prospective » in *Le Soir*, 3 mars 2004, p.1.

Hymowitz, Carol, Schellhardt, Timothy D., «The Glass Ceiling : Why Women Can't Seem to Break The Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Jobs» in *The Washington Post*, 24 mars 1986

Lovens, Pierre-François, « Un "bureau du plan" wallon » in *La Libre Belgique*, 5 septembre 2002.

Serret, Pascale, « Statistiques : pourquoi la Wallonie a-t-elle besoin d'un nouvel outil ? » in *L'Echo*, 12 novembre 2003

Sites web

<http://www.ajp.be/>

<https://www.cgsib.be>

<https://www.coe.int/fr/web/cepej>

<http://connaitrelawallonie.wallonie.be>

<http://www.csj.be/>

<http://droit-public.ulb.ac.be>

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl>

<http://www.fgtb.be>

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

<https://justice.belgium.be/>

<https://www.iweps.be/presentation/>

<http://www.lalibre.be/>

<http://www.liberation.fr/>

<https://marcourt.cfwb.be>

<http://oecd.org/fr>

<https://www.rtbfb.be>

<https://wallex.wallonie.be>

La photo de la couverture est signée Charly Franklin pour Getty images <https://www.gettyimages.be/license/AB19196>

Annexes

Résultats complets du stage réalisé à l'IWEPS

Politique

Le gouvernement wallon compte 28,5% de femmes en 2018, un chiffre en augmentation depuis 2012 (12,5%). D'une seule femme, dans un gouvernement composé de huit ministres, l'actuel exécutif wallon compte deux femmes et cinq hommes.

Il y a 40% de femmes au parlement wallon, un chiffre en légère augmentation depuis 2012 (37,3%)¹¹⁷.

Le nombre de femmes qui occupe la place de gouverneur.e de province n'a pas évolué entre 2012 et 2018 : zéro.

Les exécutifs provinciaux, eux, se rapprochent de la parité : s'il n'y avait autant de présidentes qu'en 2012 (0), les députées provinciales voient leur présence frôler les 40% au sein du collège : 39,1%, au lieu de 31,8% en 2012.

Les 5 conseils provinciaux sont dirigés par 3 hommes et 2 femmes, il y a donc, ici, 40% de femmes.

Légère augmentation du nombre de conseillères provinciales : de 32,7% en 2012, elles sont 37,2% en 2018.

En ce qui concerne la politique locale, notons, tout d'abord, qu'entre 2012 et aujourd'hui, le nombre de femmes bourgmestres¹¹⁸ est passé de 12,6 %¹¹⁹ à 16,4 %, de 39 à 45, selon nos derniers calculs. Cette évolution s'explique par le décret wallon anti-cumul¹²⁰, qui a vu quatre

¹¹⁷ https://www.parlement-wallonie.be/media/doc/pdf/rapports_activ/rap_activ_2011-2012.pdf

¹¹⁸ Sont également comptabilisés comme bourgmestres, les bourgmestres faisant fonction et les échevin·e·s « délégué·e·s à la fonction maïorale ».

¹¹⁹ Pour une raison que nous ignorons, ce chiffre ne se trouve pas dans le rapport « Femmes au sommet », mais sur le site web de l'IEHF <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/politique/chiffres> (page consultée le 12 août 2018).

¹²⁰ Notons également que seulement deux femmes ont bénéficié de l'autorisation de cumuler. Les opposants libéraux au décret ont largement évoqué le risque de voir la présence des femmes au sein du Parlement wallon diminuer. Voir Grandjean, Geoffroy, « La limitation du cumul de mandats par les députés wallons » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2255-2256, no. 10, 2015.

femmes¹²¹ prendre la place d'hommes (une seule femme cédant son siège à un homme, à Ciney), et par certaines vicissitudes de la vie communale... Concernant les échevines, il apparaît que leur proportion diminue légèrement. Si l'on ne tient pas compte, comme l'a fait l'IEFH en 2012, des bourgmestres femmes et des présidentes de CPAS¹²², le pourcentage d'échevines passe, en 2012 de 30,05 % à 29,24 % à l'été 2018. Néanmoins, dans le cadre de ce mémoire-stage, nous utiliserons un autre résultat : le pourcentage de femmes présentes au Collège communal quelle que soit la position de ses membres, c'est-à-dire président·e·s de CPAS et bourgmestres inclus·e·s. En effet, nous privilégions cet indicateur-là, car nous estimons que le collège communal est un exécutif qui forme un tout, où les compétences sont partagées entre tous les membres de celui-ci. Ainsi, selon nous, la présence de femmes au sein des collèges communaux s'élève à 28,59 % en 2018. A noter que 38,54 % des président·e·s de CPAS sont des femmes.

Nous avons donc sélectionné 25 compétences¹²³. Que l'on pourrait, grossièrement, compartimenter en deux groupes : les compétences de « pouvoir », et les compétences de *care*. Cette distinction¹²⁴ que nous réalisons est personnelle. Elle n'a pas vocation à être indiscutable. Mais c'est celle qui nous semble la plus pertinente dans le cadre de ce stage.

Compétences de « pouvoir »			Compétences de <i>care</i>		
	Pourcentage d'échevins	Pourcentage d'échevines		Pourcentage d'échevins	Pourcentage d'échevines
Travaux	92,75%	7,25%	Environnement	72,73%	27,27%
Finances	86,44%	13,56%	Tourisme	70,34%	29,66%
Sports	83,41%	16,59%	Logement	63,76%	36,24%
Budget	83,17%	16,83%	Culture	60,96%	39,04%
Personnel	81,96%	18,04%	Jeunesse	60,84%	39,16%
Mobilité	81,47%	18,53%	Enseignement	60,66%	39,34%

¹²¹ À Grâce-Hollogne, Rebecq, Rochefort, Wavre.

¹²² Ce que semble faire l'IEFH dans ses chiffres.

¹²³ A noter que la sécurité est une compétence liée à la fonction de bourgmestre. Nous n'en tenons pas compte. Certaines compétences pourraient se retrouver dans l'autre groupe, comme les « Cultes », un « pouvoir » qui pourrait être vu comme un « soin » de l'âme, ou encore l'Emploi, de part la mission de socialisation qu'il exerce.

¹²⁴ Une explication sur le choix des compétences se trouve en annexe.

Aménagement du territoire	80,72%	19,28%	Santé	52,48%	47,42%
Cultes	79,60%	20,40%	Affaires sociales	51,10%	48,90%
Urbanisme	78,51%	21,49%	Aînés	49,12%	50,88%
Économie	75,97%	24,03%	Personnes handicapées	48%	52%
Population	73,39%	26,61%	Petite enfance	46,12%	53,88%
Emploi	68,12%	31,88%	Famille	45%	55%
			Égalité des chances	39,44%	60,56%

Pour rappel, il y a 28,59 % de femmes au sein des collèges communaux. Ce tableau rend bien compte de leur surreprésentation dans quasi tous les domaines du *care* que nous avons sélectionnés, et de leur sous-représentation manifeste dans les compétences de « pouvoir ».

Administration publique wallonne

Il y a quasi parité à la tête des services publics wallons (SPW), 5 hommes pour 4 femmes, 44,4% de patronnes. Ce chiffre tend à la parité si l'on élargit l'analyse aux organismes d'intérêts publics (OIP) de type A et B : 16 hommes pour 15 femmes, soit 48,3%. Pour être tout à fait complet, rajoutons que si l'on tient compte de la liste des « Autres acteurs publics de la région wallonne », telle que publiée par l'administration wallonne¹²⁵, la présence des femmes au sein de ces structures est plus faible. En additionnant cette liste et les SPW/OIP, nous parvenons à un chiffre global, pour la Wallonie de 38,57% de femmes dirigeantes d'institution (para)publiques.

Dialogue social

Il nous a fallu constater que la collecte de données est tout sauf simple, en ce qui concerne les syndicats. La complexité de certaines structures n'aide pas, les contacts que nous avons pu avoir

¹²⁵ <http://www.wallonie.be/fr/guide/guide-services/16279>

avec certain.e.s responsables nous auront permis d’avoir une vue relativement complète de la situation.

Du côté des fédérations patronales¹²⁶, les structures sont un peu plus simples. En tenant de tous les conseils d’administration de la Fédération des entreprises de Belgique, nous obtenons 14,8% d’administratrices, effectives et suppléantes. A l’Union des classes moyennes, ce chiffre est de 3%. L’Union des entreprises à profit social obtient le meilleur total : il y a 40% de femmes parmi les administrateur.ices. Enfin, l’Union wallonne des entreprises, malgré sa structure assez particulière, nous a fourni les données concernant tous ses CA. On y retrouve 10,9% de femmes.

Syndicats

C’est certainement le domaine de (contre-)pouvoir qui nous a donné le plus de fil à retordre. Nous devons d’ailleurs indiquer d’emblée que nous ne possédons pas de chiffres complets. Nous y reviendrons. Nous avons choisi d’analyser les trois syndicats membres du Groupe des 10.

CGSLB

La structure du syndicat libéral¹²⁷ est simple : il y a un échelon « national » et des « régionales ». 22 % de femmes composent le comité exécutif national et 45,45% le niveau régional.

CSC

Le plus grand syndicat du pays a une structure plus éclatée, entre niveau « national », les « fédérations » interprofessionnelles (liées aux territoires), et les « centrales professionnelles », où les travailleur·euse·s sont réuni·e·s par métiers. Les chiffres concernant la répartition genrée des différentes instances de décision ne sont pas publiques. Nous avons entrepris un travail de fourni, en analysant toutes les centrales, avant de recevoir, de la CSC¹²⁸, un document complet, mais non destiné au public, sur le genre au sein du syndical. Le constat général est plutôt positif :

¹²⁶ Le choix de celles-ci s’est basé sur la composition du Groupe des Dix.

¹²⁷ Un cas unique au monde, selon Jean Faniel, du CRISP. Voir Faniel, Jean, et *al.* « Les membres de la CGSLB et leur syndicat » in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2097-2098, no. 12, 2011.

¹²⁸ Nous remercions Patricia Biard de nous avoir fourni ce document, dont l’usage est strictement limité à cette étude.

« Si nous comparons l'évolution des données au fil des années 2000 et ensuite des années 2010, nous ne pouvons que constater la considérable progression de la situation. Les femmes ont pris une réelle place dans notre action syndicale et nous pouvons dire qu'elles sont devenues incontournables. Cependant l'examen des données chiffrées des organisations nous indique que le travail n'est pas achevé et qu'il faut résolument aller plus loin. ¹²⁹» En 2017, voici la proportion de femmes dans les instances de décision, exprimée en pourcentage :

National, régional et communautaire	Présence de femmes (%)
Bureau national	29,41%
Comité régional wallon	25,8%
Comité communautaire francophone	28,21%

Les fédérations (Uniquement situées en Wallonie)	
Brabant wallon	36%
Charleroi	66,67%
Hainaut occidental	28,60%
Liège-Huy-Waremme	17%
Luxembourg	33,30%
Mons-La Louvière	25%
Namur-Dinant	50%
Verviers	20%
Brabant wallon	36%

Les centrales professionnelles (Uniquement actives en Wallonie)	
CSC-Bâtiment	7,69%
CSC-Metea (textile)	67%
CSC-Alimentation	38,5%
CNE	50%
Transcom	25% (2016)
CSC-Services publics	50%
CSC-Enseignement	42,8%
CSC-Bâtiment	7,69%
CSC-Metea (textile)	67%

¹²⁹ Egalité de genre à la CSC — rapport de progression de l'égalité de genre entre hommes et femmes au sein de la CSC - Conseil général du 24 octobre 2017.

Ce « travail non achevé » reste tout de même conséquent, pour les fédérations, et au niveau des comités/bureau national. Ces chiffres sont à mettre en regard à la proportion de femmes affiliées (46,81 %) et militantes (36,34 %) de la CSC. Si ce n'est la province de Liège et la CSC-Bâtiment, il est indubitable que la féminisation de la CSC est en passe d'être une réussite.

FGTB

Le syndicat socialiste a une structure similaire à celle de la CSC, basée sur les territoires et les métiers. Et malgré nos multiples demandes, nous n'avons pas obtenu de cadastre genré des instances, un document pourtant existant, comme l'indique cette motion¹³⁰. C'est donc sur la base de nos constatations sur les différents sites des centrales¹³¹ de la FGTB que nous avons pu collationné cette suite de chiffres incomplète sur la présence des femmes, exprimée en pourcentage :

Centrales professionnelles (uniquement situées en Wallonie)	
SETCa fédérale	30%
CGSP interrégionale wallonne	16%
Métal	0%
Horval	25%
UBT	16,66%
Centrale générale	10%

On notera également que l'interrégionale wallonne est composée de 3 membres, dont 1 femme. Nous ne pouvons aller plus loin concernant l'analyse des chiffres. Selon « le bureau des femmes FGTB », « Le dernier cadastre qui a été établi par le département genre, indique clairement une stagnation. Au présent Congrès, il nous manque pas moins de 73 femmes pour la règle de 33 %

¹³⁰ « Motion d'actualité du bureau fédéral des femmes de la FGTB » <http://www.fgtb.be/-/motion-d-actualite-du-bureau-federal-des-femmes-de-la-fgtb> (page consultée le 12 août 2018).

¹³¹ Les données des neuf centrales régionales sont manquantes, car introuvables.

(et 279 femmes pour atteindre la parité) et donc, pour pouvoir nous réunir statutairement¹³². » Cela signifie donc qu'il y a, au sein du Congrès, 1200 membres, et selon un calcul simple, 322 femmes¹³³, soit 26,88 %. La parité semble encore bien éloignée pour la FGTB.

Ordres des professions libérales¹³⁴

Le conseil national de l'ordre des médecins ne comprend aucune femme en son sein. Une situation déjà d'actualité en 2012. Même constat pour le conseil provincial du Hainaut. Les autres provinces sont encore loin de la parité : 9% en Brabant wallon-Bruxelles, 17,6% à Liège, 20% à Namur, 25% en province du Luxembourg.

L'ordre des architectes compte une seule femme par les 10 membres du conseil national. Ce chiffre de 10% est en baisse par rapport à 2010 (14,3%).

L'ordre des barreaux francophones et néerlandophones a vu exploser la présence des femmes membres du Conseil de l'ordre : de 5,9% en 2012, les femmes sont aujourd'hui 41%. Nous reviendrons sur la féminisation massive du monde de la justice.

Monde académique

Nous ne nous attarderons pas sur le monde académique. Les cinq universités actives en Wallonie publient des rapports très complets, chaque année. Notons que les cinq conseils d'administration comptent 141 membres, dont 40 femmes, soit 28,36%. Il y a cinq recteurs et aucune rectrice. Sur les 48 doyens répertoriés dans les cinq universités, sept sont des femmes, soit 13,2% des effectifs. En ce qui concerne les conseils académiques, les chiffres oscillent entre 23% (ULB) et 31,9% (UCL). Entre les deux, les universités d'Etat de Liège et de Mons sont à 25,8% et 26,5%. Ces deux universités ont en commun d'avoir de très larges conseils (respectivement 651 et 215 membres). Notons, enfin, que l'université de Namur disposent de 27,27% de femmes membres du CE.

¹³² « Motion d'actualité du bureau fédéral des femmes de la FGTB » <http://www.fgtb.be/-/motion-d-actualite-du-bureau-federal-des-femmes-de-la-fgtb> (page consultée le 12 août 2018).

¹³³ Selon que l'on prenne la référence des 33 % ou de la parité, on obtient 321 et 323 membres femmes...

¹³⁴ Les chiffres wallons sont évoqués s'ils existent. Par défaut, les chiffres sont « nationaux ».

Médias audio-visuels

Le corpus¹³⁵ est composé de chaînes de télé et de stations de radio, publiques et privées, « nationales » et locales. Parmi les 29 médias, seuls 2 (7,40%) sont dirigés par des femmes. En ce qui concerne les rédactions d'information, elles sont dirigées par 11,1% de femmes.

Justice

Malgré plusieurs demandes au cabinet du ministre de la Justice et au conseil supérieur de la Justice (qui se renvoient la balle...), il n'a pas été possible d'obtenir une liste complète des magistrats qui œuvrent au sud du pays. Selon les arrondissements judiciaires, la qualité des sites internet des tribunaux, ou le manque d'informations précises recensées par certains barreaux nous ont fait renoncer à établir une photographie précise de l'état genré des fonctions les plus importantes du monde judiciaire. Néanmoins, la recherche de chiffres au niveau européen – notre pays ayant des obligations à ce propos – nous a permis de découvrir des données extrêmement intéressantes, pendant notre stage.

Ainsi, selon les chiffres collectés par la commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ)¹³⁶, en 2014, la Belgique comptait 1602 magistrat·e·s (du siège) : 776 hommes et 826 femmes, soit une majorité féminine de 51,56%. En 2012, ce chiffre était de 48,84%, et de 46,54% en 2010. Cette majorité de femmes magistrat·e·s est essentiellement due au nombre important de femmes juges en première instance : on en compte 679. Les femmes étaient déjà majoritaires en 2012, elles ont accentué leur avance. En deuxième instance, elles divisé en deux le retard qu'elles avaient sur les hommes. Par contre, la proportion de femmes juges à la « Cour suprême »¹³⁷ n'a pas évolué depuis 2012 : 6 (contre 24 en 2012, 23 en 2014). Elles étaient 32,92% à présider une cour en 2012, elles sont 34% en 2014. La CEPEJ a annoncé que son prochain rapport, reprenant les chiffres de 2016, sera disponible le 4 octobre prochain¹³⁸. En attendant, le SPF Justice a mis en ligne, fin mai dernier, « Justice en chiffres 2011-2016 »¹³⁹.

¹³⁵ <http://www.ajp.be/medias-audiovisuels/> (sauf Arabel FM qui n'émet pas en Wallonie).

¹³⁶ https://public.tableau.com/views/2010-2012-2014Data/Tables?:embed=y&:display_count=yes&:toolbar=no

¹³⁷ « Supreme court » selon la terminologie utilisée par la CEPEJ.

¹³⁸ <https://www.coe.int/fr/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems>

¹³⁹ https://justice.belgium.be/sites/default/files/jic_fr-2016.pdf Pendant mon stage, le SPF m'avait fourni la version 2012, la dernière en date avant celle-ci.

On peut y apprendre que sur les 2433 magistrat·e·s du siège et du parquet, 1317 sont des femmes, soit 54,13%. Ces dernières sont majoritaires au sein des tribunaux du travail, des tribunaux de première instance, des tribunaux de commerce et des tribunaux d'application des peines. En 2012, selon le SPF, cette majorité n'était établie qu'au sein des tribunaux de première instance. La féminisation du monde judiciaire continue sa course, la « surféminisation » est envisageable à moyen terme.

Entreprises

45¹⁴⁰ sociétés, dont le siège social des activités se situe en Wallonie, ont été analysées. Ces entreprises sont privées ou publiques, sont, ou non, des filiales de groupes étrangers ou belges. Selon notre recension, 10,63 % des administrateur·trices délégué·e·s (ou directeur·trice·s général·e·s) sont des femmes. Les conseils d'administration de ces 45 entreprises sont composés à 23,72 % de femmes. En 2012, dans son rapport « Femmes au sommet », l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé le même type de recherche, mais sans tenir compte des régions. Au niveau belge, en 2011, les femmes représentaient 10,1 % des membres de CA, toutes entreprises confondues. Bien qu'on ne puisse pas comparer ce chiffre-là, et notre photographie en 2018, force est de constater qu'une certaine tendance se dessine. Notons enfin que l'analyse du rapport « Femmes au sommet » concernant les administrateur·trice·s délégué·e·s diffère de la nôtre¹⁴¹, ce qui ne nous permet pas de réaliser une comparaison pertinente.

Élément intéressant à souligner : la part des patronnes d'entreprises n'est pas loin de tripler si l'on ne tient compte que des entreprises publiques. Sur les 18 entreprises (para)publiques de notre corpus, cinq sont dirigées par des femmes, soit 27,77 %, pas loin du triple du chiffre initial. À noter que ces cinq femmes ont, au moins, un point commun : être toutes plus ou moins liées au parti socialiste.

¹⁴⁰ Elles sont 46, mais nous ne tenons pas compte de Doosan Belgium qui a fermé ses portes à Waterloo, et a déménagé son siège social à Bruxelles en 2018. Par ailleurs, deux sociétés ont 2 co-administrateurs-délégués, portant le nombre de CEO à 47.

¹⁴¹ Il y est question des « managers » de la norme ISCO 1, un champ bien plus vaste que le simple poste de CEO.

Quelle est la place des femmes au sein des instances de pouvoir en Wallonie ? Ce travail réalise une photographie statistique de la situation des femmes aux plus hauts échelons d'une série de domaines : politique, économique, interlocuteurs sociaux, justice, etc. Un focus est réalisé sur les compétences échevinales confiées aux femmes à l'échelon communal. Une analyse critique de certains résultats est réalisée sous forme théorique. La permanence du plafond de verre en Wallonie reste une réalité, particulièrement dans le monde de l'entreprise. Quelques pistes de compréhension sont présentées à partir de proxy issus du champ des études féministes et de genre.

Mots-clés : plafond de verre, féminisation, travail, care, politique, parité
