



Quelle place pour les femmes dans la vie politique et le mouvement social?

July Robert
Avril 2025
28.233 signes

Les partis politiques et les syndicats constituent des piliers de notre société depuis des décennies, voire plus ... Pleinement inscrits dans le fonctionnement de notre pays, ils restent encore une affaire d'hommes et la présence des femmes¹ dans la sphère publique demeure moins « naturelle ».

Les mouvements politiques et syndicaux ne peuvent être que le reflet de la société dans laquelle ils sont issus : patriarcale, à majorité blanche, misogyne, hétérocentrée et donc, par corollaire, discriminatoire à l'égard des femmes.

Une histoire genrée de la politique ...

De nombreux articles, essais et autres ouvrages référencés retraçant l'histoire de la place des femmes dans la vie politique et syndicale belge existent et sont disponibles sur la toile ou en librairie. Tous ces écrits seront bien plus exhaustifs que la brève présentation que nous autorise ce format d'analyse. Néanmoins, il nous paraît important de poser quelques bases historiques afin de mieux comprendre le chemin parcouru, mais aussi celui qui reste à parcourir, pour une pleine et entière représentation des femmes dans la vie publique. Car le combat mené depuis l'indépendance de la Belgique n'est pas seulement politique. Il est aussi sociétal, dès lors qu'il vient bousculer ce que d'aucuns qualifient « d'ordre naturel », lequel enferme les femmes dans le domaine privé.

¹Dans cette analyse, nous utilisons le terme « femme » pour désigner toute personne se définissant comme telle.

Si la Constitution adoptée en 1830 paraît progressiste à l'époque, elle reste profondément inspirée du Code Napoléon et du modèle familial qu'il impose. Ainsi, elle garantit toutes les libertés modernes, mais n'instaure pas la démocratie et encore moins la possibilité pour les femmes de s'inscrire dans la vie politique. Le droit de vote est réservé à une minorité d'hommes bourgeois au travers du suffrage censitaire. Pourtant, certaines femmes vont déjà à l'époque s'en offusquer et susciter une réflexion sur leur condition. Instruites et issues de la bourgeoisie progressiste urbaine, elles vont œuvrer à une meilleure éducation pour les filles, persuadées que cette dernière participera de l'émancipation intellectuelle des femmes sans laquelle l'égalité économique et politique est inatteignable. Zoé Gatti de Gamond, sa fille Isabelle Gatti de Gamond, Léonie de Waha ou encore Marie Popelin travailleront sans relâche afin de faire des femmes des « chevaux de Troie » au cœur des familles.

À la fin du 19^e, début du 20^e siècle, se forment de nombreuses associations féministes, dont les buts ne sont pas forcément politiques (contrairement, par exemple, à leurs homologues anglaises, les suffragettes), mais qui ont le mérite de rassembler les femmes pour proposer un discours émancipateur à contre-courant de celui proposé par les élites au pouvoir. Alors que le suffrage universel pur et simple devient une réalité pour les hommes en 1919 et que les femmes néo-zélandaises peuvent voter depuis 1893, les Finlandaises depuis 1906 et les Norvégiennes depuis 1913, les femmes belges devront attendre 1948 pour pouvoir exprimer leur voix.

Cette accession tardive des femmes au droit de vote s'explique par la défense des hommes bourgeois de leur pré carré, mais nous ne pouvons passer sous silence le fait que les clivages au sein du mouvement des femmes n'ont probablement pas servi la cause

« Malgré ses efforts, le féminisme belge est clivé selon les trois partis traditionnels et affaibli par des conceptions difficilement conciliables de l'émancipation féminine : le féminisme libéral qui souhaite des réformes dans le respect des institutions pour aboutir à l'alignement des conditions masculine et féminine, le féminisme chrétien qui insiste sur le différentialisme et la complémentarité entre hommes et femmes, et le féminisme socialiste qui privilégie la lutte des classes pour en finir avec le capitalisme et ses discriminations. (...) Lassées de l'instrumentalisation de leur cause comme arme électorale, influencées par le féminisme international (...), les féministes belges tentent d'explorer d'autres stratégies pour faire progresser leurs droits et vont peu à peu donner priorité à l'obtention du suffrage féminin. Le droit de vote féminin n'est donc pas encore envisagé comme un droit humain à part entière au nom de l'égalité, mais comme un moyen pour faire avancer les revendications spécifiques des femmes, il s'agit d'une conception utilitaire du suffrage »².

Le droit de vote et d'être élue acquis, différentes stratégies vont être mises en place afin que les femmes puissent accéder à des postes toujours brigüés par les hommes. En effet, il s'avère très vite que, malgré l'avancée législative, la présence des femmes dans la sphère publique reste moins légitime. De la campagne « Votez femme » à l'instauration de quotas en passant par la règle de la tirette, les dispositifs destinés à favoriser l'élection des femmes pour atteindre une représentativité plus juste de notre société au sein des hémicycles ont permis de faire bouger les lignes petit à petit.

² Sylvie Boulvain (CEPAG), La citoyenneté politique des femmes, décembre 2019, url : https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2019 - cepag - etude - citoyennete_politique_des_femmes_0.pdf. Date de consultation : 5 avril 2025.

... et du syndicalisme

La trajectoire historique des femmes au sein des syndicats et donc, du mouvement social, est à l'avenant. Ainsi, comme pour le monde politique, la sphère syndicale trouvait dans l'ordre des choses que les femmes demeurent au sein de leur foyer. D'ailleurs, jusqu'en 1945, les instances syndicales plaidaient ouvertement pour la sortie définitive des femmes des usines pour qu'elles retrouvent leur « rôle naturel » de femme à disposition des maris et enfants.

« Le point de vue syndical sur le travail des femmes a radicalement changé depuis le 19^e siècle. Au départ, il était considéré comme un mal nécessaire, voire une calamité comme le travail des enfants. Le rôle de la femme comme ménagère et mère était tellement ancré dans les mentalités que son retour au foyer était considéré comme un progrès social et une revendication syndicale importante. Pour cela, la priorité devait être donnée à l'augmentation des salaires masculins de manière à ce qu'ils deviennent suffisants pour répondre aux besoins financiers de chaque ménage. C'est seulement dans un second temps qu'il fallait éventuellement revendiquer de meilleures conditions de travail pour les femmes pour qu'elles puissent concilier leur labeur dans l'entreprise avec leurs tâches ménagères, de mères et d'épouses... »³.

Voilà d'où on vient ! Nommons néanmoins Marie Mineur, « La littérature publiée sur la Première Internationale en Belgique nous donne l'occasion de repérer quelques travailleuses qui se mobilisent et investissent ce grand mouvement social. Dans les meetings et les assemblées, elles sont présentes, mais anonymes. Parfois, une se lève pour faire une quête de solidarité. Ailleurs, c'est une aubergiste qui accueille leurs réunions, malgré les risques encourus. L'une ou l'autre prennent parfois la parole. Les sections gantoise et verviétoise sont des exceptions : là, nous voyons une Marie Mineur organiser des assemblées de femmes. Les travailleuses du textile seront, pour longtemps, l'avant-garde du syndicalisme féminin »⁴.

Ce n'est qu'après la Deuxième Guerre mondiale que le statut des femmes au sein du monde du travail va évoluer, et les syndicats devront s'y adapter, non sans difficultés. À l'origine, ces derniers refusent de collaborer avec les mouvements féministes qu'ils estiment trop bourgeois et éloignés des conditions ouvrières. Ainsi, lorsque les femmes intègrent les syndicats, elles y militent en tant que travailleuses. La nécessité de la création d'un organe féminin est longtemps restée un sujet de débat au sein des instances syndicales, entre la nécessaire intégration des femmes et la peur de la perte d'une certaine force de frappe.

Ainsi, longtemps, la priorité a été donnée à l'assimilation des femmes au nom de la lutte des classes et de la concentration syndicale, même si certaines ne pourront s'empêcher de se faire entendre. On pense notamment à l'ouvrière Émilie Claeys, pionnière au sein du mouvement socialiste et qui s'est battue, entre autres, pour le droit de vote des femmes et pour la fin de l'interdiction de la promotion de la contraception.

« Confronté à la présence de travailleuses dans les usines et les bureaux, le mouvement syndical a longtemps pris une posture universaliste. Membres à part entière de la classe

³Soralia, Femmes et syndicats : une lente et difficile reconnaissance, 2017, Url : <https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2017/11/Analyse2017-Femmes-et-Syndicats.pdf>, date de consultation : 2 avril 2025.

⁴ Marie-Thérèse Coenen, Syndicalisme au féminin in Démocratie, mars 2008, Url : https://www.revue-democratie.be/index.php?option=com_content&view=article&id=897:syndicalisme-au-feminin-i-une-histoire-revisitee&catid=16&Itemid=33, date de consultation : 3 avril 2025.

ouvrière, les femmes doivent se syndiquer et militer au sein de leurs organisations professionnelles : par cette présence, elles arriveront naturellement à être mandatées à tous les échelons du mouvement. C'était oublier que le mouvement syndical est héritier d'une tradition masculine qui entérine l'infériorité systématique des femmes et leur écartement de la sphère publique. Concrètement, en matière d'organisation des travailleuses, les syndicats chrétiens réagissent aux demandes des syndiquées et mettent en place, dès 1938, mais surtout à partir de 1945, un service syndical féminin dont l'objectif est de former, d'encadrer et de stimuler la participation et la prise de parole des femmes au sein du mouvement. Les syndicats socialistes, par contre, ont longtemps refusé d'introduire une distinction au nom de l'unicité de la classe ouvrière dont l'ennemi commun est l'exploitation capitaliste »⁵.

Après la fameuse grève à la FN Herstal en 1966, les femmes syndicalistes vont parvenir à faire intégrer plus globalement des revendications spécifiques à leurs engagements syndicaux. Et depuis lors, comme dans toutes les sphères de la société, les femmes se battent pour faire pression et tenter de se frayer un chemin au sein des instances.

État des lieux en politique ...

Après avoir brièvement tracé l'histoire des femmes en politique, nous rêverions de pouvoir dire que les choses ont bien changé, qu'elles ont pu se frayer un chemin vers les lieux où se prennent les décisions et au sein des arcanes du pouvoir afin de faire valoir leurs droits et ceux de leurs semblables. Force est de constater que nous en sommes encore loin. Nous en voulons pour preuve la photo de notre gouvernement actuel, laquelle a interpellé, notamment au regard de son manque de parité évident. Ce gouvernement est masculin à l'excès, puisque le kern ne compte aucune ministre. Mais cela reste malheureusement de l'ordre de la norme, eu égard aux éléments évoqués antérieurement. Par contre, ce qui a provoqué un véritable tollé parmi les militantes féministes, c'est leur invisibilisation. Trois femmes quasiment en arrière-plan, au deuxième rang, dans l'ombre, l'une d'elles cachée par un de ses homologues masculins. Au point qu'un second tirage de la photo officielle a dû être effectué pour qu'elles puissent y figurer pleinement. Dont acte.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes peut être un bon baromètre de l'état de notre démocratie, il apparaît donc que notre démocratie ne va pas si bien, même s'il ne faut pas nier les avancées opérées ces dernières années. Malgré les campagnes de sensibilisation menées depuis les années 1950, les différents organes politiques restent sensiblement masculins à tous les niveaux de pouvoir. En 1985, le gouvernement Martens VI crée un secrétariat d'État à l'Émancipation sociale dont l'objectif est triple : accroître la participation des femmes aux processus décisionnels dans la vie publique, économique et sociale, améliorer leur intégration dans la vie socio-économique et lutter contre les violences dont elles sont victimes. Charge à Miet Smet d'en prendre la tête.

Mais ce n'est qu'en 1991 que les choses vont réellement se mettre à bouger, et pour cause. La forte progression de l'extrême droite à l'issue du scrutin législatif fait craindre le pire aux hommes de pouvoir qui finissent par envisager sincèrement l'établissement de quotas pour élargir les types de profil des candidat·es, même s'ils se divisent sur la manière d'y arriver. Il aura donc fallu que plane l'ombre brune pour que les femmes soient pleinement prises en compte.

⁵Marie-Thérèse Coenen, Les syndicats seraient-ils antiféministes et les féministes, anti-syndicalistes ? in Politique. Revue belge d'analyse et de débat, n°104, mai 2018. Url : <https://www.revuepolitique.be/les-syndicats-seraient-ils-antifeministes-et-les-feministes-anti-syndicalistes/>. Date de consultation : 3 avril 2025.

« En 1992, Miet Smet et le ministre de l'Intérieur Louis Toback (SP) déposent une proposition de loi pour assurer un seuil minimum de présence féminine sur les listes et aux places éligibles. Les partis ne respectant pas ce principe perdraient leur subvention d'État. À l'issue de longs débats parlementaires et après de nombreux raboutages notamment en raison des grandes réticences du PS qui refuse le principe d'alternances des hommes et des femmes sur les listes, la 'loi des quotas' ou loi Smet-Toback est finalement votée en 1994, malgré l'avis de nouveau défavorable du Conseil d'État qui juge les sanctions disproportionnées. La Belgique devient alors le premier pays européen à adopter une loi sur les quotas en règlementant la composition des listes électorales, loi qui sera ensuite prise comme modèle par les parlementaires d'autres pays »⁶.

Cette loi est un premier pas essentiel, mais il apparaît rapidement que si les femmes n'apparaissent pas en ordre utile sur les listes, les portes du pouvoir leur restent fermées. Or, les hommes, durs à cuir lorsqu'il s'agit de faire de la place, ont bien du mal à céder les positions en tête de gondole lors des élections. Il apparaît qu'en moyenne, les partis ne réservent que 20% des places éligibles à des candidates. Il faudra donc encore légiférer, notamment en 2002, pour entériner un nombre égal d'hommes et de femmes sur les listes au niveau européen, fédéral, régional et communal, et le fait que des deux premier·es candidat·es effectif·ves ou suppléant·es ne doivent pas être du même sexe.

Enfin, lors des élections locales de 2018, c'est le principe dit de la « tirette intégrale » qui entre en vigueur à Bruxelles et en Wallonie. Ce système implique une stricte alternance homme-femme sur l'ensemble de la liste proposée par chaque parti⁷. Si toutes ces bonnes intentions permettent de faire évoluer les choses, pour en revenir à notre photo Arizona, nous devons bien conclure que, si toute mesure législative est bonne à prendre, les mentalités restent à changer.

« Malgré les indéniables progrès engrangés, la politique – à l'instar d'autres instances de pouvoir de notre société patriarcale – constitue encore un bastion masculin. Les femmes mandataires peinent à se sentir pleinement à leur place dans ce monde genré avec ses usages et sa propre organisation. Elles y font encore figure d'*outsider*, n'étant pas des hommes politiques comme les autres et c'est justement pourquoi elles contribuent à changer la politique »⁸. Comme nous le disions en préambule, les mouvements politiques sont ancrés dans une société qui reste patriarcale, et tant que ce sera le cas, le chemin des femmes vers le pouvoir restera semé d'embûches.

... et dans le monde syndical

Pour être conformes à la nouvelle réalité sociale, les syndicats devraient pouvoir offrir aux femmes une place équivalente à celle des hommes au sein de leurs instances de négociation et de décision. Nous ne pouvons que constater que ce n'est pas simple, notamment en raison de la faible syndicalisation des femmes dans certains secteurs. En effet, si les femmes

⁶*Ibid.*

⁷Nous pourrions ici vous abreuver de chiffres qui montrent que depuis l'instauration des quotas, les femmes ont pu accéder à des postes ministériels et de pouvoir, mais plutôt que de vous noyer dans cette courte analyse, si ces chiffres vous intéressent, nous ne pouvons que vous renvoyer vers l'excellente analyse publiée à ce sujet par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Les trajectoires des femmes dans la politique belge, Url : <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/trajectoires%20des%20femmes.pdf>, date de consultation : 6 avril 2025

⁸*Ibid.*

représentent environ 45% du nombre d'affiliées, il ne s'agit que d'une moyenne et la disparité peut être énorme, dans une fourchette allant de 10 à 70 pourcent.

En effet, les femmes restent confinées dans des secteurs à faible taux de syndicalisation en raison de cette conception rétrograde de l'emploi féminin ou encore du « salaire d'appoint » que constitue sa rémunération au sein d'une famille hétéropatriarcale. Ainsi, les femmes sont encore majoritaires à disposer de contrats précaires, de temps partiels ou de contrats d'intérim dans le commerce, l'horeca, l'aide aux personnes, etc., des secteurs historiquement moins structurés d'un point de vue syndical. Les fortes implantations syndicales restent aujourd'hui liées aux grandes entreprises industrielles masculines. Pourtant, la prise en compte de la spécificité du travail féminin paraît essentielle et, l'histoire nous le prouve, ne peut être endossée que par les premières concernées.

« Comme il l'a été souligné, les femmes sont surtout concentrées dans le secteur des services, dans le secteur des soins. À cette concentration horizontale des emplois féminins s'ajoute une ségrégation verticale. Certes, les femmes peuvent désormais accéder à des emplois traditionnellement masculins. Cependant, si elles occupent les mêmes emplois que les hommes, elles n'effectuent pas le même travail en dépit de l'élévation de leur niveau de formation et d'une réussite scolaire et universitaire supérieure aux hommes. (...) En outre, malgré l'existence de dispositions juridiques en faveur de l'égalité salariale, un écart de rémunération subsiste entre les hommes et les femmes. (...) Cet écart salarial proviendrait des facteurs explicatifs suivants : la situation des femmes dans le marché du travail (l'importance du travail féminin à temps partiel lequel induit un salaire partiel, la concentration des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs) ; l'existence de préjugés ; l'évaluation différente du travail des hommes et des femmes ; le mode de fixation des salaires ; le rôle des conventions collectives et de l'État. Par ailleurs, il existe une part d'écart salarial que l'on ne peut expliquer autrement que par la discrimination pure et simple »⁹.

D'après la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui a mené une étude de portée mondiale à cet égard, les facteurs les plus importants empêchant les femmes de se syndiquer sont leur méconnaissance des avantages de la syndicalisation, la crainte des représailles des employeurs et le manque de temps en raison de leurs responsabilités familiales. Ici aussi, on en revient à la société patriarcale dans laquelle s'inscrit le mouvement syndical, à savoir un monde encore largement misogyne dans lequel la femme doit assumer les charges du foyer en plus de son travail rémunéré et où elle craint le retour de bâton d'un homme supérieur dans le cas où elle tenterait de faire valoir ses droits.

Au niveau européen toujours, les femmes restent sous-représentées dans les organes de prise de décision syndicale. Elles occupent moins du tiers des fonctions supérieures dans plus de 60% des syndicats étudiés dans cette vaste étude qui pointe les facteurs suivants pour expliquer cette sous-représentation : l'existence de préjugés se traduisant par des réactions hostiles, des tentatives de dissuasions à la prise de responsabilités syndicales ; la rigidité de certains règlements intérieurs ; le manque de confiance des femmes en leurs propres compétences ; le partage inégal des responsabilités familiales ; le caractère masculin de la « culture syndicale », notamment eu égard aux horaires de réunions, au style des séances, au jargon utilisé, etc.

⁹ Confédération Européenne des Syndicats, Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne , Url: https://www.etuc.org/sites/default/files/genre_fr_080403_1.pdf, date de consultation : 4 avril 2025.

Tout comme le monde politique, les syndicats se sont emparés de cette question ces dernières années, comprenant que les revendications féministes méritaient d'être portées par leurs structures et n'étaient pas hors du champ syndical parce que privées, comme ils le disaient jusqu'alors.

Dans son article paru dans la revue *Politique*, Marie-Thérèse Coenen le formule en ces termes : « Mais qu'est-ce qu'elles veulent ? Cette question reflète la difficulté des organisations syndicales à intégrer les positions des féministes dans le domaine du travail et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. (...) Elles demandent des crèches, des gardiennes avec un statut correct, des maisons de la petite enfance ; le gouvernement met en avant l'allongement du congé de la maternité et du congé d'allaitement. Elles demandent la garde des enfants malades, des gardes aux horaires inhabituels, un encadrement parascolaire ; elles obtiennent des congés de circonstances, le congé parental. Elles revendiquent le « crédit temps libre » obligatoire pour tous les travailleurs, les hommes comme les femmes ; c'est le temps partiel qui leur est proposé, voire imposé. Elles demandent des services collectifs pour répondre à la croissance du « *care* » dont le poids repose essentiellement sur les femmes, une assurance dépendance vu la croissance du grand vieillissement, un crédit d'heures d'aide à la famille [le CHAF] et la création d'emploi dans le secteur de l'économie sociale ; la réponse sera les interruptions de carrière professionnelle, la remise au travail des « personnes rentrantes », l'interruption du chômage... »¹⁰.

Pour tenter de pallier cette difficulté, les syndicats ont néanmoins ces dernières années mis en place diverses actions positives jusqu'à un processus de *gendermainstreaming* visant à intégrer une dimension de genre dans tous les champs d'action syndicaux.

Ainsi, comme le pointe la Confédération Européenne des Syndicats : « Les chercheurs associés à cette recherche soulignent combien le gender mainstreaming est un enjeu fondamental pour le syndicalisme. D'une part, l'intégration de l'égalité dans l'action syndicale devrait favoriser l'amélioration des conditions de vie et de travail d'une partie importante de la population. D'autre part, l'enjeu du gender mainstreaming pour les organismes syndicaux semble être un élément décisif pour le renforcement du dialogue social. Enfin, intégrer la prise en compte de l'égalité et accroître la représentativité des femmes pourrait constituer une solution à la crise actuelle du syndicalisme et à la désyndicalisation constatée dans certains pays »¹¹.

En Belgique, en 2017, la présence des femmes au sein des Congrès statutaires tournait aux alentours de 20%. Et pour ce qui concerne les postes de direction en tant que tels, à la FGTB, seules deux femmes ont occupé le poste de Secrétaire fédérale, Mia de Vits et Anne Demelenne, sans qu'il n'y ait jamais eu de Présidente nationale ou fédérale. Du côté de la CSC, seule Marie-Hélène Ska avait occupé le poste de Secrétaire nationale jusqu'à la nomination d'Annemie Plessers en 2023. Tout cela depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Attention, falaise de verre et violence sexiste et sexuelle

Lorsqu'une femme atteint un poste de pouvoir, notre premier réflexe serait de nous en réjouir ... et pourtant, attention à la falaise de verre. Ainsi que l'explique Clémence Deswert, doctorante en sciences politiques au Cevipol, « Lorsqu'elles sont désignées à des postes de

¹⁰ Coenen, 2018, op.cit.

¹¹ *Ibid.*

haut rang, ce n'est pas toujours au moment le plus opportun. C'est ce qu'on appelle 'la falaise de verre', en référence au fameux plafond de verre qui empêche les femmes d'évoluer sur l'échelle hiérarchique. La falaise de verre, elle, désigne l'idée que les femmes auraient tendance à être nommées à des postes à responsabilité en situation de crise, donc lorsque le risque d'échec est plus élevé »¹².

Sophie Wilmès a bien connu cette falaise, elle qui fut nommée à la tête du pays en pleine crise politique en octobre 2019. Première femme à occuper le poste de cheffe du gouvernement alors que ce dernier était minoritaire après le départ de la N-VA de la coalition, elle dû également faire face à une autre situation de crise, la pandémie de Covid-19. Comment peut-on expliquer que, dans ce cadre, ce sont les femmes qui sont appelées à la rescousse ? Socialisées autour de qualités relationnelles visant à prendre soin et à être à l'écoute, les femmes disposent d'attributs considérés comme « féminins » qui seraient recherchés chez les leaders en temps de crise.

Notons que, si elles ne sont pas destituées de leur poste lorsque la situation est rétablie, ce sont elles qui démissionnent pour des raisons souvent très claires et revendiquées : épuisement, ras-le-bol de devoir faire face à des comportements misogynes ou encore besoin de retrouver du temps pour soi et manque d'énergie.

On pense à la Première ministre néo-zélandaise, Jessica Arden, qui a déclaré « Je pars, car un poste avec d'aussi grands privilèges s'accompagne de grandes responsabilités. La responsabilité de savoir quand vous êtes la bonne personne pour diriger et aussi quand vous ne l'êtes pas. Je sais ce que ce travail exige. Et je sais que je n'ai plus assez d'énergie pour lui rendre justice. C'est aussi simple que ça ».

Simple, dit-elle ? A-t-on déjà vu un homme analyser son poste sous cet angle ? Ici aussi, on constate que le pouvoir pour le pouvoir reste une appétence masculine et que les femmes peuvent également plus aisément reconnaître qu'elles préfèrent laisser la place lorsqu'elles pensent que d'autres pourraient mieux faire. Et Clémence Deswert de conclure « Les résultats de cette analyse constituent l'occasion de réfléchir au renouvellement des manières d'exercer le pouvoir du point de vue du genre. Il ne s'agit pas d'enfermer les femmes politiques dans un style présumé 'féminin', mais plutôt d'interroger les conditions de possibilité, tant chez les hommes que chez les femmes politiques, d'un leadership moins dominateur, qui ne valorise pas uniquement un mode 'viriliste' de gouvernance »¹³.

Par ailleurs, pouvons-nous nous réjouir d'une présence accrue des femmes dans les instances politiques et syndicales lorsqu'on sait que les lieux de pouvoir demeurent des lieux où sévit la masculinité hégémonique¹⁴, et donc les violences qui y sont liées ? Combien sont-elles à avoir quitté leur poste après avoir été harcelées et violentées ? Impossible à dire, la majorité d'entre elles se taisent, encore, sachant qu'il sera très difficile de se faire entendre et que le prix à payer n'en vaut probablement pas la peine. Soulignons l'incroyable combat de l'ancienne échevine Sihame Haddioui qui a porté plainte contre son agresseur et porté le combat d'un #MeTooPolitique qui a vu le jour l'an dernier à Schaerbeek. Mais si le prix à payer pour accéder à des postes de pouvoir est encore celui-là, peut-on rêver à plus d'égalité ? Oui, si

¹²Clémence Deswert, De l'intérim à l'état de grâce : le leadership de Sophie Wilmès à la loupe du genre, Url : <https://www.rtf.be/article/de-l-interim-a-l-etat-de-grace-le-leadership-de-sophie-wilmes-a-la-loupe-du-genre-8-octobre-2022>, 28 octobre 2022, date de consultation : 4 avril 2025.

¹³*Ibid.*

¹⁴Forme de masculinité qui reproduit la domination des hommes sur les femmes.

d'aventure c'était l'ensemble de la société qui évoluait dans le même temps. Sans compter que notre analyse, centrée sur les femmes qui se définissent comme telles, ne traite ni des personnes FINTA¹⁵ ni des personnes minorisées, qui subissent elles encore davantage d'invisibilisation.

¹⁵Femmes, intersexes, non-binaires, trans et agenre.