

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 april 2019

**DE AANWEZIGHEID
VAN VROUWEN IN DE RADEN
VAN BESTUUR**

Hoorzitting

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR DE MAATSCHAPPELIJKE EMANCIPATIE
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Nele LIJNEN**

INHOUD

Blz.

- | | |
|--|---|
| I. Inleidende uiteenzetting door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen..... | 3 |
| II. Gedachtewisseling | 8 |

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 avril 2019

**LA PRÉSENCE
DES FEMMES DANS LES CONSEILS
D'ADMINISTRATION**

Audition

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉMANCIPATION SOCIALE
PAR
MME **Nele LIJNEN**

SOMMAIRE

Pages

- | | |
|---|---|
| I. Exposé introductif de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes | 3 |
| II. Échange de vues..... | 8 |

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Fabienne Winckel

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	An Capoen, Zuhail Demir, Valerie Van Peel
PS	Daniel Senesael, Fabienne Winckel
MR	Jean-Jacques Flahaux, Stéphanie Thoron
CD&V	Sonja Becq, Els Van Hoof
Open Vld	Nele Lijnen
sp.a	Karin Jiroflée
Ecolo-Groen	Sarah Schlitz
cdH	Vanessa Matz

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Sophie De Wit, Daphné Dumery, Karolien Grosemans, Sarah Smeyers
Julie Fernandez Fernandez, Karine Lalieux, Özlem Özen
Sybille de Coster-Bauchau, Caroline Cassart-Mailleux, Philippe Goffin
Leen Dierick, Veerle Heeren, Nahima Lanjri
Ine Somers, Carina Van Cauter
Meryame Kitir, Fatma Pehlivan
Meyrem Almaci, Evita Willaert
Georges Dallemagne, Catherine Fonck

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
D&F	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuyts&Wouters	:	Vuyts&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het voortdurend beknopt verslag van de bespreking (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOI: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurd papier)	MOI: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1000 Brussel Tel.: 02/ 549 81 80 Fax: 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail: publications@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1000 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 80 Fax: 02/549 82 74 www.lechambre.be courriel: publications@lechambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw comité heeft tijdens zijn vergadering van 5 februari 2019 hoorzittingen gehouden over de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Mevrouw Véronique De Baets, attaché bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna IGVM), geeft de krachtlijnen aan van het rapport van het IGVM, getiteld “De derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur”¹.

De wet van 28 juli 2011 over genderquota in de raden van bestuur (de zogenaamde “quotawet”) is van toepassing op de raden van bestuur van de Belgische beursgenoteerde bedrijven, de autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. Krachtens deze wet moeten die raden van bestuur minstens uit één derde leden van elk geslacht bestaan.

De wet is sinds 2012 van kracht voor de autonome overheidsbedrijven, sinds 2017 voor de grote beursgenoteerde privéondernemingen en sinds 2019 voor de kleine en middelgrote beursgenoteerde privéondernemingen.

De wet voorziet in sancties, zoals de opschorting van de financiële voordelen gekoppeld aan de bestuursmandaten (in de privésector) of de nietigheid van de benoeming als bestuurder (in de privé en de overheidssector).

A. De raden van bestuur

1. Algemene evolutie

Mevrouw De Baets schetst de algemene evolutie binnen de raden van bestuur.

Tussen 2008 en 2017 is het aantal vrouwen in de raden van bestuur verdrievoudigd. In 2017 was één op vier bestuurders een vrouw.

Het aantal raden van bestuur zonder vrouwen is in 2017 vijf keer lager dan in 2008. In 2008 had in meer dan één op de twee raden van bestuur geen enkele vrouw zitting.

¹ Het rapport kan integraal worden geraadpleegd op de website van het IGVM: <https://igvm-iefh.belgium.be>.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre comité a procédé à des auditions sur le thème de la présence des femmes dans les conseils d'administration au cours de sa réunion du 5 février 2019.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Mme Véronique De Baets, attachée auprès de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (ci-dessous l'IEFH), expose les grandes lignes du rapport de l'Institut intitulé “Troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration”¹.

La loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration (dite “loi-quota”) s'applique aux conseils d'administration des entreprises belges cotées en bourse, des entreprises publiques autonomes ainsi que de la Loterie Nationale. En vertu de cette loi, ces conseils d'administration doivent compter au moins un tiers des membres de chaque sexe.

La loi est entrée en vigueur en 2012 pour les entreprises publiques autonomes, en 2017 pour les grandes entreprises privées cotées en bourse et en 2019 pour les petites et moyennes entreprises privées cotées en bourse.

La loi prévoit des sanctions comme par exemple la suppression des avantages financiers liés aux mandats d'administrateur dans le secteur privé, ou la nullité de la nomination à la fonction d'administrateur (secteur privé et public).

A. Les Conseils d'administration (CA)

1. Évolution globale

Mme De Baets retrace l'évolution globale dans les CA.

Entre 2008 et 2017 le nombre des femmes au sein des CA a triplé. En 2017, 1 administrateur sur 4 est une administratrice.

Le nombre de CA “zéro femme” est quant à lui cinq fois moins important en 2017 qu'en 2008. En 2008, plus d'un CA sur deux ne comptait aucune femme.

¹ Le rapport est disponible dans son intégralité sur le site de l'IEFH: <https://igvm-iefh.belgium.be>.

Over dezelfde periode zijn er tweemaal minder raden van bestuur met slechts één vrouw. Het aantal raden van bestuur met meer dan één vrouw is verviervoudigd.

De jongste jaren voltrekt zich een snellere evolutie: tussen 2016 en 2017 verdubbelde het aantal ondernemingen dat het wettelijk quotum haalt. In 2017 voldeed 67 % van de ondernemingen aan dat quotum.

2. Onderscheid tussen de publieke en de privésector, en binnen elke sector afzonderlijk

De publieke sector haalt betere resultaten dan de privésector. Het percentage gemengde raden van bestuur bedroeg aldus 35,6 % in de publieke sector, tegenover 26,3 % in de privésector.

De spreekster wijst erop dat de quotawet al sinds 2012 van kracht is voor de publieke sector. Dat ene aspect volstaat evenwel niet om het vastgestelde verschil tussen de sectoren te verklaren, aangezien dat verschil in 2012 ook al opvallend was.

Alle autonome overheidsbedrijven voldoen aan het wettelijk quotum. In de privésector heeft slechts 65 % van de ondernemingen waarop de wet van toepassing is, die doelstelling gehaald.

In de privésector zijn er verschillen tussen de grote ondernemingen enerzijds, en de kleine en middelgrote ondernemingen anderzijds. Van de 38 kleine en middelgrote ondernemingen die werden bestudeerd, voldoen 22 aan het quotum. Van de grote ondernemingen halen 49 op de 71 het quotum; 22 halen het niet. Mevrouw De Baets wijst er evenwel op dat de quotawet in twee gevallen een bijkomend uitstel toekent om zich te schikken naar de wet: indien de beursgang plaatsvond na 2011 en indien het percentage aandelen die op de beurs vrij verhandelbaar zijn minder dan 50 % bedraagt.

Van de 22 ondernemingen die ter zake niet voldeden, gaven er 19 aan dat ze behoren tot één van de twee uitzonderingscategorieën, 2 ondernemingen waren in overtreding en één onderneming is nooit ingegaan op de vragen om informatie van het IGVM.

3. Analyse op grond van de beursindex

Het IGVM heeft de in drie beursindexen opgenomen ondernemingen onderzocht, met name de ondernemingen van de Bel20, de BelMid en de BelSmall.

Hoe groter de onderneming, hoe meer vrouwen in de raad van bestuur. Zo bestond de raad van bestuur in 2017 voor 30,7 % uit vrouwen in de ondernemingen

Sur la même période, l'on dénombre deux fois moins de CA ne comptant qu'une seule femme. Les CA qui comptent plus d'une femme sont quant à eux quatre fois plus nombreux.

L'on observe une accélération ces dernières années: entre 2016 et 2017, le nombre des entreprises qui atteignent le quota légal a doublé. En 2017, 67 % des entreprises atteignaient ce quota.

2. Distinction entre secteur public et secteur privé, et au sein de chacun de ces secteurs

Le secteur public engrange de meilleurs résultats que le secteur privé. Le pourcentage de CA mixtes s'élève ainsi à 35,6 % dans le secteur public contre 26,3 % dans le secteur privé.

L'oratrice rappelle que la loi-quota est entrée en vigueur dans le secteur public dès 2012. Cet élément ne peut cependant expliquer à lui seul la disparité constatée entre les secteurs puisque la différence était déjà notable en 2012.

Les entreprises publiques autonomes ont toutes atteint le quota légal. Dans le secteur privé seul 65 % des entreprises soumises à la loi ont atteint cet objectif.

Au sein du secteur privé, l'on note des différences entre les grandes entreprises et les petites et moyennes entreprises. Parmi les 38 petites et moyennes entreprises étudiées, 22 atteignent le quota. Parmi les grandes entreprises, 49 sur 71 atteignent le quota, alors que 22 ne l'atteignent pas. Mme De Baets rappelle cependant que la loi-quota prévoit dans deux cas un délai supplémentaire de mise en conformité: dans le cas où l'entrée en bourse est postérieure à 2011, ou dans le cas où la part des actions qui peuvent librement être échangées en bourse est inférieure à 50 %.

Sur les 22 entreprises en défaut, 19 pouvaient se prévaloir d'une de ces deux exceptions. 2 entreprises sont en infraction et 1 entreprise n'a jamais fourni à l'IEFH d'informations permettant de clarifier sa situation.

3. Analyse en fonction de l'indice boursier

L'IEFH a étudié les trois indices boursiers suivants: le Bel20, le BelMid et le BelSmall.

Plus l'entreprise est grande, plus la représentation des femmes au sein du CA est importante. En 2017, elle était ainsi de 30,7 % pour les entreprises du Bel20,

van de Bel20, tegenover 29,2 % in die van de BelMid en 26,7 % in die van de BelSmall. Inzake de Bel20-ondernemingen is dat percentage meer dan verdubbeld sinds de wet werd aangenomen.

4. Analyse op grond van de omvang van de raad van de bestuur

Hoe groter de raad van bestuur, hoe meer vrouwen hij telt.

Mevrouw De Baets herinnert eraan dat bij de besprekingen in de aanloop naar de aanneming van de quotawet door het Parlement, sommigen erop hadden gewezen dat het instellen van quota mogelijk zou leiden tot een algemene toename van het aantal leden van de raden van bestuur. Volgens het onderzoek van het IGVM is die vrees echter ongegrond; het aantal bestuurders vertoont integendeel een dalende trend. De quotawet heeft dus niet geleid tot het creëren van bestuurdersfuncties voor vrouwen; de vrouwen hebben de plaats van de mannen ingenomen bij de hernieuwing van mandaten.

5. Voorzitterschap van de raden van bestuur

Uit het onderzoek blijkt dat er al bij al weinig vrouwelijke voorzitters van raden van bestuur zijn: in 2017 werden slechts 5 van de 115 geanalyseerde raden van bestuur voorgezeten door een vrouw.

Mevrouw De Baets wijst erop dat er geen gender-quota gelden voor de specifieke functie van voorzitter van de raad van bestuur.

B. De directiecomités

Ter aanvulling van zijn onderzoek heeft het IGVM tevens de gegevens inzake de directiecomités van diezelfde ondernemingen geanalyseerd.

Voor de directiecomités bestaat er geen bindende genderwetgeving. Bij de analyse van deze comités kan evenwel een vergelijking worden gemaakt met een orgaan waarvoor de wet wél genderdiversiteit oplegt; bovendien kan dan de evolutie van de genderdiversiteit in de ondernemingen algemener worden nagegaan.

Mevrouw De Baets verduidelijkt dat dit onderdeel van het onderzoek is toegespitst op de ondernemingen met een officieel directiecomité, waardoor het aantal onderzochte ondernemingen terugviel tot 39.

contre 29,2 % pour celles du BelMid et 26,7 % pour celles du BelSmall. Le pourcentage a plus que doublé depuis l'adoption de la loi pour les entreprises du Bel20.

4. Analyse en fonction de la taille du CA

Plus la taille du CA est importante, mieux les femmes y sont représentées.

Mme De Baets rappelle que lors des discussions préalables à l'adoption de la loi-quota par le Parlement, certains avaient émis l'hypothèse selon laquelle l'instauration d'un quota entraînerait une augmentation globale de la taille des CA. L'étude menée par l'IEFH démontre que cette hypothèse ne se vérifie pas. Le nombre d'administrateurs a, au contraire, tendance à diminuer. La loi-quota n'a donc pas eu pour effet de "créer des administratrices": ces dernières ont succédé aux hommes au fil des renouvellements de mandats.

5. Présidence des CA

Les résultats de l'étude sont assez négatifs quant à la présence des femmes à la tête des CA. En 2017, seul 5 CA sur les 115 étudiés étaient présidés par une femme.

Mme De Baets rappelle qu'aucun quota ne s'applique spécifiquement pour le poste de président du CA.

B. Les Comités de direction (CD)

L'IEFH a souhaité compléter son étude par une analyse des données relatives aux CD de ces mêmes entreprises.

Aucune législation contraignante ne s'applique en matière de genre pour les CD. L'analyse de ces CD permet cependant de faire la comparaison avec un organe pour lequel la loi impose une diversité de genre et permet de manière plus générale de vérifier l'évolution de cette diversité au sein des entreprises.

Mme De Baets précise que cette partie de l'étude s'est focalisée sur les entreprises ayant un CD officiel, ce qui a eu pour effet de réduire l'échantillon étudié à 39.

1. *Algemene evolutie*

In 2017 bestonden de directiecomités voor gemiddeld slechts 18 % uit vrouwen. Een derde van de directiecomités bestond louter uit mannen, een derde telde slechts één vrouw en een derde meer dan één vrouw. Sinds 2008 is er nauwelijks iets veranderd.

2. *Verschil tussen de publieke en de privésector, en binnen elke sector*

Tot 2016 waren de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven een vrijwel exclusieve mannelijke aangelegenheid; in 2016 bestonden deze comités nog altijd voor amper 8,3 % uit vrouwen.

Vanaf 2016 ging het echter snel: in 2017 bestonden deze directiecomités voor 20 % uit vrouwen, wat een spectaculaire vooruitgang is.

3. *Analyse op grond van de beursindex*

Uit de cijfers van 2017 blijkt dat de directiecomités van de Bel20-ondernemingen nauwelijks vrouwelijke leden telden. De cijfers van 2016 waren bovendien veel beter.

Mevrouw De Baets geeft aan dat zij geen verklaring heeft voor deze opmerkelijke cijfers, temeer daar ze haaks staan op de positieve trend die in de raden van bestuur van diezelfde ondernemingen wordt vastgesteld.

4. *Voorzitterschap van de directiecomités*

De voorzitters van de directiecomités zijn bijna allemaal mannen.

C. *Conclusies*

Volgens mevrouw De Baets geven de onderzoeksresultaten duidelijk aan dat de raden van bestuur sinds de aanneming van de wet almaar vrouwelijker ogen. Het klopt dus dat een dwingende aanpak wel degelijk werkt.

Dankzij het onderzoek kon tevens worden aangetoond dat de ondernemingen goed op de hoogte zijn van de wetgeving en van de bindende aard ervan.

Daarentegen wordt vastgesteld dat de invoering van quota binnen de raden van bestuur geen “rimpeleffect” heeft. De aanwezigheid van vrouwen in voorzittersfuncties van de raden van bestuur en van de directiecomités blijft een randverschijnsel. De toename van het aantal vrouwen in de raden van bestuur heeft geen invloed op hun aanwezigheid in andere functies binnen de onderneming.

1. *Évolution globale*

En 2017, les CD ne comptaient en moyenne que 18 % de femmes. Un tiers des CD ne comptait aucune femme, un tiers une seule femme et un tiers plus d’une femme. L’évolution est faible depuis 2008.

2. *Distinction entre secteur public et secteur privé, et au sein de chacun de ces secteurs*

Jusqu’en 2016, les femmes étaient très peu représentées dans les CD des entreprises publiques autonomes. En 2016, elles ne représentaient ainsi encore que 8,3 % des membres de ces CD.

La situation a fortement évolué entre 2016 et 2017. L’on comptait en 2017 20 % de femmes dans ces CD, ce qui représente un bond en avant spectaculaire.

3. *Analyse en fonction de l’indice boursier*

Les chiffres de 2017 montrent une représentation très faible des femmes dans les CD des entreprises du Bel20. Cette représentation est en outre en forte diminution par rapport à 2016.

Mme De Baets ajoute ne pas être en mesure de fournir d’explication quant à ces chiffres d’autant plus interpellants qu’ils contredisent la tendance positive constatée dans les CA des mêmes entreprises.

4. *Présidence des CD*

La présidence des CD revient quasi exclusivement à des hommes.

C. *Conclusions*

Pour Mme De Baets, l’étude montre clairement une croissance continue de la représentation des femmes au sein des CA depuis l’adoption de la loi: l’on peut donc affirmer que l’approche contraignante fonctionne.

L’étude a également permis de mettre en évidence la bonne connaissance de la législation et de son caractère contraignant par les entreprises.

Par contre, l’on constate que la mise en place de quota au sein des CA n’a pas d’effet “d’entraînement” ou “de ruissellement”. La présence des femmes au sommet des CA, et dans les CD reste marginale. La multiplication des femmes au sein des CA n’a pas d’impact sur leur présence dans d’autres fonctions au sein de l’entreprise.

Tot besluit wijst mevrouw De Baets erop dat het quotum 30 % bedraagt. Toen de wet werd aangenomen, leek dat cijfer redelijk, gezien de diepe kloof die moest worden gedempt. Bovendien wordt de drempel van 30 % algemeen beschouwd als de minimale kritische massa om een algemene evolutie te kunnen bewerkstelligen. Het IGVM verzoekt de wetgever zich te beraden of dit quotum niet moet worden opgetrokken. Bovendien zou de wetgever moeten nagaan of het wenselijk is een quotum voor de directiecomités in te voeren.

D. Genderdiversiteit aan de top van de ambtenarij

1. Regelgevend kader

Mevrouw De Baets verwijst naar het regelgevend kader ingesteld bij het koninklijk besluit van 2 juni 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel. Dat koninklijk besluit legt een quotum op van ten minste één derde van elk geslacht in de eerste twee graden van de hiërarchie, dus zowel voor de managementfuncties van de niveaus N, N-1 en N-2, als voor de managementfuncties op het niveau N-3 en voor het personeel van de klasse A3, A4 en A5.

Het koninklijk besluit voorziet bovendien in een jaarlijkse evaluatie die in de Ministerraad moet worden besproken, alsook in de redactie van jaarlijkse actieplannen door de overheidsdiensten.

Het koninklijk besluit voorziet in tal van afwijkingen, afhankelijk van de resultaten van de georganiseerde selecties en van de rechten om de mandaten te verlengen.

In sancties is evenwel niet voorzien.

2. Vergelijking met de EU

Vervolgens vergelijkt mevrouw De Baets de Belgische situatie met die van de andere landen van de Europese Unie. Van de ambtenaren van niveau N (of niveau 1), met name de voorzitters van de directiecomités van de FOD's en van de POD's, is in België slechts 11,2 % een vrouw, terwijl het Europese gemiddelde 35,4 % bedraagt. Bij de ambtenaren van niveau N-1 (of niveau 2) (directeurs-generaal) bezetten de vrouwen in België gemiddeld 19,7 % van de functies, tegenover een Europees gemiddelde van 43,2 %. Op Europese schaal behoort België dus – samen met Hongarije – tot de hekkensluiters wat de aanwezigheid van vrouwen in deze functies betreft.

Pour conclure, Mme De Baets rappelle que le quota est de 30 %. À l'époque de l'adoption de la loi, ce chiffre semblait raisonnable au vu de l'ampleur du fossé à combler. Il est en outre communément admis que 30 % représente une masse critique minimale à partir de laquelle l'on peut espérer assister à une évolution globale. L'IEFH invite le législateur à s'interroger sur la nécessité de revoir ce quota à la hausse. Le législateur devrait en outre se pencher sur la question de l'opportunité de l'introduction d'un quota dans les CD.

D. Diversité de genre aux plus hauts postes de la fonction publique

1. Cadre réglementaire

Mme De Baets rappelle le cadre réglementaire formé par l'arrêté royal du 2 juin 2012 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État. Cet arrêté impose un quota d'un tiers au minimum de chaque sexe dans les deux premiers échelons de la hiérarchie, c'est-à-dire d'une part dans les fonctions de management des niveaux N, N-1 et N-2 et d'autre part dans les fonctions de management des niveaux N-3 et parmi les agents nommés dans les classes A3, A4 et A5.

L'arrêté royal prévoit d'autre part une évaluation annuelle qui doit être discutée au Conseil des ministres, ainsi que la rédaction de plans d'action annuels par les administrations.

L'arrêté royal prévoit de nombreuses dérogations en fonction des résultats des sélections organisées ainsi que des droits au renouvellement de mandats.

Il n'est assorti d'aucune sanction.

2. Comparaison avec l'UE

Mme De Baets compare ensuite la situation belge à celle des autres pays de l'Union Européenne. En Belgique, les femmes ne représentent que 11,2 % des fonctionnaires de niveau N (ou niveau 1), c'est-à-dire les présidents des comités de direction des SPF et SPP, contre une moyenne européenne de 35,4 %. Pour les N-1 (ou niveau 2) (directeurs généraux), les femmes occupent en Belgique en moyenne 19,7 % des postes contre 43,2 % pour la moyenne européenne. À l'échelle européenne, la Belgique se classe dès lors, avec la Hongrie, parmi les derniers pays en terme de présence des femmes à ces postes.

3. Conclusie

In de topfuncties van de federale ambtenarij zijn de vrouwen dus nauwelijks aanwezig.

Uit het onderzoek is sinds de goedkeuring van het koninklijk besluit van 2012 geen evolutie gebleken, wat vragen doet rijzen over de doeltreffendheid inzake de implementering van dit besluit.

Op grond van deze bevindingen heeft het IGVM beslist een grondiger onderzoek te voeren naar de genderdiversiteit in de federale ambtenarij, alsook de toestand in de Federale Staat te vergelijken met die in de deelstaten. Mevrouw De Baets wijst er echter op dat dit onderzoek nu al te kampen heeft met ontoereikende relevante statistieken.

II. — GEDACHTEWISSELING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) vindt de resultaten van het onderzoek vrij teleurstellend, maar niet verrassend.

Wat de raden van bestuur betreft, zijn de resultaten beter in de publieke sector (overheidsbedrijven) dan in de privésector. De spreker vraagt zich af waarom dat zo is. Ze wijst erop dat de vrouwen kennelijk makkelijker vanuit de lagere niveaus doorgroeien in de ambtenarij dan in de privésector. Kan dat een gedeeltelijke verklaring zijn? Blijkt een zwangerschap de loopbaan van vrouwen minder af te remmen in de overheidssector dan in de privésector?

Mevrouw Jiroflée vraagt of het IGVM ook voor de privésector over een vergelijking met de andere EU-landen beschikt. Inzake de privésector wil mevrouw Jiroflée weten waarom de quota, die een effectieve invloed lijken te hebben op de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur, niet lijken te werken bij de aanwijzing van vrouwen tot voorzitter van diezelfde organen, dan wel bij de samenstelling van de directiecomités.

Inzake de vastlegging van het quotum op 30 % wil de spreker tot slot weten of het IGVM meent dat dit quotum moet worden opgetrokken, dan wel of een spontane evolutie in de goede richting mag worden verwacht. Beveelt het IGVM aan op korte termijn quota voor de directiecomités in te stellen?

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) stelt vast dat vooruitgang werd geboekt, alsook dat die inderdaad groter is bij de overheidsbedrijven dan in de privésector. Hij deelt echter de teleurstelling van de vorige spreker.

3. Conclusion

La représentation des femmes au sommet de la fonction publique fédérale est donc faible.

L'étude n'a démontré aucune évolution depuis l'adoption de l'arrêté royal de 2012, ce qui pose la question de l'efficacité de l'implémentation de cet arrêté.

Sur la base de ces constats, l'IEFH a décidé de mener une étude plus approfondie sur la diversité de genre au sein de la fonction publique fédérale et de comparer la situation de l'État fédéral et celle des entités fédérées. Mme De Baets précise cependant que cette étude se heurte dès à présent à l'insuffisance de statistiques pertinentes.

II. — ÉCHANGE DE VUES

A. Questions et observations des membres

Mme Karin Jiroflée (sp.a) juge les résultats de l'étude relativement décevants, mais pas surprenants.

En ce qui concerne les CA, les résultats sont meilleurs dans le secteur public (entreprises publiques) que dans le secteur privé. L'oratrice s'interroge sur les raisons pouvant expliquer ce phénomène. Elle rappelle que les femmes semblent accéder plus facilement dans les niveaux inférieurs à la fonction publique, qu'au secteur privé. S'agit-il là d'un élément d'explication? Les grossesses freinent-elles dans une moindre mesure les carrières dans le secteur public que dans le secteur privé?

Mme Jiroflée demande si l'IEFH dispose d'une comparaison avec les autres pays de l'UE également pour le secteur privé. En ce qui concerne le secteur privé, Mme Jiroflée s'interroge sur la raison pour laquelle, alors que le quota semble produire efficacement ses effets quant à la présence des femmes dans les CA, la machine s'enraye lors la désignation à la présidence de ces mêmes organes, ou pour la constitution des CD.

Enfin, concernant la fixation du quota à 30 %, l'oratrice souhaite connaître la position de l'IEFH: le quota doit-il être revu à la hausse ou peut-on s'attendre à une évolution naturelle favorable? L'IEFH recommande-t-il la mise en place de quotas pour les CD à brève échéance?

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) constate les progrès réalisés, qui sont effectivement plus importants dans les entreprises publiques que dans le secteur privé. Il partage cependant la déception de l'oratrice précédente.

Het feit dat onlangs een dame van Maghrebijnse afkomst aan het hoofd van Solvay werd aangewezen, is helaas een alleenstaand geval.

De spreker beklemtoont dat die cijfers des te meer verbazing wekken omdat 60 % van de gediplomeerden vrouwen zijn. De bedrijven werden door en voor mannen gemaakt en blijven in zeer grote mate een mannenzaak. Hoewel de mentaliteit verandert, moet er in België een dwingend wettelijk kader komen.

De heer Flahaux gaat vervolgens in op de toestand binnen het openbaar ambt. De diversiteit aldaar is een complexer probleem, omdat ook rekening moet worden gehouden met de resultaten van de selectieproeven. De heer Flahaux pleit voor een model met twee leidinggevenden, waarbij elke FOD en POD zou worden voorgezeten door een man én een vrouw.

De spreker benadrukt het belang van positieve signalen, zoals de benoeming van vrouwen aan het hoofd van Engie of van Proximus. Hij betreurt dat dit voorbeeld niet werd gevolgd bij de recente aanwijzingen voor leidinggevende functies bij de Nationale Bank. De Staat moet het goede voorbeeld geven.

De heer Flahaux staat open voor debat aangaande de vastlegging van een quotum van meer dan 30 %. Hij stelt echter vast dat dit quotum momenteel nauwelijks wordt gehaald, terwijl almaar meer vrouwen hun eigen bedrijf oprichten. Ter vergelijking verwijst hij naar Frankrijk, waar het aandeel van de vrouwen in de raden van bestuur 40 % bedraagt. Welke acties beveelt het IGVM aan om de genderdiversiteit binnen de Belgische bedrijven nog op te voeren?

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) wil meer duidelijkheid over de mogelijke en de opgelegde sancties voor de bedrijven die kennelijk in de fout zijn gegaan. In welke mate wordt die informatie aan de burgers kenbaar gemaakt?

Beschikt het IGVM inzake de aanwezigheid van de vrouwen in de raden van bestuur van de privébedrijven en van de autonome overheidsbedrijven over een vergelijking van de toestand in België met die in de andere EU-landen? Beschikken bepaalde Europese landen over uiterst doorgedreven wetgevingen ter zake? Wat kan worden geleerd uit de vergelijking met de Europese Unie op het vlak van genderdiversiteit in de topfuncties van het openbaar ambt?

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) komt terug op de geanalyseerde ondernemingen van de steekproef die de quotawet hebben overtreden. Welke instantie neemt in die gevallen de verantwoordelijkheid om het

La désignation récente à la tête de Solvay d'une femme, d'origine magrébine, n'est malheureusement que l'arbre qui cache la forêt.

L'orateur souligne que ces chiffres sont d'autant plus étonnants si l'on se rappelle que 60 % des diplômés sont des femmes. Les entreprises ont été faites par des hommes et pour des hommes et restent un milieu machiste. Si les mentalités évoluent, l'on ne peut en Belgique, faire l'économie d'un cadre légal contraignant.

M. Flahaux revient ensuite sur la situation au sein de la fonction publique. La diversité y constitue une problématique plus complexe dans la mesure où elle doit se combiner avec le respect des résultats des examens de sélection. M. Flahaux plaide pour un modèle bicéphale, dans lequel chaque SPF et SPP serait coprésidé par un homme et une femme.

L'orateur souligne l'importance des signaux positifs tels que la nomination de femmes à la tête d'Engie ou de Proximus. Il regrette que cet exemple n'ait pas été suivi lors des récentes désignations à la tête de la Banque Nationale. L'État se doit de montrer l'exemple.

M. Flahaux se dit ouvert aux discussions sur la fixation d'un quota supérieur à 30 %. Il constate cependant qu'à ce jour, ce quota est à peine atteint alors que de plus en plus de femmes créent leur propre entreprise. Il cite à titre de comparaison l'exemple de la France où le taux de représentation des femmes au sein des CA atteint 40 %. Quelles actions l'IEFH recommande-t-il pour augmenter encore la diversité de genre dans les entreprises en Belgique?

Mme Nele Lijnen (Open Vld) souhaite obtenir des précisions quant aux sanctions applicables et appliquées aux entreprises pour lesquelles des infractions ont été constatées. Dans quelle mesure cette information est-elle diffusée vers le grand public?

L'IEFH dispose-t-il d'une comparaison de la situation de la Belgique par rapport aux autres pays de l'UE en ce qui concerne la présence des femmes dans les CA des entreprises privées et des entreprises publiques autonomes? Certains pays européens disposent-ils de législations particulièrement à la pointe en la matière? Que nous apprend la comparaison avec l'Union Européenne sur la diversité de genre dans les hauts postes de la fonction publique?

Mme Els Van Hoof (CD&V) revient sur les entreprises reprises dans l'échantillon analysé et pour lesquelles une infraction à la loi-quota a été constatée. Quelle instance prend dans un tel cas la responsabilité d'enclencher

sanctiemechanisme in werking te stellen? Hoe verloopt die procedure concreet?

Mevrouw Van Hoof herinnert eraan dat de wet in 2022 moet worden geëvalueerd. Volgens welke procedure en door welke actoren zal dat gebeuren? Zal het Federale Parlement daarbij worden betrokken? De wet is in 2019 volledig in werking getreden. Zou het dan niet beter zijn nu al een evaluatie uit te voeren, veeleer dan te wachten tot 2022?

De spreekster is verbaasd over de bevindingen van de onderzoekers inzake de implementering van het koninklijk besluit van 2 juni 2012. Zij wijst erop dat zij ter zake meerdere mondelinge vragen heeft gesteld, waarop minder ontvullende antwoorden werden gegeven. Beschikt het IGVM over nadere informatie over de redenen waarom dit koninklijk besluit zijn doel voorbij lijkt te schieten? Wordt het niet correct ten uitvoer gelegd? Wordt het niet toegepast? Is het miskend?

Tot slot merkt mevrouw Van Hoof op dat in de rechtsleer vaak wordt gepleit voor de invoering van quota binnen de directiecomités, maar dan wel louter van de overheidsbedrijven. Wat is het standpunt van het IGVM daarover?

Mevrouw An Capoen (N-VA) beklemtoont dat vrouwen in privéondernemingen in de loop van hun carrière vaak op een zijspoor worden gezet ingevolge bepaalde gebeurtenissen in hun privéleven en omdat die gebeurtenissen moeilijk verzoenbaar zijn met een loopbaan. Is het IGVM erin geslaagd een correlatie vast te stellen tussen dat verschijnsel en het aantal vrouwen in de raden van bestuur?

Mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) peilt naar het standpunt van het IGVM omtrent de wenselijkheid quota in te stellen die een minimumaanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van de vzw's waarborgen.

Volgens *mevrouw Fabienne Winckel (PS)* toont deze studie aan dat de wet van 2011, die er op initiatief van haar fractie is gekomen, een reële impact heeft gehad in het veld. Uit de cijfers blijkt een aanzienlijke evolutie inzake de vertegenwoordiging van vrouwen. Het percentage aan vrouwen in de raden van bestuur stijgt aldus immers van 8,2 % in 2008 naar 26,8 %, wat op een echte sprong voorwaarts neerkomt.

De spreekster merkt op dat het IGVM de wetgever uitnodigt om zich af te vragen hoe de genderdiversiteit nog kan worden vergroot. Heeft het Instituut voor de IGVM suggesties te formuleren of een voorstel te doen

le mécanisme de sanction? Quel est concrètement le déroulement de la procédure?

Mme Van Hoof rappelle que la loi doit faire l'objet d'une évaluation en 2022. Selon quelle procédure et par quels acteurs cette évaluation sera-t-elle réalisée? Le Parlement fédéral sera-t-il impliqué? La loi est entrée pleinement en vigueur en 2019. Ne serait-il donc pas préférable de réaliser une évaluation dès maintenant, sans attendre 2022?

L'oratrice s'étonne des constats de l'étude sur la mise en œuvre de l'arrêté royal du 2 juin 2012. Elle rappelle avoir posé plusieurs questions orales à ce sujet ayant donné lieu à des réponses moins sévères. L'IEFH dispose-t-il de précisions sur les raisons pour lesquelles cet arrêté royal semble ne pas atteindre son objectif: n'est-il pas correctement implémenté? pas appliqué? méconnu?

Enfn, Mme Van Hoof note que la doctrine plaide souvent pour la mise en place de quotas au sein des CD mais en se limitant aux entreprises publiques. Quelle est la position de l'IEFH à cet égard?

Mme An Capoen (N-VA) souligne que l'on constate souvent au sein des entreprises privées que les femmes sont laissées au bord du chemin en cours de carrière suite à certains événements de leur vie privée, et à la difficulté de concilier ceux-ci avec une carrière. L'IEFH a-t-il pu établir une corrélation entre ce phénomène et le nombre de femmes présentes dans les CA?

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) souhaite connaître la position de l'IEFH sur l'opportunité de mettre en place des quotas assurant une présence minimale des femmes aux sein des CA des asbl.

Pour *Mme Fabienne Winckel (PS)*, la présente étude démontre que la loi de 2011, à l'origine de laquelle se trouve son groupe, a eu un réel impact sur le terrain. Les chiffres démontrent une évolution considérable de la représentation des femmes: l'on passe ainsi de 8,2 % de femmes dans les CA en 2008, à 26,8 %, soit un réel bond en avant.

L'oratrice note que l'IEFH invite le législateur à s'interroger sur la manière d'intensifier encore la diversité de genre. L'IEFH a-t-il des suggestions à formuler, une proposition quant à la méthode de travail? Existe-t-il des

wat de werkwijze aangaat? Bestaan er voorbeelden in het buitenland waarop de Belgische wetgever zich zou kunnen inspireren?

Mevrouw Winckel constateert dat sommige bedrijven zich niet aan de quota houden. Waarom? Wat zijn de belangrijkste hindernissen waarmee die ondernemingen worden geconfronteerd?

Op het stuk van de directieraden zijn de resultaten van het onderzoek minder bemoedigend. Welke maatregelen moeten volgens het IGVM worden genomen om de trend om te buigen? Is het wenselijk wetgevend op te treden?

De situatie aan de top van het federaal openbaar ambt moet ons wakker schudden. Het gebrek aan evolutie ondanks de aanneming van een koninklijk besluit in 2012 is zorgwekkend. De spreekster hoopt dat uit de grondige studie van het IGVM denksporen voor oplossingen zullen worden gedistilleerd en dat doeltreffende wetgeving zal kunnen worden ingesteld. De aanpak die erin bestaat het openbaar ambt van de deelstaten in de analyse mee te nemen, valt toe te juichen.

Mevrouw Winckel herinnert eraan dat het IGVM in 2003 en 2009 een onderzoek heeft uitgevoerd over “Vrouwen aan de top”. Is er een nieuwe dergelijke studie gepland? Heeft het IGVM sinds 2009 significante verbeteringen geconstateerd?

B. Antwoorden van de vertegenwoordigsters van het Instituut voor de IGVM

Mevrouw Liesbet Stevens, codirecteur van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, onderstreept dat de belangrijkste les die uit deze studie kan worden getrokken, is dat de dwingende aanpak werkt. Die constatering maakt het mogelijk om grotendeels een antwoord te verstrekken op de vragen waarmee de wetgever bij de aanneming van de wet werd geconfronteerd.

Andere soorten maatregelen, zoals die welke erop gericht zijn privé en beroepsleven beter met elkaar te verzoenen, hebben hun nut bewezen. Aldus bieden ze de mogelijkheid om het zogenaamde verschijnsel van de “lekkende leiding” tegen te gaan, volgens hetwelk vrouwen, die aanvankelijk vrij talrijk zijn, schaarser worden naarmate de carrière ladder hoger wordt beklommen. Op zich volstaan die maatregelen echter niet om de diversiteitsdoelstelling te halen. Ofschoon quota als een paardenmiddel kunnen worden bestempeld, zijn ze kennelijk wel doeltreffend.

exemples étrangers dont le législateur belge pourrait s'inspirer?

Mme Winckel constate que certaines entreprises ne se conforment pas aux quotas. Quelles en sont les raisons? Quels sont les obstacles principaux auxquels ces entreprises sont confrontées?

Quant aux CD, les résultats de l'étude sont moins réjouissants. Quelles sont, selon l'IEFH, les mesures à prendre pour inverser la tendance? Y a-t-il lieu de légiférer?

La situation au sommet de la fonction publique fédérale doit nous interpeller. L'absence d'évolution en dépit de l'adoption d'un arrêté royal en 2012 inquiète. L'oratrice espère que l'étude approfondie que l'IEFH réalise permettra de dégager des pistes de solution et de mettre en place une législation effective. La démarche qui consiste à intégrer dans l'analyse la fonction publique des entités fédérées est à saluer.

Mme Winckel rappelle que l'IEFH a réalisé en 2003 et 2009 une étude sur “les femmes au sommet”. Une nouvelle étude de ce type est-elle prévue? L'IEFH a-t-il noté des améliorations notables depuis 2009?

B. Réponses des représentantes de l'IEFH

Mme Liesbet Stevens, codirectrice de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, souligne que le principal enseignement à tirer de cette étude est le suivant: l'approche contraignante fonctionne. Ce constat permet de répondre dans une large mesure aux interrogations auxquelles le législateur a été confronté lors de l'adoption de la loi.

D'autres types de mesures telles que celles qui tendent à améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ont prouvé leur utilité. Elles permettent ainsi de lutter contre le phénomène du “tuyau qui fuit” qui veut que les femmes, relativement nombreuses au départ, se raréfient au fur et à mesure que l'on gravit les échelons. Mais à elles seules, ces mesures ne permettent pas d'atteindre l'objectif de diversité. Le quota, s'il peut être qualifié de remède de cheval, se révèle efficace.

De tweede vaststelling van het IGVM luidt dat, zodra de diversiteitsverplichting bij wet was vastgelegd, de ondernemingen geen moeite hebben gehad om vrouwen te vinden die bekwaam waren om de mandaten waar te nemen. De wet heeft niet tot gevolg gehad dat de mate aan vakbekwaamheid in de raden van bestuur is achteruitgegaan, noch dat de bedrijfsresultaten ongunstig zijn beïnvloed. Er zijn voldoende vrouwen aanwezig, zodat men niet te maken heeft gekregen met de gevreesde cumulatieve en wildgroei van mandaten bij een beperkt aantal vrouwen.

Mevrouw Stevens benadrukt het spectaculaire effect van de quotawet: geen enkele andere wetgeving of maatregel had een dergelijk resultaat in een dergelijke korte tijd mogelijk gemaakt. Die constatering brengt het IGVM ertoe te blijven pleiten voor het quotasysteem.

Wat de volgende stappen betreft, zou volgens mevrouw Stevens de eerste een denkoefening over het verhogen van de quota moeten zijn. Ten tijde van de goedkeuring van de quotawet is België voorzichtig gebleven en heeft het de lat op 30 % gelegd. Ondertussen hebben sommige landen, waaronder Frankrijk, meer ambitie getoond met quota van 40 %. Mevrouw Stevens wijst erop dat de quota de gelijkheid van mannen en vrouwen tot doel hebben, wat uitmondt in pariteit.

Hoewel het Grondwettelijk Hof het idee van een quota op 50 % als te strikt heeft verworpen, blijft de speelruimte tussen 30 % en 50 % ruim voor de wetgever. Volgens de spreker is niet duidelijk waarom een hoger quota niet zou kunnen worden bereikt.

Vervolgens verzoekt mevrouw Stevens dat men zich de vraag stelt of het wenselijk is het toepassingsgebied van de quotawet uit te breiden. Het onderzoek toont aan dat er geen natuurlijk "rimpeleffect" is: met andere woorden, de invoering van quota aan de top van de onderneming leidt niet automatisch tot een grotere genderdiversiteit op de lagere niveaus.

Wat de raden van bestuur betreft, zijn de resultaten volgens het IGVM beter in de overheidssector dan in de privésector omdat die sector zich meer inzet voor diversiteit. De overheidssector is er zich meer van bewust dat naar meer diversiteit moet worden gestreefd en dat hij het goede voorbeeld moet geven. Mevrouw Stevens wijst erop dat de evolutie altijd trager verloopt in de sectoren die niet in de schijnwerpers staan. Mevrouw De Baets voegt hieraan toe dat de beginsituatie in de overheidssector en in de privésector anders was. De vertegenwoordiging van vrouwen was van bij het begin al beter.

Le second constat que dresse l'IEFH est que, une fois l'obligation de diversité coulée dans la loi, les entreprises n'ont pas eu de difficulté à trouver des femmes capables de remplir les mandats. La loi n'a pas eu pour effet de diminuer le niveau de compétence au sein des CA, ni d'impact négatif sur les résultats des entreprises. Les femmes sont présentes en nombre suffisant de sorte que l'on n'assiste pas comme on avait pu le craindre à des cumuls et à une multiplication de mandats dans le chef d'un nombre limité de femmes.

Mme Stevens insiste sur l'effet spectaculaire de la loi-quota: aucune autre législation ou mesure n'avait permis un tel résultat en un laps de temps aussi court. Ce constat mène l'IEFH à poursuivre son plaidoyer en faveur du système des quotas.

Concernant les prochaines étapes à franchir, la première serait pour Mme Stevens une réflexion sur le relèvement du quota. À l'époque de l'adoption de la loi-quota, la Belgique s'est montrée prudente et a fixé la barre à 30 %. Entre temps, certains pays dont la France se sont montrés plus ambitieux avec des quotas de 40 %. Mme Stevens rappelle que l'objectif des quotas est d'atteindre l'égalité entre les sexes, qui se traduit par la parité.

Si la Cour constitutionnelle a rejeté l'idée d'un quota de 50 %, considéré comme trop stricte, la marge de manœuvre entre 30 % et 50 % reste large pour le législateur. L'on n'aperçoit pas, selon l'oratrice, pour quelle raison un quota plus élevé ne pourrait pas être atteint.

Mme Stevens invite ensuite à s'interroger sur l'opportunité d'étendre le champ d'application de la loi-quota. L'étude démontre l'absence d'effet de "ruissellement" naturel: en d'autres termes, l'introduction de quota au sommet de l'entreprise n'entraîne pas automatiquement une plus grande diversité de genre aux niveaux inférieurs.

En ce qui concerne les CA, les résultats sont, selon l'IEFH, meilleurs dans le secteur public que dans le secteur privé en raison du plus grand engagement dont ce secteur fait preuve en faveur de la diversité. Le secteur public a davantage conscience de l'obligation de tendre vers plus de diversité et de montrer le bon exemple. Mme Stevens souligne que l'évolution est toujours plus lente dans les secteurs qui ne se trouvent pas sous les feux des projecteurs. Mme De Baets ajoute que la situation de départ était différente dans le secteur public et dans le secteur privé. La représentation des femmes était déjà meilleure à l'origine.

Wat de NBB betreft, wijst mevrouw Stevens erop dat die niet tot het toepassingsgebied van de quotawet behoort, wat de stelling lijkt te bevestigen dat, bij gebrek aan bindende wetgeving, genderdiversiteit niet vanzelfsprekend is.

De verschillen in de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen komen niet voort uit het opleidingsniveau. Uit de onderzoeken blijkt dat het opleidingsniveau van vrouwen thans vergelijkbaar is met dat van mannen. Voor onze maatschappij is het een grote uitdaging om dit potentieel te valoriseren.

Mevrouw Stevens benadrukt dat de *follow-up* en de evaluatie van de quotawet moeten worden voortgezet.

Tot slot is het IGVM van oordeel dat de sanctiemechanismen waarin de wet voorziet, moeten worden verduidelijkt.

In de huidige stand van de wetgeving is het IGVM op grond van zijn wettelijke opdracht gemachtigd tot het nemen van een initiatief voor het doen toepassen van de sanctie van nietigheid van de mandaten die in strijd met de quotawet werden toegekend.

Thans kan het IGVM dat toezicht echter niet altijd uitvoeren, omdat de informatie die nodig is om te bepalen of een onderneming al dan niet binnen het toepassingsveld van de wet valt of aanspraak kan maken op een uitzondering enzovoort, niet openbaar is. Het IGVM is dus ten dele afhankelijk van de bereidheid van de ondernemingen om die informatie te verstrekken. Mevrouw Stevens pleit voor meer transparantie.

Voor de toepassing van de tweede categorie sancties, meer bepaald de opschorting van de financiële voordelen gekoppeld aan de mandaten die in strijd met de wet werden toegekend, is de rol van het IGVM niet vanzelfsprekend. Het IGVM is van oordeel dat men in een dergelijke aangelegenheid de FSMA dient te betrekken. Mevrouw Stevens voegt eraan toe de identiteit van de actoren van de sanctieregelingen evenals hun respectievelijke rollen zouden moeten worden verduidelijkt.

Specifiek met betrekking tot de inbreuken die in het raam van deze studie werden vastgesteld, is het IGVM van plan in eerste instantie per brief contact op te nemen met de betrokken raden van bestuur teneinde hen te wijzen op de situatie. Zodoende wordt dezelfde werkwijze gehanteerd als in Noorwegen. Mevrouw De Baets wijst erop dat die procedure in dat land doeltreffend is: hoewel het quotum er 40 % bedraagt, moest nog nooit een sanctie worden opgelegd.

Quant à la BNB, Mme Stevens rappelle qu'elle ne tombe pas dans le champ d'application de la loi-quota, ce qui tend à confirmer l'affirmation selon laquelle, en l'absence de législation contraignante, la diversité de genre ne va pas de soi.

Les disparités dans la représentation des femmes et des hommes ne trouvent pas leur origine dans le niveau d'éducation. Les études démontrent que le niveau d'éducation des femmes est à l'heure actuelle comparable à celui des hommes. La valorisation de ce potentiel constitue un défi important pour notre société.

Mme Stevens insiste sur la nécessité de continuer le processus de suivi et d'évaluation de la loi-quota.

Enfin, l'IEFH estime que les mécanismes de sanction prévus par la loi devraient être clarifiés.

Dans l'état actuel de la législation, l'IEFH est habilité, sur la base de sa mission légale, à prendre une initiative afin de faire appliquer la sanction de la nullité des mandats attribués en violation de la loi-quota.

À l'heure actuelle, l'IEFH n'est cependant pas toujours en mesure d'exercer ce contrôle dans la mesure où les informations nécessaires pour déterminer si l'entreprise tombe ou non dans le champ d'application de la loi, si elle peut se prévaloir d'une exception etc...ne sont pas publiques. L'IEFH dépend donc en partie de la bonne volonté des entreprises à fournir ces informations. Mme Stevens plaide pour davantage de transparence.

Pour l'application de la seconde catégorie de sanctions, à savoir la suppression des avantages financiers liés aux mandats attribués en violation de la loi, le rôle de l'IEFH ne va pas de soi. L'Institut estime que l'on ne peut, dans cette matière, faire l'économie d'une implication de la FSMA. Mme Stevens ajoute qu'il conviendrait de préciser l'identité des acteurs des mécanismes de sanctions ainsi que leurs rôles respectifs.

Concernant plus particulièrement les infractions constatées dans le cadre de la présente étude, l'IEFH a l'intention de contacter dans un premier temps les CA concernés par courrier afin de les avertir de la situation, suivant ainsi la pratique appliquée en Norvège. Mme De Baets précise que dans ce pays cette procédure fonctionne puisque, alors même que le quota est fixé à 40 %, aucune sanction n'a jamais dû être appliquée.

Aangaande de activiteiten van het IGVM omtrent vrouwen en besluitvorming of “vrouwen aan de top”, wijst mevrouw Stevens erop dat het IGVM noch over het budget noch over de specifieke personele middelen beschikt om daar werk van te maken. Er worden studies uitgevoerd voor zover de mogelijkheden van het moment dit mogelijk maken.

Wat de vrouwen aan de top van de federale overheidsdiensten betreft, wijst mevrouw Stevens erop dat het IGVM de laatste hand legt aan een diepgaande studie over de toepassing van het koninklijk besluit van 2012. Naar verluidt is de mislukking van die regelgeving te wijten aan het gebrek aan belangstelling ter zake vanwege zowel de politiek als het middenveld: die sector staat niet in de schijnwerpers. Mevrouw Stevens voegt eraan toe dat de doelstelling van genderdiversiteit meer transparantie vereist. Thans beschikt men over heel weinig cijfergegevens om de toepassing van het koninklijk besluit van 2012 te kunnen evalueren. De toepassing ervan bij de selectieprocedures is weinig transparant. De processen om zich een weg naar de top van de administratie te banen, zijn bovendien weinig duidelijk.

Wat de vergelijking met de andere EU-landen betreft, geeft *mevrouw Véronique De Baets* aan dat de meningen over de quotaregeling verdeeld zijn. De jongste jaren zijn de besprekingen binnen de Groep sociale vraagstukken van de Raad van de Europese Unie inzake een eventuele richtlijn over de balans tussen werk en privéleven precies afgesprongen omdat men het niet eens kon worden over het al dan niet instellen van genderquota voor de raden van bestuur. De Belgische quotawet is binnen de EU derhalve een vooruitstrevende regelgeving; ons land kan op dat vlak bij de goede leerlingen worden gerekend.

Mevrouw De Baets benadrukt dat de quotawet een evaluatieregeling omvat op grond waarvan in 2022 een eerste analyse zal moeten worden uitgevoerd. Men mag evenwel niet vergeten dat een quotum slechts zin heeft wanneer een ongelijkheid wordt vastgesteld. Uit de voorliggende studie kan worden afgeleid dat het quotum, namelijk één derde, vanaf 2022 wel degelijk zal zijn bereikt. Daarom rijst nu al de vraag of men de lat inzake gelijkheid nog hoger wil leggen, ervan uitgaande dat na het behalen van dat quotum ook de diversiteitsdoelstelling is bereikt?

De spreekster merkt op dat de instelling van een quotum voor de raden van bestuur van de vzw's een bevoegdheid van de deelstaten is. Het Waals Gewest hanteert een dergelijk quotum.

Quant aux activités de l'IEFH sur le thème des femmes et de la prise de décisions, ou des “femmes au sommet”, Mme Stevens indique que l'IEFH ne dispose pas de budget ni de moyens humains spécifiques pour y travailler. Des études sont réalisées selon les possibilités du moment.

En ce qui concerne les femmes au sommet de l'administration fédérale, Mme Stevens indique que l'IEFH met la dernière main à une étude approfondie sur l'application de l'arrêté royal de 2012. Il semble cependant que l'échec de cette réglementation tienne au peu d'intérêt porté au sujet tant par le monde politique que par la société civile: ce secteur ne se trouve pas sous le feu des projecteurs. Mme Stevens ajoute que pour atteindre la diversité de genre, une plus grande transparence est nécessaire. À l'heure actuelle, l'on dispose de très peu de données chiffrées permettant d'évaluer l'application de l'arrêté royal de 2012. Son application dans le cadre des procédures de sélection est peu transparente. Les mécanismes par lesquels les personnes se frayent un chemin jusqu'au sommet de l'administration sont en outre peu clairs.

Quant à la comparaison avec les autres pays de l'UE, *Mme Véronique De Baets* indique que le système des quotas ne fait pas l'unanimité. Ces dernières années, les discussions au sein du Groupe des questions sociales du Conseil européen sur une potentielle directive *work life balance* ont échoué précisément sur la question de l'instauration de quotas de genre dans les CA. La loi-quota belge constitue donc une réglementation progressiste dans l'UE et la Belgique peut être classée parmi les bons élèves.

Mme De Baets souligne que la loi-quota contient un mécanisme d'évaluation qui impose une première analyse en 2022. Toutefois, il convient de garder à l'esprit qu'un quota n'a de sens que si une inégalité est constatée. La présente étude donne à penser que le quota d'un tiers sera bel et bien atteint dès 2022. Il convient dès lors de se poser dès à présent la question suivante: considère-t-on qu'une fois ce quota atteint, l'objectif de diversité est atteint, ou souhaite-t-on placer le curseur de l'égalité plus haut?

L'oratrice précise que l'instauration d'un quota pour les CA des asbl relève de la compétence des entités fédérées. Ce quota existe en Région wallonne.

Het gebrek aan vrouwelijke voorzitters van de raden van bestuur en van de directieraden vloeit volgens *mevrouw Liesbet Stevens* voort uit een verschijnsel is dat lijkt op het fenomeen dat in de politiek voorkomt: hoe hoger het niveau van de functies, hoe harder de concurrentie tussen de kandidaten. Het evenwicht lijkt makkelijker te verwezenlijken in de grote raden van bestuur. *Mevrouw Stevens* is ervan overtuigd dat er oplossingen bestaan (bijvoorbeeld het medevoorzitterschap). Die oplossingen vereisen echter dat de bedrijven creativiteit aan de dag leggen en in het veld ijveren voor diversiteit.

C. Replieken

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) beklemtoont dat voor de verwezenlijking van de diversiteitsdoelstelling, ondanks de geboekte vooruitgang, in allereerste instantie een mentaliteitswijziging is vereist.

Inzake het voorzitterschap van de raden van bestuur en van de directieraden zijn creatieve oplossingen mogelijk. Er zou bijvoorbeeld kunnen worden voorzien in de verplichting afwisselend een man en een vrouw tot voorzitter van de raden van bestuur en van de directieraden moet worden aangesteld. Een andere mogelijkheid ware te voorzien in een medevoorzitterschap voor de hoogste ambten bij de federale overheid.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) herinnert eraan dat de instelling van quota in Noorwegen heeft geleid tot het verschijnsel van de zogeheten “gouden rokken”: het quotum wordt weliswaar gehaald, maar de mandaten worden verdeeld binnen een beperkte kring van ervaren vrouwen, die deze mandaten cumuleren. Heeft de quotawet in België tot een vergelijkbaar verschijnsel geleid?

De vertegenwoordigsters van het IGVM geven aan dat sommige vrouwelijke bestuurders inderdaad mandaten cumuleren. Deze tendens is echter niet opvallend sterker dan bij de mannen. Het in Noorwegen waargenomen verschijnsel doet zich dus in ons land niet voor.

De rapporteur,

Nele LIJNEN

De voorzitter,

Fabienne WINCKEL

Quant à l'absence de femmes à la présidence des CA et des CD, elle procède, selon *Mme Liesbet Stevens*, d'un phénomène semblable à celui observé en politique: plus les places sont d'un niveau élevé, plus la concurrence entre les candidats est rude. L'équilibre semble plus facile à atteindre dans les grands CA. *Mme Stevens* se dit convaincue que des solutions existent, comme par exemple la coprésidence. Ces dernières nécessitent cependant que les entreprises fassent preuve de créativité et s'engagent sur le terrain en faveur de la diversité.

C. Répliques

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) souligne que malgré les progrès, la réalisation de l'objectif de diversité passe d'abord et avant tout par une évolution des mentalités.

Quant aux présidences des CA et des CD, des solutions créatives sont possibles. L'on pourrait par exemple introduire une obligation d'alternance en imposant que les présidents des CA et des CD soient de sexes différents, ou dédoubler les plus hauts postes dans la fonction publique fédérale (modèle de la coprésidence).

Mme Nele Lijnen (Open Vld) rappelle que la mise en place de quotas en Norvège avait donné naissance à un phénomène dit des “jupes dorées”: si le quota est atteint, les mandats se distribuent dans un petit cercle de femmes expérimentées, qui les cumulent. La loi-quota a-t-elle conduit à un phénomène comparable en Belgique?

Les représentantes de l'IEFH indiquent que l'on observe effectivement que certaines administratrices cumulent des mandats. Cette tendance n'est cependant pas plus marquée que chez les hommes. Le phénomène observé en Norvège ne se reproduit donc pas en Belgique.

La rapporteure,

Nele LIJNEN

La présidente,

Fabienne WINCKEL