

# L'Europe et les inégalités à l'horizon 2024 : enjeux et transitions

**UCLouvain Saint-Louis Bruxelles  
2023-2024**

**Améliorer la représentation et la participation des femmes  
racisées au sein du Parlement européen : quels dispositifs  
envisageables pour l'Union européenne ?**

Jehan Du Four  
Thomas Nemery de Bellevaux  
Zoë Lardinois

 **UCLouvain**  
SAINT-LOUIS BRUXELLES

 Co-funded by  
the European Union



## **Sommaire**

<b>1. Synthèse opérationnelle.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Un manque de femmes et de femmes racisées en politique.....</b>	<b>6</b>
3.1 Analyse de la politique de la présence dans le Parlement européen.....	8
3.1.1 L’approche descriptive: être représenté.es comme dans la population.....	8
3.1.2 L’approche substantielle: être représenté.es par d’autres, à notre place...	13
<b>4. Des actions qui demeurent insuffisantes.....</b>	<b>13</b>
4.1. Les listes électorales et la question des quotas.....	14
4.2. Les organes institutionnels existants au Parlement européen.....	16
4.3. La collecte de données.....	17
<b>5. Comment améliorer la représentation et la participation des femmes racisées?</b>	
<b>Quelques recommandations.....</b>	<b>18</b>
5.1 L’acquisition de données.....	19
5.2 Des changements institutionnels.....	19
5.3 Une éducation personnelle et de la société.....	21
5.4 La présence de féministes.....	22
5.5 Une parité quant à la couverture médiatique et graphique.....	23
5.6 De meilleures conditions pour la recherche sur la problématique.....	24
<b>6. Conclusion.....</b>	<b>25</b>
<b>7. Bibilographie.....</b>	<b>26</b>
<b>8. Annexes.....</b>	<b>28</b>

# 1. Synthèse opérationnelle

## Contexte - Introduction

La représentation des femmes, et plus particulièrement des racisées, est un enjeu crucial pour assurer la diversité et l'inclusivité au sein des institutions européennes et plus précisément, au sein du Parlement européen. Celui-ci a un rôle central dans la formulation des politiques de l'Union européenne. En Juin 2024, des élections européennes ont lieu et formeront une nouvelle assemblée au Parlement européen.

## Objectif

Ce policy paper poursuit un double objectif. D'une part, décrire la situation actuelle de la représentation des femmes racisées et identifier les obstacles. D'autres parts, proposer des solutions pour une représentation politique plus inclusive.

## Résultat

Malgré une représentation croissante et continue des femmes et la volonté d'avoir un Parlement européen reflétant la diversité sociale et culturelle, les femmes restent sous-représentées. Sur 705 sièges, seuls 282 sont occupés par des femmes, soit 40%. Ce déséquilibre se retrouve également dans les commissions permanentes, où seules 241 femmes sur 621 membres sont présentes, avec une représentation encore plus faible pour les femmes racisées. Longtemps attribué à un manque d'ambition, la recherche reconnaît aujourd'hui que d'autres barrières plus structurelles (accès inégal aux ressources et au financement, discrimination systémique) et sociétales (perception individuelle et collective de la femme, sexisme, etc.) continuent d'entraver la représentation des femmes. On identifie également des barrières supplémentaires ou spécifiques auxquelles peuvent être confrontés différents groupes de femmes en raison de leur origine ethnique, de leur religion, ...

Deux approches sont examinées pour résoudre la sous-représentation des femmes : l'approche descriptive, qui vise à refléter la population, et l'approche substantielle, qui se concentre sur les idées et les actions plutôt que sur l'identité. Cependant, aucune ne fournit une solution complète. Il est crucial d'avoir des représentants féministes engagés pour garantir une représentation équilibrée et inclusive. Même une parité numérique ne serait pas suffisante si les représentants ne soutiennent pas activement une Europe féministe et inclusive.

Les règles internes des groupes politiques et les organes institutionnels, tels que la Commission FEMM, jouent un rôle, mais font face à des défis de financement et de visibilité. De plus, l'initiative de collecte de données de l'UE offre une perspective, mais manque de données ethniques exhaustives. Globalement, bien que ces efforts montrent des progrès, des réformes plus profondes pour assurer une représentation plus inclusive et équitable au Parlement européen restent nécessaires.

### **Recommandations et conclusion**

Avant de conclure, nous proposons quelques recommandations, dans un ordre d'urgence et importance qui nous semblent les plus importantes.

- L'acquisition de données.
- Des changements institutionnels.
- Une éducation personnelle et de la société.
- La présence de féministe
- Une parité quant à la couverture médiatique et graphique.
- De meilleures conditions pour la recherche sur la problématique.

En conclusion, ce policy paper met en évidence l'importance de reconnaître la perspective intersectionnelle et d'assurer la pleine participation ainsi que la représentation des femmes racisées pour une représentation véritablement inclusive. Cela nécessitera des efforts soutenus pour surmonter les obstacles structurels et systémiques. En prenant ces mesures en compte, l'UE peut progresser vers une démocratie plus représentative et inclusive.

## 2. Introduction

En juin 2024, à l'issue des élections européennes, une nouvelle assemblée sera formée au Parlement européen. Notre démocratie repose sur un système représentatif, mais est-il réellement aussi représentatif qu'il le prétend ? Observons-nous au Parlement européen les mêmes disparités que dans notre société ? Actuellement, il persiste une importante disparité entre la population et ses représentants sur plusieurs aspects, particulièrement en ce qui concerne la place des femmes racisées au sein des institutions européennes et plus précisément, au sein du Parlement européen.

Certes, il est vrai que de plus en plus de femmes accèdent à des postes de "haute responsabilité", et que la parité est presque atteinte dans certains domaines. Mais, malgré les progrès indéniables que nous avons réalisés, les inégalités de genre et liées à la race et l'origine ethnique persistent dans la sphère politique. De plus, les avancées sont lentes et inégales dans le sens où elles laissent de côté de nombreuses femmes. Nous nous concentrerons principalement sur les femmes racisées et le fait que leur présence demeure largement insuffisante au Parlement européen. Tant la question de leur représentation que la question de leur participation au Parlement seront prises en compte tout au long de ce document.

A travers ce travail, nous analyserons en détail les entraves à la représentation et à la participation des femmes issues de minorités au Parlement européen. Nous examinerons les implications du déficit de représentation et mettrons en lumière l'importance de trouver des solutions adaptées. Nous identifierons les lacunes actuelles et présenterons les initiatives en cours qui cherchent à promouvoir la présence politique de ces minorités au sein du Parlement européen. Parallèlement, nous expliciterons les limites que nous percevons dans ces dispositifs actuels. Enfin, sur base de ces limites, nous proposerons des recommandations novatrices et concrètes pour progresser vers une Union européenne inclusive, où chacun a sa place et est représenté équitablement.

De plus, avant de passer à la suite, il nous semble inévitable de signaler que ce travail est fondé sur une absence. Une absence de chiffres, de données, de sources et de littérature. En effet, la question que nous étudions ici commence à peine à émerger.

De récentes études sur le genre et la politique ont d'ailleurs relevé cette lacune dans la littérature.<sup>1</sup> A ce jour, il n'existe aucune ressource complète de données internationales sur la représentation politique des minorités raciales, ethniques et religieuses.<sup>2</sup> Cependant, même si des données brutes étaient disponibles, mesurer l'intégration politique des femmes appartenant à des minorités est loin d'être simple. Contrairement aux femmes, qui représentent une part relativement homogène de la population dans tous les pays, la taille des populations féminines minoritaires dans le monde varie considérablement.<sup>3</sup>

### Quelques définitions

Avant de poursuivre, nous souhaitons clarifier deux concepts importants qui seront fondamentaux tout au long de ce policy paper. Tout d'abord, nous aborderons le concept d'intersectionnalité. C'est un élément crucial ici car nous examinons la situation des femmes, qui, en plus d'être confrontées aux défis liés à leur genre, doivent également faire face à des obstacles supplémentaires en raison de leur origine ethnique, culturelle, ou autre. Ces femmes n'ont donc pas toutes les mêmes expériences ni les mêmes besoins. Pour mieux cerner le groupe de femmes dont nous discuterons, nous avons choisi d'utiliser le terme "femmes racisées", qui désigne les femmes non-blanches, appartenant souvent à des groupes minoritaires et faisant l'objet de discriminations en raison de cette caractéristique. En identifiant ce groupe spécifique de femmes, nous nous concentrons sur les réalités et les défis particuliers qu'elles affrontent dans notre analyse.

### **L'intersectionnalité**

Selon Kimberlé Crenshaw, l'intersectionnalité désigne la manière dont les différentes formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, l'homophobie et d'autres se renforcent mutuellement. Dans le contexte que nous étudions, cela signifie que les femmes minoritaires font face à des barrières uniques résultant de l'intersection de leur genre et de leur appartenance à une minorité raciale. Ces multiples identités superposées complexifient davantage leur accès à la sphère politique.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Weldon, S., "The Institutional context of tolerance for Ethnic Minorities : A Comparative, Multilevel analysis of Western Europe", *American Journal of Political Science*, vol. 50, no. 2, 2006, pp. 331-349.

<sup>2</sup> Hughes, M., « The intersection of gender and minority status in national legislatures: The Minority Women Legislative Index », *Legislative Studies Quarterly*, vol. 38, no. 4, 2013, pp. 489-516.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Jaunait, A. & Chauvin, S. (2013). Intersectionnalité. Dans : Catherine Achin éd., *Dictionnaire. Genre et science politique: Concepts, objets, problèmes* (pp. 286-297). Paris: Presses de Sciences Po.

L'intersectionnalité émerge comme un cadre interdisciplinaire important pour comprendre les identités sociales et les relations de pouvoir complexes.<sup>5</sup> Reconnaître la diversité et la complexité des intérêts des femmes, en évitant de les simplifier, est crucial pour une représentation politique véritablement inclusive. Une représentation politique équitable des femmes, y compris des femmes racisées, est essentielle pour garantir une démocratie pleinement représentative et fonctionnelle.<sup>6</sup>

### **Les femmes racisées.**

Le terme 'racisé' apparaît en 1972 sous la plume de Collette Guillaumin, une sociologue française. Selon elle, une personne qualifiée de "racisée" est une personne susceptible d'être catégorisée dans un groupe minoritaire et de faire l'objet de discriminations. Dans ce contexte, la "race" n'est pas considérée comme une réalité biologique, mais plutôt comme une construction sociale utilisée pour exclure certaines catégories de personnes qui font l'objet de racisme. L'émergence de ce terme s'est accentuée avec la mise en lumière croissante des questions de discriminations et de violences systémiques envers certains groupes.<sup>7</sup>

## **3. Un manque de femmes et de femmes racisées en politique...**

L'EIGE, l'Institut européen pour l'égalité de genre, évalue l'Union européenne ainsi que ses États membres sur un indice d'égalité entre les femmes et les hommes, noté de 1 à 100. Un score de 100 indique que le pays a atteint une égalité totale entre les sexes. En 2023, l'UE atteint un score de 70.2. Il est important de constater que l'UE se classe devant la plupart de ses pays membres, la majorité ne dépassant pas le seuil des 70. Cependant, malgré la représentativité relative du Parlement européen comparée à d'autres instances nationales, cela ne suffit tout de même pas à justifier une complaisance. Au contraire, cela souligne l'importance de maintenir nos efforts pour promouvoir l'égalité des genres. Les pays scandinaves, avec des scores approchant les 80, servent d'exemple à suivre et devraient inspirer nos actions pour progresser dans cette voie.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Smooth, W. G., « Intersectionalities of race and gender and leadership », *SAGE Publications*, 2010, pp. 31-40.

<sup>6</sup> Smooth, W. G., « Standing for women ? Which women ? the substantive representation of women's interests and the research imperative of intersectionality », *Politics & Gender*, vol. 7, no. 03, 2011, pp. 436-441.

<sup>7</sup> Guillaumin C., « Penser la race et le sexe, hier et aujourd'hui », in *Cahiers du Genre*, n°68, 2020, pp. 15-53.

<sup>8</sup> EIGE, « Gender Equality Index », *eige* [en ligne], <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EU> (consulté en avril 2024)

Pour être parfaitement égalitaire, avec ses 705 sièges, le Parlement européen devrait avoir 352 sièges occupés par des femmes. Cependant, à ce jour, elles ne sont que 282. En d'autres termes, bien qu'elles représentent une part majoritaire de la population européenne, les femmes ne tiennent que 40% des sièges au Parlement européen.

Les seuls chiffres que nous pouvons trouver par rapport aux personnes racisées au sein du Parlement européen sont les chiffres de l'ENAR. Ces chiffres indiquent que les minorités représentent 10% de la population totale de l'Union Européenne, alors que le parlement actuel ne compte que 4% de députés issus de ces dernières. Il est important de savoir que ces chiffres ne prennent pas seulement en compte les femmes.

Quant aux commissions permanentes du Parlement, composées au total de 621 membres, le déséquilibre est tout aussi frappant. Parmi eux, seulement 241 sont des femmes. Et ce qui est encore plus alarmant, parmi ces femmes, seules 12 sont issues de minorités racisées. Et pour couronner le tout, parmi ces 12 femmes, une seule occupe un poste de présidence.

En effet, plus de cent ans après l'obtention du droit de vote et de l'élection des femmes dans certains pays de l'UE, les chiffres révèlent une sous-représentation continue des femmes en politique et dans la sphère publique. Une réalité déconcertante qui souligne l'urgence d'une réelle représentation inclusive au sein des institutions européennes.

Et pourtant, les arguments en faveur de la parité hommes-femmes en politique sont nombreux. Corriger la sous-représentation des femmes et des femmes racisées est nécessaire afin de promouvoir l'égalité, de renforcer la légitimité et d'améliorer l'efficacité démocratique.<sup>9</sup> Il faut insister sur le fait que les femmes ne sont pas une minorité ; elles représentent plus de la moitié de la population européenne.

Pour que les institutions politiques soient démocratiquement légitimes et à l'écoute de tous les citoyens, elles doivent tenir compte de la pluralité des groupes qui existent au sein de la société. Cela implique donc une plus grande représentation des femmes dans toute leur diversité dans les parlements nationaux et internationaux.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Tremblay, M., « Représentation », *Presses de Sciences Po eBooks*, 2013, pp. 456-468.

<sup>10</sup> Zeena, D., "Why we need more women in politics", *King's College London* [en ligne] <https://www.kcl.ac.uk/news/why-we-need-more-women-in-politics> (consulté en novembre 2023)

Après tout, les intérêts et les priorités des gens sont souvent façonnés par leurs différences sociales, économiques et ethniques respectives. Tout système démocratique bénéficie donc de la présence, au sein de ses institutions politiques, de personnes issues de milieux et d'expériences de vie différents.<sup>11</sup>

### 3.1 Analyse de la politique de la présence dans le Parlement européen

La politique de la présence, telle qu'expliquée par Manon Tremblay dans le chapitre 'Représentation' du dictionnaire Genre & Science Politique (2013), est une approche politique qui reconnaît l'importance de la diversité et de la représentation au sein de l'élite politique. Selon cette perspective, les caractéristiques identitaires telles que le genre, l'orientation sexuelle, le niveau d'éducation et la situation financière des membres de l'élite politique sont considérées comme ayant de l'influence sur les décisions prises au nom du bien commun.<sup>12</sup> Dans ce concept, on peut retrouver deux approches, l'approche 'descriptive' et 'l'approche substantielle'.<sup>13</sup>

#### 3.1.1 L'approche descriptive: être représenté.es comme dans la population

L'approche descriptive est l'idée que les assemblées électives, comme le Parlement européen par exemple, devraient être le reflet de la société, en plus petit.<sup>14</sup> Cela veut dire que les différents groupes composant l'électorat devraient être représentés de manière équitable, en fonction de leur part respective dans la démographie. Cependant, la représentation des femmes, bien qu'en progression, reste en deçà de la parité, surtout pour les femmes racisées.

Pour montrer cela, voici d'abord un tableau reprenant la composition de toutes les commissions permanentes du Parlement européen.

Commissions Permanentes	Membres	% de femmes	Nombre de femmes racisées	Présidence
AFET	79	26%	1	Homme blanc
DEVE	26	42%	1	Homme blanc
INTA	43	37%	1	Homme blanc
BUDG	40	25%	0	Homme blanc

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Tremblay, M. op. cit., page 2

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Pitkin, H. F., « The concept of representation », *University of California Press eBooks*, 1967.

CONT	30	36%	0	Femme blanche
EMPL	55	56%	3	Homme blanc
ITRE	78	39%	0	Homme blanc
IMCO	45	42%	0	Femme blanche
TRAN	49	39%	1	Femme racisée
REGI	43	32%	2	Homme racisé
AGRI	48	33%	0	Homme blanc
PECH	28	46%	0	Homme blanc
CULT	31	48%	2	Femme blanche
JURI	25	32%	0	Homme blanc
LIBE	69	52%	3	Homme blanc
AFCO	28	14%	1	Homme blanc
FEMM	37	86%	1	Homme blanc
PETI	35	31%	0	Femme blanche
ECON	61	28%	0	Femme blanche

Sur les 20 commissions permanentes, une observation moins qu'acceptable se dégage : 16 d'entre elles comptent davantage d'hommes que de femmes. Cette asymétrie flagrante souligne un profond déséquilibre dans la représentation politique au sein de ces organes décisionnels.

En moyenne, les femmes ne représentent que 39% des membres des commissions, mettant en lumière un déficit persistant dans la représentation des femmes dans ces organes décisionnels clés de l'Union européenne. 60 % des commissions permanentes n'atteignent même pas les 40% de femmes dans leurs membres. 40% n'atteignent pas les 30%.

Il est particulier de constater que la commission FEMM, dédiée aux questions liées aux femmes et à l'égalité des genres, est précisément celle qui compte le plus grand nombre de femmes parmi ses membres.

Cette situation pourrait être interprétée sous le prisme du préjugé selon lequel les enjeux de genre ne concernent qu'une portion spécifique de la population, et que leur importance est secondaire dans le fonctionnement global des institutions.

Il est notable que les femmes sont largement sous-représentées dans des domaines cruciaux tels que le droit, l'économie et les affaires constitutionnelles au Parlement européen. Par exemple, dans la commission AFCO, chargée des affaires constitutionnelles, il n'y a que 14% des membres qui sont des femmes. Dans la commission dédiée au budget, on ne compte que 25% de femmes. Dans la commission JURI, les femmes représentent 32%. Et dans ces deux dernières, il n'y a aucune femme racisée. Cette disparité souligne un déficit de diversité dans des secteurs clés de la prise de décision, compromettant ainsi la capacité des institutions politiques à représenter pleinement les intérêts de l'ensemble de la population européenne.

En ce qui concerne la représentation des femmes racisées, les données sont encore plus alarmantes. 45%, soit presque la moitié des commissions du Parlement européen, ne comptent aucune femme racisée parmi ses membres. Ces chiffres soulignent l'urgence d'actions concrètes pour promouvoir une représentation inclusive et diversifiée au sein du Parlement européen.

Il nous semblait également intéressant d'aller plus loin que les commissions permanentes du Parlement européen en se penchant également sur les instances dirigeantes de ce dernier<sup>15</sup>. Voici un tableau qui reprend toute son organisation interne:

Présidence du Parlement européen	Femme blanche
Cheffe de cabinet	Femme blanche
Assistance de le cheffe de cabinet	Femme blanche
Chef de cabinet particulier	Homme blanc
Assistance du chef de cabinet particulier	Femme blanche
Chef de cabinet adjoint pour la dimension extérieure	Homme blanc

<sup>15</sup> Parlement Européen, *Le Cabinet* [en ligne], <https://the-president.europarl.europa.eu/fr/the-cabinet> (consulté en avril 2024).

Assistance du chef de cabinet adjoint pour la dimension extérieure	Femme blanche
Conseiller principal – Réformes institutionnelles	Homme blanc
Conseiller juridique et responsable de la transparence	Homme blanc
Conseillère des questeurs, référent pour les députés	Femme blanche
Conseiller du Bureau	Homme blanc
Assistance de l'équipe	Femme blanche
Coordination d'équipe – Opérations et législation	Homme blanc
Législation et commissions (1)	Femme blanche
Législation et commissions (2)	Homme blanc
Législation et commissions (3)	Femme blanche
Législation et commissions (4)	Femme blanche
Législation et commissions – Assistant de l'équipe	Femme blanche
Coordination d'équipe et conseiller diplomatique	Femme blanche
Dimension extérieure (1)	Femme blanche
Dimension extérieure (2)	Femme blanche
Dimension externe – Assistant de l'équipe	Homme blanc
Responsable du protocole et des déplacements	Femme blanche
Officier du protocole et de l'intégrité	Homme blanc
Assistance personnelle de la Présidente	Homme blanc
Correspondence	Femme blanche
Administration et logistique du cabinet	Femme blanche
Finances et ressources humaines	Femme blanche
Porte-parole	Homme blanc

Porte-parole adjoint	Homme blanc
Responsable de la communication (1)	Homme blanc
Responsable de la communication (2)	Homme blanc
Responsable de la communication (3)	Homme blanc
Responsable de la communication (4)	Femme blanche
Rédaction de discours (1)	Femme blanche
Rédaction de discours (2)	Femme blanche
Huissier de la Présidente – Huissier du cabinet	Homme blanc
Huissier de la Présidente – Huissier personnel	Homme blanc

L'organisation interne du Parlement européen se distingue par une représentation majoritaire des femmes, occupant 55% des postes au sein de ses instances. Cette présence féminine s'étend également aux niveaux hiérarchiques élevés. Par exemple, la présidence du Parlement européen est actuellement assurée par une femme, Roberta Metsola, la fonction de cheffe de cabinet est occupée par Edyta Kalinowska, également une femme.

Cette réalité témoigne d'une avancée significative dans le domaine de l'égalité des genres au sein de l'organisation. Cependant, une analyse plus approfondie révèle une lacune importante en ce qui concerne la représentation des femmes racisées. En effet, aucune femme non-blanche n'est présente dans les instances dirigeantes du Parlement européen, de même que l'absence d'hommes non-blancs d'ailleurs.

Ce tableau montre donc qu'il est impératif de reconnaître l'importance de la diversité intersectionnelle dans la lutte pour l'égalité des genres. En avançant vers cet objectif, il est crucial de ne pas exclure les femmes racisées.

### 3.1.2 L'approche substantielle: être représenté.es par d'autres, à notre place

Passons désormais à l'approche substantielle. Cette dernière insiste plutôt sur les idées et les activités des individus plutôt que sur leur identité en tant que telle. Ainsi, selon Hanna Pitkin dans 'The Concept of Representation' (1967), ça signifie que l'élu.e doit aligner ses opinions et actions sur ce qu'il ou elle perçoit comme les attentes, les besoins et les intérêts de ceux au nom desquels il ou elle agit.

Cependant, l'application de cette approche génère des difficultés car elle repose sur le postulat que les femmes sont un groupe politique et qu'elles ont des intérêts qui peuvent être représentés par n'importe qui. C'est dire que, par exemple, un homme peut représenter les femmes sans soucis. Pourtant, ce n'est pas le cas. Selon Melissa Williams, il est plus que légitime de remettre en question la capacité des hommes à remplacer les femmes dans le rôle de représentation. Pour Williams, les personnes étiquetées comme minorités, en raison de leur expérience commune d'être mises à l'écart de la société, ont des perspectives spécifiques que seuls ceux qui leur ressemblent peuvent mieux représenter.<sup>16</sup>

Au final, il est important de comprendre que ni l'approche descriptive ni la substantielle ne constituent une solution suffisante. Il est indéniablement crucial d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, ainsi que celle des minorités raciales. Toutefois, pour véritablement progresser, il est primordial d'avoir des représentants féministes au sein du Parlement européen qui s'engagent pour accroître son caractère inclusif et représentatif. En effet, même si la moitié des membres étaient des femmes, cela perdrait de son sens si une partie d'entre elles n'étaient pas pour une Europe féministe et inclusive. Une proportion significative, voire majoritaire, de féministes, peu importe leur genre, identité, est essentielle pour instaurer des changements réels.

#### **4. Des actions qui demeurent insuffisantes**

Dans cette partie, nous allons nous intéresser aux dispositifs déjà mis en place par différents acteurs européens ainsi qu'expliquer en quoi ceux-ci ne sont pas encore suffisants.

Premièrement, en ce qui concerne le droit de l'Union européenne, le Traité d'Amsterdam de 1997 reconnaît les discriminations basées sur l'origine ethnique ou le genre, preuve que celui-ci est bien conscient des dérives qui existent sur ces questions-là. On peut retrouver d'ailleurs dans le Traité sur l'Union européenne, en son article 2, la mention des valeurs communes de l'Union qui sont notamment la non-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>17</sup>. Le droit positif européen rend donc bien compte que les objectifs de notre travail sont en accord avec les principes clés de l'Union Européenne.

---

<sup>16</sup> Williams, M., *Voice, Trust, and Memory: Marginalized Groups and the Failings of Liberal Democracy*, 1998.

<sup>17</sup> Art. 2 du Traité sur l'Union européenne.

Cependant, cela n'est évidemment pas suffisant pour assurer une meilleure représentation des femmes issues de minorités. Il faut dès lors s'intéresser à d'autres dispositifs mis en place par l'Union européenne que ceux consacrés dans les traités, qui sont larges et loin d'être concrets.

#### 4.1. Les listes électorales et la question des quotas

Il faut d'abord mettre l'accent sur le fait que l'UE ne possède pas un champ de compétences infini, et qu'elle ne peut donc pas prendre toutes les décisions qu'elle veut. Dans ce cadre-là, on peut notifier par exemple que les règles électorales ne sont pas les mêmes pour tous les Etats-membres, ces derniers sont libres de fixer de nombreuses dispositions importantes. Aucune directive européenne ne cadre les règles par rapport à la représentation sur listes électorales par exemple.<sup>18</sup> On peut relever cependant que certains pays mettent en place des quotas pour imposer un nombre minimal de femmes sur les listes électorales.

Ces quotas peuvent varier en fonction des pays qui les appliquent, allant de la parité imposée comme en Belgique à l'obligation d'inclure une seule femme minimum sur les listes comme en Roumanie en 2019.<sup>19</sup>

Mais ce qu'on peut observer est que, certes les quotas permettent de parvenir à obtenir une meilleure représentation des femmes au sein du Parlement, certains pays qui n'en utilisent pas atteignent quand même une parité femme-homme parmi leurs parlementaires européens.

C'est le cas des pays comme la Suède ou la Finlande par exemple<sup>20</sup>. Concrètement les quotas permettent d'obtenir une égalité de résultat mais de manière "artificielle", alors que cela devrait se faire naturellement dans l'idéal. Mais pour cela, il faudrait une réelle métamorphose de fond au sein des Etats-membres. La question des quotas est donc intéressante mais ne résume pas à elle-seule une solution dans la lutte pour une meilleure représentation au sein du Parlement Européen. A vrai dire, la recommandation des quotas peut même être une sorte de piège, car la représentation des femmes racisées au Parlement européen ne doit pas être étudiée et observée uniquement sur la perspectives chiffres.

---

<sup>18</sup> Parlement européen, « Le Parlement européen: procédure électorale », *europarl.europa.eu* [en ligne], <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/21/le-parlement-europeen-procedure-electorale> (consulté en novembre 2023).

<sup>19</sup> Mouillot, P., « Y a-t-il des règles pour assurer la parité lors des élections européennes ? », *Libération, CheckNews* [en ligne], [https://www.liberation.fr/checknews/2019/03/21/y-a-t-il-des-regles-pour-assurer-la-parite-lors-des-elections-europeennes\\_1716360/](https://www.liberation.fr/checknews/2019/03/21/y-a-t-il-des-regles-pour-assurer-la-parite-lors-des-elections-europeennes_1716360/) (consulté en novembre 2023).

<sup>20</sup> *Ibid.*

Avec une telle logique, beaucoup de personnes estiment que l'égalité entre les femmes et les hommes est déjà mise en place, au vu du nombre de femmes élues actuellement au Parlement européen. La question des quotas ne règle en réalité qu'un problème en surface, et ne s'attaque pas en profondeur à la problématique. L'instauration de ceux-ci est donc insuffisante, c'est pour ça qu'il est essentiel de considérer d'autres pistes, d'autres recommandations.

En plus des règlements internes propres aux Etats-membres pour la confection des listes aux élections européennes, on peut se pencher sur les règles internes des groupes politiques du Parlement européen. Les différents groupes qui composent le Parlement européen ont des visions différentes en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de la représentation des minorités. Les groupes politiques classés à gauche de l'échiquier politique sont plus sensibles sur ces questions en général. C'est le cas du groupe écologiste (Les verts/ALE), qui compte une présidence bicéphale afin de respecter la parité homme-femme par exemple<sup>21</sup>. Le groupe compte 72 député.e.s, dont 37 hommes et 35 femmes, issues de 17 pays et 4 régions. Selon ses dires, c'est le seul groupe au sein du Parlement qui, depuis sa formation, assure une Coprésidence avec parité.<sup>22</sup>

On peut observer dans la législature actuelle qu'aucun rapport législatif ne concerne la représentation des femmes au sein du Parlement européen, malgré la présence de la commission FEMM (plus ci-dessous). Cette question avait été abordée par la législature précédente<sup>23</sup>, qui a mis l'accent sur le manque de représentation dans les positions importantes du Parlement et qui plaidait pour un changement de culture politique.<sup>24</sup> De plus, le règlement intérieur du Parlement, en son article 15, dispose que l'équilibre entre les hommes et les femmes doit être pris en compte lors de l'élection du Président, des vice-présidents et des questeurs de l'assemblée.<sup>25</sup> La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est bel et bien prise en compte par l'institution, la question est surtout de voir l'efficacité de cette considération<sup>26</sup>.

---

<sup>21</sup> Ledroit, V., "Les groupes du Parlement européen : Les Verts/Alliance libre européenne (ALE)", *touteurope.eu*, [en ligne], <https://www.touteurope.eu/institutions/les-groupes-du-parlement-europeen-les-vertsalliance-libre-europeenne-ale/> (consulté le 15 mars 2024).

<sup>22</sup> Les Verts/ALE, "Qui sommes-nous?", <https://www.greens-efa.eu/fr/who-we-are/our-meps>

<sup>23</sup> European Parliament, « Women must have an equal share in politics, say MEPs and national MPs », *Press release (FEMM)*, Mars 2019.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Règlement Intérieur du Parlement européen, art 15.

<sup>26</sup> Parlement européen, "Qui est qui ? : le Bureau", *europarl.europa.eu* [en ligne], [https://www.europarl.europa.eu/infographic/who-s-who/the-bureau/index\\_fr.html](https://www.europarl.europa.eu/infographic/who-s-who/the-bureau/index_fr.html) (consulté en mars 2024).

## 4.2. Les organes institutionnels existants au Parlement européen.

Par la suite, on peut évoquer les organes institutionnels du Parlement Européen. Premièrement, il existe au sein du Parlement européen une commission du droit des femmes et de l'égalité des genres, la commission FEMM. C'est un organe officiel qui se charge de dresser des rapports et des avis au Parlement, composé de députés issus de ce dernier.

Celle-ci est en danger lorsqu'on évoque les possibles réformes des commissions au sein du parlement et la possible réduction du nombre de ces dernières. Cela démontre encore une certaine forme de fragilité de la question de l'égalité des genres.

Des dispositifs sont également mis en place pour les questions de discriminations raciales au Parlement européen. On peut les retrouver notamment dans les intergroupes. « Les intergroupes sont le lieu d'échanges de vues informels, sur des sujets précis, entre différents groupes politiques ainsi qu'entre les députés et la société civile. Chaque intergroupe compte des députés d'au moins trois groupes politiques différents ». <sup>27</sup>

Parmi les sujets évoqués, on peut relever plus particulièrement celui sur la lutte contre le racisme - et diversité, le groupe ARDI. On peut retrouver sur le site officiel du Parlement les priorités du mandat actuel du groupe, comme l'instauration de bases légales plus sévères contre les discours de haine, promouvoir la diversité dans la participation politique.<sup>28</sup> Ce qui interpelle lors des recherches sur cet intergroupe est notamment le fait que le site internet de celui-ci renvoie à une page d'erreur et que ce dernier est devenu inactif sur ces médias sociaux. Il est donc difficile d'approfondir les priorités mises en avant par l'intergroupe. Cela démontre par ailleurs la fragilité d'ARDI et de la considération apportée à ce dernier.

En outre, l'intergroupe était soutenu par l'Open Society de George Soros, un riche homme d'affaires, qui à travers sa fondation aidait à soutenir les organes qui promeuvent ses idées d'inclusion et de respect des droits humains. Le problème est que ce dernier a décidé de se retirer et de stopper le financement en Europe<sup>29</sup>, ce qui pose un problème quant aux perspectives de l'intergroupe et de notre problématique quant aux minorités en général.

---

<sup>27</sup> European Parliament, « *Les intergroupes au Parlement européen* », [europarl.europa.eu](https://www.europarl.europa.eu/meps/fr/about/groupings) [en ligne], <https://www.europarl.europa.eu/meps/fr/about/groupings> (consulté en novembre 2023).

<sup>28</sup> European Commission, « *European Parliament Anti-Racism and Diversity Intergroup names new bureau* », *Commission.europa*, [en ligne], [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/european-parliament-anti-racism-and-diversity-intergroup-names-new-bureau\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/european-parliament-anti-racism-and-diversity-intergroup-names-new-bureau_en) (consulté en novembre 2023).

<sup>29</sup> Oltherman P., « *George Soros foundation's retreat from Europe could 'turn off the lights' for human rights* », *The Guardian.org*, Août 2023

### 4.3. La collecte de données

Une autre initiative à relever de la part de l'Union Européenne est l'« Equality Data Collection ». Cette collection de données organisée par la Commission européenne permet de mieux pouvoir approcher les questions d'inégalités au sein de l'Union.

La Commission a été consciente qu'il était nécessaire de collecter ces données afin de pouvoir mener des politiques ambitieuses en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations.<sup>30</sup> Pour collecter ces données, un sous-groupe a été créé en février 2018, composé de représentants des Etats-membres de l'Union européenne ainsi que de la Norvège. Leur objectif est de dresser des rapports concernant les inégalités qui existent au sein de l'Union européenne, que ce soit pour les inégalités de genre et raciales - qui sont l'objet du paper- mais aussi des inégalités envers les personnes LGBTQI+.

Cependant, cette collection de données ne nous donne pas assez de chiffres concernant les statistiques ethniques, ce qui complique la possibilité d'avoir une réelle perspective de la situation actuelle. En effet, la part de personnes racisées vivant en Europe est indisponible, et il est encore plus complexe de trouver des chiffres concernant l'expérience vécue par ces minorités ethniques. Certes des notes d'orientation et des objectifs concernant les questions de discrimination sont partagés, mais il est impossible de trouver des chiffres concrets concernant cette question au sein des rapports de l'Equality data collection. Comme le fait remarquer ENAR (European Network Against Racism), un lobby européen, la collection de données est tout à fait légale, elle n'est pas nécessairement coûteuse, elle ne s'apparente pas à du profilage racial et surtout, elle permet de pouvoir mieux assurer la lutte contre les inégalités. De plus, il faut noter que cette collecte de données est organisée par la Commission européenne et non le Parlement, cette dernière institution qui est pour rappel l'objet principal de notre travail. Il est donc malheureux de constater que le Parlement connaît un retard par rapport à une autre institution européenne concernant les questions de discrimination.

---

<sup>30</sup> European Commission, « Equality data Collection », *Commission.europa* [en ligne], [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/equality-data-collection\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/equality-data-collection_en) (consulté en novembre 2023).

## **5. Comment améliorer la représentation et la participation des femmes racisées? Quelques recommandations.**

Après avoir discuté de potentielles recommandations lors d'un entretien intéressant avec la chercheuse de Gender Five + Victoire Olczak, et après avoir mis en exergue les différents problèmes structurels et institutionnels qui se dressent face à la participation des femmes racisées, voici ceux qui nous semblent les plus importants et pertinents. Ces mesures sont des mesures qui se concentrent d'abord à la problématique d'égalité de genre et non de la présence de femmes racisées. Pourquoi ? Car c'est très difficile, sans données, d'avoir des recommandations précises touchant ces femmes. Il est important de tout d'abord atteindre une certaine égalité entre les genres pour ensuite continuer notre combat et inclure les femmes et les hommes dans toute leur diversité au sein du Parlement européen ainsi que dans tous les autres aspects de la société.

Dans notre démarche, nous avons organisé les recommandations dans un ordre qui reflète leur urgence et leur importance, mettant en avant celles qui nécessitent une action immédiate et qui sont susceptibles d'avoir le plus grand impact sur l'amélioration et la représentation des femmes racisées au sein du Parlement européen. En priorisant certaines mesures urgentes et importantes, nous visons à catalyser des changements significatifs tout en reconnaissant la nécessité d'une approche globale et intégrée pour une transformation durable.

### **5.1 L'acquisition de données**

Tout d'abord, commençons donc par la recommandation la plus urgente à nos yeux : les données. Il nous faut des données, car sans elles, nous ne serons pas en mesure de mettre en œuvre les recommandations suivantes de manière précise et efficace. Tout dépend des chiffres, des statistiques. En effet, comme on le dit en néerlandais, 'meten is weten' (mesurer c'est savoir). Comme nous l'avons déjà dit à plusieurs reprises dans ce policy paper, avoir des chiffres et des statistiques sur la représentation des femmes en politique est essentiel pour évaluer objectivement leur participation et identifier les domaines où des progrès sont nécessaires. Ces données nous aident à cibler nos efforts, à suivre les progrès et à plaider en faveur de politiques visant à promouvoir l'inclusion des femmes en politique. En obtenant des données sur le nombre de femmes racisées en Europe, leur participation en politique sur une échelle nationale et européenne, cela nous permettrait d'avancer davantage et de faciliter l'adoption d'autres recommandations.

Il est interpellant de constater que mise à part les chiffres d'ENAR, aucune donnée officielle quant à la diversité ethnique en Europe n'est disponible.

Il faut impérativement que plus d'initiatives soient lancées par les institutions européennes, et surtout le Parlement européen, pour collecter des données en termes de diversité ethnique. Pour rappel, ces données ne s'apparentent pas à du profilage racial et sont tout à fait légales. Elles sont absolument nécessaires pour mesurer notre question et pour assurer une meilleure représentation au sein du Parlement. Elles constituent donc un enjeu démocratique important. **L'Equality Data Collection, organisée par la Commission, est en ce sens un bel exemple qui doit guider le Parlement à lui-même établir sa propre collection de données, en insistant sur les données visant les personnes racisées.**

## **5.2 Des changements institutionnels**

Ensuite, nous avons élaboré une série de recommandations destinées aux institutions européennes.

Pour commencer, nous proposons **l'introduction d'une règle de parité de genre avec un écart de 10% maximum dans le règlement interne du Parlement européen et de ses commissions permanentes**, afin de promouvoir l'égalité des genres au sein de ces institutions cruciales. Cette règle de parité avec une marge de 10% permettrait d'assurer une représentation équilibrée entre hommes et femmes dans toutes les commissions, tenant compte des réalités complexes et des défis logistiques spécifiques à chaque domaine. Par exemple, dans les commissions telles que FEMM, une augmentation de la présence masculine est nécessaire, tandis que dans des commissions comme AFCO, BUDG, ECON, il est impératif d'accroître la participation féminine. Cette approche pragmatique vise à garantir que la composition des institutions reflète au mieux la diversité de la société européenne, tout en reconnaissant les efforts nécessaires pour progresser vers une représentation équilibrée. En tenant compte des contraintes pratiques, cette règle offre une flexibilité nécessaire pour atteindre des objectifs ambitieux tout en respectant les réalités opérationnelles de chaque commission. De manière plus concrète, la proportion maximale de personnes du même genre serait donc de 55% au sein des organes du Parlement, et celle minimale serait de 45%, créant ainsi un écart maximal de 10%.

Ensuite, nous recommandons la création d'une nouvelle commission dédiée à l'inclusion et à la diversité au sein du Parlement européen. Il est crucial de reconnaître que cette proposition représente un pas audacieux et est confrontée à des défis majeurs. Comme mentionné précédemment dans le document, les commissions FEMM et l'intergroupe ARDI, chargées respectivement de l'égalité entre les femmes et les hommes et des questions de racisme et de discrimination, reposent sur des bases fragiles. En effet, lors des discussions sur la restructuration du Parlement, ces commissions sont souvent remises en question. Ainsi, il est impératif de consolider la position de la commission FEMM en tant qu'élément indissociable de la structure parlementaire. De plus, notre analyse a révélé les insuffisances de l'intergroupe ARDI dans la promotion efficace de la lutte contre le racisme et les discriminations. Dans cette optique, nous suggérons la création d'une nouvelle commission dédiée à ces questions. **Le Parlement européen devrait donc élaborer un plan d'action détaillé, incluant la mise en place des structures nécessaires et la nomination des membres de cette nouvelle commission. En outre, nous proposons également la mise en place d'un groupe de travail spécifique au sein de la commission FEMM, chargé d'adresser le problème de sous-représentation des femmes racisées au Parlement européen.**

Enfin, nous devons également aborder les listes. Les listes électorales que les partis et les groupes politiques vont présenter ne sont pas toujours égalitaires en ce qui concerne la représentation des genres. Dans de nombreux pays membres, les femmes sont sous-représentées sur les listes électorales, ce qui conduit donc à une sous-représentation dans les organes de gouvernance. Pour promouvoir une représentation équilibrée des genres lors des élections européennes, plutôt que d'imposer des quotas, une solution efficace serait **d'introduire la pratique de la liste zipper pour tous les groupes politiques.** La liste zipper consiste à alterner entre hommes et femmes sur la liste de candidats d'un parti ou d'un groupe politique, assurant ainsi une diversité genrée au sein des représentants élus. Cette pratique est déjà en vigueur dans plusieurs États membres et démontre son efficacité. Il est crucial que les partis et groupes politiques soumettent leurs listes à des autorités européennes compétentes. **En cas de non-respect de cette alternance de genre, plutôt que d'imposer des sanctions économiques (qui, on le voit, ne fonctionnent pas), la liste devrait être purement et simplement rejetée par les organes du Parlement.**

Il est indéniable que plusieurs tentatives visant à modifier la législation électorale de l'Union européenne ont été entreprises par le passé. Bien que nombre d'entre elles aient été rejetées et que le système électoral actuel semble difficile à altérer, **nous insistons donc sur notre pleine adhésion à une réforme du système.**

### **5.3 Une éducation personnelle et de la société**

L'éducation joue un rôle fondamental dans la construction de nos sociétés et de nos perceptions du monde qui nous entoure. C'est par le biais de l'éducation que se forment les valeurs, les normes sociales et les attitudes qui façonnent nos interactions quotidiennes. Ainsi, il est indéniable que toute transformation sociale commence et passe par l'éducation.

Dès leur plus jeune âge, les filles sont souvent confrontées à des messages qui minimisent la valeur de leurs idées et qui les dévalorisent par rapport aux hommes. Elles sont parfois même découragées de s'exprimer ou de revendiquer leur place légitime dans les débats et les prises de décision. Cette dynamique persiste tout au long de leur vie, que ce soit à l'école secondaire, lors de réunions professionnelles ou dans le milieu universitaire, où la parole est souvent monopolisée par les hommes. Les femmes racisées font face à des barrières supplémentaires qui rendent encore plus difficile pour elles d'être entendues. Ces obstacles supplémentaires exacerbent le phénomène de sous-représentation et contribuent à ce que leur voix soit souvent encore moins prise en compte que celle des femmes blanches. Il est donc crucial de créer un environnement où les voix des femmes, ainsi que celles des femmes racisées, sont non seulement entendues mais également valorisées et prises en compte de manière égale.

Idéalement, une révision en profondeur de notre système éducatif s'avère nécessaire, impliquant **l'introduction de programmes éducatifs dès le plus jeune âge**. Ces programmes auraient pour vocation d'inculquer aux individus le principe fondamental de l'égalité entre tous, tout en tenant compte des spécificités culturelles et éducatives propres à chaque État membre. Reconnaisant la diversité des besoins et des systèmes éducatifs, il serait préférable que chaque pays adapte ces programmes à sa propre réalité. Cependant, nous sommes conscients que cette démarche est complexe, comme en témoigne la controverse suscitée par des initiatives telles que l'EVRAS en Belgique.

Pourtant, ce programme vise précisément à accompagner les enfants, les adolescents et les jeunes adultes en les sensibilisant aux multiples dimensions de leur développement. Il repose sur des valeurs telles que le respect, la tolérance, l'acceptation des différences et l'ouverture à autrui.<sup>31</sup> Bien que l'EVRAS ne cible pas spécifiquement le manque de représentation des femmes dans tous les aspects de la société, une telle initiative pose les bases essentielles dès l'enfance pour élargir les horizons de nos enfants et éduquer une génération où le genre ne conditionne pas l'accès au pouvoir. Malgré les controverses et les débats, **nous soutenons pleinement l'EVRAS et considérons que son institution sur une échelle européenne serait une avancée significative vers un monde respectueux de toutes et tous.**

#### **5.4 La présence de féministes**

De plus, il nous faut avant tout et surtout, des féministes. En effet, il est crucial de viser la présence de personnes féministes au Parlement européen, et non pas seulement une représentation descriptive des femmes. Bien que la parité entre hommes et femmes soit un premier pas vers l'égalité des genres, elle ne suffit pas à elle seule. Ce qui importe vraiment, c'est d'avoir des représentantes engagées dans le féminisme au sein du Parlement, car une présence purement descriptive, sans un engagement substantiel en faveur de l'égalité des genres, peut être limitée dans son impact. En effet, les femmes conservatrices de droite ne sont pas nécessairement des alliées dans la lutte pour l'égalité. Ainsi, il est essentiel de combiner une représentation numérique équilibrée avec une représentation substantielle engagée en faveur du féminisme. Selon nous, cela devrait se faire par **la signature d'une charte par tous les groupes politiques européens, promettant de respecter et de lutter pour une Europe plus féministe, inscrivant des principes et des critères comme intouchables et inébranlables. Si, par après, cette charte n'est pas respectée, des sanctions pourront avoir lieu.**

#### **5.5 Une parité quant à la couverture médiatique et graphique**

La représentation égalitaire des femmes dans les supports visuels et les médias est cruciale, surtout pendant les périodes électorales où les campagnes politiques battent leur plein.

---

<sup>31</sup> EVRAS, *Education à la Vie Relationnelle, Affective & Sexuelle* [en ligne], <https://www.evras.be> (consulté en avril 2024).

Cependant, on constate souvent une disparité flagrante dans la façon dont hommes et femmes sont présentés, compromettant ainsi l'équité du processus électoral. Pour rectifier cette situation, nous préconisons des mesures concrètes guidées par le principe démocratique fondamental de l'égalité d'accès à l'information et aux débats politiques.

Les campagnes publicitaires des partis politiques et des institutions européennes doivent refléter la diversité de la société, y compris la diversité des femmes, notamment celles issues de groupes racisés. Des exemples récents de campagnes exclusives soulignent cette exclusion et appellent à des actions immédiates pour corriger cette représentation biaisée. De plus, dans les débats politiques et les interviews, il est impératif d'assurer un temps de parole équitable pour chaque participant, afin que les électeurs puissent entendre tous les candidats de manière équilibrée et prendre des décisions éclairées.

Pour garantir une représentation égalitaire, des règles doivent être établies pour les supports visuels et la couverture médiatique de la politique européenne. À cet égard, il serait donc intéressant de mettre en place des règles quant à la représentation sur ces outils de représentation mentionnés juste avant. Un peu à l'instar de l'Académie des Oscars qui a modifié ses règles afin de promouvoir la diversité dans le cinéma<sup>32</sup>, l'Union européenne pourrait **mettre en place des directives imposant également des critères de diversité quant à la représentation sur les supports visuels et la couverture médiatique de la politique européenne** en général, en décrétant par exemple une obligation de comporter une moitié de femmes et au moins une personne issue d'une minorité sur les affiches de politique européenne.

## **5.6 De meilleures conditions pour la recherche sur la problématique**

La recherche est essentielle pour promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans la politique, en particulier en ce qui concerne la participation et la représentation des femmes. En comprenant les obstacles qui limitent la participation politique des femmes et en identifiant les meilleures pratiques pour favoriser leur inclusion, la recherche fournit des bases solides pour concevoir des politiques et des programmes efficaces.

---

<sup>32</sup> Le Monde, *L'académie des Oscars va imposer des critères de diversité pour la catégorie du meilleur film* [en ligne], 9 septembre 2020 (consulté en avril 2024).

Malheureusement, à ce jour, la recherche présente certaines lacunes, limitant ainsi sa complétude et son exhaustivité. C'est précisément sur base de ces lacunes que nous avons construit nos recommandations.

Commençons par le fait que la majorité des chercheurs et chercheuses dans divers domaines sont des individus blancs. Cette situation soulève la question de la nécessité d'une représentation plus diversifiée pour mieux aborder les enjeux et réalités des communautés racisées. Victoire Olczak, chercheuse pour Gender 5+, souligne que son équipe est entièrement composée de personnes non-racisées, mettant en lumière le manque de diversité dans le domaine. Cette absence de diversité n'est pas simplement une question de recrutement, mais elle révèle également des barrières systémiques et socio-économiques qui limitent l'accès à l'éducation supérieure pour de nombreuses femmes, notamment celles issues de milieux défavorisés. En effet, le chemin pour devenir chercheur ou chercheuse implique généralement un parcours académique exigeant, qui peut être difficile à atteindre pour ceux et celles qui ne bénéficient pas des mêmes opportunités éducatives. Il est donc crucial de reconnaître ces obstacles et de travailler à les surmonter afin de garantir une représentation plus juste et équilibrée dans le domaine de la recherche, permettant ainsi une meilleure prise en compte des perspectives et des expériences des personnes racisées. Ainsi l'Union européenne, via ses membres, pourrait **inciter et encourager les universités à comporter un minimum défini de personnes issues de la diversité au sein des chercheurs qui les composent, à aborder les thèmes de la diversité et de l'inclusivité dans la majorité de leurs programmes, sous peine de ne pas recevoir de financement de l'Etat en cas de non-respect de ces critères.**

Ensuite, le financement. Le financement est un aspect crucial de la recherche, bien que souvent considéré comme allant de soi. En réalité, il est indispensable pour mener à bien les études et les projets de recherche. Il est impératif de disposer de ressources financières adéquates, elles permettent de couvrir une multitude de frais essentiels, notamment les salaires des chercheurs, les dépenses publicitaires, ainsi que les coûts de déplacement et d'organisation. Sans un financement adéquat, les chercheurs sont limités dans leurs possibilités d'exploration et d'innovation, ce qui entrave le progrès. Par conséquent, l'accès à des ressources financières suffisantes est non seulement une nécessité pragmatique, mais aussi un facteur déterminant pour la qualité et la pertinence de la recherche dans tous les domaines.

Pour garantir cette disponibilité de financement au niveau européen, il est recommandé de **mettre en place un fonds spécifique dédié à la recherche sur l'égalité des genres et la diversité, géré par une agence de financement de la recherche européenne.** Cette initiative stimulerait la recherche dans ce domaine vital et favoriserait la production de connaissances nouvelles et pertinentes, contribuant ainsi à promouvoir l'égalité et la diversité au sein de l'Union européenne.

## **6. Conclusion**

Ce travail met en lumière les lacunes persistantes en matière de représentation politique au sein du Parlement européen, en particulier en ce qui concerne les femmes racisées. Malgré les avancées dans l'accès des femmes à des postes de responsabilité, les données présentées révèlent une sous-représentation flagrante des femmes, en particulier celles issues de minorités raciales, dans les organes décisionnels clés de l'Union européenne.

Il y a deux approches fondamentales de la représentation politique: l'approche descriptive, qui vise à refléter la diversité de la société au sein des institutions politiques, et l'approche substantielle, axée sur la représentation des intérêts des individus par leurs représentants. Cependant, ni l'une ni l'autre de ces approches ne semble offrir une solution complète aux défis rencontrés par les femmes racisées.

En effet, l'approche descriptive, bien qu'importante pour la diversité institutionnelle, ne garantit pas toujours la pleine prise en compte des voix et perspectives uniques des femmes racisées. De même, l'approche substantielle suppose que les intérêts des femmes peuvent être adéquatement représentés par des individus de tout genre, ce qui peut ne pas tenir compte des défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes racisées.

Pour progresser vers une représentation politique véritablement inclusive et équitable, il est crucial de reconnaître l'importance de la perspective intersectionnelle et de garantir que les femmes racisées soient non seulement présentes, mais également pleinement entendues et représentées dans les institutions politiques.

Cela nécessitera des efforts soutenus pour surmonter les obstacles structurels et systémiques qui entravent actuellement leur participation politique, ainsi que pour promouvoir une culture politique valorisant la diversité et l'inclusion.

Ce travail met donc en évidence l'urgence d'actions concrètes pour promouvoir une représentation politique véritablement inclusive au sein du Parlement européen, en tenant compte des réalités et des défis uniques auxquels sont confrontées les femmes racisées. En reconnaissant et en surmontant ces défis, l'Union européenne peut progresser vers une démocratie plus représentative, reflétant pleinement la diversité de sa population et défendant les intérêts de tous ses citoyens.

## 7. Bibliographie

- BBC NEWS, « Finland's trailblazing path for women », *news bbc* [en ligne], <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5036602.stm> (consulté en février 2024).
- EIGE, « Gender Equality Index », *eige* [en ligne], <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EU> (consulté en avril 2024).
- European Commission, « Equality data Collection », *Commission.europa* [en ligne], [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/equality-data-collection\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/equality-data-collection_en) (consulté en novembre 2023).
- European Commission, « European Parliament Anti-Racism and Diversity Intergroup names new bureau », *Commission.europa*, [en ligne], [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/european-parliament-anti-racism-and-diversity-intergroup-names-new-bureau\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/european-parliament-anti-racism-and-diversity-intergroup-names-new-bureau_en) (consulté en novembre 2023).
- European Parliament, « Committee on women's rights and gender equality, 9th legislature: Legislative Reports », *europarl.europa*
- European Parliament, « Les intergroupes au Parlement européen », *europarl.europa.eu* [en ligne], <https://www.europarl.europa.eu/meps/fr/about/groupings> (consulté en novembre 2023).
- European Parliament, « Women must have an equal share in politics, say MEPs and national MPs », *Press release (FEMM)*, Mars 2019
- European Parliament, « Members | ECON | Committees », *europarl.europa.eu* [en ligne], <https://www.europarl.europa.eu/committees/fr/econ/home/members> (consulté en novembre 2023).
- European Parliament, « Members | FEMM | Committees », *europarl.europa.eu* [en ligne], <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home/members> (consulté en novembre 2023)
- EVRAS, *Education à la Vie Relationnelle, Affective & Sexuelle* [en ligne], <https://www.evras.be> (consulté en avril 2024).

- Georgina, « ENAR’s election analysis – Ethnic Minorities in the New European Parliament 2019-2025 », *European Network Against Racism*, n°8211, 2022.
- Guillaumin C., « Penser la race et le sexe, hier et aujourd’hui », in *Cahiers du Genre*, n°68, 2020, pp. 15-53.
- Hughes, M., « The intersection of gender and minority status in national legislatures: The Minority Women Legislative Index », *Legislative Studies Quarterly*, vol. 38, no. 4, 2013, pp. 489-516.
- Jaunait, A. & Chauvin, S. (2013). Intersectionnalité. Dans : Catherine Achin éd., *Dictionnaire. Genre et science politique: Concepts, objets, problèmes* (pp. 286-297). Paris: Presses de Sciences Po.
- Les Verts/ALE, “Qui sommes-nous?”, <https://www.greens-efa.eu/fr/who-we-are/our-meps>. (consulté en avril 2024).
- Moullot, P., « Y a-t-il des règles pour assurer la parité lors des élections européennes ? », *Libération, CheckNews* [en ligne], [https://www.liberation.fr/checknews/2019/03/21/y-a-t-il-des-regles-pour-assurer-la-parite-lors-des-elections-europeennes\\_1716360/](https://www.liberation.fr/checknews/2019/03/21/y-a-t-il-des-regles-pour-assurer-la-parite-lors-des-elections-europeennes_1716360/) (consulté en novembre 2023).
- Oltherman P., “George Soros foundation’s retreat from Europe could ‘turn off the lights’ for human rights”, *The Guardian.org*, Août 2023
- Parlement Européen, *Le Cabinet* [en ligne], <https://the-president.europarl.europa.eu/fr/the-cabinet> (consulté en avril 2024).
- Parlement européen, « Le Parlement européen: procédure électorale », *europarl.europa.eu* [en ligne], <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/21/le-parlement-europeen-procedure-elect-rale> (consulté en novembre 2023).
- Pitkin, H. F., « The concept of representation », *University of California Press eBooks*, 1967.
- Règlement Intérieur du Parlement européen, art 15.
- Smooth, W. G., « Intersectionalities of race and gender and leadership », *SAGE Publications*, 2010, pp. 31-40.
- Smooth, W. G., « Standing for women ? Which women ? the substantive representation of women’s interests and the research imperative of intersectionality », *Politics & Gender*, vol. 7, no. 03, 2011, pp. 436-441.
- Tremblay, M., « Représentation », *Presses de Sciences Po eBooks*, 2013, pp. 456-468
- Traité sur l’Union européenne, article 3.
- Weldon, S., “The Institutional context of tolerance for Ethnic Minorities : A Comparative, Multilevel analysis of Western Europe”, *American Journal of Political Science*, vol. 50, no. 2, 2006, pp. 331-349.
- Wikipédia, « Liste des députés européens de la 1re législature », *Wikipédia* [en ligne], [https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste\\_des\\_députés\\_européens\\_de\\_la\\_1re\\_législature](https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_députés_européens_de_la_1re_législature) (consulté en février 2024).

- Williams, M., *Voice, Trust, and Memory: Marginalized Groups and the Failings of Liberal Democracy*, 1998.
- Zeena, D., “Why we need more women in politics”, *King’s College London* [en ligne] <https://www.kcl.ac.uk/news/why-we-need-more-women-in-politics> (consulté en novembre 2023)

## 8. Annexes

### 8.1 Liste d’acronymes utilisés:

AFCO	Commission des affaires constitutionnelles
AFET	Commission des affaires étrangères
AGRI	Commission de l'agriculture et du développement rural
ARDI	Anti-Racism and Diversity Intergroup
BUDG	Commission des budgets
CONT	Commission du contrôle budgétaire
CULT	Commission de la culture et de l’éducation
DEVE	Commission du développement
ECON	Commission des affaires économiques et monétaires
EIGE	European Institute for Gender Equality
EMPL	Commission de l’emploi et des affaires sociales
ENAR	European Network Against Racism
FEMM	Commission des droits de la femme et de l’égalité des genres
IMCO	Commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs
INTA	Commission du commerce international

ITRE	Commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie
JURI	Commission des affaires juridiques
LGBTQI+	Lesbiennes, Gays, Bisexuel.le.s, Trans, Queers, Intersexué.e.s, Asexuel.le.s
LIBE	Commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures
PECH	Commission de la pêche
PETI	Commission des pétitions
REGI	Commission du développement régional
TRAN	Commission des transports et du tourisme
UE	Union européenne