



Devrait-on instaurer des quotas pour garantir une représentation équitable des genres et des minorités dans les postes de pouvoir ?



Introduction

Depuis 2022, en Belgique, trois lois instaurent une parité de genre dans la constitution des listes électorales. Mais qu'en est-il des entreprises ? Le débat sur l'introduction de quotas pour assurer une représentation équitable des genres et des minorités dans les postes de pouvoir fait débat dans la population. Les opinions divergent entre celles et ceux qui soutiennent la mixité et les personnes qui soulignent l'importance de la sélection basée sur le mérite et les compétences.

Définitions

- **Quotas de genre et de minorités** : Mesures législatives ou volontaires imposant un certain pourcentage de représentation de groupes spécifiques (femmes, minorités ethniques, etc.) dans des postes de pouvoir, comme les conseils d'administration ou les listes électorales.
- **Égalité des sexes** : Principe selon lequel hommes et femmes doivent bénéficier des mêmes droits, responsabilités et opportunités dans tous les domaines de la vie. L'égalité des sexes est le cinquième objectif de développement durable de l'ONU et est inscrit dans la Déclaration universelle des droits humains. L'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme dit que : Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, ...¹
- **Discrimination positive** : Pratiques visant à corriger des inégalités structurelles en offrant un avantage ou une préférence à des groupes historiquement désavantagés.

Contexte



La Belgique a instauré la parité sur les listes électorales, mais le débat sur les quotas pour les entreprises est toujours d'actualité. Malgré des progrès, les femmes continuent de gagner en moyenne 9,2 % de moins que les hommes par heure de travail, et elles sont moins représentées dans les postes de pouvoir. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IGVM) a publié des rapports montrant que l'écart salarial persiste en raison des choix professionnels et familiaux, ainsi que des stéréotypes de genre. Selon l'institut, les femmes restent sous-représentées dans les postes décisionnels en Belgique. Les études de l'Institut, publiées en 2008 et 2012, montrent que dans les domaines politique, judiciaire, administratif, et au sein des ONG, la participation des femmes varie entre 20 % et 40 %, malgré une légère tendance à l'augmentation de leur représentation. Dans le milieu politique, la loi de 2002 sur la parité a amélioré l'équilibre de genre, mais les femmes demeurent minoritaires dans les postes de direction. Le secteur des ONG montre des disparités importantes, avec seulement 30 % de femmes administratrices en 2012, et très peu de femmes occupant les postes de direction².

En 2023, Marie-Colline Leroy, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, proposait d'étendre les quotas actuels de parité de genre dans les conseils d'administration aux comités exécutifs des entreprises du Bel20, en réponse aux directives européennes³. Actuellement, seulement 16% des membres des comités exécutifs sont des femmes, bien que la loi sur les quotas de 2011 ait déjà permis d'augmenter la présence féminine dans les conseils d'administration de 8% à plus de 33%.

¹ La déclaration universelle des droits de l'homme. (2020, 1 juin). <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (n.d.). Prise de décision. Retrieved from https://igvm-iefh.belgium.be/fr/recherches/prise_de_decision

³ Lecho.be. (2023, August 8). Vers un minimum d'un tiers de femmes dans les directions des entreprises du Bel 20. <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/vers-un-minimum-d-un-tiers-de-femmes-dans-les-directions-des-entreprises-du-bel-20/10491286.html>

Elle estime que cette extension est nécessaire pour briser le plafond de verre et promouvoir la diversité, car une plus grande représentation des femmes dans les comités exécutifs pourrait enrichir les décisions d'entreprise et permettre aux femmes de réaliser leur plein potentiel. Elle prévoit une mise en œuvre progressive en consultation avec les parties prenantes et souligne que cette mesure devrait être temporaire, jusqu'à ce que l'équilibre soit atteint.⁴



D'autres pays, comme la Norvège, ont déjà mis en place des quotas de genre dans les conseils d'administration, avec des résultats positifs sur la représentation féminine. Aux États-Unis, le débat est centré sur les quotas de diversité dans les universités et les entreprises, avec des affaires judiciaires remettant en question ces pratiques, notamment en matière de discrimination positive.



Concepts & Théories

➔ **Quotas appliqués aux minorités⁵** : Ces mesures sont souvent justifiées par le besoin de corriger les inégalités historiques et structurelles qui persistent dans les sociétés. Les quotas pour les minorités ethniques visent à surmonter les obstacles institutionnels et à garantir que ces groupes soient représentés dans les lieux de pouvoir. Elles visent à assurer une représentation plus équitable dans les domaines politiques, économiques et sociaux. Les partisans des quotas soulignent qu'ils permettent de briser les plafonds de verre et de diversifier les perspectives au sein des instances dirigeantes.

Mais ce qui est souvent appelé «quotas ethniques» soulèvent des débats complexes. Les critiques principales incluent l'impact sur la démocratie représentative, où les quotas risquent d'encourager l'essentialisme, c'est-à-dire la réduction des individus à leur identité de groupe. Ils peuvent également nuire à la cohésion sociale en renforçant les divisions identitaires, et stigmatiser les individus en les définissant uniquement par leur appartenance à une minorité.

Historiquement, les quotas ethniques ont parfois été utilisés de manière discriminatoire, par exemple en réservant certains métiers peu honorables à des groupes spécifiques. Dans un contexte moderne, les quotas visent à corriger les injustices historiques, comme dans le cas de la politique américaine d'affirmative action initiée sous Nixon. Cependant, cette approche a été progressivement remise en question, notamment par la Cour suprême américaine, qui a jugé les quotas ethniques incompatibles avec les principes de la méritocratie.

Les quotas peuvent aussi générer du ressentiment, car ils sont perçus comme des formes de discrimination inversée. Certains experts, comme Richard Kahlenberg, suggèrent de remplacer les critères raciaux par des critères socio-économiques pour promouvoir la diversité sans les inconvénients des quotas ethniques. Enfin, les quotas ethniques sont critiqués pour ne pas résoudre les inégalités de manière complète et pour manquer leur objectif de lutter contre le racisme.

➔ **Discrimination positive** : Cette approche consiste à accorder des avantages à des groupes historiquement désavantagés pour compenser les inégalités passées. Elle est parfois critiquée comme étant contraire à la méritocratie, mais ses défenseurs estiment qu'elle est nécessaire pour créer une véritable égalité des chances.

➔ **Critiques des quotas** : Les opposants aux quotas affirment qu'ils peuvent mener à une perception d'injustice, en privilégiant la diversité au détriment des compétences. Ils soulignent également que les quotas risquent de stigmatiser les bénéficiaires, en laissant entendre qu'ils ont été sélectionnés uniquement en raison de leur appartenance à un groupe spécifique et non pour leurs compétences.

➔ **Egalité salariales** : En Belgique, un employeur doit rémunérer de la même façon deux travailleurs exerçant le même emploi et ayant les mêmes caractéristiques. Il est interdit de commettre des discriminations fondées sur le sexe. Malgré ce principe, un écart salarial entre hommes et femmes persiste dans la pratique. En Belgique, une femme gagne en moyenne 9,2% de moins par heure qu'un

⁴ Leroy. (n.d.). Secretary of State for Gender Equality, Equal Opportunities and Diversity introduces quotas for executive boards. Retrieved from <https://leroy.belgium.be/en/secretary-state-gender-equality-equal-opportunities-and-diversity-puts-introduction-quotas-executive>

⁵ Bepax. (2018, October 16). Les quotas : Entre émancipation et contrainte. Retrieved from <https://bepax.org/archive-box/les-quotas-entre-emancipation-et-contrainte/>

homme. En comparaison, la moyenne européenne est de 14,1%.⁶

Cette différence est expliquée par deux principales causes :

- ➔ Les femmes sont plus nombreuses à prendre un temps de travail réduit pour s'occuper du foyer.
- ➔ Les femmes exercent souvent d'autres fonctions, dans d'autres secteurs et occupent moins souvent des fonctions dirigeantes.

Un couple hétérosexuel parents, va donc plus souvent privilégier que la femme diminue son temps de travail pour s'occuper des enfants car cela aura un impact moindre sur la situation financière de la famille.⁷

- ➔ **Exemple de la Norvège** : En 2003, la Norvège a imposé un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. Cette mesure a conduit à une augmentation significative de la représentation féminine, servant de modèle pour d'autres pays. Cependant, des critiques ont émergé, soulignant que la véritable diversité ne se limite pas au genre, mais doit inclure d'autres aspects tels que l'origine ethnique et le background socio-économique.

⁶ Égalité Femmes-Hommes : l'écart salarial | SPF Emploi, travail et concertation sociale. (s. d.). https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial#toc_heading_4

⁷ Emploi. (s. d.). Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi>

Arguments pour l'instauration des quotas

- Réduction des inégalités structurelles** : Les quotas permettent de corriger les déséquilibres historiques dans l'accès aux postes de pouvoir. Ils offrent une opportunité aux groupes sous-représentés de faire entendre leur voix et de participer activement à la prise de décision.
- Diversité des perspectives** : Une plus grande diversité au sein des instances dirigeantes conduit à des décisions plus équilibrées et à une meilleure compréhension des besoins variés de la société. Cela peut aussi renforcer l'innovation et la créativité au sein des organisations.
- Briser les plafonds de verre** : Les quotas aident à surmonter les obstacles invisibles qui empêchent les femmes et les minorités d'accéder aux postes de pouvoir. Ils servent de levier pour accélérer le changement et promouvoir une représentation plus équitable.

Arguments contre l'instauration des quotas

- Atteinte à la méritocratie** : Les quotas risquent de promouvoir des individus sur la base de leur appartenance à un groupe plutôt que sur leurs compétences. Cela pourrait miner la confiance dans les institutions et engendrer un sentiment d'injustice parmi ceux qui ne bénéficient pas de ces mesures.
- Risque de stigmatisation** : Les bénéficiaires de quotas pourraient être perçus comme ayant été sélectionnés uniquement en raison de leur genre ou de leur appartenance ethnique, ce qui pourrait nuire à leur légitimité et à leur confiance en eux.
- Solution temporaire** : Les quotas peuvent être vus comme une solution temporaire qui ne traite pas les causes profondes des inégalités. Il est crucial de promouvoir des politiques plus larges d'éducation et de sensibilisation pour un changement durable.

Des ressources pour aller plus loin

- Le rapport Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes : [L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2021 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#)
- Un outil pour vivre et faire vivre la mixité créée par le Céméa http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=7dfb5fbd3c8f1c85fa61ae70aca06ea55f821026&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Mix_Outils-Vivre_la_mixite.pdf

Trois vidéos pour mieux comprendre le phénomène :

- [Pourquoi y a-t-il des inégalités de salaires homme/femme ? \(youtube.com\)](#)
- [Pourquoi payer les femmes autant que les hommes ne suffit pas \(youtube.com\)](#)
- [Les inégalités de salaires femme-homme \(youtube.com\)](#)
- L'outil Girls Day, Boys day « choisis ton métier sans préjugé ! » disponible sur le site : www.gdbd.be

Fiches pédagogique éditée dans le cadre du jeu de débat Convictions ! créée par le Conseil de la Jeunesse Catholique

25, rue des Drapiers - 1050 Ixelles - 02/2303283 - info@cjcb.be - www.cjcb.be

EDITEUR RESPONSABLE - Hadrien Wilputte - COORDINATION - Emilie Kervyn et Jonathan Piroux - RÉDACTION - Jonathan Piroux -
ONT ÉGALEMENT COLLABORÉ À LA RÉDACTION - Frédérique Lemoine, Anne Mansy, Emilie Kervyn - MISE EN PAGE - Emilie Kervyn

