

Faculté de droit et de criminologie

Briser le plafond de verre

La portée des mesures d'action positive visant à favoriser l'accès des femmes aux postes de pouvoir

Auteure : Estelle Houtart
Promoteur : Marc Verdussen
Lecteurs : Bernard Snoy et d'Oppuers et Axel Priem
Année académique 2022-2023
Master [120] en droit, à finalité spécialisée : État et Europe

Plagiat et erreur méthodologique grave

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

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

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

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

« Je ne souhaite pas que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes, mais que les femmes aient plus de pouvoir sur elles-mêmes »,

Mary Wollstonecraft

Merci à

*mon promoteur, Marc Verdussen, de m'avoir guidée dans la
réalisation de ce mémoire,*

*mon grand-père, Bernard, et mon cher ami, Axel, pour leur
précieuse relecture,*

*mes parents, grands-parents et frères et sœurs pour leurs
encouragements et leur bienveillance,*

*toutes les personnes qui ont croisé mon parcours académique, entre
Namur, Louvain-la-Neuve et Helsinki, duquel je ressors avec un sentiment
d'accomplissement et de confiance.*

Table des matières

Table des matières	5
Introduction	7
Titre préliminaire : Terminologie et rétrospective historique	9
Chapitre 1 : Sexe et genre.....	9
Chapitre 2 : Bref historique de l'égalité d'accès aux postes de pouvoir en Belgique ..	10
Chapitre 3 : L'action positive	12
Titre I : Panorama des mesures d'action positive visant à favoriser l'accès des femmes aux postes de pouvoir	15
Chapitre 1 : Le secteur public.....	16
Section 1 : Le pouvoir législatif	16
§1 Les élections fédérales.....	17
§2 Les élections régionales.....	20
§3 Les élections locales	21
§4 Les élections européennes	21
Section 2 : Le pouvoir exécutif	22
Section 3 : Pouvoir juridictionnel.....	24
Chapitre 2 : Le secteur privé	25
Section 1 : Le secteur économique	25
Section 2 : Le secteur académique, le secteur du sport et le secteur des médias .	27
Titre II : Analyse des cadres légaux	28
Chapitre 1 : Au regard du droit international et européen.....	28
Section 1 : L'Organisation des Nations Unies	28
Section 2 : Le Conseil de l'Europe.....	32
Section 3 : L'Union européenne.....	33
Chapitre 2 : Au regard de la Constitution.....	37
Section 1 : Le genre dans la Constitution.....	37

Section 2 : La jurisprudence constitutionnelle et l'action positive.....	38
§1 L'existence d'une inégalité manifeste	40
§ 2 L'objectif de faire disparaître de cette inégalité	41
§ 3 Une mesure temporaire.....	42
§4 L'interdiction de restreindre inutilement les droits d'autrui.....	45
Section 3 : La discrimination des personnes non binaires.....	46
Section 4 : Un mot sur la liberté d'association.....	49
Titre III : Evaluation : Points forts et faiblesses	51
Chapitre 1 : Étude d'impact.....	51
Section 1 : L'impact des mesures adoptées dans le secteur public	51
Section 2 : L'impact des mesures adoptées dans le secteur privé	54
Chapitre 2 : L'action positive en débat : pour ou contre les mesures favorisant les femmes ?	55
Section 1 : Repenser la méritocratie ?	55
Section 2 : Représenter les femmes par des femmes ?.....	57
§1 Considérations d'ordre philosophique.....	57
§2 Considérations d'ordre utilitaire.....	59
§3 Considérations d'ordre symbolique.....	61
Section 3 : Le retour de bâton.....	61
§1 Le risque de stigmatisation	61
§2 Le risque de l'effet « alibi »	62
§3 Le risque d'élitisme	63
§4 Le risque d'invisibiliser l'existence des personnes non binaires.....	64
Conclusion.....	66
Bibliographie	69

Introduction

« Imaginez que votre pays compte 100 % de femmes au sein de son parlement ou de son assemblée nationale. Comment vous sentez-vous ? [...] Ajoutez maintenant 5 % d'hommes dans le corps législatif. Vous sentez-vous mieux avec une répartition de 95 % à 5 % ? »¹. Le sentiment de malaise suscité par la lecture des premières phrases du livre *Women, Politics, and Power : A Global Perspective* de Pamela Paxton, Melanie Hughes et Tiffany Barnes traduit le ressenti d'injustice qu'un tel parlement engendrerait. Pourtant, en Belgique et ailleurs, des parlements composés exclusivement d'hommes n'ont longtemps pas suscité ce sentiment de manière aussi unanime. Longtemps, l'exclusivité masculine du pouvoir s'est appuyée sur la supposée incompetence ou le désintérêt des femmes. Aujourd'hui, plusieurs exemples de femmes au pouvoir peuvent facilement balayer cette croyance. Par ailleurs, les femmes représentent environ 60 % des nouveaux diplômés universitaires dans l'Union européenne².

Pourtant, jusqu'en 2019, seules 63 femmes dans le monde avaient déjà occupé le poste le plus haut de l'exécutif politique de leur pays³. En 2023, les femmes représentent à peine 8.6% des présidents des conseils d'administration des sociétés cotées de l'Union européenne⁴. En 2020, seules 62 femmes dans le monde occupaient des postes de directrices musicales ou de cheffe d'orchestre au sein d'un orchestre professionnel permanent, ce qui représente seulement 7,9 % de l'ensemble de ces postes⁵. En Belgique, les femmes ne président que 7 % des fédérations sportives belges⁶. Cette énumération peut continuer longtemps.

Ces chiffres nous permettent de constater que la notion de « dirigeant » est encore teintée de sexisme dans la plupart des sphères de notre société. L'inégalité d'accès au pouvoir, loin d'être réservée à un certain choix de carrière, est une réalité qui touche les femmes peu importe leur domaine d'activité. D'aucuns pourraient insister sur le fait que les pays

¹ P. PAXTON, M. HUGHES et T. BARNES, *Women, Politics, and Power: A Global Perspective*, 4^e ed., Lanham, Rowman & Littlefield Publishers, 2021, préface.

² Chiffre fourni par EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), disponible sur www.eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator s. d., consulté le 11 août 2023.

³ P. PAXTON, *op. cit.*, p. 59.

⁴ Chiffre fourni par EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), disponible sur www.eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator s. d., consulté le 11 août 2023.

⁵ C. DEKOCK, « Cheffes d'orchestre dans le monde : le nombre de directrices musicales de grandes institutions est en constante augmentation », disponible www.rtb.be, 8 mars 2022.

⁶ Question n°1.33 de J. Galant, *C.R.I.*, Parl. Comm. fr., 2020-2021, séance du 6 mai 2021, n°85-Ens Sup20, p. 41.

occidentaux ne sont pas nécessairement les meilleurs élèves, la Belgique non plus⁷. Certes, sur le papier, les hommes et les femmes ont aujourd'hui généralement les mêmes chances d'accéder à ces postes, pourtant, comme le dénonce Julia Cagé : « Je regarde l'égalité « de droit », l'égalité « devant la loi », et je me dis que comme femme j'ai pu lutter à armes égales. Puis je regarde l'égalité « de fait » et je m'aperçois que bien évidemment, ce n'est pas le cas ; ou alors il faudra m'expliquer les raisons de l'incompétence collective d'un genre par rapport à l'autre »⁸.

Ces inégalités constatées sont le résultat d'un phénomène étudié depuis plusieurs décennies : le « plafond de verre ». Le plafond de verre est défini comme l'ensemble des « barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités »⁹. L'analogie du plafond de verre met en lumière le constat que, si aucun argument objectif n'empêche les femmes de gravir les échelons hiérarchiques au même titre que les hommes, l'inégalité est forcément inhérente aux structures organisationnelles des entreprises et de la société dans son ensemble. Certes, il existe un argument d'ordre biologique : la maternité. Mais comme le démontre Julia Cagé : « le décrochage [...] des femmes au moment de la naissance des enfants, s'il est bien établi, est bien plus un choix de société (où l'on décide que les femmes doivent s'interrompre plus que les hommes) qu'un fait biologique (une fois prise en compte bien évidemment la charge physique et mentale liée à la grossesse) »¹⁰.

Pour tenter de briser ce plafond de verre, les États ont commencé à utiliser une stratégie-clé des politiques d'égalité : l'action positive. Ce travail consistera à explorer quelle est, en Belgique, la portée des mesures d'action positive favorisant l'accès des femmes aux postes de pouvoir. Cette exploration se fera sous différents angles. La première étape sera de décrire l'importance quantitative de ces mesures en listant les interventions du Constituant et du législateur belge en la matière sous la forme d'un panorama organisé par secteurs (titre I). La deuxième étape sera d'analyser le cadre légal international et le cadre légal national, entourant ces mesures (titre II). Finalement, la troisième étape sera d'évaluer leur pertinence par le biais d'une étude de leur impact ainsi que de la mise en cause de leur légitimité (titre III).

⁷ P. PAXTON, *op. cit.*, p. 2.

⁸ J. CAGÉ, *Libres et égaux en voix*, Paris, Fayard, 2020, p. 109.

⁹ Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, développements, *Doc., Ch.*, 2010-2011, n°0211/1. p. 3.

¹⁰ J. CAGÉ, *op. cit.*, p. 109.

Titre préliminaire : Terminologie et rétrospective historique

Chapitre 1 : Sexe et genre

Il nous a paru important de débiter ce travail en définissant deux termes qui y seront fréquemment utilisés : sexe et genre. Une clarification terminologique est en effet nécessaire en raison des confusions fréquentes entre ces deux notions. Ces confusions peuvent être observées non seulement dans la doctrine, mais également dans les législations et même dans la Constitution¹¹. Comme l'explique Stéphanie Wattier, « Alors que le « sexe » est un concept qui vise les caractéristiques anatomiques et permet donc de distinguer, sur le plan biologique, les personnes de sexe féminin des personnes de sexe masculin, le « genre » est, quant à lui, un concept sociologique qui vise à opérer une distinction entre les rôles sociaux féminins et masculins »¹². La confusion provient du fait que, souvent, le sexe biologique correspond au genre de la personne¹³. Ainsi, une personne de sexe féminin se reconnaîtra le plus souvent dans l'identité de genre « femme ». On parle alors de personne cisgenre. À l'inverse, une personne qui ne se reconnaît pas dans l'identité de genre liée à son sexe biologique est une personne transgenre¹⁴. C'est le cas des personnes dont le sexe biologique est féminin et dont l'identité de genre est « homme » et inversement, mais également des personnes non binaires qui ne se reconnaissent ni dans le genre « homme » ni dans les genre « femme ». S'il n'existe aucun chiffre officiel, il est estimé que la Belgique compterait environ 55 000 personnes transgenres¹⁵.

La confusion monte d'un cran quand on observe que le terme sexe est également utilisé dans sa conception légale de « sexe à l'état civil ». Le sexe civil est celui renseigné sur les registre de l'état civil en vertu de l'article 44, 1^o du Code civil. Il est ensuite transcrit dans divers documents comme la carte d'identité ou le permis de conduire¹⁶. Ce sexe civil est en principe celui indiqué dans l'acte de naissance, soit le sexe biologique, sauf si un changement de sexe a été enregistré dans les conditions de la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité. C'est là que le terme sexe devient alors problématique. En effet, depuis la loi

¹¹ S. WATTIER, « L'égalité de genre au sein des parlements et des gouvernements », *La revue générale*, 2022, n^o1, p. 126.

¹² S. WATTIER, *op. cit.*, p. 134.

¹³ S. WATTIER, *op. cit.*, p. 126.

¹⁴ S. WATTIER, *op. cit.*, p. 126.

¹⁵ H. VAN HOVE, « Personnes transgenres ayant fait une demande de changement de la mention officielle de leur sexe en Belgique – 2023 », disponible sur www.iefh.belgium.be, 2023, p. 2.

¹⁶ S. WATTIER, *op. cit.*, p. 126.

du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres¹⁷, toutes les conditions médicales requises pour obtenir une modification officielle de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil, ont été abrogées de sorte que le changement de sexe est uniquement basé sur l'autodétermination¹⁸. En d'autres mots, puisque les Belges peuvent choisir leur sexe civil sans aucune considération anatomique, ce sexe civil traduit en réalité leur genre.

Néanmoins, le terme sexe continue d'être utilisé dans l'ordre juridique belge comme faisant référence au sexe enregistré à l'état civil. Nous continuerons nous-aussi à l'utiliser dans cette signification légale. Toutefois, nous utiliserons le terme genre lorsque nous voulons faire référence à l'inégalité existante entre les hommes et les femmes, cette inégalité étant causée par des facteurs sociétaux bien plus que par des facteurs biologiques.

Chapitre 2 : Bref historique de l'égalité d'accès aux postes de pouvoir en Belgique

Une brève rétrospective historique de l'égalité des genres, en particulier dans l'accès au pouvoir, donne de la profondeur aux mesures qui seront étudiées dans le cadre de ce travail. Sans pouvoir retracer toute l'Histoire des sociétés humaines, mentionnons que le patriarcat est loin d'être une constante. Selon Pascal Picq, paléanthropologue, : « il a dû exister des nombreuses expériences de sociétés [...] matriarcales ou patriarcales, [...] au fil des centaines de milliers d'années de l'évolution du genre *Homo* »¹⁹. Finalement, l'organisation patriarcale du pouvoir n'a un développement historique que récent. Elle ne serait apparue que 3000 ou 4000 ans avant notre ère et ne se serait renforcée qu'au fil du temps²⁰.

Néanmoins, en 1831, la Belgique est, à l'instar des sociétés occidentales de cette époque, profondément patriarcale, en fait comme en droit²¹. La femme n'est pas reconnue

¹⁷ Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, *M.B.*, 10 juillet 2017.

¹⁸ J. PIERET et J. SAUTOIS, « 40 ans de féminisation de la démocratie belge : la prise en compte du genre dans la régulation de la représentation et de la participation politiques », *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, n°7, 2023, p. 32.

¹⁹ P. PICQ, *Et l'évolution créa la femme*, Paris, Odile Jacob, 2020, p. 327 et 328.

²⁰ H. GOETTNER-ABENDROTH, *Les sociétés matriarcales : Recherches sur les cultures autochtones à travers le monde*, Paris, des femmes-Antoinette Fouques, 2019, p. 9.

²¹ B. RENAULD ET M. VERDUSSEN, « Égalité, genre et Constitution. Belgique », *Annuaire international de justice constitutionnelle*, n° 34, 2018, p. 150.

comme l'égal de l'homme, ni dans le droit civil, ni dans le droit public. Le pouvoir lui est purement inaccessible.

En ce qui concerne le domaine électoral, les femmes sont paradoxalement éligibles depuis 1831 dans le silence de la Constitution²². Elles ne seront néanmoins électrices que plus de cent ans plus tard en 1948. Le suffrage au départ censitaire, et uniquement masculin, est d'abord passé par un suffrage universel masculin tempéré par le vote plural puis par le vote universel, toujours uniquement masculin, en 1919. À partir de ce moment-là, certaines catégories de femmes purent aller voter pour la première fois, mais uniquement par procuration de leur mari décédé pendant la guerre²³. C'est ainsi qu'une femme fut élue à la Chambre pour la première fois en 1929, bien avant le suffrage féminin. Les femmes obtinrent ensuite le droit de voter aux élections communales en 1920 mais ce n'est qu'en 1948, après la Seconde Guerre mondiale, que les femmes acquirent le droit de vote aux mêmes conditions que les hommes²⁴.

Pour ce qui est de l'exécutif, les postes de l'administration publique sont d'abord, et parfois de manière explicite, purement inaccessibles aux femmes²⁵. L'article 85 de la Constitution exclut par ailleurs expressément les femmes du trône jusqu'à sa modification en 1991. Les fonctions de l'administration publique deviennent, en principe, toutes accessibles aux femmes au lendemain de la Première Guerre mondiale mais les administrations continuent de n'engager pratiquement, que des hommes sous prétexte de la « tradition administrative » ou sur base d'arguments purement sexistes²⁶. Les rares femmes fonctionnaires se heurtent, très rapidement au plafond de verre si bien qu'encore dans les années 50 « seuls 10% des postes sont réellement accessibles aux femmes »²⁷. Très lentement, la situation s'améliore et en 1965, une femme accède à un poste ministériel pour la première fois²⁸.

En parallèle, de nombreuses autres législations ont joué un rôle crucial dans l'émancipation des femmes de la domination masculine. Mentionnons la loi du 30 avril 1958 qui abroge les effets du mariage sur la capacité de la femme et supprime les obligations de « protection » pour le mari et d' « obéissance » pour la femme ou encore l'apparition des

²² B. RENAULD ET M. VERDUSSEN, *ibidem*, p. 170.

²³ N. BOUTECA *et al.*, « Le visage de l'État : un portrait des élus depuis 1945 », *Les systèmes électoraux de la Belgique*, F. Bouhon et M. Reuchamps (dir.), 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 537 et 538.

²⁴ N. BOUTECA *et al.*, *ibidem*, 537 et 538.

²⁵ E. GUBIN et C. JACQUES, *Encyclopédie d'histoire des femmes*, Bruxelles, Racine, 2018, p. 455.

²⁶ E. GUBIN et C. JACQUES, *ibidem*, p. 457 et 458.

²⁷ E. GUBIN et C. JACQUES, *op. cit.*, p. 458.

²⁸ N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 537.

droits sexuels et reproductifs avec notamment la loi du 19 juillet 1973 légalisant la pilule contraceptive ainsi que la loi du 29 mars 1990 dépénalisant l'avortement.

Aujourd'hui, l'égalité des genres ne fait plus l'ombre d'un doute dans la loi. A quelques exceptions près, comme dans l'Eglise catholique, toutes les fonctions sont *a priori* accessibles de manière neutre et égalitaire pour les hommes comme pour les femmes²⁹. Nous verrons cependant que cette prétendue neutralité peut s'avérer dans les faits être « un traitement préférentiel à l'égard des hommes puisqu'elle est paradoxalement garantie par la monopolisation masculine du pouvoir »³⁰ et que le plafond de verre continue, aujourd'hui encore, de frapper. L'accès au pouvoir est donc toujours inégalitaire, non plus *in jure* mais *de facto*. C'est pour répondre à cette inégalité *de facto* qu'est née l'action positive.

Chapitre 3 : L'action positive

L'action positive, aussi appelée discrimination positive, est définie par Olivier de Schutter comme étant le « traitement préférentiel de certains groupes minoritaires dans une société, aux fins de compenser le désavantage qui résulte du fait d'appartenir à ce groupe »³¹. En d'autres mots, il s'agit d'un instrument politique qui vise à favoriser un groupe pour réduire les désavantages matériels que ce groupe subit³². Comme l'explique Gwénaële Calvès, l'action positive « s'inscrit dans une logique de comblement d'un écart [...] et suppose donc, plus qu'un simple traitement différencié, l'instauration d'un véritable traitement préférentiel »³³.

Cet instrument politique est né en Inde en 1949 lorsque la Constitution indienne permit d'adopter des « dispositions spéciales » pour favoriser le développement socio-économique de certains groupes, notamment la caste des *Dalits* (ex-Intouchables)³⁴. Elle a par la suite particulièrement été développée en Afrique du Sud et aux États-Unis. En Afrique du Sud, un système d'action positive a été instauré en faveur des noirs et autres personnes considérées comme « non-blanches » après le régime de l'apartheid³⁵. C'est aussi en faveur des noirs que l'action positive a originellement été instaurée aux États-Unis. En effet, après

²⁹ B. RENAULD ET M. VERDUSSEN, *op. cit.*, p. 167.

³⁰ B. MARQUES-PEREIRA, *La citoyenneté politique des femmes*, Paris, Armand Colin, 2003, p. 166.

³¹ O. DE SCHUTTER, « Egalité et différence : le débat constitutionnel sur la discrimination positive aux États-Unis », *Rev. trim. dr. h.*, 1991, p. 347.

³² G. CALVÈS, *La discrimination positive*, Paris, Presses Universitaires de France, 2004, p. 7.

³³ G. CALVÈS, *ibidem*, p. 7.

³⁴ G. CALVÈS, *ibidem*, p. 10.

³⁵ G. CALVÈS, *ibidem*, p. 10 et 11.

l'arrêt *Brown v. Board of Education* de la Cour suprême des États-Unis mettant fin à la ségrégation raciale, l'action positive parut nécessaire pour rattraper les inégalités subies par les noirs. Comme l'explique Oliver de Schutter « de la déségrégation à l'action affirmative, il n'y a en réalité qu'un pas, car l'on peut difficilement prétendre mener un politique déségrégationniste qui fasse l'impasse sur la couleur de peau »³⁶. Les politiques d'action positive américaines se sont ensuite rapidement étendues à d'autres groupes comme les populations autochtones et les hispaniques, ainsi que les femmes³⁷.

L'action positive se base sur une conception *substantielle* ou *réelle* de l'égalité, en opposition à une approche purement *universaliste* ou *formelle* de celle-ci. Comme nous l'avons vu, l'égalité des genres est aujourd'hui unanimement admise dans la loi belge de sorte que l'accès aux postes de pouvoir est *in jure* égalitaire. Pourtant, *de facto*, les femmes sont victimes des barrières sociales formant un plafond de verre dans leur « ascension ». C'est ce qu'explique Sophie Weerts quand elle dit que « l'affirmation du principe d'égalité formelle ou sous une forme universaliste ne permet pas d'éviter les inégalités de fait et ne garantit pas l'effectivité du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes »³⁸. L'idée d'abandonner l'approche strictement universaliste s'est peu à peu fait entendre. Alors, « ont successivement pu se développer – dans la logique de l'État « interventionniste » - des politiques d'égalité des chances [...] puis d'égalité de résultats »³⁹. Lors de l'adoption de telles politiques, les législateurs nationaux et internationaux ont tendance à privilégier des termes plus subtils comme « mesures spéciales » plutôt que les appellations mesures « d'action positive » ou « de discrimination positive » mais la logique reste la même.

Ce travail étudiera les mesures d'action positive favorisant l'accès des femmes aux postes de pouvoir en Belgique. Ces mesures peuvent prendre de nombreuses formes différentes. Ce travail en étudiera particulièrement deux types : le quota et la parité. Elles se rapportent toutes les deux à des obligations de résultats. Le quota est « une mesure qui vise, lorsqu'un groupe particulier est composé d'un nombre déterminé de personnes, à assurer une représentation minimale et garantie à un sous-groupe préalablement identifié »⁴⁰. La parité, quant à elle, n'est pas à proprement parler une mesure d'action positive. Elle vise en effet à ce

³⁶ O. DE SCHUTTER, *op. cit.*, p. 349.

³⁷ G. CALVÈS, *op. cit.*, p. 11.

³⁸ S. WEERTS, « La présence obligatoire des femmes parmi les juges de la Cour d'arbitrage », *La Cour d'arbitrage vingt ans après - Analyse des dernières réformes*, A. Rasson-Roland, D. Renders et M. Verdussen (dir.), Bruylant, Bruxelles, 2004, p. 47 et 48.

³⁹ S. WEERTS, *ibidem*, p. 47 et 48.

⁴⁰ M. UYTENDAELE et J. SOHIER, « Les quotas féminins en droit électoral ou les paradoxes de l'égalité », *J.T.*, 1995, p. 250.

que, dans un groupe déterminé de personnes, la proportion hommes/femmes reflète la réalité. Elle a une valeur *symbolique* plus forte que les quotas car elle propose le partage du pouvoir plutôt qu'une simple participation des femmes⁴¹. Elle se caractérise davantage comme une mesure à vocation institutionnelle que comme une véritable mesure de rattrapage. Néanmoins, dans sa valeur *instrumentale*, elle est utilisée aux mêmes fins que les quotas : favoriser l'accès des femmes au pouvoir.

⁴¹ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 154.

Titre I : Panorama des mesures d'action positive visant à favoriser l'accès des femmes aux postes de pouvoir

Les mesures favorisant l'accès des femmes aux postes de pouvoir existent en Belgique depuis les années 90. D'abord longtemps réservées au domaine purement politique, elles se sont maintenant étendues vers d'autres secteurs. En 1994, la loi dite « Smet-Tobback » a été la première à introduire une mesure favorisant l'accès des femmes aux sphères politiques sous la forme d'un quota de candidates sur les listes électorales. En 2002, en réponse à la modification du Titre II de la Constitution, qui garantit désormais le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et encourage leur accès équitable aux mandats électifs et publics, le législateur a adopté plusieurs lois allant plus loin dans les exigences de représentation des femmes en politique. Dès le début des années 2000, l'existence évidente d'un plafond de verre dans le secteur économique a commencé à alimenter les débats autour de l'extension des mesures d'action positive d'égalité de genre du domaine public au domaine privé⁴². La Norvège a été précurseuse à cet égard puisqu'elle a introduit, dès 2003, un quota au sein des conseils d'administration des sociétés cotées⁴³. Le législateur belge a finalement suivi l'exemple et a adopté, en 2011, une loi imposant un quota dans le monde de l'entreprise.

Ce titre se présente comme un panorama des différentes interventions effectuées par le législateur belge en vue de favoriser l'accès des femmes aux postes de pouvoir depuis 1994 jusqu'à aujourd'hui. Le chapitre 1 commencera par lister les mesures existantes dans le secteur public. Il prendra en revue les trois grands piliers du pouvoir : le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif et le pouvoir juridictionnel. Le chapitre 2 poursuivra la composition de ce panorama en étudiant jusqu'à quel point le législateur a osé intervenir dans le secteur privé. Il explorera d'abord le secteur économique en décrivant l'intervention législative du 28 juillet 2011 puis ira sonder le secteur académique, celui du sport et celui des médias. Ce panorama se veut détaillé sans être parfaitement exhaustif. Il reflète néanmoins la majorité des mesures prises, en Belgique, aux fins d'une meilleure représentation des femmes dans les sphères du pouvoir. Cette liste servira ensuite à alimenter une analyse approfondie de la légalité de ces

⁴² Traduction libre de A. ELOMÄKI, « Gender Quotas for Corporate Boards: Depoliticizing Gender and the Economy », *Nora - Nordic journal of feminist and gender research*, 2018, p. 53.

⁴³ V. SIMONART, « L'obligation de mixité au sein du conseil d'administration des sociétés cotées », *Rev. prat. soc.*, 2011, p. 50.

mesures puis une évaluation de leurs points forts et de leurs faiblesses respectivement aux titres II et III de ce travail.

Chapitre 1 : Le secteur public

Section 1 : Le pouvoir législatif

Nous entamerons ce panorama en nous penchant sur les mesures qui existent pour favoriser la représentation des femmes dans les assemblées législatives. La Belgique, fédérale, a cette particularité d'en compter plusieurs. Il s'agira donc d'analyser une à une les mesures existantes sur le plan du pouvoir législatif fédéral, régional et communautaire, et enfin local. Alors que, nous le rappelons, les femmes sont éligibles depuis 1831 dans le silence de la Constitution (n'étant cependant électrices au même titre que les hommes que depuis 1948)⁴⁴, elles brillèrent par leur quasi-absence dans les assemblées législatives jusqu'à la fin du XX^e siècle. Aujourd'hui, les femmes représentent autour de 43% des élus à la Chambre et dans les parlements régionaux et communautaires⁴⁵. Si nous pouvons nous réjouir de cette évolution, force est de constater qu'elle ne s'est pas faite seule. La doctrine s'accorde à constater l'influence de mesures législatives pour parvenir à un tel résultat⁴⁶. Ces mesures, comme cela sera développé dans le titre II de ce travail, découlent de l'article 11*bis*, alinéa 1er, de la Constitution disposant que le législateur est tenu de favoriser l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électifs et publics⁴⁷. La notion de *mandat électif* utilisée par le Constituant est définie par Marc Verdussen comme « fonction publique dont le titulaire a été investi par le procédé de l'élection »⁴⁸ et vise particulièrement les mandats de députés parlementaires. La notion de *mandat public* est moins évidente. Elle recouvrirait « tout mandat relevant d'une manifestation directe ou indirecte du suffrage universel et d'une manière générale, tout organe public nommé ou élu »⁴⁹, soit un champ d'application

⁴⁴ B. RENAULD ET M. VERDUSSEN, *op. cit.*, p. 170.

⁴⁵ Chiffre fourni par INDICTORS.BE, disponible sur https://indicators.be/fr/i/G05_FMP/, s. d. consulté le 11 août 2023.

⁴⁶ M. VERDUSSEN, « La place du genre dans la Constitution belge », *Individu, Famille et État : Réflexions sur le sens du droit de la personne, de la famille et de son patrimoine*, N. Dandoy, J. Sosson, F. Tainmont et G. Willems (dir.), 1^e éd., Bruxelles, Larcier, 2022, p. 249 ; N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 537 ; A. VANDELEENE, « Gender Quotas and 'Women-Friendly' Candidate Selection : Evidence from Belgium », *Representation – Journal of Representative Democracy*, 2014, p. 340.

⁴⁷ M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *op. cit.*, p. 248.

⁴⁸ M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *ibidem*, p. 248.

⁴⁹ Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, rapport, *Doc., Ch.*, 2001-2002, n°1140/2, p. 23.

considérablement vaste. Isabelle Hachez mentionne par exemple le Conseil d'administration de la S.N.C.B. et les mandats de juges à la Cour d'arbitrage⁵⁰, aujourd'hui Cour constitutionnelle. Cette section est néanmoins consacrée au pouvoir législatif et ne se bornera qu'à lister les mesures favorisant l'accès aux mandats de députés parlementaires.

§1 Les élections fédérales

A. La Chambre des représentants

Le 24 mai 1994, avant même l'adoption de l'article 11*bis* de la Constitution en 2002, le législateur adoptait la première loi favorisant l'accès des femmes aux sphères politiques, dite « loi Smet-Tobback » (du nom de ses promoteurs), introduisant l'article 117*bis* du Code électoral⁵¹. Celui-ci requiert, à l'époque, que « le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers du total constitué par la somme des sièges à pourvoir pour l'élection » sur une même liste électorale. Cette loi introduit donc un premier « quota féminin », de candidatures et non de sièges, et rend la Belgique pionnière en Europe quant à l'intervention législative favorisant la représentation politique des femmes⁵². En effet, sans mentionner directement le sexe féminin, les travaux préparatoires exposent clairement la *ratio legis* de cette loi : favoriser la présence des femmes sur les listes et, indirectement, leur élection⁵³.

Cette loi est rapidement critiquée à plusieurs égards. En effet, non seulement le législateur se limite à un quota d'un tiers sans imposer la parité, mais surtout il ne dit rien des places que les femmes doivent occuper sur la liste⁵⁴. Or le système belge de répartition des sièges est fondé sur l'effet dévolutif des votes en case de tête. Marc Uyttendaele et Jérôme Sohier expliquent : « compte tenu de l'effet dévolutif de l'ordre de classement, c'est, le plus souvent, la place des candidats au sein de la liste, selon qu'ils sont placés en tête de liste ou en ordre utile, ou bien seulement à une place de figuration, qui commandera leur élection »⁵⁵. Le problème survient quand « la plupart des places éligibles sont réservées aux hommes et [...] »

⁵⁰ I. HACHEZ, « L'introduction de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Constitution », *R.B.D.C.*, 2002, p. 164.

⁵¹ Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, *M.B.*, 1 juillet 1994, art. 1.

⁵² N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 538.

⁵³ M. UYTTENDAELE et J. SOHIER, *op. cit.*, p. 252.

⁵⁴ N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 538.

⁵⁵ M. UYTTENDAELE et J. SOHIER, *op. cit.*, p. 254.

les femmes sont surtout recrutées pour compléter les listes »⁵⁶. Alors, loin d'atteindre son objectif de garantir une meilleure représentation des femmes au sein des assemblées législatives, la loi ne garantit aux femmes que de la « figuration » sur les listes.

Après le système des quotas, celui de la parité est préféré. En 2002, la loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone⁵⁷ est adoptée et modifie l'article 117*bis* du Code électoral pour introduire deux nouvelles exigences. L'alinéa 1^{er}, prévoit désormais que « sur chacune des listes, ni l'écart entre le nombre de candidats titulaires de chaque sexe, ni celui entre le nombre de candidats suppléants de chaque sexe ne peuvent être supérieurs à un ». Son alinéa 2 prévoit de plus que « ni les deux premiers candidats titulaires, ni les deux premiers candidats suppléants de chacune des listes ne peuvent être du même sexe ». La sanction prévue en cas de non-respect de ces exigences est l'écartement de la liste⁵⁸.

Cette nouvelle mesure rencontre partiellement les critiques énoncées plus haut. Elle consacre premièrement le principe de parité, abandonnant le système des quotas. Il ne s'agit plus d'exiger une quotité de femmes, comme groupe social, mais bien de garantir la représentation de la « dualité de l'humanité ». Pour reprendre Bérengère Marques-Pereira : « la parité a une portée symbolique plus manifeste que les quotas : elle met en cause la monopolisation masculine du pouvoir politique en proposant le partage de celui-ci plutôt qu'une simple participation des femmes [...] »⁵⁹. Nous développerons dans la suite de ce travail que la parité a également une dimension institutionnelle puisqu'elle renvoie à « une mesure, non pas transitoire, mais définitive [...] »⁶⁰. Deuxièmement, la mesure prend mieux compte de l'effet dévolutif en exigeant que les deux premiers candidats de chaque liste soient de sexe différent. Le législateur fédéral ne va pas jusqu'à exiger le principe dit « de la tirette » qui veut une alternance entre les femmes et les hommes tout au long de la liste⁶¹. Le risque que les partis relèguent les femmes aux dernières places continue donc de guetter.

Au contraire, les partis peuvent aussi dépasser les exigences législatives et s'engager pour une meilleure égalité des genres en interne⁶². Une étude commanditée par l'Institut pour

⁵⁶ N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 538.

⁵⁷ *M.B.*, 28 août 2002.

⁵⁸ C. élect., art. 119*quinquies*.

⁵⁹ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 154.

⁶⁰ B. MARQUES-PEREIRA, *ibidem*, p. 154.

⁶¹ M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *op. cit.*, p. 251.

⁶² P. MEIER *et al.*, « Partis belges et égalité de sexe : une évolution lente mais sûre ? Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges », disponible sur www.iefh.belgium.be, 2006, p. 44.

l'Égalité des Femmes et des Hommes sur « l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges » relève qu'avant même la première « loi-quota », certains partis s'auto-imposaient déjà un minimum de femmes sur leurs listes⁶³. Aujourd'hui, certains partis s'engagent à respecter le principe de la tirette allant, à nouveau, au-delà du prescrit légal. Par ailleurs, si ce cadre légal régit actuellement les élections à la Chambre des représentants, au Parlement flamand et au Parlement de la Communauté germanophone, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale ont usé de leur autonomie constitutive et ont consacré le principe de la tirette allant, eux-aussi, un pas plus loin que le législateur fédéral (voir infra).

B. Le Sénat

Depuis la sixième réforme de l'État (2014), le Sénat n'est plus une assemblée élue directement. Les membres du Sénat sont élus indirectement par les parlements fédérés ou cooptés⁶⁴. Lors de cette réforme, le Constituant a toutefois voulu maintenir la présence des femmes au sein du Sénat⁶⁵. Ainsi, un paragraphe 3 a été ajouté à l'article 67 de la Constitution prévoyant : « le Sénat ne compte pas plus de deux tiers de sénateurs du même genre ». Contrairement à la Chambre, cette mesure exige qu'une quotité de sièges, et non pas de candidatures, soit réservée aux femmes. Il s'agit par ailleurs du seul « quota de sièges » du paysage parlementaire belge⁶⁶.

Relevons ici le choix surprenant du Constituant de choisir le terme *genre* et non pas *sexe*. Comme expliqué dans le titre préliminaire, ces deux termes ne sont pas synonymes. Le sexe est un concept biologique alors que le genre est un concept sociologique et culturel. Le terme sexe est également utilisé dans sa conception légale de *sexe à l'état civil*. Nous rappelons ici notre avis que le terme *genre à l'état civil* serait préféré, les Belges pouvant choisir leur sexe à l'état civil sans considération biologique. Toujours est-il que le *genre* n'a pas (encore ?) de valeur légale et n'est donc pas (encore ?) vérifiable. Le Constituant voulait probablement faire référence au *sexe* dans sa conception légale. Comme le remarque Stéphanie Wattier, c'est d'ailleurs le cas dans la version néerlandophone qui utilise le terme *geslacht*⁶⁷.

⁶³ P. MEIER *et al.*, *op. cit.*, p. 44.

⁶⁴ B. RENAULD ET M. VERDUSSEN, *op. cit.*, p. 170.

⁶⁵ M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *op. cit.*, p. 250.

⁶⁶ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 6.

⁶⁷ S. WATTIER, *op. cit.*, p. 132.

§2 Les élections régionales

Penchons-nous maintenant sur les mesures favorisant la représentation des femmes au sein des assemblées législatives des entités fédérées. À l'exception du Parlement de la Communauté germanophone, soumis lui-aussi à l'article 117*bis*, ces mesures se trouvent dans d'autres instruments légaux. Pour le Parlement flamand, les alinéas 5 et 6 de l'article 28 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 prévoient les mêmes exigences qu'au fédéral : la parité sur les listes et l'alternance des deux premiers candidats.

Comme mentionné plus haut, si, en résumé, les élections à la Chambre des représentants, au Parlement flamand et au Parlement de la Communauté germanophone sont soumises aux mêmes exigences, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale ont usé de leur autonomie constitutive et ont consacré le principe de la tirette. En effet, la Région wallonne a adopté en 2018 un décret spécial remplaçant les alinéas 5 et 6 de l'article 28 de la loi spéciale de réformes intentionnelles par l'alinéa suivant : « Sur chacune des listes, tout candidat doit être de sexe différent par rapport au candidat qu'il suit dans l'ordre de la liste, excepté à la dernière place de la liste dans le cas de listes qui, au moment de leur arrêt définitif, comprennent un nombre impair de candidats »⁶⁸. Quant à la Région de Bruxelles-Capitale, c'est en 2020 qu'elle a emboité le pas en adoptant une ordonnance modifiant l'article 16*bis* de la loi spéciale relative aux institutions bruxelloises pour y prévoir : « à peine de nullité, sur chacune des listes, chaque candidat ou candidate doit être de sexe différent par rapport au candidat ou à la candidate qui le ou la précède dans l'ordre de la liste »⁶⁹.

Si le principe de la tirette prend mieux compte de l'effet dévolutif de l'ordre de classement et permet *in fine* une meilleure représentation des femmes au sein des élus, sa constitutionnalité est remise en cause depuis l'arrêt n° 99/2019 de la Cour constitutionnelle cité précédemment. Nous rappelons que, dans cet arrêt, la Cour considère qu'« il n'est pas raisonnablement justifié que, contrairement aux personnes dont l'identité de genre est binaire, les personnes dont l'identité de genre est non binaire soient tenues d'accepter dans leur acte de naissance un enregistrement qui ne correspond pas à leur identité de genre »⁷⁰. Or, en l'état

⁶⁸ Décret spécial de la Région wallonne du 11 mai 2018 modifiant l'article 28 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles en vue d'instaurer l'obligation d'alterner systématiquement le genre des candidats sur les listes pour l'élection des membres du Parlement wallon, *M.B.*, 28 mai 2018, art. unique.

⁶⁹ Ordonnance spéciale de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 décembre 2020 modifiant la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et visant à instaurer l'obligation d'alterner systématiquement le sexe des candidats sur les listes pour l'élection des membres du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 17 mai 2021, art. 2.

⁷⁰ C.C., 19 juin 2019, n° 99/2019, B.6.6.

actuel, le principe de la tirette ne « tolère que des « H » ou des « F » » à l'exclusion des « X » »⁷¹. Comme le souligne Marc Uyttendaele, le décret de la Région wallonne, et *a fortiori* l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale, priverait donc « les candidats dont l'identité de genre est non binaire du droit politique essentiel de se porter candidat aux élections régionales »⁷². Cette problématique sera davantage détaillée dans le titre II de ce travail.

§3 Les élections locales

Les élections locales sont, elles-aussi, soumises à des mesures similaires. En Région flamande, les élections communales, urbaines et provinciales sont soumises aux articles 74, 1^o et 2^o, 83, 7^o et 84, 6^o du décret portant organisation des élections locales et provinciales et portant modification du décret communal du 15 juillet 2005, du décret provincial du 9 décembre 2005 et du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale⁷³. Les exigences sont les mêmes qu'au parlement flamand : la parité sur les listes et l'alternance des deux premiers candidats.

À nouveau, c'est en Wallonie et à Bruxelles que le principe de la tirette est appliqué. Les articles L4142-7, § 1er, 2^o, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et 23, § 9, du Code électoral communal bruxellois ont respectivement été modifiés par un décret de 2013⁷⁴ de la Région wallonne, et par une ordonnance de 2012⁷⁵ de la Région de Bruxelles-Capitale.

§4 Les élections européennes

Enfin, les élections européennes sont soumises à l'article 21bis de la loi du 23 mars 1989 relative à l'élection du Parlement européen qui prévoit également la parité sur les listes et l'alternance des deux premiers candidats. Ces exigences ont été insérées par la loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats

⁷¹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 40.

⁷² M. UYTTENDAELE, *Trente leçons de droit constitutionnel*, 3ème éd., Limal, Anthemis, 2020, p. 224.

⁷³ *M.B.*, 25 août 2011.

⁷⁴ Décret de la Région wallonne du 21 février 2013 assurant une présence égale et alternée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures aux élections communales et provinciales organisées en Région wallonne, *M.B.*, 4 mars 2013.

⁷⁵ Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 mars 2012 assurant une présence égale et alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections communales organisées dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 28 mars 2012.

aux élections du Parlement européen⁷⁶, quasiment simultanément à la modification de l'article 117bis du Code électoral (voir supra).

Section 2 : Le pouvoir exécutif

En 1965, Marguerite De Riemaecker-Legot est la première femme à occuper un poste de ministre en Belgique⁷⁷. En 2023, le gouvernement De Croo, compte huit femmes sur quinze ministres et deux femmes sur cinq secrétaires d'État. Il s'agit du premier gouvernement belge paritaire⁷⁸. Soulignons cependant qu'au sein du Conseil des ministres restreint (le « kern »), seul un membre sur huit est une femme. Il s'agit donc de rester en garde : « cette observation semble confirmer que plus l'on se rapproche du noyau dur du pouvoir et de son exercice, moins les femmes y sont associées »⁷⁹. Malgré tout, les femmes accèdent de mieux en mieux aux postes d'exécutif. La question se pose alors de savoir si, comme pour l'accès aux assemblées législatives, des normes ont été adoptées pour favoriser cette accession.

Lors de la révision constitutionnelle de 2002, l'article 11bis est adopté consacrant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs droits et libertés. L'aliéna deux prévoit de plus : « le Conseil des ministres et les Gouvernements de communauté et de région comptent des personnes de sexe différent ». Le Conseil des ministres fédéral et tous les gouvernements fédérés doivent donc depuis lors comprendre au moins une femme et un homme. Beaucoup qualifient cette exigence de stricte minimum que les législateurs compétents auraient la possibilité d'augmenter⁸⁰. Cela a été le cas en Région wallonne, en Communauté française et en Région de Bruxelles-Capital.

Le Parlement wallon fut le premier. Usant de son autonomie constitutive, il adopta en 2019 un décret spécial modifiant l'article 60 de la loi spéciale de réforme institutionnelle imposant que le Gouvernement wallon soit composé d'un tiers minimum de personnes de même sexe⁸¹. Le Parlement de la Communauté française suivit en 2021⁸². Finalement, le

⁷⁶ M.B., 28 août 2002, art. 2.

⁷⁷ N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 537.

⁷⁸ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 7.

⁷⁹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 7.

⁸⁰ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 17 ; M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *op. cit.*, p. 254.

⁸¹ Décret spécial de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant les articles 60 et 64 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du Gouvernement wallon, M.B., 22 mai 2019.

Parlement bruxellois adopte en 2022 une ordonnance spéciale modifiant l'article 41, §1 de la loi spéciale relative aux institutions bruxelloises pour y prévoir que « l'ensemble des ministres et secrétaires d'État régionaux compte au maximum deux tiers de personnes appartenant au même sexe »⁸³. Ces trois gouvernements sont donc désormais soumis à un quota. Sans que cela ne soit explicitement écrit, les travaux préparatoires confirment systématiquement l'objectif de garantir la présence de femmes, soit d'imposer un quota *féminin*.

Différentes mesures existent aussi au niveau local. Elles ont été adoptées en vertu de l'alinéa 3 de l'article 11bis stipulant : « la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 organisent la présence de personnes de sexe différent au sein des députations permanentes des conseils provinciaux, des collèges des bourgmestres et échevins, des conseils de l'aide sociale, des bureaux permanents des centres publics d'aide sociale et dans les exécutifs de tout autre organe territorial interprovincial, supracommunal, intercommunal ou intracommunal »⁸⁴. À nouveau, cette exigence doit être considérée comme un minimum que les législateurs peuvent dépasser. Ne pouvant rendre compte de toute la largeur du champ d'application de cet article, nous ne citerons ici que les textes régissant les collèges communaux. Le premier est le décret de la Région wallonne du 7 septembre 2017 qui modifie l'article L1123-1, §2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation pour imposer un quota d' « un tiers minimum de membres du même sexe »⁸⁵. Vient ensuite l'ordonnance bruxelloise du 1^{er} mars 2018⁸⁶ qui, selon les mots de Marc Verdussen, « impose une parité, ou quasi-parité, tout en assortissant cette obligation de dérogations passablement complexes »⁸⁷. Les législateurs flamand et

⁸² Décret spécial de la Communauté française du 11 mars 2021 portant modification de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du Gouvernement de la Communauté française, *M.B.*, 23 mars 2021.

⁸³ Ordonnance spéciale de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2022 modifiant l'article 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les ministres et les secrétaires d'État régionaux, *M.B.*, 27 juillet 2022, art. 2.

⁸⁴ L'alinéa 4 précise que « l'alinéa qui précède ne s'applique pas lorsque la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 organisent l'élection directe des députés permanents des conseils provinciaux, des échevins, des membres du conseil de l'aide sociale, des membres du bureau permanent des centres publics d'aide sociale ou des membres des exécutifs de tout autre organe territorial interprovincial, supracommunal, intercommunal ou intracommunal ».

⁸⁵ Décret de la Région wallonne du 7 septembre 2017 portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie, *M.B.*, 9 octobre 2017, art. 1.

⁸⁶ Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 1^{er} mars 2018 modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux, *M.B.*, 12 mars 2018.

⁸⁷ M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *op. cit.*, p. 256.

germanophone sont restés alignés sur le minimum constitutionnel et prévoient que les collèges communaux comprennent : « des membres de sexe différent »⁸⁸.

Observons finalement qu'il existe trois types d'exigence quant à la composition des organes exécutifs (du moins au plus contraignant) : la mixité, le quota et la parité. Parmi les organes étudiés, la plupart sont soumis à l'exigence minimale de mixité. Seuls les collèges communaux bruxellois approchent de l'exigence de parité. Les autres organes sont soumis à un quota d'un tiers. Une dernière observation : le quota imposé au Gouvernement bruxellois diffère des autres en ce qu'il exige « deux tiers maximum » et non pas « un tiers minimum ». En apparence similaires, ces deux formulations apporteront des réponses différentes dans l'hypothèse où le législateur reconnaît une troisième possibilité d'identification du sexe (voir infra).

Section 3 : Pouvoir juridictionnel

Pour conclure ce chapitre consacré au secteur public, cette section observe si le pouvoir juridictionnel connaît, lui-aussi, des mesures favorisant l'accès des femmes aux postes de juge. Dans l'ordre judiciaire, la féminisation de la magistrature est une tendance qui s'observe en Belgique et ailleurs⁸⁹. Depuis 2019, et pour la première fois, la Cour de cassation est d'ailleurs présidée par une femme⁹⁰. Cette féminisation semble s'être faite sans recours à des normes contraignantes. Comme l'écrit Janine Delruelle, « les juridictions de l'ordre judiciaire, jusqu'au plus haut niveau, ont depuis longtemps déjà montré l'exemple en féminisant largement leurs cadres sans qu'il faille nécessairement recourir à une référence expresse de la loi », avant d'ajouter : « pour la Cour d'Arbitrage, il a fallu passer par là »⁹¹.

En effet, deux mesures viennent toutefois s'ajouter à notre panorama. La première provient du Code judiciaire et concerne la composition du Conseil supérieur de la Justice : « le groupe des non-magistrats compte, par collège au moins quatre membres de chaque sexe »⁹². La deuxième provient de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle et prévoit que la Cour doit être composée de juges de sexe différent au sein de chacune des deux catégories

⁸⁸ Décret de l'Autorité flamande du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, *M.B.*, 15 février 2018 ; Décret communal de la Communauté germanophone du 23 avril 2018, *M.B.* 8 juin 2018.

⁸⁹ L. WAUTERS, « Pourquoi la magistrature se féminise », disponible sur www.lesoir.be, 1^{er} octobre 2021.

⁹⁰ H. GOEDGEBEUR et D. DE GRAAF, « Eerste vrouwelijke hoogste rechter van België: Beatrijs Deconinck is nieuwe voorzitter Hof van Cassatie », disponible sur www.vrt.be, 26 avril 2019.

⁹¹ J. DELRUELLE, « Il était une fois ... une femme à la Cour d'arbitrage », *En hommage à Francis Delpérée - Itinéraires d'un constitutionnaliste*, R. Andersen et al. (dir), Bruxelles, Bruylant, Paris, L.G.D.J., 2007, p. 433.

⁹² C. jud., art. 259bis1, §3.

professionnelles de juges et qu'elle compte au moins un tiers de juges de chaque sexe dans son ensemble⁹³.

Penchons-nous davantage sur la composition de la Cour constitutionnelle. Elle a longtemps été largement masculine, et même exclusivement masculine jusqu'en 1992. Le législateur est alors intervenu une première fois par la loi spéciale du 9 mars 2003⁹⁴ en imposant la mixité à la Cour. Cette intervention est à placer dans la ligne directe de l'adoption de l'article 11*bis* de la Constitution en 2002⁹⁵. Elle fait néanmoins l'objet de critiques et est décrite comme décevante et minimaliste⁹⁶. Sophie Weerts dénonce même « [Le législateur] aurait pu faire œuvre initiatrice ; il n'a pas eu ce courage, ou pire cette volonté »⁹⁷. Une deuxième loi spéciale intervient alors en 2014 contenant les deux exigences déjà citées : la mixité au sein des deux catégories professionnelles de juges et un quota d' « au moins un tiers de juges de chaque sexe » au sein de la Cour dans son ensemble⁹⁸. Rappelons que les deux catégories professionnelles dont il est question sont celles prévues par l'article 34, §1 sur la composition de la Cour : six juristes de profession et six anciens parlementaires⁹⁹.

Chapitre 2 : Le secteur privé

Section 1 : Le secteur économique

Dans le secteur privé, la mesure la plus représentative du fil rouge de nos recherches est celle qui requiert un tiers d'administrateurs de sexe différent au sein du conseil d'administration des sociétés cotées. L'article 7.86, alinéa premier du Code des sociétés et des associations est libellé comme suit : « Dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, au moins un tiers des membres du Conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres ». Ce quota a été instauré par la loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du

⁹³ Loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la cour constitutionnelle, *M.B.*, 7 janvier 1989, art. 34, §5.

⁹⁴ Loi spéciale du 9 mars 2003 modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, *M.B.* 11 avril 2003.

⁹⁵ M. VERDUSSEN, « Titre III – Les acteurs de la justice constitutionnelle », *Justice constitutionnelle*, 1^e éd., Bruxelles, Larcier, 2012, p. 148.

⁹⁶ S. WEERTS, *op. cit.*, p. 62.

⁹⁷ S. WEERTS, *ibidem*, p. 62.

⁹⁸ La loi spéciale du 4 avril 2014 portant modification de la loi du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, *M.B.* 15 avril 2014.

⁹⁹ B. RENAULD ET M. VERDUSSEN, *op. cit.*, p. 150.

fonctionnement et la gestion de la Loterie nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie nationale¹⁰⁰, ci-après « loi du 28 juillet 2011 ». Deux sanctions sont prévues en cas de non-respect du quota : la suspension des avantages, financiers ou autres, accordés aux administrateurs et la nullité des nouvelles nominations¹⁰¹.

Nous l'avons vu, en Belgique, les mesures favorisant l'accès des femmes aux sphères de pouvoir existaient déjà dans les espaces publics. Les quotas aux conseils d'administration n'étaient pas nouveaux non plus puisqu'ils existaient déjà dans certaines entreprises publiques autonomes, la S.N.C.B. notamment¹⁰². Mais depuis lors « la politique d'égalité des sexes dans le domaine de la prise de décision s'est récemment étendue du domaine politique au domaine économique, et plus particulièrement aux conseils d'administration des entreprises »¹⁰³. La Belgique n'est d'ailleurs pas le seul pays à être intervenu dans les conseils d'administration des sociétés, la pionnière étant la Norvège, qui a introduit un quota de 40 % pour chaque sexe dès 2003¹⁰⁴.

L'adoption de loi du 28 juillet 2011 fit polémique, comme les autres quotas, au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, mais le législateur dut également se défendre contre une prétendue atteinte à la liberté d'association. Le Conseil d'État particulièrement a émis « d'importantes réserves », argumentant que l'instauration de ce quota violerait la liberté de l'assemblée générale de choisir librement les membres de ces organes¹⁰⁵. Nous reviendrons sur la conformité des quotas aux principes constitutionnels dans le titre II de ce travail. Les quotas dans les conseils d'administration des entreprises ont également dû faire face à un autre défi : l'hostilité du monde économique à l'égard des réglementations étatiques. En effet, si de telles interventions législatives sont plus communément acceptées dans le domaine public, le secteur des entreprises est généralement réticent à toute ingérence de l'État. Lors de l'adoption de la loi du 28 juillet 2011, la majeure partie du monde économique, pourtant premier concerné par la loi, s'est d'ailleurs opposée à sa mise en place.

¹⁰⁰ M.B. 14 septembre 2011.

¹⁰¹ C.S.A., art. 7.89, al. 2 et 3.

¹⁰² V. SIMONART, *op. cit.*, 52.

¹⁰³ Traduction libre de A. ELOMÄKI, *op. cit.*, p. 53.

¹⁰⁴ V. SIMONART, *op. cit.*, p. 50.

¹⁰⁵ Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, avis du Conseil d'État, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7, p. 12.

Section 2 : Le secteur académique, le secteur du sport et le secteur des médias

Pour compléter ce panorama, nous avons voulu nous intéresser aux éventuelles mesures belges favorisant l'accès des femmes aux sphères décisionnelles dans le secteur académique, celui du sport et celui des médias. En effet, le plafond de verre est un phénomène qui, loin d'être réservé à certains choix de carrière, semble toucher tous les secteurs. Dans le domaine académique, par exemple, le constat de plus en plus criant des inégalités de carrière à l'université a poussé le législateur français à adopter une loi introduisant des mesures de parité dans les instances d'administration universitaire¹⁰⁶. En Belgique, la volonté d'intervenir dans le secteur des sports se fait notamment ressentir. Un quota de « maximum deux tiers » dans les conseils d'administration des fédérations et associations sportives reconnues est par exemple en discussion au parlement de la Communauté française¹⁰⁷. Pour ce qui concerne les médias, mentionnons que le Conseil supérieur de l'audiovisuel a publié le 24 avril 2023 un baromètre de l'égalité et de la diversité dans les médias audiovisuels, où il constate que, bien que la proportion de femmes à l'écran ait quadruplé en 10 ans, « elles restent sous-représentées dans les médias au regard de leur présence dans la société »¹⁰⁸. Cependant, à notre connaissance, aucun de ces trois secteurs ne connaît de mesure législative contraignante comparable à celles vues précédemment.

¹⁰⁶ E. LEMERCIER, « À l'université : les dessous d'un consensus apparent », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, p. 175.

¹⁰⁷ Réponse donnée à la question n°1.33 de J. Galant, *C.R.I.*, Parl. Comm. fr., 2020-2021, séance du 6 mai 2021, n°85-Ens Sup20, p. 42.

¹⁰⁸ CONSEIL SUPERIEUR DE L'AUDIOVISUEL, « 10 ans du baromètre du CSA : un peu plus de femmes une diversité qui stagne ou régresse dans les médias », disponible sur www.csa.be, 24 avril 2023.

Titre II : Analyse des cadres légaux

Ayant à présent une bonne connaissance du panorama belge des mesures d'action positive favorisant l'accès des femmes aux sphères dirigeantes, il s'agit désormais d'étudier leurs cadres légaux. Existe-t-il des textes internationaux et européens sur le sujet ? La Belgique s'y est-elle conformée ? Que dit la Constitution ? Et la Cour constitutionnelle ? Telles sont les questions auxquelles ce titre répondra. Le chapitre 1 analysera d'abord la conformité des mesures étudiées au droit international et européen. Nous explorerons les textes et les lignes directrices donnés par trois organisations particulièrement influentes en Belgique : l'organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne. Le chapitre 2 se consacrera à détailler la conformité des mesures étudiées à la Constitution belge. Quelle est la place du genre dans la Constitution belge ? Quelle place ont les mesures d'action positive dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle ? Nous terminerons ce chapitre en questionnant la constitutionnalité des mesures au regard d'une atteinte récemment mise en lumière : celle aux droits des personnes non binaires, puis en vérifiant brièvement la compatibilité des mesures avec principe de liberté d'association.

Chapitre 1 : Au regard du droit international et européen

Section 1 : L'Organisation des Nations Unies

L'égalité entre les hommes et les femmes est un pilier de l'Organisation des Nations Unies dès sa création¹⁰⁹. En atteste particulièrement la Charte des Nations Unies du 26 juin 1945 qui consacre cette égalité dès son préambule. Cette charte prévoit aussi en son article 8 qu' « aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, à des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires ». En atteste également la création, dès 1946, de la Commission de la condition de la femme dont l'influence a été remarquable tout au long de son existence et encore aujourd'hui¹¹⁰. Elle est décrite comme l'une des institutions-clé du système onusien¹¹¹. Cette Commission a notamment rédigé différentes conventions internationales relatives aux droits

¹⁰⁹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 27.

¹¹⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 27.

¹¹¹ M. COENE, « Een nieuwe UNO conventie : het verdrag tot aschaffing van de discriminatie ten aanzien van de vrouw », *R.W.*, 1979-1980, p. 2739.

des femmes, dont la première est la Convention sur les droits politiques des femmes du 31 mars 1953¹¹². La Commission est également à l'initiative de l'Année internationale de la femme, organisée par les Nations Unies en 1975, année de la première conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, qui se déroula à Mexico¹¹³.

L'égalité, y compris d'accès aux fonctions à responsabilités, est donc consacrée dès la naissance des Nations Unies. Dans un premier temps, elle reste néanmoins formulée dans des termes universalistes¹¹⁴. Il fallut attendre 1979 et l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes¹¹⁵, ci-après « CEDAW », pour que la Commission invite à repenser les droits fondamentaux et remette en cause le principe d'égalité formelle. Cette convention reconnaît effectivement la nécessité des mesures d'action positive à l'égard des femmes¹¹⁶. Les articles 4 et 7 de la CEDAW en sont particulièrement représentatifs. L'article 4 est formulé ainsi : « L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints ». La Commission a par ailleurs publié une recommandation entièrement dédiée au paragraphe premier de l'article 4 et aux « mesures temporaires spéciales » qu'il prévoit. Cette recommandation explicite que les mesures visées couvrent « un large éventail de politiques, de pratiques et d'instruments législatifs, exécutifs, administratifs et réglementaires, comme [...] le traitement préférentiel, le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, les objectifs chiffrés assortis de délais, et les contingentements »¹¹⁷. Il paraît clair que les mesures de mixité, de quota et de parité vues au titre précédent rentrent dans cet éventail. Plusieurs textes internationaux ressortant majoritairement de la *soft-law* pourraient être rajoutés. Citons par exemple deux objectifs stratégiques du programme d'action de Beijing, un programme issu de la quatrième conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes : d'une part, « prendre des mesures propres à

¹¹² Convention sur les droits politiques des femmes, adoptée à New-York le 31 mars 1953, approuvée par la loi du 19 mars 1964, *M.B.* 6 juillet 1983.

¹¹³ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 27.

¹¹⁴ S. WEERTS, *op. cit.*, p. 42.

¹¹⁵ Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New-York le 19 décembre 1979, approuvée par la loi du 11 mai 1983, *M.B.*, 5 novembre 1985.

¹¹⁶ S. WEERTS, *op. cit.*, p. 42. ; Voy. aussi B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 93.

¹¹⁷ Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales (200418 août 2004, §18.

assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décision » et, d'autre part, « donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités »¹¹⁸.

Concernant la sphère publique particulièrement, l'article 7 de la CEDAW prévoit : « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit : [...] b) de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement ». Selon les mots de Bérengère Marques-Pereira, les articles 4 et 7 de la CEDAW serviront de « jalons pour légitimer des mesures législatives telles que la parité ou les quotas sur les listes électorales »¹¹⁹. Il serait cependant incorrect de croire que les Nations Unies invitent les gouvernements à agir uniquement dans le domaine politique, à l'exclusion du secteur privé. La recommandation dédiée au paragraphe premier de l'article 4 de la CEDAW explicite d'ailleurs que « Les mesures prises par les États parties en application du paragraphe 1 de l'article 4 devraient avoir pour but d'accélérer l'instauration d'une égale participation des femmes et des hommes à la *vie politique, économique, sociale, culturelle, civile ou autre* »¹²⁰. Par ailleurs, dans le programme d'action de Beijing, les objectifs précités d'assurer la participation des femmes aux structures du pouvoir, à la prise de décision et à l'exercice de responsabilités visent plusieurs secteurs, du public jusqu'au privé.

Relevons toutefois que la CEDAW requiert que ces « mesures spéciales » aient un caractère temporaire, ayant pour vocation d'être supprimées une fois l'égalité atteinte¹²¹. Certaines mesures belges posent question quant à cette exigence. En particulier les mesures contenues dans le texte-même de la Constitution belge qui semblent avoir une portée définitive¹²². Seraient-elles alors contraires à la CEDAW ? Un élément de réponse se retrouve dans la recommandation dédiée au paragraphe premier de l'article 4, qui précise que ce caractère temporaire « peut, dans les faits, se traduire par une application de très longue

¹¹⁸ Rapport de la quatrième conférence sur les femmes : Beijing 4-15 septembre 1995, A/CONF.177/20/Rev.1, 1996, p. 84 à 89.

¹¹⁹ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 95 et 96.

¹²⁰ Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales (2004), 18 août 2004, §18.

¹²¹ M. COENE, *op. cit.*, p. 2743.

¹²² Voy. par exemple les articles 11bis, alinéa 2 et 3 et 67, §3 de la Constitution.

durée »¹²³. La question de la portée exacte de cette exigence ainsi que celle du caractère temporaire ou définitif des mesures prises par le Constituant et les législateurs belges se poseront également au regard de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle belge (voir *infra*).

Avant d'achever cette section, il est intéressant d'observer l'évolution de l'attitude du législateur belge face à ces lignes directrices internationales. En effet, Julien Pieret et Joëlle Sautois relèvent que la Belgique, et particulièrement le Conseil d'État, fut d'abord réticente à l'idée des « mesures temporaires spéciales » prévues dans la CEDAW. Dans son avis¹²⁴, négatif, du 8 mai 1981 à propos d'une proposition de loi visant à modifier la loi électorale communale¹²⁵, le Conseil d'État n'y fait aucune référence et maintient une lecture restrictive et formelle du principe d'égalité et de non-discrimination¹²⁶. A cette époque où la Belgique a déjà signé la convention, certes pas encore ratifiée, son absence totale de l'avis du Conseil d'État est révélateur d'une ignorance significative¹²⁷. Mais petit à petit, le droit international aura permis de consolider les mouvements féministes belges et d'asseoir leur légitimité. Ces mouvements pourront alors « réinvestir une scène politique nationale qui n'aura plus la possibilité de rester sourde à leurs revendications »¹²⁸. Récemment, à l'appui des nouvelles mesures de quota au sein de leurs gouvernements respectifs, tant le législateur wallon que celui de la Communauté française et celui de la Région de Bruxelles-Capitale se positionnent « dès le départ sous les auspices de cette Convention »¹²⁹. D'une conception formelle et rigoriste, la Belgique est passée, sous l'influence du droit international, à une conception *matérielle* ou *substantielle* de l'égalité impliquant l'adoption de mesures « correctrices ».

¹²³ Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales (2004), 18 août 2004, §20.

¹²⁴ Proposition de loi modifiant l'article 23 de la loi électorale communale, avis du Conseil d'État, *Doc., Sén.*, 1979-1980, n° 13.807/1.

¹²⁵ Proposition de loi modifiant l'article 23 de la loi électorale communale, développements, *Doc., Sén.*, 1979-1980, n° 370/1.

¹²⁶ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 14.

¹²⁷ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 14.

¹²⁸ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 30.

¹²⁹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 13 ; Voy. Proposition de décret spécial modifiant les articles 60 et 64 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du gouvernement wallon, développements, *Doc., Parl. w.*, 2017-2018, n° 1045/1, p.3 ; Proposition de décret spécial portant modification de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du gouvernement de la Communauté française, développements, *Doc., Parl. Comm. fr.*, 2020-2021, n° 123/1, p. 3 ; Proposition d'ordonnance spéciale modifiant l'article 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les ministres et secrétaires d'État régionaux, développements, *Doc., Parl., Rég. Brux.-Cap.*, 2020-2021, n°A-435/1, p. 1.

En effet, le droit international, et principalement la CEDAW, au-delà de tolérer les mesures vues au titre 1, les aurait influencées¹³⁰. La Commission de la condition de la femme déduirait même de l'article 4, paragraphe 1 une *obligation* pour les États « d'adopter et d'appliquer des mesures temporaires spéciales quand ces mesures se révèlent indispensables et appropriées pour accélérer l'instauration de la pleine égalité de fait ou réelle des femmes [...] »¹³¹.

Section 2 : Le Conseil de l'Europe

Une autre institution exerçant une grande influence sur la Belgique est le Conseil de l'Europe. Celui-ci aussi accorde une place particulièrement importante à l'égalité entre les hommes et les femmes et plus spécifiquement à la démocratie paritaire¹³². La Convention européenne des droits de l'Homme ne consacre pourtant pas l'égalité des genres en tant que telle¹³³. Elle consacre, par contre, dans l'article 14 l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention. Rappelons que la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme considère que l'article 14 n'est pas violé lorsqu'une différence de traitement est basée sur une justification objective et raisonnable. Celle-ci doit alors poursuivre un but légitime et un rapport de proportionnalité doit être établi entre les moyens utilisés et le but poursuivi¹³⁴.

Malgré son absence explicite de la Convention, l'égalité des genres reste un domaine dans lequel le Conseil de l'Europe investit beaucoup. Il adopte par ailleurs rapidement le concept d'*approche intégrée de l'égalité de genre*, favorisant l'adoption de mesures spécifiques à l'égard des femmes. Dans le domaine politique, il « s'attache à promouvoir la parité comme une mesure, non pas transitoire mais définitive, destinée à assurer le partage du pouvoir politique entre femmes et hommes »¹³⁵. Il organise en effet dès 1989 un séminaire intitulé « démocratie paritaire » qui sera un acte fondateur pour les revendications sur la parité¹³⁶. Le Conseil de l'Europe publie ensuite une série de textes sur le sujet dont la principale est la recommandation sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à

¹³⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 14.

¹³¹ Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales (2004), 18 août 2004, §24.

¹³² J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 29.

¹³³ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 159.

¹³⁴ M. UYTENDAELE et J. SOHIER, *op. cit.*, p. 253.

¹³⁵ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 101.

¹³⁶ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 29.

la prise de décision politique et publique, publiée en 2003, proposant une série de mesures aux États membres. La première mesure législative et administrative proposée aux États est d'« envisager une éventuelle modification de la constitution et/ou de la législation, y compris des mesures d'action positive, pour favoriser une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique »¹³⁷. Encore récemment, dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, adoptée le 7 mars 2018, le Conseil de l'Europe souhaite « identifier et soutenir les mesures et les bonnes pratiques qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes concernant les systèmes électoraux, la formation des décideuses et des décideurs dans les institutions publiques et les partis politiques, le fonctionnement des organes décisionnels dans le respect de l'égalité de genre, l'instauration de seuils de parité, l'adoption de législations effectives sur les quotas [...] »¹³⁸.

En conclusion, le Conseil de l'Europe a toujours largement soutenu la démocratie paritaire, « et de l'une des stratégies privilégiées pour l'atteindre – la possibilité, voire la nécessité, d'adopter des mesures de discrimination positive dont la légitimité et la légalité, notamment au regard du principe d'égalité, semblent désormais incontestables »¹³⁹. À nouveau, si les recommandations du Conseil de l'Europe se portent principalement sur le domaine politique, nous sommes d'avis que des mesures prises dans d'autres domaines, notamment économique, vont dans la même stratégie. Ainsi, si, par exemple, l'article 7.86 du Code des sociétés imposant un quota dans les conseils d'administration en venait à être mis en cause devant la Cour européenne des droits de l'Homme, cette dernière sera sans doute d'avis qu'une telle mesure de traitement différencié est basée sur une justification objective et raisonnable et que les moyens utilisés sont proportionnels au but légitime poursuivi. En conclusion, le Conseil de l'Europe semble lui aussi non seulement autoriser mais pousser les États à adopter des mesures telles que celles listées au titre I de ce travail.

Section 3 : L'Union européenne

En parallèle, la question des mesures d'action positive à l'égard des femmes s'est également développée au sein des institutions européennes. L'égalité entre les hommes et les femmes est en effet un élément fondateur dès la création des Communautés européennes en

¹³⁷ Recommandation sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, Rec(2003)3, 12 mars 2003.

¹³⁸ Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, 7 mars 2018, p. 32.

¹³⁹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 30.

1957. En attestent les articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne qui en font une valeur et un objectif fondateur. En attestent par ailleurs la création de la Commission des droits des femmes et pour l'égalité de genres, un réseau d'experts sur « les femmes dans la prise de décision » ainsi que le financement du Lobby européen des femmes¹⁴⁰. En résultent de nombreux textes et publications.

Dans un premier temps, cette égalité était suggérée comme une égalité formelle, une égalité de traitement stricte. Aujourd'hui, avec notamment l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui autorise les États membres à adopter des mesures d'action positive pour assurer l'égalité de fait, cette conception est définitivement dépassée¹⁴¹. L'article 157 (ex-article 141 TCE) dispose, en son paragraphe 4, que : « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ». Plusieurs directives peuvent également être soulevées dont la directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail¹⁴². Cette directive a maintenant été refondue dans la directive 2006/54/CE qui prévoit en son article 3 : « Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle »¹⁴³. Mentionnons encore la recommandation du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision qui recommande aux États membres : « d'adopter une stratégie intégrée d'ensemble visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision

¹⁴⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 29.

¹⁴¹ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 102.

¹⁴² Directive (CEE) 1976/207 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.C.E.*, L 39, 14 février 1976.

¹⁴³ Directive (CE) 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, *J.O.U.E.*, L 204, 26 juillet 2006.

et de développer ou d'instaurer, pour y parvenir, les mesures appropriées, telles que, le cas échéant, des mesures législatives et/ou réglementaires et/ou d'incitation »¹⁴⁴.

En ce qui concerne plus particulièrement la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés, la Commission européenne a présenté, en 2012, une proposition de directive introduisant un quota. Cette proposition donne aux États membres le choix entre deux obligations, d'ici à 2026 : soit un minimum de 40 % de chaque sexe parmi les membres non exécutifs du conseil d'administration, soit 33 % de l'ensemble du conseil d'administration. La proposition est maintenant approuvée par le Conseil mais doit encore être adoptée par le Parlement européen¹⁴⁵. Un détail important de cette proposition de directive diffère cependant de la mesure que nous connaissons à l'article 7.86 du Code des sociétés belge. En effet, elle prévoit non seulement que ces mesures « ne peuvent accorder la priorité aux candidates que si ces dernières possèdent des qualifications égales à celles de leurs homologues masculins » mais aussi qu'« elles ne peuvent accorder une priorité automatique et inconditionnelle aux candidates possédant des qualifications égales, mais doivent comporter une « clause d'ouverture » qui prévoit la possibilité d'autoriser des dérogations dans des cas dûment justifiés tenant compte de chaque situation, et notamment de la situation personnelle de chaque candidat »¹⁴⁶. Ces « clauses d'ouverture » ont été développées en réponse à l'argument qui voudrait qu'une mesure d'action positive ne peut restreindre inutilement les droits d'autrui, en l'occurrence un candidat du sexe sur-représenté. Ce type de clause avait également été proposée par le Conseil d'État au moment de l'adoption de la loi du 28 juillet 2011, mais n'avait pas été retenu par le législateur (voir infra)¹⁴⁷. Ces clauses d'ouverture proviennent en réalité de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sur les mesures d'action positive¹⁴⁸.

En effet, comme le relève Aurélia de Tonnac, aucune définition de l'« action positive » n'existe ni dans les traités, ni dans le droit dérivé¹⁴⁹. La Cour a alors dû apporter des réponses « au compte-goutte ». Dans un premier arrêt, l'arrêt *Kalanke* du 17 octobre

¹⁴⁴ Recommandation (CE) 1996/694 du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, *J.O.C.E.*, L 319, 10 décembre 2018.

¹⁴⁵ CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE, « Le Conseil approuve une législation de l'UE visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils des sociétés », disponible sur www.consilium.europa.eu, 17 octobre 2022.

¹⁴⁶ Proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, COM(2012) 614 final, 16 novembre 2012, p. 7.

¹⁴⁷ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7, p. 11.

¹⁴⁸ G. CALVÈS, *op. cit.*, p. 36 et 37.

¹⁴⁹ A., DE TONNAC, « Où en est l'action positive ? Étude de quelques développements récents de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », *R.A.E.*, 2019, p. 732.

1995, la Cour condamne purement le système de quotas. Cette arrêt porte sur une question préjudicielle concernant l'interprétation de l'article 2, paragraphe 4 de la directive 76/207/CEE, aujourd'hui article 3, paragraphe 4 de la directive 2006/54/CE (voir supra). Il est question de savoir si « une réglementation nationale qui [...] accorde automatiquement à qualifications égales entre candidats de sexe différent retenus en vue d'une promotion, une priorité aux candidats féminins dans les secteurs dans lesquels les femmes sont sous-représentées [...] »¹⁵⁰ est compatible avec le droit communautaire. La réponse de la Cour apparaît clairement lorsqu'elle dit : « une réglementation nationale qui garantit la priorité absolue et inconditionnelle aux femmes lors d'une nomination ou promotion va au-delà d'une promotion de l'égalité des chances et dépasse les limites de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 4, de la directive »¹⁵¹. Cette jurisprudence stricte est néanmoins revue lors d'un deuxième arrêt, l'arrêt *Badeck* du 28 mars 2000, portant sur ce même l'article 2, paragraphe 4 de la directive 76/207/CEE. Dans cette arrêt, la Cour consacre qu'une action promouvant prioritairement les candidats féminins est compatible avec le droit communautaire (1) « lorsqu'elle n'accorde pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux candidats féminins ayant une qualification égale à celle de leurs concurrents masculins » et (2) « lorsque les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats »¹⁵². En d'autres termes, la Cour accepte les mesures favorisant les femmes, tels que les systèmes de quotas, à condition que la réglementation prévoie une « clause d'ouverture » permettant une dérogation dans l'hypothèse où un candidat du sexe sur-représenté se présenterait comme étant un meilleur candidat. D'aucun remarquerait qu'une telle clause viderait les mesures de leur substance et « semble sous-entendre qu'il n'y aurait pas suffisamment de [candidates] compétentes »¹⁵³. L'article 7.86 du Code des sociétés belge ne prévoyant pas de « clause d'ouverture », d'aucun pourrait argumenter qu'il n'est pas compatible avec le droit communautaire.

¹⁵⁰ C.J.C.E., arrêt *Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*, 17 octobre 1995, C-450/93, EU:C:1995:322, point 13.

¹⁵¹ C.J.C.E., arrêt *Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*, 17 octobre 1995, C-450/93, EU:C:1995:322, point 22.

¹⁵² C.J.C.E., arrêt *Georg Badeck c. Hessische Ministerpräsident et Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, 28 mars 2000, C-158/97, EU:C:2000:163, point 23.

¹⁵³ F. MESSINNE, « Commentaire de l'art. 518bis C. soc. », *Commentaire systématique du Code des sociétés*, X., Waterloo, Wolters Kluwer Belgium, 2016, p. 48.

Chapitre 2 : Au regard de la Constitution

Section 1 : Le genre dans la Constitution

Aucune consécration explicite de l'égalité des genres n'est faite dans la Constitution belge de 1831. L'égalité des genres n'existait alors que sous le prisme du principe général d'égalité et de non-discrimination prévu aux articles 10 et 11 de la Constitution. Ce n'est qu'en 2002, sous influence du droit international, que le Constituant dérivé modifie l'article 10 de la Constitution pour y ajouter un alinéa 3 disposant : « L'égalité des femmes et des hommes est garantie ». Cet ajout n'a néanmoins qu'un caractère déclaratoire et ne fait qu'explicitier « les acquis incontestés de l'interprétation donnée de longue date aux articles 10 et 11 de la Constitution »¹⁵⁴.

Dans la lancée de ce nouvel alinéa, le Constituant ajouta également un article 11*bis* qui prévoit, en son alinéa premier, : « La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés, et favorisent notamment leur égal accès aux mandats électifs et publics ». Cet article introduit également, en ses deuxième et troisième alinéas, une obligation de mixité, sous la formulation « compte des personnes de sexe différent », dans le Conseil des ministres fédéral, tous les gouvernements fédérés ainsi que plusieurs organes exécutifs locaux, comme nous l'avons vu au titre I de ce travail.

L'article 11*bis*, alinéa premier, ouvre expressément la porte aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux fonctions publiques, mais plus largement il sert de fondement pour toute mesure spécifique d'action positive à l'égard des femmes¹⁵⁵. Son adoption a d'ailleurs servi de réponse aux arguments que la section législation du Conseil d'État avait soulevé à propos de la « loi Smet-Tobback », précitée. Le Conseil d'État avait en effet constaté une incompatibilité de la loi avec les règles constitutionnelles de l'époque. Le problème se situait au niveau de la sanction prévue : l'écartement de la liste. Selon le Conseil d'État, elle était de nature à porter atteinte au droit des candidats du sexe sur-représenté de présenter leur candidature et d'être élu. Il avait alors recommandé, dans son avis du 17 novembre 1993, deux voies de solution : trouver une autre sanction qui respecterait la proportion requise entre le but poursuivi et les moyens utilisés ou « procéder à la révision de la Constitution afin d'inscrire, de manière expresse, le principe d'une représentation

¹⁵⁴ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 157.

¹⁵⁵ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 155.

équilibrée des hommes et des femmes sur les listes électorales »¹⁵⁶. Le législateur de 1994 n'avait pas tenu compte de cet avis en adoptant la version finale de la loi¹⁵⁷. Ce désaccord n'a donc finalement été résolu qu'en 2002 lorsque le Constituant a adopté l'article 11*bis*¹⁵⁸.

Les différents législateurs ont donc incontestablement la possibilité d'adopter des mesures concrètes en réponse à ces exigences constitutionnelles. La Cour constitutionnelle a elle-même précisé dans un arrêt de 2004 que « par les articles 10, alinéa 3, et 11*bis*, le Constituant a voulu, d'une part, inscrire expressément le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans la Constitution et, d'autre part, fournir un fondement constitutionnel aux mesures visant à combattre les inégalités entre femmes et hommes »¹⁵⁹. C'est sur ce fondement qu'ont notamment été adoptées la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, aussi appelées « loi genre »¹⁶⁰ et la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes¹⁶¹. C'est aussi pour répondre à ces exigences constitutionnelles qu'ont été adoptées la série de législations étudiées au titre I comme, par exemple, la loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone.

Section 2 : La jurisprudence constitutionnelle et l'action positive

Outre leur mise en œuvre législative, les exigences constitutionnelles en matière d'égalité de genres ont également été élaborées au travers des juridictions et particulièrement au travers de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Cette dernière réserve à l'égalité des genres un contrôle important. Elle a en effet développé une jurisprudence selon laquelle elle invite « les législateurs à être particulièrement prudents lorsqu'ils établissent une différence de traitement sur la base du sexe »¹⁶². Une telle différence ne pourra être justifiée que si elle poursuit un but légitime et qu'elle est raisonnable et proportionnelle à cet objectif¹⁶³. La Cour ajoute en outre que « le contrôle est plus strict si le principe fondamental

¹⁵⁶ Projet de loi visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, avis du Conseil d'État, *Doc.*, Ch., 1993-1994, n°1316/1, p. 20.

¹⁵⁷ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 12.

¹⁵⁸ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 161.

¹⁵⁹ C.A., 20 octobre 2004, n° 159/2004, B.5.6.

¹⁶⁰ *M.B.*, 30 mai 2007.

¹⁶¹ *M.B.* 28 août 2012.

¹⁶² *Voy.* C.C., 30 juin 2011, n° 116/2011, B.11 ; C.C., 13 mars 2014, n° 44/2014, B.4.

¹⁶³ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 159 et 160.

de l'égalité des sexes est en cause »¹⁶⁴. Plusieurs arrêts démontrent ce contrôle strict. Citons par exemple l'arrêt du 28 octobre 1997 dans lequel la Cour n'admet pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes quant aux régimes de pension car « s'il est vrai que l'héritage du passé pourrait expliquer que des mesures puissent être prises, en matière de droit du travail ou de sécurité sociale, pour remédier progressivement à l'inégalité de la femme et de l'homme, cet argument ne peut justifier que le revenu garanti aux personnes âgées soit inégalement attribué aux hommes et aux femmes »¹⁶⁵. Dans un autre arrêt de 2009 concernant les régimes matrimoniaux, la Cour juge que le « soucis de protection de l'épouse ne se justifie plus »¹⁶⁶ et que par conséquent la différence de traitement en cause n'est pas raisonnablement justifiée¹⁶⁷.

Toutefois, avant même les modifications constitutionnelles de 2002, la Cour a démontré plusieurs fois la compatibilité de certaines inégalités de traitement avec le principe d'égalité et de non-discrimination « lorsqu'elles visent précisément à remédier à une inégalité existante »¹⁶⁸. Dans un premier arrêt de 1994, en matière de pension, la Cour a utilisé quatre critères pour déterminer la légalité de ces inégalités de traitement. Selon la Cour, il faut que ces mesures : « soient appliquées dans les seuls cas où une *inégalité manifeste est constatée*, que la *disparition de cette inégalité soit désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir*, que les *mesures soient de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé par le législateur est atteint*, et qu'elles ne *restreignent pas inutilement les droits d'autrui* »¹⁶⁹. Ces critères ont été réutilisés plus récemment dans un arrêt de 2015 portant sur un recours en annulation des décrets de la Région wallonne du 9 janvier 2014 destinés à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans différents organes, notamment les organes de gestion des établissements pour aînés en Région wallonne et les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne. Les requérants reprochent notamment à ces décrets d'imposer un quota qui ne respecte pas les conditions requises pour être compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution¹⁷⁰. La Cour reprend alors un à un les quatre critères cités plus haut pour contrôler cette compatibilité. Elle observe notamment l'inégalité manifeste invoquée par les travaux

¹⁶⁴ Voy. C.C., 30 juin 2011, n° 116/2011, B.11 ; C.C., 13 mars 2014, n° 44/2014, B.4.

¹⁶⁵ C.A., 28 octobre 1997, n° 62/97, B.9.

¹⁶⁶ C.C., 19 mars 2009, n° 54/2009, B. 7.3.

¹⁶⁷ C.C., 19 mars 2009, n° 54/2009, B. 7.4.

¹⁶⁸ C.A., 27 janvier 1994, n° 9/94, B.6.2.

¹⁶⁹ C.A., 27 janvier 1994, n° 9/94, B.6.2, italique ajouté.

¹⁷⁰ C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, A.2.1.

préparatoires ainsi que la mise en place d'un système d'évaluation régulière qui garantit le caractère temporaire de ces mesures. Elle considère également que les décrets attaqués ne portent pas atteinte de manière disproportionnée aux droits d'autrui¹⁷¹. La Cour finit donc par rejeter le moyen.

Ces quatre critères utilisés par la Cour ont pris de plus en plus d'ampleur. Ils sont notamment repris dans la « loi genre » précitée à l'article 16, §2 donnant les conditions pour qu'une distinction fondée sur le sexe constitue une mesure d'action positive¹⁷². Ils sont également mobilisés par les législateurs dans les travaux préparatoires des différentes législations étudiées au titre I ainsi que dans les avis du Conseil d'État quant à leur légalité. Nous allons à présent analyser la manière dont les législateurs et le Conseil d'État ont utilisé ces critères, ce qui nous permettra de détailler leur portée ainsi que leurs éventuelles faiblesses.

§1 L'existence d'une inégalité manifeste

Le point de départ de toute mesure d'action positive, que ce soit en termes d'égalité de genre ou autre, est nécessairement le constat de l'existence d'une inégalité manifeste. Le fait de pointer ces inégalités en vue de prendre des mesures pour les effacer rentre dans l'approche qui définit l'égalité comme étant *substantielle*, par opposition à l'égalité formelle. Rappelons que l'égalité formelle suit l'idée du même traitement pour tous, tandis que l'égalité substantielle suit l'idée que des traitements différenciés sont parfois nécessaires pour parvenir à une égalité réelle. Si l'égalité formelle signifie l'égalité de droit, elle ne signifie pas toujours l'égalité de fait. Entre les hommes et les femmes, cette égalité devant la loi est désormais largement établie. Pourtant, comme le dénonce Yannick Ripa « malgré une modification égalitaire des rapports de sexe, celles-ci continuent, en ce XXI^e siècle prétendu paritaire, de subir des discriminations sexistes et de se heurter au plafond de verre qui leur barre l'accès aux plus hautes fonctions dans la cité »¹⁷³.

C'est bien ce plafond de verre qui caractérise l'inégalité manifeste combattue par les différentes mesures décrites au titre I. Nous retrouvons par exemple ce terme dans les travaux préparatoires de la loi du 28 juillet 2011 qui expliquent : « Les femmes ne parviennent que

¹⁷¹ C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, B.10.2.

¹⁷² B. RENAULD, « Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations », *Le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états*, P. Wautelet (dir.), Limal, Anthemis, 2009, p. 48.

¹⁷³ Y. RIPA, « Au pouvoir, citoyennes ! Brève histoire des révolutions manquées », *Esprit*, 2021, n°1-2, p. 56.

très rarement à effectivement briser ce que l'on nomme communément le plafond de verre »¹⁷⁴. La difficulté de constater l'inégalité se situe précisément en ce que ce plafond de verre est constitué de barrières invisibles. L'unique solution est alors d'en pointer les conséquences au moyen de données chiffrées. Les exemples sont nombreux. Déjà dans l'exposé des motifs de la première loi favorisant l'accès des femmes aux sphères politiques, la « loi Smet-Tobback », le réflexe est de lister la proportion que représentent les femmes dans les assemblées législatives : « Il y a 9,4 % (20/212) de femmes à la Chambre des Représentants et 10,9 % (20/184) au Sénat »¹⁷⁵. C'est également le cas dans les travaux préparatoires de la deuxième loi spéciale modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle. Il y est constaté que « depuis qu'une composition mixte est obligatoire, la Cour ne compte jamais plus d'une seule femme juge (1/12, soit 8,3 %) »¹⁷⁶. Pour citer un dernier exemple, les conséquences flagrantes du plafond de verre sont révélées dans les travaux préparatoires de la loi du 28 juillet 2011 quand il est fait mention d'une étude selon laquelle « les femmes ne représentaient que 32,9 % du nombre total des cadres » ou encore dans « à peine 14,5 % des entreprises, le comité de direction serait réellement mixte »¹⁷⁷.

§ 2 L'objectif de faire disparaître de cette inégalité

Ce critère est celui qui amène le moins de remarques tant il peut paraître évident. Il découle lui aussi de la conception substantielle de l'égalité qui contraint souvent aux gouvernements d'adopter une approche corrective. En d'autres mots, pour atteindre l'égalité réelle, la stratégie à privilégier est l'adoption de mesures d'action positive. Rappelons à cet égard les premiers mots de l'article 7 de la CEDAW : « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes [...] ».

Les mesures citées au titre I ne visent jamais explicitement les femmes mais utilisent généralement l'expression neutre « sexe différent » incluant également les hommes, voire d'autres identités (voir infra). Pourtant, il est évident dans tous les débats entourant leur adoption que ces mesures sont destinées à bénéficier aux femmes. La *ratio legis* est donc bien de garantir la représentation des femmes dans les sphères qui leur restent inégalement

¹⁷⁴ Développements précités, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/1, p. 3.

¹⁷⁵ Projet de loi visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, exposé général, *Doc.*, Ch., 1993-1994, n°1316/1, p. 2.

¹⁷⁶ Proposition de loi spéciale modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, en vue de garantir une présence équilibrée des deux sexes parmi les membres de cette Cour, développements, *Doc.*, Ch., 2420/1, p. 3.

¹⁷⁷ Développements précités, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/1, p. 4.

accessibles, soit de faire disparaître l'inégalité manifeste causée par le plafond de verre. Cette objectif est d'ailleurs sous-entendu dans l'intitulé même de la plupart de ces législations. Prenons par exemple la dernière en date : l'ordonnance spéciale modifiant l'article 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises *en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes* parmi les ministres et les secrétaires d'État régionaux. De manière plus explicite, la loi du 28 juillet 2011 comprend dans son intitulé les mots : « *afin de garantir la présence des femmes* dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie nationale ».

Pour aller plus loin, selon les travaux préparatoires de cette même loi, briser le plafond de verre et assurer un taux plus élevé de femmes aux postes de direction devraient également permettre de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes¹⁷⁸. Enfin, il ne faut pas sous-estimer la symbolique des femmes au pouvoir. Les femmes occupant des postes de pouvoir servent de modèles aux jeunes femmes et peuvent accroître leur intérêt pour le monde des affaires, tout comme les femmes en politique augmentent la participation des femmes aux élections¹⁷⁹. C'est donc un cercle vertueux qui est engagé pour atteindre toujours le même objectif : celui de faire disparaître l'inégalité des genres.

§ 3 Une mesure temporaire

Selon la jurisprudence de la Cour, les mesures correctrices doivent être « de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé par le législateur est atteint ». Rappelons également que l'article 4 de la CEDAW parle de « mesures *temporaires* spéciales » et qu'il précise que « ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints ». Une différence se situe ici avec le Conseil de l'Europe qui, en tout cas dans le domaine politique, « s'attache à promouvoir la parité comme une mesure, non pas transitoire mais définitive, destinée à assurer le partage du pouvoir politique entre femmes et hommes »¹⁸⁰. L'Union européenne ne semble pas non plus attacher de caractère temporaire aux « avantages spécifiques » prévus à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

¹⁷⁸ Développements précités, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/1, p. 7.

¹⁷⁹ P. PAXTON, *op. cit.*, p. 14.

¹⁸⁰ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 101.

Toujours est-il que ce caractère temporaire continue d'être mobilisé par la Cour constitutionnelle dans son arrêt de 2015¹⁸¹. Il est par ailleurs mobilisé dans l'avis du Conseil d'État sur la proposition de loi ayant abouti à la loi du 28 juillet 2011 qui recommande au législateur de prévoir un système d'évaluation des effets de la mesure¹⁸². Le législateur a suivi ce conseil et l'a concrétisé dans l'article 6 de la loi du 28 juillet 2011 qui prévoit cette évaluation la douzième année suivant la publication au Moniteur belge, soit entre le 15 septembre 2023 et le 14 septembre 2024. Parmi les mesures listées dans le panorama du titre I, celle-ci est la seule qui prévoit un système d'évaluation dans le temps. Une différenciation se fait alors ressentir entre les mesures prévues dans le secteur public et le secteur privé. Nous y reviendrons.

Les mesures ne prévoyant pas de système d'évaluation dans le temps, ni *a fortiori* de date buttoir à laquelle elles devraient disparaître, sont-elles inconstitutionnelles ? Comme le soulève Isabelle Hachez, il existe « une relative aberration logique qui entache le raisonnement du Constituant »¹⁸³. En effet, si les mesures d'action positive devaient être temporaires, elles gagneraient à être contenues dans des instruments juridiques facilement modifiables. Pourtant, en introduisant l'article 11*bis*, le Constituant semble à l'inverse donner à ces mesures un caractère définitif. En effet, au contraire de l'article 4 de la CEDAW, l'article 11*bis*, alinéa 1 ne précise pas que les mesures prises en vertu de celui-ci doivent être abrogées lorsque les objectifs sont atteints. À plus forte raison, l'article 11*bis* alinéa 2 introduit lui-même une mesure d'action positive sous la forme d'une obligation minimale de mixité au sein des gouvernements. Cette mesure se trouvant dans le texte constitutionnel, la modifier signifierait appliquer la procédure de révision prévue à l'article 195 de la Constitution, soit la procédure de révision la plus lourde du système belge¹⁸⁴. Le même raisonnement peut être appliqué au quota imposé au sein du Sénat prévu au paragraphe 3 de l'article 67 de la Constitution. La doctrine parle d'un phénomène d'institutionnalisation¹⁸⁵.

Ce phénomène n'est pas observable qu'en Belgique. Selon les mots de Gwénaële Calvès, « cette disparition programmée de la discrimination positive, si elle va sans dire sur le plan théorique, n'en est pas moins universellement bafouée par les faits »¹⁸⁶. Elle explique ensuite que cette institutionnalisation serait le résultat non seulement du jeu politique selon

¹⁸¹ C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, B.10.2.

¹⁸² Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7, p. 8.

¹⁸³ I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 160.

¹⁸⁴ I. HACHEZ, *ibidem*, p. 160.

¹⁸⁵ G. CALVÈS, *op. cit.*, p. 40.

¹⁸⁶ G. CALVÈS, *ibidem*, p. 40.

lequel « le coût symbolique de son démantèlement est devenu prohibitif » mais surtout de « facteurs plus structurels qui tiennent à la nature même [de l'] objectif poursuivi »¹⁸⁷. Nous l'avons vu, cet objectif est de faire disparaître une inégalité non pas de droit mais de fait. En ce qui concerne les mesures dont il est question dans ce travail, l'objectif est plus précisément de faire disparaître l'inégalité manifeste entre les genres causée par le plafond de verre. Si le caractère invisible de ce plafond engendrait déjà une difficulté au stade du constat de cette inégalité, la difficulté est la même au stade de l'observation de son évolution. À nouveau, le réflexe serait de se reposer sur des données chiffrées. Théoriquement, l'objectif de la mesure serait donc atteint par le biais de résultats statistiques. En Belgique, si l'on se base sur les chiffres, la proportion de femmes dans la plupart des organes visés par les mesures étudiées n'atteint pas encore les 50% mais elle s'en rapproche (voir infra). On pourrait donc penser que la « correction » voulue est quasiment atteinte. Cependant si l'on se base non plus sur les chiffres mais sur la disparition ou non du plafond de verre, la réponse est beaucoup moins évidente. L'égalité voulue semble alors s'éloigner vers un horizon pour le moins incertain tant les barrières dont sont victimes les femmes semblent ancrées dans la société. L'histoire nous a également appris à nous méfier des résultats prétendument acquis. Plusieurs exemples de « retour en arrière » sont à observer, en première place, le Sénat qui comprenait moins de femmes en 2019 qu'en 2014¹⁸⁸.

L'action positive ne serait alors « plus un moyen voué à s'effacer une fois atteint le résultat désiré ; elle devient une fin ou, à tout le moins, une donnée structurelle de l'organisation politique et sociale »¹⁸⁹. Cette position va dans le sens de l'idée philosophique proposée par Sylviane Agacinski selon laquelle la « dualité de l'humanité » justifie en elle-même cette dualité dans l'organisation de la société¹⁹⁰. La concrétisation de cette idée s'illustre au mieux par les mesures de parité. Celles-ci ont en effet une portée philosophique plus grande que les quotas puisqu'elles entendent traduire définitivement cette « dualité » dans l'organisation sociale loin de la simple « mesure de rattrapage »¹⁹¹.

C'est aussi sur cet argument philosophique que se joue, à notre sens, la différenciation entre le secteur public et le secteur privé. Les principes de la démocratie représentative justifient en effet l'argument du respect de la proportion. Comme l'explique Bérengère Marques-Pereira, cet argument « traduit l'idée que le représentant possède les caractéristiques

¹⁸⁷ G. CALVÈS, *ibidem*, p. 40 à 43.

¹⁸⁸ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 13.

¹⁸⁹ G. CALVÈS, *op. cit.*, p. 49.

¹⁹⁰ S. AGACINSKI, *Politique des sexes*, Paris, Seuil, 1998, p. 35.

¹⁹¹ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 154.

de l'électeur ». Si cet argument paraît important sur la scène politique, en particulier dans les assemblées législatives, il est plus difficilement justifiable dans le secteur privé. Ainsi, les mesures applicables au secteur public tendraient davantage vers des mesures à caractère définitif et institutionnel, tandis que les mesures applicables au secteur privé resteraient des mesures à caractère temporaire et correctif. Cette théorie expliquerait pourquoi la loi du 28 juillet 2011 est la seule, parmi les mesures étudiées dans le cadre de ce travail, qui prévoit un système d'évaluation dans le temps.

§4 L'interdiction de restreindre inutilement les droits d'autrui

Finalement, la Cour requiert que ces mesures « ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui ». Cette exigence reflète une crainte à laquelle se sont toujours confrontées les mesures d'action positive pour l'égalité des genres, celle de privilégier de manière excessive les femmes¹⁹². Comme l'explique parfaitement Gwénaële Calvès, cette exigence implique un contrôle de proportionnalité : « le juge évaluera la caractéristique excessive de l'atteinte aux droits ou intérêts des individus qui, n'appartenant pas au groupe favorisé par la mesure préférentielle, sont appelés à subir les conséquences de sa mise en œuvre »¹⁹³.

Dans le cas, particulièrement marquant à cet égard, des mesures de quota, la priorité automatique accordée aux candidats du sexe sous-représenté peut en effet être considérée comme affectant le droit des candidats du sexe sur-représenté. C'est pour remédier à cette atteinte que le Conseil d'État belge avait recommandé dans son avis consultatif en prévision de l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 d'ajouter une « clause d'ouverture » permettant de déroger au quota en l'absence de candidats du sexe sous-représenté présentant des titres et mérites comparables aux candidats de sexe sur-représenté¹⁹⁴. Le Conseil d'État cite à cet égard la jurisprudence *Badeck*, précitée, de la Cour de justice de l'Union européenne¹⁹⁵. Cette recommandation du Conseil d'État n'a finalement pas été suivie par le législateur.

La crainte de favoriser excessivement les femmes par les quotas n'est pas réservée qu'au secteur économique. Dans le domaine politique, de nombreuses critiques relevant de cette même crainte sont survenues à l'adoption des différentes lois imposant d'abord un quota, puis la parité sur les listes électorales. À nouveau, la priorité donnée aux candidats du

¹⁹² M. BENQUET, M. ET J. LAUFER, « Femmes dirigeantes », *Travail, genre et sociétés*, n°35, 2016, p. 24.

¹⁹³ G. CALVÈS, *op. cit.*, p. 40 à 43.

¹⁹⁴ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7, p. 11.

¹⁹⁵ C.J.C.E., arrêt *Georg Badeck c. Hessische Ministerpräsident et Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, 28 mars 2000, C-158/97, EU:C:2000:163, point 23.

sexe sous-représenté sur la liste pourrait porter atteinte au droit des candidats du sexe sur-représenté de figurer sur cette même liste. La position du Conseil d'État à ce sujet est intéressante à observer. Dans son avis du 8 mai 1981 que nous avons mentionné plus haut, à propos d'une proposition de loi visant à modifier la loi électorale communale pour y inclure un quota de maximum trois quarts de candidats du même sexe, le Conseil d'État considère que « l'application de la disposition proposée peut d'ailleurs aboutir à ce qu'un candidat se voie écarté en raison de son sexe, et ce serait-là une discrimination contraire au principe d'égalité »¹⁹⁶. Dans son avis du 17 novembre 1993 sur la proposition de loi à l'origine de la loi « Smet-Tobback », il relâche de quelque peu sa position puisqu'il « n'affirme plus l'inconstitutionnalité du procédé en tant que tel, mais critique simplement les sanctions prévues »¹⁹⁷. En effet, selon lui, l'irrecevabilité de la liste « peut conduire à supprimer le droit de se porter candidat et le droit d'être élu, lorsque les listes électorales ne respectent pas les proportions fixées »¹⁹⁸. Le législateur n'avait finalement pas tenu compte de cette position.

Les débats engendrés par l'appréciation de cette exigence illustrent son caractère équivoque. Elle implique en effet un contrôle de proportionnalité entre, d'une part, la justification de la mesure et, d'autre part, la situation qu'elle engendre pour ceux qui n'en bénéficient pas¹⁹⁹. Ce contrôle ne peut se faire qu'au cas par cas et induit inévitablement une part de subjectivité.

Section 3 : La discrimination des personnes non binaires

Un autre risque d'inconstitutionnalité, qui n'a commencé à se manifester que de manière récente, est celui de l'atteinte aux droits des personnes au genre non binaire. En effet, depuis l'arrêt rendu le 19 juin 2019 par la Cour constitutionnelle, cette atteinte ne peut plus être mise de côté²⁰⁰. Cet arrêt a été rendu sur base d'un recours en annulation à l'encontre de la loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets. Cette loi élimine les conditions médicales requises pour obtenir une modification officielle de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et opte pour

¹⁹⁶ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Sén., 1979-1980, n° 13.807/1, p. 8.

¹⁹⁷ M. UYTENDAELE et J. SOHIER, *op. cit.*, p. 254.

¹⁹⁸ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Ch., 1993-1994, n°1316/1, p. 20.

¹⁹⁹ G. CALVÈS, *op. cit.*, p. 40 à 43.

²⁰⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 32.

l'approche de l'autodétermination²⁰¹. Les requérants invoquent l'inconstitutionnalité de cette loi au motifs qu'elle discrimine les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas aux catégories masculines et féminines (non binaire) ou dont l'identité de genre évolue dans le temps (fluide) en n'accordant pas de reconnaissance légale à leurs identités²⁰². La Cour leur donne raison. Elle considère en effet : « il n'est pas raisonnablement justifié que, contrairement aux personnes dont l'identité de genre est binaire, les personnes dont l'identité de genre est non binaire soient tenues d'accepter dans leur acte de naissance un enregistrement qui ne correspond pas à leur identité de genre »²⁰³. Il appartient maintenant au législateur de réparer cette inconstitutionnalité. Deux types de solutions sont envisagées : l'introduction de nouvelles formes de reconnaissance légale de l'identité, ou l'abrogation pure et simple de l'enregistrement du sexe civil²⁰⁴. Dans les deux cas, les mesures d'action positive envers les femmes sont par extension vouées à être adaptées. Si le législateur choisit d'éliminer totalement la mention du sexe dans les registres d'état civil, toute la question du maintien ou non de ces mesures sera alors sur la table. Dans le cas où elles seraient néanmoins maintenues, c'est au niveau de la vérification du genre des parlementaires, n'ayant plus de preuve de leur sexe civil, qu'un problème se posera²⁰⁵. Cette hypothèse ne semble toutefois pas imminente tant la doctrine se penche actuellement vers la deuxième solution, celle de donner le droit aux personnes non binaires de choisir d'autres possibilités d'identification de leur sexe civil, comme la mention X ou encore, l'absence de mention²⁰⁶.

Si l'on reprend une à une les mesures vues dans le titre I, on s'aperçoit rapidement qu'elles ont été écrites sans considérer qu'il puisse y avoir d'autres identités qu'homme ou femme. Voyons à présent l'incidence qu'un régime prévoyant une troisième possibilité de sexe civil, que nous appellerons pour l'instant « X », aurait sur ces mesures. Les mesures prévues au sein des organes exécutifs n'imposent généralement qu'une exigence minimale de mixité, exigence minimale requise par l'article 11*bis* de la Constitution. Les termes « comptent des personnes de sexe différent » utilisés dans cet article ne posent *a priori* pas de problème d'inclusion d'une troisième (voire plus) possibilité d'identification du sexe²⁰⁷. Néanmoins, si l'on pousse le raisonnement, cet article qui impose pour l'instant la présence

²⁰¹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 32.

²⁰² G. WILLEMS, « Le genre non-binaire et fluide consacré par la Cour constitutionnelle : faut-il flexibiliser ou abolir l'enregistrement civil du sexe ? », *Rev. trim. dr. h.*, 2020, p. 900 à 901.

²⁰³ C.C., 19 juin 2019, n° 99/2019, B.6.6.

²⁰⁴ G. WILLEMS, *op. cit.*, p. 909.

²⁰⁵ S. WATTIER, *op. cit.*, p. 132.

²⁰⁶ Voy. G. WILLEMS, *op. cit.*.

²⁰⁷ S. WATTIER, *op. cit.*, p. 133.

d'au moins une femme dans les organes exécutifs, pourrait perdre cette vocation en acceptant que « la personne de sexe différent » soit une personne dont le sexe civil est « X ».

Si l'on prend à présent les mesures de quotas telles qu'elles existent notablement au sein du Sénat, des gouvernements wallon, de la Communauté française et bruxellois, des collèges communaux et provinciaux wallons, au sein de la Cour constitutionnelle et du Conseil supérieur de la Justice, sans oublier les conseils d'administration des sociétés cotées, l'arrivée d'une troisième possibilité d'identification du sexe pourrait amener à des questionnements. De manière générale, la proportion requise est « un tiers minimum » ou « deux tiers maximum » de personnes de même sexe. À nouveau, dans les deux cas, ces mesures ne posent *a priori* pas de problème pour inclure les personnes dont le sexe civil est « X ». Cependant, si l'on pousse encore le raisonnement, les quotas prévoyant « un tiers minimum de personnes de même sexe » comme c'est le cas au Gouvernement wallon par exemple, ou encore « un tiers de personnes de chaque sexe » comme à la Cour constitutionnelle, on pourrait soutenir que ces organes seraient alors contraints d'inclure des personnes de sexe « X ». Les quotas prévoyant « deux tiers maximum » ne posent pas ce problème. Ce constat avait d'ailleurs influencé le législateur bruxellois lors de l'adoption de son ordonnance spéciale du 20 juillet 2022 prévoyant un quota de « maximum deux tiers » parmi les ministres et secrétaires d'État régionaux car cette mesure « contrairement à une limitation au minimum d'un tiers, permet d'inclure une personne agendre sans pour autant imposer une contrainte forte sur cette inclusion »²⁰⁸.

Si certaines mesures de quotas sont donc vouées à être adaptées, elles ne posent *a priori* pas de problème d'atteinte aux droits des personnes dont le genre est non binaire et/ou fluide. Le problème se pose par contre pour les mesures de parité. Comment traiter les diverses mesures mises en place depuis 2002, stipulant que les écarts entre le nombre de candidats de chaque sexe sur les listes électorales ne peuvent dépasser un et que les deux premiers candidats de chaque liste doivent être de sexes différents ? Le problème est encore plus flagrant concernant le décret de la Région wallonne et l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capital qui imposent le principe de la tirette tout au long des listes électorales. En l'état actuel, le principe de la tirette ne « tolère que des « H » ou des « F » » à l'exclusion des « X »²⁰⁹. Comme le souligne Marc Uyttendaele, ces dispositions priveraient donc « les candidats dont l'identité de genre est non binaire du droit politique essentiel de se porter

²⁰⁸ Développements précités, *Doc.*, Parl., Rég. Brux.-Cap., 2020–2021, n°A-435/1, p. 11.

²⁰⁹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 40.

candidat aux élections régionales »²¹⁰. Comme le démontrent ainsi Julien Pieret et Joëlle Sautois : « La « parité » au lieu de la « mixité » reflétée notamment par le système de tirette intégrale serait donc inconstitutionnelle, non pas parce qu'elle affecterait le droit à l'éligibilité des hommes, comme la section de législation du Conseil d'État l'a, dans des avis rédigés exclusivement par des hommes, pensé avant que la loi « Smet-Tobback » ne soit adoptée, mais parce que, en partageant le pouvoir par moitié entre les deux seuls « sexes », elle laisserait sur le carreau une autre partie de l'humanité »²¹¹.

Section 4 : Un mot sur la liberté d'association

Ce travail se concentre volontairement sur le principe d'égalité et de non-discrimination. Il est néanmoins intéressant de remarquer que la constitutionnalité des mesures étudiées peut également être analysée sous le prisme d'autres principes. Un principe fréquemment mobilisé lors des débats parlementaires est celui de la liberté d'association, consacrée à l'article 27 de la Constitution. L'exemple le plus évident est celui de la loi du 28 juillet 2011. Le Conseil d'État avait en effet soulevé « d'importantes réserves » à cet égard²¹². Le système des quotas violerait ce principe en portant atteinte à la souveraineté de l'assemblée générale qui perdrait la possibilité de nommer librement les membres du conseil d'administration. En réponse à ces craintes du Conseil d'État, Valérie Simonart soutient que « la souveraineté de l'assemblée générale dans la nomination des administrateurs est devenue un mythe, en fait et en droit, dans les sociétés cotées »²¹³. D'une part car les administrateurs nommés sont quasiment systématiquement ceux qui ont été présentés par le conseil d'administration, et d'autre part car il existe déjà de nombreuses limitations législatives à ce choix. La liberté de l'assemblée générale ne serait donc pas absolue et le quota ne ferait qu'ajouter une exigence supplémentaire à l'ensemble des exigences déjà existantes²¹⁴.

Les critiques fondées sur base de l'article 27 de la Constitution ne sont pas propres qu'aux mesures imposées au sein des conseils d'administration. Dans son avis du 8 mai 1981, le Conseil d'État avait en effet également posé la question de la compatibilité des quotas sur les listes électorales avec le principe de liberté d'association des partis politiques²¹⁵. Cet

²¹⁰ M. UYTENDAELE, *op. cit.*, p. 224.

²¹¹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 37.

²¹² Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7, p. 12.

²¹³ V. SIMONART, *op. cit.*, p. 65.

²¹⁴ V. SIMONART, *ibidem*, p. 65 et 66.

²¹⁵ M. UYTENDAELE et J. SOHIER, *op. cit.*, p. 255.

argument n'a pourtant pas convaincu pour plusieurs raisons. Les partis politiques n'étant pas des associations privées mais bien associations organisées par les lois électorales relevant du droit public, ils n'auraient pas vocation à bénéficier de cette liberté²¹⁶. D'autre part cet argument « serait de nature à remettre en question une bonne partie de la législation électorale qui, au-delà de la question du sexe des candidat·e·s, s'attache précisément à encadrer la possibilité de fonder un parti et de participer aux élections »²¹⁷. Il a par ailleurs disparu des débats autour des mesures affectant la sphère politique par la suite²¹⁸.

²¹⁶ M. UYTTENDAELE et J. SOHIER, *ibidem*, p. 255.

²¹⁷ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 11.

²¹⁸ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 11.

Titre III : Evaluation : Points forts et faiblesses

A l'approche de la date à laquelle la loi du 28 juillet 2011 devra faire l'objet d'une évaluation comme prévu à l'article 6 de celle-ci, il y a lieu de rendre un examen de cette mesure. Rappelons qu'*a priori*, elle est de nature temporaire et est vouée à disparaître « dès que l'objectif visé par le législateur est atteint ». Cette évaluation est l'occasion de mettre en lumière les succès mais aussi les faiblesses de l'ensemble des mesures d'action positive favorisant l'accès des femmes aux postes de pouvoir. Le chapitre 1 réalisera cette évaluation sous l'angle de l'impact concret des mesures étudiées. Ont-elles été efficaces ? Ont-elles donné l'impulsion nécessaire pour atteindre l'égalité de fait ? Cette étude d'impact se fera, nécessairement, par le biais de statistiques chiffrées mais nous verrons que les chiffres ne sont pas toujours alignés sur la réalité. Malgré une nette amélioration, on remarquera donc que l'égalité réelle semble difficile à atteindre. Le chapitre 2 prolongera cette évaluation sous l'angle des principaux arguments alimentant les débats autour de l'action positive envers les femmes. Nous commencerons par commenter l'argument méritocratique pour ensuite se diriger vers les différents arguments autour de la représentativité des femmes et enfin terminer par les arguments liés au retour de bâton, *après* l'instauration de mesures d'action positive.

Chapitre 1 : Étude d'impact

Section 1 : L'impact des mesures adoptées dans le secteur public

Au niveau du pouvoir législatif, l'évolution de la présence des femmes dans les assemblées parlementaires est rassurante. La proportion de sièges parlementaires occupés par des femmes serait en effet passée de moins de 10% en 1995²¹⁹ à plus de 40% depuis les élections de 2019²²⁰. La doctrine s'accorde à remarquer que cette évolution s'est faite sous l'influence des législations imposant, d'abord un quota, puis la parité sur les listes électorales, ainsi que celles imposant le principe tirette. De fait, le nombre de femmes à la Chambre serait resté quasiment constant, et extrêmement bas, de 1974 à 1991 (de 6,6 à 10,1 %). Il en est de même au Sénat (de 3,3 à 6,6 %).²²¹ La loi « Smet-Tobback » de 1994 n'a pas non plus donné

²¹⁹ A. VANDELEENE, *op. cit.*, p. 340.

²²⁰ Chiffre fourni par INDICTORS.BE, disponible sur https://indicators.be/fr/i/G05_FMP/, s. d. consulté le 11 août 2023.

²²¹ N. BOUTECA *et al.*, *op. cit.*, p. 537.

de résultats satisfaisants à causes de la faiblesse de ses obligations. Non seulement elle ne se limitait qu'à un quota d'un tiers sans imposer la parité, mais surtout, elle ne disait rien des places que les femmes devaient occuper sur la liste²²². Celles-ci étaient alors majoritairement reléguées aux places de « figuration » sur les listes²²³. Le changement s'est réellement produit après les lois « parité » de 2002. Les élections fédérales de 2003 ont en effet abouti à faire augmenter le nombre de femmes à la Chambre d'environ 80% en comparaison aux résultats de 1999²²⁴. Depuis, l'évolution est toujours constante mais moins spectaculaire. Soulignons toutefois que le Sénat, désormais composé de 50 sénateurs issus des entités fédérées et de 10 sénateurs cooptés, a atteint la parité entre 2014 et 2019. Sa composition est désormais redescendue à 46,7% de femmes²²⁵. Si l'on regarde les chiffres donc, « l'adoption continue d'un arsenal de règles de droit public destinées à favoriser la présence des femmes au sein des organes législatifs et exécutifs fait une différence »²²⁶. « Le système de la parité, et *a fortiori* de la tirette, sur les listes de personnes candidates aux élections a permis d'engendrer puis de consolider de substantielles améliorations »²²⁷.

D'autres facteurs influencent évidemment ces résultats. Nous l'avons vu, si les lois « parité » imposent une alternance des sexes pour les deux premiers candidats de la liste, le reste de la composition se fait librement par les partis, à condition évidemment de respecter la parité globale de celle-ci. Par le système de l'effet dévolutif en case de tête, les partis ont, dans les faits, le pouvoir de choisir les candidats qui seront le plus certainement élus. Cela veut donc dire que les partis sont grandement responsables de la composition finale des assemblées, et partant de leur éventuelle parité²²⁸. De manière générale, et vu les données chiffrées ci-dessus, les partis politiques belges semblent favorables à sélectionner un nombre égal d'hommes et de femmes aux places ayant le plus de chances d'obtenir un siège²²⁹.

Pour ce qui est du pouvoir exécutif, l'évolution est également à souligner. En 2023, le gouvernement De Croo, compte huit femmes sur quinze ministres et deux femmes sur cinq secrétaires d'État. Il s'agit du premier gouvernement belge paritaire²³⁰. La plupart des

²²² N. BOUTECA *et al.*, *ibidem*, p. 538.

²²³ N. BOUTECA *et al.*, *ibidem*, p. 538.

²²⁴ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 6.

²²⁵ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 6.

²²⁶ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 8 et 9.

²²⁷ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 8 et 9.

²²⁸ A. VANDELEENE, *op. cit.*, p. 340.

²²⁹ A. VANDELEENE, *ibidem*, p. 348.

²³⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 7.

gouvernements fédérés tournent eux-aussi maintenant autour de cette parité²³¹. Au niveau local également, les collèges communaux et provinciaux connaissent une présence de plus en plus importante de femmes²³². Est-ce grâce aux mesures d'action positive étudiées que cette augmentation de la présence féminine aux postes exécutifs a été rendue possible ? Il est difficile d'apporter une réponse claire. Cependant, citons un exemple où une mesure de quota a concrètement changé la donne. En 2020, Georges-Louis Bouchez, président du Mouvement réformateur, avait voulu remplacer la ministre Valérie De Bue par le ministre Daniel Ducarme dans le gouvernement wallon²³³. Ce remplacement n'a finalement pas eu lieu en raison de son illégalité. Il aurait en effet abouti à une diminution du nombre de femmes au sein du gouvernement wallon, tombant ainsi en deçà du tiers exigé par le décret spécial du 2 mai 2019²³⁴.

Toutes ses données semblent prouver une réelle évolution sur la scène politique à laquelle les mesures d'action positive ont grandement participé. Rappelons que, à l'heure de vérifier l'égalité de fait entre les genres, il est dangereux de se fonder uniquement sur des statistiques. Non seulement car ces résultats ne sont jamais définitivement acquis mais également car le plafond de verre est, par essence, invisible. Les barrières dressées sur le chemin des femmes ont-elles réellement disparu ? Plus l'on monte dans les sphères du pouvoir, plus la réalité de cette disparition semble compromise. Rappelons à cet égard que, si le gouvernement fédéral est paritaire, le Conseil des ministres restreint (le « kern »), ne compte qu'une femme sur huit. De plus, on observe que les femmes ministres sont encore souvent cantonnées « à des portefeuilles ministériels peu visibles » et sont plus nombreuses au sein des exécutifs communautaires « dont les compétences renvoient davantage à une logique de *care* et non au noyau dur des fonctions régaliennes »²³⁵. Enfin, les femmes en politique rapportent qu'elles sont encore fréquemment victimes de propos ou attitudes sexistes²³⁶. Ces comportements sexistes existent encore, au sein des partis, qui sont d'ailleurs quasiment tous présidés par des hommes, mais surtout sur la scène publique aujourd'hui marquée par l'influence des réseaux sociaux. De nombreuses femmes politiques rapportent le cyber-harcèlement qu'elles subissent au quotidien, non pas en raison de leurs orientations politiques,

²³¹ M. VERDUSSEN, « La place du genre ... », *op. cit.*, p. 254 et 255.

²³² G. GRANDJEAN, « La présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les collèges communaux et provinciaux de Wallonie », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2461-2462, 2020, p. 61.

²³³ X. L., « Au gouvernement wallon, le MR fait marche-arrière, il voulait remplacer la ministre Debue par le ministre Ducarme, mais c'était illégal », disponible sur www.rtf.be, 1^{er} octobre 2020.

²³⁴ Décret spécial du 2 mai 2019 précité.

²³⁵ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 9.

²³⁶ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 9.

mais simplement parce qu'elles sont des femmes²³⁷. Si ce n'est pas à cause du harcèlement, d'autres femmes politiques abandonnent leur carrière pour se consacrer à leur famille. C'est le cas de Sophie Wilmès qui a démissionné de son poste de ministre des Affaires étrangères pour être aux côtés de son mari dans son combat contre la maladie²³⁸. Aussi légitime soit la raison de ce départ, elle met en lumière le partage genré des tâches familiales qui reste une des barrières principales dans l'accès des femmes aux postes de pouvoir.

Section 2 : L'impact des mesures adoptées dans le secteur privé

La répercussion de la loi du 28 juillet 2011 est régulièrement analysée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Depuis l'adoption de la loi, l'institut a publié quatre études sur sa mise en œuvre. La dernière a été publiée en 2022, sur la base des chiffres de 2020, et donne des chiffres rassurants quant au respect de l'obligation légale. En effet, au total, 98,2 % des entreprises concernées se conforment à la loi²³⁹. Cette dernière a eu un impact général sur la représentation des femmes puisqu'elles représentent maintenant 34,1% des membres des conseils d'administration des sociétés cotées, contre seulement 8,2% en 2008²⁴⁰. La proportion a donc quadruplé mais la parité est toutefois loin d'être atteinte. La mesure de quota semble néanmoins efficace. Cela est d'autant plus marquant lorsque l'on compare les résultats donnés pour les conseils d'administration à ceux donnés pour les comités de direction, non soumis à la mesure de quota. Ceux-ci ne comptent qu'en moyenne 14,8% de femmes²⁴¹.

Si la mesure semble donc avoir atteint ses objectifs formels et chiffrés, a-t-elle réellement permis de briser le plafond de verre ? Rappelons à cet égard que, contrairement aux mesures adoptées dans le secteur public qui semblent s'être institutionnalisées, le quota prévu aux sein des conseils d'administration est *a priori* temporaire, destiné à disparaître « dès que l'objectif visé par le législateur est atteint », selon les mots de la Cour constitutionnelle. L'article 6 de la loi du 28 juillet 2011 prévoit une évaluation par les Chambres législatives à cet égard la douzième année suivant la publication au Moniteur belge,

²³⁷ S. FRERES, « Jeunes femmes politiques, cibles privilégiées du cyber-harcèlement », disponible sur www.lalibre.be, s. d., consulté le 11 août 2023.

²³⁸ H. MESSOUDI, « Sophie Wilmès quitte définitivement son poste de ministre aux Affaires étrangères », disponible sur www.rtf.be, 14 juillet 2022.

²³⁹ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, « Quatrième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration », disponible sur www.iefh.belgium.be, 2022, p. 6.

²⁴⁰ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *ibidem*, p. 5.

²⁴¹ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *ibidem*, p. 11.

soit entre le 15 septembre 2023 et le 14 septembre 2024. Quelles seront les conclusions de cette évaluation ? Le législateur sera-t-il d'avis que les mesures ont atteint leur objectif de briser le plafond de verre ? À nouveau, la réalité laisse place au doute. Dans son bilan, l'institut relève en effet que, bien qu'elles soient 98,2 % à respecter les prescrits légaux, seules 5,3 % des entreprises étudiées ont une femme à la tête de leur conseil d'administration²⁴². Il semble une fois de plus que plus l'on monte dans les sphères de la hiérarchie, plus ce plafond de verre continue de se faire ressentir. Il est donc peu probable que le législateur abroge prochainement la mesure. Par ailleurs, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recommande au contraire de renforcer les exigences, notamment en faisant passer le quota de 33% à 40%²⁴³.

Chapitre 2 : L'action positive en débat : pour ou contre les mesures favorisant les femmes ?

Section 1 : Repenser la méritocratie ?

Le premier argument soulevé contre les mesures d'action positive est en général celui de la croyance en l'égalité formelle. Il vrai que, comme l'écrit Bérengère Marques-Pereira, les mesure d'action positive portent, par définition, atteinte à l'égalité formelle, égalité reconnue devant la loi²⁴⁴. C'était, nous le rappelons, le problème soulevé par le Conseil d'État dans son avis du 8 mai 1981²⁴⁵. Cette croyance peut aussi être traduite comme le déni d'une inégalité réelle, inégalité de fait. Cela peut être dû à la conviction honnête que l'égalité est réellement atteinte et ne nécessite pas, ou plus, de mesures d'action positive. Plus délicate est cependant la position qui, tout en reconnaissant une inégalité dans les faits, la justifie voire la légitimise.

Cet argument peut être rattaché à une certaine conception de la méritocratie. La méritocratie est définie comme la gouvernance par les personnes les plus qualifiées²⁴⁶. Elle se situe en opposition par rapport à l'aristocratie, basée sur des privilèges hérités. Elle se diviserait en trois principes : le mérite est mesurable et définissable ; chacun a les mêmes chances de se développer et de progresser sur base de son mérite ; les récompenses (comme

²⁴² INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *ibidem*, p. 10.

²⁴³ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *ibidem*, p. 16.

²⁴⁴ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 21.

²⁴⁵ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Sén., 1979-1980, n° 13.807/1.

²⁴⁶ M. SCULLY, « Chapitre 10: Down for the Count: How Meritocratic Ideology Stigmatizes Quotas in the United States and Some Alternative Paths to Equity », *Diversity Quotas, Diverse Perspectives: The Case of Gender*, S. Gröschl et J. Takagi (dir.), Farnham, Routledge, 2021, p. 159.

un revenu supérieur ou une position plus prestigieuse) sont attachées à une hiérarchie verticale basée sur ce mérite²⁴⁷. En d'autres termes, seuls les compétences et le mérite doivent se voir récompensés²⁴⁸. L'objection à l'action positive découle alors de « l'hypothèse, considérée comme acquise, selon laquelle la méritocratie prévaut déjà, de sorte que toute intervention compromet l'évaluation et l'avancement sur la base du mérite »²⁴⁹. L'intervention de l'État, particulièrement dans le secteur privé, serait alors vu comme une ingérence inopportune et malvenue.

L'explication logique de l'inégalité d'accès aux postes du pouvoir serait tout simplement qu'il y aurait moins de femmes ayant le « mérite », ou les compétences, pour occuper ces postes. En comparaison, évidemment, avec leurs concurrents hommes. Finalement, on en revient à l'idée que ces mesures d'action positive, parce qu'elles sont contraires à la méritocratie, favorisent excessivement les femmes et portent atteinte aux droits des hommes. C'est ce que reflète notamment le discours, déjà-cité, du Conseil d'État recommandant l'ajout d'une « clause d'ouverture », dans la législation sur les quotas en entreprises, permettant d'éviter le quota en l'absence de candidats du sexe sous-représenté présentant des titres et mérites comparables aux candidats de sexe sur-représenté²⁵⁰. Nous le rappelons, cette recommandation se base sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. C'est aussi ce que reflète, dans le monde politique, les discours selon lesquels la démocratie devrait se baser sur le jeu normal de la concurrence électorale, en d'autres mots, laisser les hommes « plus méritants » figurer sur les listes et être élus.

En réponse à cette objection méritocratique, Maureen Scully propose une vision inversée de la situation : les quotas, loin d'être des obstacles à la méritocratie, seraient des remèdes destinés à la restaurer²⁵¹. Elle remet en effet en cause un des principes sur lequel la méritocratie se fonde, celui de l'égalité des chances. Pour appuyer sa thèse, elle expose un exemple issu des États-Unis. Dans le Massachusetts Institute of Technology (MIT), une étude a démontré que la taille des espaces de laboratoire attribués aux femmes scientifiques étaient systématiquement plus petits que ceux attribués aux hommes. Cette étude ne révélerait que « la partie émergée de l'iceberg [des] obstacles mesurables ou moins mesurables auxquels se heurtent les femmes [...] lorsqu'elles s'efforcent de développer, de s'exprimer et d'être

²⁴⁷ M. SCULLY, *ibidem*, p. 159.

²⁴⁸ J. LAUFER et M. PAOLETTI, « Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, p. 152 et 153.

²⁴⁹ Traduction libre de M. SCULLY, *op. cit.*, p. 162.

²⁵⁰ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7, p. 11.

²⁵¹ M. SCULLY, *op. cit.*, p. 159.

promues sur la base de leur mérite »²⁵². En d'autres mots, Maureen Scully décrit ici que le plafond de verre interfère avec la méritocratie et qu'on ne peut pas y être aveugle. C'est également ce que dénonce Julia Cagé quand elle dit « ce dont souffrent les femmes, c'est ce dont souffrent tous les plus défavorisés à qui l'on impose l'illusion de la méritocratie : alors que la mobilité sociale a diminué au cours de ces décennies, on fait *comme si* l'égalité des chances était assurée, *comme si* le système éducatif et social n'était pas stratifié. Et *comme si* les femmes avaient les mêmes chances que les hommes d'accéder aux responsabilités »²⁵³.

Si *a priori* tout les groupes comprennent des personnes méritantes, le fait qu'un groupe soit sous-représenté de manière disproportionnée prouve qu'il y a alors, à l'inverse, un *écart* par rapport à la méritocratie. La vocation de l'action positive serait alors précisément de réparer cet écart. L'idée est « non pas d'embaucher des personnes sur la base de leur race ou de leur sexe, en ignorant ainsi leurs mérites, mais bien au contraire de veiller à ce que la race ou le sexe n'obscurcisse pas les mérites des membres d'un groupe »²⁵⁴.

Section 2 : Représenter les femmes par des femmes ?

§1 Considérations d'ordre philosophique

Une autre objection fréquente est celle qui considère ces mesures comme « la mise en place de citoyenneté différenciée » conduisant à une « dérive communautariste »²⁵⁵. Le système de quota, particulièrement, participerait au renforcement des différences²⁵⁶. Il amplifierait les divisions de la société²⁵⁷.

En termes de représentativité politique, un autre argument utilisé dans le même esprit est celui qui consiste à dire que les élus représentent la nation dans leur entièreté, et non seulement leurs électeurs. Le Conseil d'État avait même, dans son avis du 8 mai 1981, donné une interprétation originale de l'article 42 (anciennement article 32), en argumentant : « le corps élu évoluerait ainsi vers une représentation institutionnalisée de certains groupes et classes, évolution qui irait manifestement à l'encontre de la conception exprimée à l'article 32

²⁵² Traduction libre de M. SCULLY, *ibidem*, p. 161.

²⁵³ J. CAGÉ, *op. cit.*, p. 110.

²⁵⁴ M. SCULLY, *op. cit.*, p. 162.

²⁵⁵ S. WEERTS, *op. cit.*, p. 49.

²⁵⁶ N. STOJANOVIC, *Dialogue sur les quotas : penser la représentation dans une démocratie multiculturelle*, Paris, Presses de sciences po, 2013, p. 29.

²⁵⁷ B. VILLENAVE, « *La discrimination positive : une présentation* », *Vie sociale*, 2006., p. 47.

de la Constitution et que, partant, il n'appartient pas au législateur ordinaire d'amorcer »²⁵⁸. Cette interprétation a toutefois été considérée comme une fiction par la doctrine et remonte à une époque où les partis politiques n'avaient pas encore l'importance qu'ils ont aujourd'hui²⁵⁹. Cet argument a par la suite disparu de la plume du Conseil d'État. Toujours est-il qu'il soulève la question intéressante de savoir si les femmes élues sont les représentantes d'un groupe social, celui des femmes²⁶⁰.

Le système des quotas particulièrement, comme il existe, par exemple en Belgique, dans plusieurs organes exécutifs, donne cette impression d'assimiler les femmes à une minorité. En effet, la protection des minorités fait depuis longtemps partie des systèmes démocratiques. Qualifier un groupe de « minorité » justifie l'adoption de mesures en vue d'assurer la représentativité de ce groupe²⁶¹ comme l'illustre parfaitement la protection des minorités linguistiques dans le système belge. Les quotas sont fréquemment utilisés à cette fin. Ils garantissent en effet une représentation minimale ou une surreprésentation des groupes que le système purement majoritaire aurait tendance à effacer²⁶². C'est également l'intention des mesures de quotas à l'égard des femmes et c'est en ça qu'elles les assimileraient à une minorité à protéger. Pourtant, les problèmes qu'une telle assimilation soulèvent sont facilement identifiables. Premièrement, les femmes ne sont pas à proprement parler une minorité. Elles seraient même légèrement majoritaires dans la population. Mais surtout, cette assimilation suppose que les femmes forment un groupe social. Rappelons par ailleurs que cette notion de « groupe » fait partie intégrante de la définition même de l'action positive. Or, comme le démontre Sylviane Agacinsky, les femmes sont des éléments de toute communauté²⁶³. Elle explique que la différence hommes/femmes est un trait différentiel universel, c'est-à-dire que l'humain n'existe que dans l'une ou l'autre²⁶⁴. Si cette dualité est aujourd'hui remise en cause par la reconnaissance des identités non binaires, elle traduit l'idée qu'il existe une objection philosophique à considérer les femmes comme une catégorie sociale puisqu'elles forment à elles seules environ la moitié de l'humanité. L'argument fait mouche à l'encontre des mesures de quota, ainsi qu'à l'encontre de toute forme d'assimilation des femmes à une minorité.

²⁵⁸ Avis du Conseil d'État précité, *Doc.*, Sén., 1979-1980, n° 13.807/1.

²⁵⁹ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 14 et 15.

²⁶⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *ibidem*, p. 14 et 15.

²⁶¹ M. UYTTENDAELE et J. SOHIER, *op. cit.*, p. 250.

²⁶² M. UYTTENDAELE et J. SOHIER, *ibidem*, p. 250.

²⁶³ S. AGACINSKI, *op. cit.*, p. 20.

²⁶⁴ S. AGACINSKI, *ibidem*, p. 35.

A l'inverse, les mesures de parité, qui, au-delà de leur valeur instrumentale, ont une valeur symbolique de partage du pouvoir plutôt qu'une simple participation des femmes, se justifient alors d'autant plus. Sylviane Agacinsky poursuit en effet son raisonnement ainsi : si l'humanité est composée d'hommes et de femmes, l'organisation de la société ne peut que traduire cette dualité²⁶⁵. Autrement dit, « seule une société traduisant cette parité pourra être légitime »²⁶⁶. Les mesures de parité, comme elles existent par exemple sur les listes électorales belges ou dans une moindre mesure dans les collèges communaux bruxellois²⁶⁷, se présentent alors précisément comme « un instrument de perfectionnement de la représentation démocratique : la société étant constituée pour moitié de femmes, ses représentants doivent être pour moitié des femmes »²⁶⁸. L'intervention législative en gagnerait toute sa légitimité. Selon les mots de Janine Durelle, il s'agirait même d'un « impératif simplement moral qu'ont les sociétés démocratiques de traduire cette dichotomie dans la réalité concrète de toutes leurs institutions où se discutent, se débattent et se décident les conditions d'une citoyenneté libre et responsable [...] »²⁶⁹.

§2 Considérations d'ordre utilitaire

Cette parenthèse philosophique fermée, d'autres arguments plus pragmatiques démontrent l'importance de la représentation des femmes par les femmes. En accédant à la politique, les femmes acquièrent le pouvoir de prendre des décisions sur la gouvernance de leur pays et d'influencer les changements nécessaires, en particulier pour les femmes. En effet, si les décisions prises par les hommes sont souvent neutres en apparence, beaucoup d'entre elles sont, en réalité, inégalitaires. C'est l'idée que défend Bérengère Marques-Pereira quand elle dit : « la neutralité de l'individu-citoyen s'avère dans les faits un traitement préférentiel à l'égard des hommes, puisqu'elle est paradoxalement garantie par la monopolisation masculine du pouvoir »²⁷⁰. L'idée est de dire que, dans une assemblée composée uniquement d'hommes, même voulant *a priori* l'égalité des genres, les femmes et leurs intérêts sont invisibilisés²⁷¹. L'argument, d'ordre utilitaire, se situe alors dans l'idée que

²⁶⁵ S. AGACINSKI, *ibidem*, p. 39.

²⁶⁶ S. WEERTS, *op. cit.*, p. 49.

²⁶⁷ Ordonnance du 1er mars 2018 précitée.

²⁶⁸ E. LEMERCIER, « À l'université : les dessous d'un consensus apparent », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, p. 178.

²⁶⁹ J. DELRUELLE, *op. cit.*, p. 433.

²⁷⁰ B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 166.

²⁷¹ Traduction libre de P. PAXTON, *op. cit.*, p. 2.

la représentation des femmes assure une meilleure défense des intérêts des femmes et partant, une meilleure efficacité démocratique. Cet argument est basé sur une approche substantive de la démocratie qui veut que les représentants agissent tels que les représentés eux-mêmes auraient agi. De ce point de vue, le représentant est « jugé plus à même de percevoir les intérêts de ses électeurs dans la mesure où il possède lui-même [en l'occurrence elle-même] une expérience commune à celle des personnes qu'il représente »²⁷². À nouveau, soulignons que si le pragmatisme de ses arguments est parfaitement understandable, ceux-ci s'appuient sur une stigmatisation des femmes en tant que « autre », ayant des intérêts et expériences spécifiques et tendraient vers une idée de complémentarité entre les genres plutôt que d'une parfaite égalité²⁷³. En outre, ils se basent sur le postulat de l'uniformité des femmes, occultant la diversité qui existe au sein de la population féminine dans son ensemble²⁷⁴.

Ils n'en sont pas moins fréquemment mobilisés. Par exemple, l'argument utilitaire a été utilisé dans les débats parlementaires entourant la proposition de décret visant à garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie. Il y est dénoncé que « malgré le chemin parcouru, l'organisation de la vie professionnelle, notamment politique, reste encore inscrite dans des mœurs liées entre autres à un partage axé sur le genre des tâches familiales »²⁷⁵. Ainsi, un meilleur équilibre au sein des collèges servirait notamment à favoriser des changements dans cette organisation et à « donner de nouvelles orientations aux débats publics »²⁷⁶. Bien qu'il soit étroitement lié au domaine politique, l'argument utilitaire est également fréquemment invoqué en faveur des mesures visant à instaurer une représentation féminine au sein des conseils d'administration. Francine Messine explique par exemple que les entreprises comprenant au moins une femme dans leur organe de direction, font en moyenne de meilleurs résultats financiers que celles qui n'en comprennent pas²⁷⁷. Les raisons de ces meilleures performances seraient notamment « une plus grande attention portée aux méthodes de management et au contrôle interne » ou encore « une meilleure représentation du marché »²⁷⁸.

²⁷² B. MARQUES-PEREIRA, *op. cit.*, p. 169.

²⁷³ B. MARQUES-PEREIRA, *ibidem*, p. 169.

²⁷⁴ B. MARQUES-PEREIRA, *ibidem*, p. 168.

²⁷⁵ Proposition de décret portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie, développements, *Doc.*, Parl. w., 2014, n° 22/1, p. 2.

²⁷⁶ G. GRANDJEAN, *op. cit.*, p. 14.

²⁷⁷ F. MESSINNE, *op. cit.*, p. 48.

²⁷⁸ F. MESSINNE, *ibidem*, p. 49.

§3 Considérations d'ordre symbolique

Enfin, la symbolique de la représentation des femmes ne doit pas être sous-estimée. La présence de femmes dans des rôles importants donne aux citoyennes le sentiment d'être représentées équitablement. Ce sentiment peut accroître leur intérêt pour la politique, augmenter leur participation aux élections et même encourager leur propre engagement²⁷⁹. Des entretiens réalisés en 2006 démontrent ainsi que les femmes sont plus enclines à s'impliquer en politique dans des environnements où la présence féminine est déjà établie, tandis qu'elles montrent une plus grande réticence lorsque la majorité est composée d'hommes. Ainsi, l'identification semble jouer un rôle crucial dans le processus d'engagement politique des femmes²⁸⁰. Cet argument peut également être étendu au domaine des entreprises.

Section 3 : Le retour de bâton

§1 Le risque de stigmatisation

La dernière section de ce chapitre analysera les objections à l'encontre des mesures d'action positive qui apparaissent non pas au moment de leur adoption mais *après*. C'est ce que Elena Doldor appelle les *backlash effects* ou « effets contrecoup »²⁸¹. Premièrement, ces mesures renforceraient les stéréotypes en donnant une image de la femme comme étant vulnérable et ayant besoin de protection. Ainsi, elles véhiculeraient la désagréable impression que les femmes seraient incapables de gravir les échelons seules²⁸². Une phrase bien connue reflétant cette objection est celle de Elisabeth Badinter : « Sommes-nous à ce point handicapées qu'il faille nous imposer par la contrainte constitutionnelle ? Et si cela devait arriver, comment jamais être sûres que nous sommes à tel ou tel poste par l'effet de notre compétence ou par la force des quotas ? »²⁸³. L'inquiétude soulevée ici est le risque que les mesures d'action positive dévalorisent le mérite des femmes. Ces mesures feraient apparaître le soupçon que les femmes accédant au pouvoir ont obtenu leur poste uniquement pour remplir une exigence légale.

²⁷⁹ P. PAXTON, *op. cit.*, p. 14.

²⁸⁰ P. MEIER *et al.*, *op. cit.*, p. 46.

²⁸¹ E. DOLDOR, « Chapter 8: Gender Diversity on UK Boards: Exploring Resistance to Quotas », *Diversity Quotas, Diverse Perspectives: The Case of Gender*, S. Gröschl et J. Takagi (dir.), Farnham, Routledge, 2021, p. 135.

²⁸² I. HACHEZ, *op. cit.*, p. 154.

²⁸³ I. HACHEZ, *ibidem*, p. 154.

Cette stigmatisation peut même s'étendre de l'individu au groupe. Comme l'explique Elena Doldor en transposant cette thèse à l'application des quotas au sein des conseils d'administration, cette stigmatisation peut concerner « non seulement les administratrices individuelles, mais aussi le groupe d'administratrices dans son ensemble »²⁸⁴. C'est ainsi qu'on peut également voir apparaître un phénomène par lequel les femmes ayant accédé au pouvoir avant l'installation d'une mesure d'action positive se montrent réticentes envers celle-ci. Non seulement parce qu'elles ne souhaitent pas voir leur mérite et les efforts qu'elles ont fournis être dévalués par association à celles qui accèdent au poste après l'adoption de la mesure, mais également parce qu'elle « perdent une position privilégiée dont elles jouissaient en étant les rares femmes parmi les hommes »²⁸⁵.

En guise de réponse, rappelons simplement que la reconnaissance d'une inégalité est le point de départ pour atteindre l'égalité substantielle. Faire le choix d'être aveugle aux inégalités n'aidera pas, selon nous, à obtenir de meilleurs résultats. Reconnaître que les femmes sont victimes de barrières invisibles formant un plafond dans leur accession aux postes de pouvoir ne signifie pas qu'elles sont plus faibles, plus vulnérables ou encore moins qu'elles sont incompetentes. Cela pourrait même être la preuve du contraire.

§2 Le risque de l'effet « alibi »

Elena Doldor ajoute également à ces effets contre-coup la crainte d'un *tokenism*, soit un comportement purement superficiel²⁸⁶. Le « tokénisme » est un comportement d'inclusion symbolique des groupes minoritaires avec pour intention de cacher la réalité²⁸⁷. En français, on parlerait plutôt d'« alibi » ou de « cache-misère ». Ce type de comportement a pu être observé en politique quand certains partis ont voulu intégrer des femmes par seul « souci de paraître moderne »²⁸⁸. L'intention étant de lisser l'image renvoyée aux électeurs plutôt que de partager effectivement le pouvoir. Ce comportement est moins présent aujourd'hui en raison de la féminisation toujours croissante de la profession politique. En effet, la logique de « l'heureux mélange » veut que « les partis cherchent sans cesse ce qu'ils n'ont pas »²⁸⁹. Il n'en reste pas moins vrai que les mesures d'action positive n'ont de sens que si elles sont

²⁸⁴ E. DOLDOR, *op. cit.*, p. 143.

²⁸⁵ P. MEIER *et al.*, *op. cit.*, p. 43.

²⁸⁶ E. DOLDOR, *op. cit.*, p. 143.

²⁸⁷ X., « Tokénisme », disponible sur www.wikipédia.org, s. d., consulté le 11 août 2023.

²⁸⁸ P. MEIER *et al.*, *op. cit.*, p. 42.

²⁸⁹ P. MEIER *et al.*, *ibidem*, p. 62.

prises au sérieux par les acteurs de terrain. Pour reprendre l'exemple des quotas au sein des conseils d'administration, certains expriment la crainte d'une approche superficielle encourageant des personnes issues des groupes sous-représentés à devenir administrateurs « pour ensuite (concrètement) les réduire au silence, de sorte qu'elles sont in fine seulement instrumentalisées dans le but de jeter de la poudre aux yeux et de faire du *diversity washing* »²⁹⁰.

§3 Le risque d'élitisme

Beaucoup dénoncent que les mesures favorisant l'accès des femmes au pouvoir favorisent en réalité l'accès des femmes *privilegiées*. Il est vrai que, lorsque l'on observe le profil des femmes ayant bénéficié d'une mesure d'action positive, les facteurs socio-économiques sont généralement hauts : éducation élevée, milieu social favorisé, etc.²⁹¹ Selon Gwénaële Calvès, la création d'une élite fait partie intégrante de la stratégie de l'action positive. Cette élite jouera alors le rôle de la « locomotive » pour le reste du groupe par le biais des « modèles d'identification positive »²⁹². Cet effet de levier a effectivement montré son efficacité comme mentionné plus haut. Reste à savoir si toutes les femmes s'identifient dans cette élite.

L'accès au pouvoir est inégalitaire. Mais le sexisme est loin d'être la seule raison de cette inégalité. Ainsi, certaines femmes cumulent les discriminations et les barrières sociales : les femmes noires, les femmes précaires, les femmes lesbiennes, les femmes porteuses de handicap. La liste est non-exhaustive. Lorsque l'on observe les effets du plafond de verre, l'inégalité d'accès semble effectivement s'intensifier au fur et à mesure que l'on cumule les critères de discrimination. Par exemple, dans les médias, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel observe que, « lorsque l'on croise le genre à d'autres variables, certains phénomènes se renforcent ». Ainsi les femmes âgées ou « perçues comme issues de la diversité » sont proportionnellement plus invisibilisées²⁹³. Les mesures ne prenant en compte que le genre ne parviendraient donc pas à saisir entièrement les inégalités vécues par toute une partie des femmes. Julia Cagé, par exemple, milite pour « penser un solution globale et

²⁹⁰ S. GOBERT, « Équité et inclusion à l'agenda des entreprises : avons-nous besoin de plus de quotas dans les conseils d'administration ? », *RPS-TRV*, 2021, p. 775.

²⁹¹ G. GRANDJEAN, *op. cit.*, p. 59.

²⁹² G. CALVES, *op. cit.*, p. 20 à 22.

²⁹³ CONSEIL SUPERIEUR DE L'AUDIOVISUEL, « 10 ans du baromètre du CSA : un peu plus de femmes une diversité qui stagne ou régresse dans les médias », disponible sur www.csa.be, 24 avril 2023.

utiliser les mêmes outils de l'État de droit pour répondre à la multiplicité des dimensions de la discrimination »²⁹⁴. Les études de genre parlent du concept d'intersectionnalité, traduit des articles fondateurs de l'afro-américaine Kimberlé Crenshaw. En résumé, l'approche intersectionnelle veut que l'inégalité ne puisse être expliquée par l'influence d'un seul rapport de domination, ni même par la somme de plusieurs rapports de domination, mais seulement par l'imbrication des rapports de domination dans leur ensemble²⁹⁵. En pratique, pourtant, il est difficile, voire impossible, de prendre en compte tous les « angles-mort » et de les traiter tous en même temps. L'approche intersectionnelle requiert alors aussi d'accepter l'imperfection, reconnaître les limites et accueillir la critique²⁹⁶. Pour en revenir aux mesures favorisant les femmes, il ne s'agirait donc pas de nier leur importance mais simplement de reconnaître leurs limites et leur marge de progression vers plus d'inclusion.

§4 Le risque d'invisibiliser l'existence des personnes non binaires

De manière plus spécifique, une dernière objection qui pourrait être élevée à l'encontre de ces mesures est qu'elles ne prennent pas en considération les personnes non binaires. Ainsi, leur vocation de diviser le pouvoir par deux serait elle-même rétrograde²⁹⁷. La division binaire sur laquelle repose l'ensemble des normes favorisant la représentation des femmes serait donc de nature à invisibiliser, voire à discriminer les personnes non binaires.

Néanmoins, rappelons que la Cour constitutionnelle, dans un arrêt de 2004, a considéré que « la circonstance que la Constitution attribue une importance particulière à l'égalité entre hommes et femmes, par le biais des articles 10, alinéa 3, et 11bis, n'a pas pour effet que la « dualité sexuelle fondamentale du genre humain » puisse être considérée comme un principe de l'ordre constitutionnel belge », allant à l'encontre de l'avis des requérants qui sollicitaient l'annulation de la loi du 13 février 2003, ouvrant le mariage aux personnes de même sexe²⁹⁸. En étendant ce raisonnement, on peut argumenter que les mesures d'action positive envers les femmes ne seraient pas, nécessairement, basées sur « la dualité sexuelle ». Si les discussions autour des mesures favorisant l'accès des femmes aux postes à responsabilité utilise fréquemment les notions de *parité*, de partage du pouvoir *par moitié* ou de l'objectif de traduire la *dualité* de la population, c'est, à notre sens, dans un esprit de

²⁹⁴ J. CAGÉ, *op. cit.*, p. 110.

²⁹⁵ U. GOEL, « From Methodology to Contextualisation. The Politics and Epistemology of Intersectionality », *Raisons politiques*, n°58, 2015, p. 30.

²⁹⁶ U. GOEL, *ibidem*, p. 31.

²⁹⁷ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 32.

²⁹⁸ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 34.

respect de la proportion, et non pas nécessairement dans l'idée de nier l'existence des personnes non binaires. Puisqu'elles sont *à peu près* la moitié de l'humanité, l'égalité réelle voudrait qu'elles aient *à peu près* la moitié du pouvoir : voilà ce que ces mesures semblent réellement vouloir dire.

Il n'en reste pas moins vrai que l'application concrète de ces mesures sont parfois de nature à porter atteinte aux droits des personnes non binaires comme nous l'avons vu avec les législations prévoyant le principe de la tirette sur les listes électorales²⁹⁹. Il n'en reste pas moins vrai non plus que les personnes non binaires subissent d'autres formes de discrimination que le législateur doit crucialement prendre en compte, en particulier suite à l'arrêt 99/2019 de la Cour constitutionnelle. Pour conclure avec les mots de Julien Pieret et Joëlle Sautois : « Á terme, la question de la représentation politique des personnes non binaires ou au genre fluide sera inévitablement adressée à la classe politique et à la doctrine publiciste et celle-ci devra, une fois de plus, évoluer vers une lecture plus inclusive des principes situés au cœur de son objet »³⁰⁰.

²⁹⁹ M. UYTENDAELE, *op. cit.*, p. 224.

³⁰⁰ J. PIERET, J. SAUTOIS, *op. cit.*, p. 40.

Conclusion

« On peut toujours rêver – mais il est surtout urgent d’agir. Et comme s’époumoner ne suffira pas, il faut changer les règles de fonctionnement de l’État de droit. Ou, pour le dire autrement, il faut en passer par la loi »³⁰¹. Face à un constat, celui de l’inégalité entre les genres dans l’accès aux postes de pouvoir, la « tentation du droit » s’est, en effet, imposée avec, comme instrument privilégié, l’action positive³⁰². Le Constituant et le législateur belge ayant pris part à cette stratégie, ce travail a voulu explorer la portée des mesures favorisant l’accès des femmes au pouvoir en Belgique.

D’abord, le titre I s’est intéressé au domaine d’application de ces mesures. La première intervention législative relevée a été celle de la loi « Smet-Tobback » datant de 1994 favorisant l’accès des femmes aux assemblées parlementaires. Presque 30 plus tard, l’intervention législative s’est largement étendue. Dans le secteur public, elle a peu à peu fait son apparition dans tous les piliers du pouvoir : législatif, exécutif et juridictionnel, ainsi qu’à tous les niveaux : fédéral, fédéré et local. Dès le début des années 2000, la question de l’extension de l’intervention législative du domaine public au domaine privé s’est posée³⁰³. Le législateur a finalement sauté le pas en 2011 en imposant un quota au sein des conseils d’administration des sociétés cotées. Aucune mesure comparable n’est encore à observer dans des secteurs pourtant aussi touchés par le plafond de verre comme celui du monde académique, celui des médias et celui du sport. Toutefois, certaines discussions parlementaires semblent prouver que le législateur ne s’arrêtera pas là et, loin d’envisager la fin de l’action positive, envisage plutôt d’entendre son intervention.

Le titre II a exploré les cadres légaux entourant ces mesures. Il a été relevé que l’Organisation des Nations Unies, le Conseil de l’Europe et l’Union européenne donnent des cadres légaux favorables à l’adoption de telles mesures avec comme seuls bémols celui de la temporalité et celui de la clause d’ouverture, provenant respectivement de la CEDAW et de la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne. Au-delà d’autoriser la Belgique à intervenir, le droit international aurait même été un moteur dans l’instauration de la conception substantielle de l’égalité. Au niveau national, nous avons vu que l’article 11*bis* de la Constitution offre « un fondement constitutionnel aux mesures visant à combattre les

³⁰¹ J. CAGÉ, *op. cit.*, p. 120.

³⁰² S. WEERTS, *op. cit.*, p. 40.

³⁰³ A. ELOMÄKI, *op. cit.*, p. 53.

inégalités entre femmes et hommes »³⁰⁴. Ensuite, au regard des quatre critères utilisés par la Cour constitutionnelle dans son contrôle de la légalité des traitements différenciés, nous avons vu que l'exigence de la temporalité et celle de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui sont celles qui créent le plus de discussions. Les mesures belges semblent, en effet, s'être majoritairement institutionnalisées, principalement celles prises dans le secteur public. Celles du secteur privé conserveraient, pour l'instant, leur caractère temporaire et correctif. Ensuite, nous avons vu qu'une part de subjectivité joue forcément lors du contrôle de proportionnalité entre, d'une part, la justification de la mesure, et d'autre part, la situation qu'elle engendre pour ceux qui n'en bénéficient pas. Alors que le Conseil d'État, à l'instar de la jurisprudence européenne, estimait nécessaire d'inclure une clause d'ouverture dans la loi du 28 juillet 2011, le législateur n'était pas de cet avis. Enfin, nous avons vu que certaines de ces mesures pouvaient se révéler discriminantes à l'égard des personnes non binaires. En effet, si le législateur en vient à reconnaître une troisième possibilité d'identification du sexe à l'état civil, les mesures de parité, et *a fortiori* les mesures imposant le principe de la « tirette », peuvent avoir pour conséquence de porter atteinte aux droits des personnes non binaires. Ces mesures seront donc vouées à être adaptées.

Finalement, dans le titre III, nous avons posé la question de la pertinence. Nous avons observé que les statistiques sont plutôt rassurantes quant à l'impact des mesures sur la présence des femmes aux postes de pouvoir. Néanmoins, nous avons également observé que, plus l'on se rapproche du noyau dur du pouvoir, plus le plafond de verre continue de se faire ressentir, mais surtout, que les chiffres ne révèlent pas toute la réalité du sexisme dont sont encore victimes les femmes accédant au pouvoir. À côté de cette étude d'impact, nous avons mis en lumière que les mesures d'action positive envers les femmes restent controversées et que leur légitimité est constamment remise en cause. Premièrement, nombreux sont ceux qui militent pour la méritocratie dure et sont réticents aux interventions législatives dans l'accès au pouvoir. Nous avons contesté cette croyance et exposé comment l'action positive pourrait, au contraire, rétablir la méritocratie. Deuxièmement, nous nous sommes penchés sur l'argument de la représentation des femmes par des femmes. Cette argument soulève l'objection philosophique de l'assimilation des femmes à un groupe social minoritaire. À cet égard, les mesures de parité semblent mieux se justifier que les mesures de quotas car elles militent pour un partage du pouvoir reflétant la « dualité » de l'humanité. À cela, se sont ajoutées les considérations d'ordre utilitaire selon lesquelles les femmes seraient plus à même

³⁰⁴ C.A., 20 octobre 2004, n° 159/2004, B.5.6.

de prendre en compte les intérêts de femmes et la considération d'ordre symbolique de l'importance fondamentale de l'identification dans le processus d'engagement des femmes en politique comme dans d'autres secteurs. Pour terminer, nous n'avons pu ignorer les objections qui se posent, non pas sur les mesures elles-mêmes, mais sur les risques qu'elles engendrent. Le premier est le risque de stigmatisation des femmes favorisées par l'action positive, les faisant passer pour moins compétentes ou moins méritantes. Cette stigmatisation peut même s'étendre de l'individu au groupe. Nous pensons qu'elle doit être combattue en mettant l'accent sur le mérite qu'ont les femmes qui affrontent le plafond de verre. Le deuxième risque étudié est celui de l'effet « alibi ». Nous avons constaté que, pour avoir un impact significatif, les mesures doivent être considérées sérieusement par les acteurs de terrain plutôt que superficiellement. Finalement, nous avons vu que ces mesures peuvent manquer d'inclusivité. Non seulement, elles sont élitistes et ne prennent pas en compte l'intersectionnalité des inégalités vécues par de nombreuses femmes, mais elles manquent aussi d'inclure les personnes non binaires. Sans remettre en question la légitimité fondamentale des mesures en faveur des femmes, ces observations soulignent effectivement leurs limites.

En conclusion, nous pouvons affirmer que le choix de l'action positive pour briser le plafond de verre est judicieux. Non seulement il se base sur des cadres légaux solides affirmant sa légitimité nationale et internationale, mais il semble de plus montrer ses fruits et prouver sa pertinence. Bien-sûr, seules, ces mesures semblent bien peu de choses dans l'immensité et la complexité des rapports de dominations influençant l'accès au pouvoir. Bien-sûr, bien d'autres mesures sont nécessaires, et dans bien d'autres domaines, pour faire disparaître cette inégalité. Les violences sexistes, les rôles familiaux genrés, les stéréotypes véhiculés par les médias ou même l'impunité du harcèlement sur les réseaux sociaux sont autant de barrières à prendre en considération. Cependant, reconnaître les limites d'une stratégie ne veut pas dire l'abandonner. Nous croyons que tous les combats en faveur de l'égalité sont précieux. Ils prouvent leur efficacité quand ils sont menés de front. Les mesures étudiées dans le cadre de ce travail ne constituent qu'un soldat parmi d'autres. Elles sont nécessairement vouées à être améliorées et ajustées à des nouveaux enjeux, mais, dans la quête pour l'égalité, le doute ne doit pas faire obstacle au progrès.

Bibliographie

Législation

Droit international

Conventions internationales

- Art. 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, *err.*, 29 juin 1961.
- Convention sur les droits politiques des femmes, adoptée à New-York le 31 mars 1953, approuvée par la loi du 19 mars 1964, *M.B.* 6 juillet 1983.
- Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New-York le 19 décembre 1979, approuvée par la loi du 11 mai 1983, *M.B.*, 5 novembre 1985.

Actes des organisations internationales

A. Organisation des Nations Unies

- Rapport de la quatrième conférence sur les femmes : Beijing 4-15 septembre 1995, A/CONF.177/20/Rev.1, 1996.
- Recommandation générale n°25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales, (2004), 18 août 2004.

B. Conseil de l'Europe

- Recommandation sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, Rec(2003)3, 12 mars 2003.
- Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, 7 mars 2018.

Droit de l'Union européenne

Droit primaire

- Art. 2 et 3 du Traité de l'Union européenne.
- Art.157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Droit dérivé

- Directive (CEE) 1976/207 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.C.E.*, L 39, 14 février 1976.

- Recommandation (CE) 1996/694 du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision, *J.O.C.E.*, L 319, 10 décembre 1996.
- Directive (CE) 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, *J.O.U.E.*, L 204, 26 juillet 2006.

Travaux préparatoires

- Proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, COM(2012) 614 final, 16 novembre 2012, p. 7.

Droit belge

Actes normatifs

- Const. art. 10, 11 et 11bis.
- C. civ., art. 44, 1°.
- C. jud., art. 259bis1.
- C. élect., art. 117bis.
- C.S.A., art. 7.89.
- Loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la cour constitutionnelle, *M.B.*, 7 janvier 1989.
- Loi spéciale du 9 mars 2003 modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, *M.B.* 11 avril 2003.
- Loi spéciale du 4 avril 2014 portant modification de la loi du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, *M.B.* 15 avril 2014.
- Décret spécial de la Région wallonne du 11 mai 2018 modifiant l'article 28 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles en vue d'instaurer l'obligation d'alterner systématiquement le genre des candidats sur les listes pour l'élection des membres du Parlement wallon, *M.B.*, 28 mai 2018.
- Décret spécial de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant les articles 60 et 64 de la loi spéciale de réformes institutionnelles en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du Gouvernement wallon, *M.B.*, 22 mai 2019.
- Décret spécial de la Communauté française du 11 mars 2021 portant modification de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du Gouvernement de la Communauté française, *M.B.*, 23 mars 2021.
- Ordonnance spéciale de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 décembre 2020 modifiant la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et visant à instaurer l'obligation d'alterner systématiquement le sexe des candidats sur les listes pour l'élection des membres du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 17 mai 2021.
- Ordonnance spéciale de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2022 modifiant l'article 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions

- bruxelloises en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les ministres et les secrétaires d'État régionaux, *M.B.*, 27 juillet 2022.
- Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, *M.B.*, 1^{er} juillet 1994.
 - Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002.
 - Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002.
 - Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.
 - Décret de l'Autorité flamande du 8 juillet 2011 portant organisation des élections locales et provinciales et portant modification du décret communal du 15 juillet 2005, du décret provincial du 9 décembre 2005 et du décret du 19 décembre 2008 relatif à l'organisation des centres publics d'aide sociale, *M.B.*, 25 août 2011.
 - Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 septembre 2011.
 - Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 mars 2012 assurant une présence égale et alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections communales organisées dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 28 mars 2012.
 - Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.* 28 août 2012.
 - Décret de la Région wallonne du 21 février 2013 assurant une présence égale et alternée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures aux élections communales et provinciales organisées en Région wallonne, *M.B.*, 4 mars 2013.
 - Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, *M.B.*, 10 juillet 2017.
 - Décret de la Région wallonne du 7 septembre 2017 portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie, *M.B.*, 9 octobre 2017.
 - Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 1er mars 2018 modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux, *M.B.*, 12 mars 2018.
 - Décret de l'Autorité flamande du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, *M.B.*, 15 février 2018.
 - Décret communal de la Communauté germanophone du 23 avril 2018, *M.B.* 8 juin 2018.

Travaux préparatoires

A. Documents parlementaires

- Révision du titre II de la Constitution, en vue d'y insérer un article nouveau relatif au droit des femmes et des hommes à l'égalité, rapport, *Doc.*, Ch., 2001-2002, n°1140/2.
- Proposition de loi spéciale modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, en vue de garantir une présence équilibrée des deux sexes parmi les membres de cette Cour, développements, *Doc.*, Ch., 2420/1.
- Proposition de décret spécial modifiant les articles 60 et 64 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du gouvernement wallon, développements, *Doc.*, Parl. w., 2017–2018, n° 1045/1.
- Proposition de décret spécial portant modification de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein du gouvernement de la Communauté française, développements, *Doc.*, Parl. Comm. fr., 2020–2021, n° 123/1.
- Proposition d'ordonnance spéciale modifiant l'article 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les ministres et secrétaires d'État régionaux, développements, *Doc.*, Parl., Rég. Brux.-Cap., 2020–2021, n°A-435/1.
- Projet de loi visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, exposé général, *Doc.*, Ch., 1993-1994, n°1316/1, p. 1.
- Projet de loi visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections, avis du Conseil d'État, *Doc.*, Ch., 1993-1994, n°1316/1, p. 18.
- Proposition de loi modifiant l'article 23 de la loi électorale communale, développements, *Doc.*, Sén., 1979-1980, n°370/1.
- Proposition de loi modifiant l'article 23 de la loi électorale communale, avis du Conseil d'État, *Doc.*, Sén., 1979-1980, n°13.807/1.
- Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, développements, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/1.
- Proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés afin de garantir la présence des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées, avis du Conseil d'État, *Doc.*, Ch., 2010-2011, n°0211/7.
- Proposition de décret portant modification du Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux et provinciaux de Wallonie, développements, *Doc.*, Parl. w., 2014, n° 22/1.

B. Discussions parlementaires

- Question n°1.33 de J. Galant, *C.R.I.*, Parl. Comm. fr., 2020-2021, séance du 6 mai 2021, n°85-Ens Sup20, p. 41.
- Réponse donnée à la question n°1.33 de J. Galant, *C.R.I.*, Parl. Comm. fr., 2020-2021, séance du 6 mai 2021, n°85-Ens Sup20, p. 42.

Jurisprudence

Arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne

- C.J.C.E., arrêt *Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen*, 17 octobre 1995, C-450/93, EU:C:1995:322., points 13 et 22.
- C.J.C.E., arrêt *Georg Badeck c. Hessische Ministerpräsident et Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, 28 mars 2000, C-158/97, EU:C:2000:163, point 23.

Arrêts de la Cour constitutionnelle

- C.A., 27 janvier 1994, n°9/94, B.6.2.
- C.A., 28 octobre 1997, n° 62/97, B.9.
- C.A., 20 octobre 2004, n° 159/2004, B.5.6.
- C.C., 19 mars 2009, n° 54/2009, B.7.3 et B.7.4.
- C.C., 30 juin 2011, n° 116/2011, B.4.
- C.C., 13 mars 2014, n° 44/2014, B.4.
- C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, A.2.1 et B.10.2.
- C.C., 19 juin 2019, n° 99/2019, B.6.6.

Doctrine

Ouvrages

- AGACINSKI, S., *Politique des sexes*, Paris, Seuil, 1998.
- CAGÉ, J., *Libres et égaux en voix*, Paris, Fayard, 2020.
- CALVÈS, G., *La discrimination positive*, Paris, Presses Universitaires de France, 2004.
- GOETTNER-ABENDROTH, H., *Les sociétés matriarcales : Recherches sur les cultures autochtones à travers le monde*, Paris, des femmes-Antoinette Fouques, 2019.
- GUBIN, E. et JACQUES, C., *Encyclopédie d'histoire des femmes*, Bruxelles, Racine, 2018.
- MARQUES-PEREIRA, B., *La citoyenneté politique des femmes*, Paris, Armand Colin, 2003.
- PAXTON, P., HUGHES, M. et BARNES, T., *Women, Politics, and Power: A Global Perspective*, 4^e ed., Lanham, Rowman & Littlefield Publishers, 2021.
- PICQ, P., *Et l'évolution créa la femme*, Paris, Odile Jacob, 2020.

- STOJANOVIC, N., *Dialogue sur les quotas : penser la représentation dans une démocratie multiculturelle*, Paris, Presses de sciences po, 2013.
- UYTENDAELE, M., *Trente leçons de droit constitutionnel*, 3ème éd., Limal, Anthemis, 2020.
- VERDUSSEN, M., *Justice constitutionnelle*, 1^e éd., Bruxelles, Larcier, 2012.

Contributions à un ouvrage collectif

- BOUTECA, N., DEVOS, C., REYNAERT, H., VALCKE, T. ET VAN TRAPPEN, S., « Le visage de l'État : un portrait des élus depuis 1945 », *Les systèmes électoraux de la Belgique*, F. Bouhon et M. Reuchamps (dir.), 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 535 à 564.
- DELRUELLE, J., « Il était une fois ... une femme à la Cour d'arbitrage », *En hommage à Francis Delpérée - Itinéraires d'un constitutionnaliste*, R. Andersen, D. Déom, F. Leurquin-De Visscher, A. Rasson-Roland, D. Renders et M. Verdussen (dir.), Bruxelles, Bruylant, Paris, L.G.D.J., 2007, p. 425 à 435.
- DOLDOR, E., « Chapter 8: Gender Diversity on UK Boards: Exploring Resistance to Quotas », *Diversity Quotas, Diverse Perspectives: The Case of Gender*, S. Gröschl et J. Takagi (dir.), Farnham, Routledge, 2021, p. 135 à 147.
- MESSINNE, F., « Commentaire de l'art. 518bis C. soc. », *Commentaire systématique du Code des sociétés*, X., Waterloo, Wolters Kluwer Belgium, 2016, p. 43 à 57.
- RENAULD, B., « Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations », *Le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états*, P. Wautelet (dir.), Limal, Anthemis, 2009, p. 7 à 62.
- SCULLY, M., « Chapter 10: Down for the Count: How Meritocratic Ideology Stigmatizes Quotas in the United States and Some Alternative Paths to Equity », *Diversity Quotas, Diverse Perspectives: The Case of Gender*, S. Gröschl et J. Takagi (dir.), Farnham, Routledge, 2021, p. 159 à 171.
- VERDUSSEN, M., « La place du genre dans la Constitution belge », *Individu, Famille et État : Réflexions sur le sens du droit de la personne, de la famille et de son patrimoine*, N. Dandoy, J. Sosson, F. Tainmont et G. Willems (dir.), 1^e éd., Bruxelles, Larcier, 2022, p. 237 à 257.
- WEERTS, S., « La présence obligatoire des femmes parmi les juges de la Cour d'arbitrage », *La Cour d'arbitrage vingt ans après - Analyse des dernières réformes*, A. Rasson-Roland, D. Renders et M. Verdussen (dir.), Bruylant, Bruxelles, 2004, p. 37 à 62.

Articles de revue

- BENQUET, M. ET LAUFER, J., « Femmes dirigeantes », *Travail, genre et sociétés*, n°35, 2016, p. 19 à 25.
- COENE, M., « Een nieuwe UNO conventie : het verdrag tot aschaffing van de discriminatie ten aanzien van de vrouw », *R.W.*, 1979-1980, p. 2739 à 2752.
- DE SCHUTTER, O., « Egalité et différence : le débat constitutionnel sur la discrimination positive aux États-Unis », *Rev. trim. dr. h.*, 1991, p. 347 à 360.

- DE TONNAC, A., « Où en est l'action positive ? Étude de quelques développements récents de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », *R.A.E.*, 2019, p. 731 à 744.
- ELOMÄKI, A., « Gender Quotas for Corporate Boards: Depoliticizing Gender and the Economy », *Nora - Nordic journal of feminist and gender research*, 2018, p. 53 à 68.
- GOBERT, S., « Équité et inclusion à l'agenda des entreprises : avons-nous besoin de plus de quotas dans les conseils d'administration ? », *RPS-TRV*, 2021, p. 771 à 777.
- GOEL, U., « From Methodology to Contextualisation. The Politics and Epistemology of Intersectionality », *Raisons politiques*, n°58, 2015, p. 25 à 38.
- GRANDJEAN, G., « La présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les collèges communaux et provinciaux de Wallonie », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2461-2462, 2020, p. 5 à 64.
- HACHEZ, I., « L'introduction de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Constitution », *R.B.D.C.*, 2002, p. 153 à 282.
- LAUFER, J., et PAOLETTI, M., « Quotas en tout genre ? », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, p. 151 à 155.
- LEMERCIER, E., « À l'université : les dessous d'un consensus apparent », *Travail, genre et sociétés*, n°34, 2015, p. 175 à 180.
- PIERET, J., SAUTOIS, J., « 40 ans de féminisation de la démocratie belge : la prise en compte du genre dans la régulation de la représentation et de la participation politiques », *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, n°7, 2023.
- RENAULD B. ET VERDUSSEN M., « Égalité, genre et Constitution. Belgique », *Annuaire international de justice constitutionnelle*, n° 34, 2018, p. 149 à 174.
- RIPA, Y., « Au pouvoir, citoyennes ! Brève histoire des révolutions manquées », *Esprit*, 2021, n°1-2, p. 45 à 57.
- SIMONART, V., « L'obligation de mixité au sein du conseil d'administration des sociétés cotées », *Rev. prat. soc.*, 2011, p. 41 à 80.
- UYTENDAELE, M., et SOHIER, J., « Les quotas féminins en droit électoral ou les paradoxes de l'égalité », *J.T.*, 1995, p. 249 à 256.
- VANDELEENE, A., « Gender Quotas and 'Women-Friendly' Candidate Selection : Evidence from Belgium », *Representation – Journal of Representative Democracy*, 2014, p. 337 à 349.
- VILLENAVE, B., « La discrimination positive : une présentation », *Vie sociale*, 2006, n°3, p. 39 à 48.
- WATTIER, S., « L'égalité de genre au sein des parlements et des gouvernements », *La revue générale*, 2022, n°1, p. 125 à 134.
- WILLEMS, G., « Le genre non-binaire et fluide consacré par la Cour constitutionnelle : faut-il flexibiliser ou abolir l'enregistrement civil du sexe ? », *Rev. trim. dr. h.*, 2020, p. 895 à 920.

Divers

Publications de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes

- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, « Quatrième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration », disponible sur www.iefh.belgium.be, 2022.
- MEIER, P., RIHOUX, B., ERZEEL, S., LLOREN, A. et VAN INGELGOM, V., « Partis belges et égalité de sexe : une évolution lente mais sûre ? Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges », disponible sur www.iefh.belgium.be, 2006.
- VAN HOVE, H., « Personnes transgenres ayant fait une demande de changement de la mention officielle de leur sexe en Belgique – 2023 », disponible sur www.iefh.belgium.be, 2023.

Sources trouvées sur internet et articles de presse

- CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE, « Le Conseil approuve une législation de l'UE visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils des sociétés », disponible sur www.consilium.europa.eu, 17 octobre 2022.
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'AUDIOVISUEL, « 10 ans du baromètre du CSA : un peu plus de femmes une diversité qui stagne ou régresse dans les médias », disponible sur www.csa.be, 24 avril 2023.
- FRERES, S., « Jeunes femmes politiques, cibles privilégiées du cyberharcèlement », disponible sur www.lalibre.be, s. d., consulté le 11 août 2023.
- GOEDGEBEUR, H., et DE GRAAF, D., « Eerste vrouwelijke hoogste rechter van België: Beatrijs Deconinck is nieuwe voorzitter Hof van Cassatie », disponible sur www.vrt.be, 26 avril 2019.
- L., X., « Au gouvernement wallon, le MR fait marche-arrière, il voulait remplacer la ministre Debue par le ministre Ducarme, mais c'était illégal », disponible sur www.rtbf.be, 1^{er} octobre 2020.
- NIEUMESSOUDI, H., « Sophie Wilmès quitte définitivement son poste de ministre aux Affaires étrangères », disponible sur www.rtbf.be, 14 juillet 2022.
- WAUTERS, L., « Pourquoi la magistrature se féminise », disponible sur www.lesoir.be, 1^{er} octobre 2021.

