

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

5 MEI 2009

Wetsvoorstel houdende diverse bepalingen voor een grotere participatie van vrouwen aan de besluitvorming, met name bij de overheidsdiensten, de economische overheidsbedrijven, de rechterlijke macht en de sociale partners

(Ingediend door mevrouw Dominique Tilmans)

TOELICHTING

I. INLEIDING

Dit voorstel strekt ertoe vrouwen een aanzienlijk betere en efficiëntere toegang te verlenen tot de directie en het management van overheidsdiensten, economische overheidsbedrijven, de rechterlijke macht en de sociale partners.

De samenleving bestaat uit twee gelijkwaardige bevolkingsgroepen (1). Het is dus van groot belang dat mannen en vrouwen bij de grote beslissingen (2) in de samenleving evenwichtig vertegenwoordigd zijn, met name voor de volgende doelstellingen:

- de ontwikkeling van een echte democratie;

(1) Op 1 januari 2008 bestond de Belgische bevolking uit 5 224 309 mannen en 5 442 557 vrouwen, binnen de leeftijdscategorie tussen 20 en 64 waren er 3 210 419 mannen en 3 183 951 vrouwen (gegevens te vinden op de website http://www.statbel.fgov.be/figures/d21_nl.asp#3).

(2) In dat kader kan de functie van besluitvormer worden gedefinieerd als een « *position from where it is possible to take or influence a decision at organisational level or at hierarchical level* » (definitie uit de gegevensbank van de Europese Commissie inzake besluitvorming).

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

5 MAI 2009

Proposition de loi portant des dispositions diverses en vue d'une plus grande participation des femmes à la prise de décision, notamment au niveau de l'administration publique, des entreprises publiques économiques, du pouvoir judiciaire et des partenaires sociaux

(Déposée par Mme Dominique Tilmans)

DÉVELOPPEMENTS

I. INTRODUCTION

La présente proposition vise à une amélioration profonde et efficace de la situation actuelle des femmes en ce qui concerne leur accès à des postes de direction et d'influence au niveau de l'administration publique, des entreprises publiques économiques, du pouvoir judiciaire et des partenaires sociaux.

La société se composant de deux groupes de population équivalents (1), une participation équilibrée des femmes et des hommes aux grandes décisions (2) de la société est essentielle notamment pour les objectifs suivants:

- le développement d'une véritable démocratie;

(1) Au premier janvier 2008, la population totale belge comptait 5 224 309 hommes et 5 442 557 femmes et dans la tranche d'âge de 20 à 64 ans il y avait 3 210 419 hommes pour 3 183 951 femmes (données consultables sur le site http://www.statbel.fgov.be/figures/d21_fr.asp#3).

(2) Dans ce cadre la fonction de décideur peut être définie comme une fonction où « il est possible de soit prendre une décision soit d'influencer la prise de décision au niveau organisationnel ou au niveau hiérarchique » (définition venant de la base de données de la Commission européenne sur la prise de décision).

- de economische ontwikkeling om de hevige wereldwijde concurrentie het hoofd te bieden;
- de verzelfstandiging van de vrouwen.

Ook al is er sedert de jaren 70 een massale toestroom van vrouwen op de arbeidsmarkt en heeft ons land de jongste vijftien jaren dankzij het overheidsbeleid vooruitgang geboekt, toch blijft het «glazen plafond» zorgen voor een ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top.

Het glazen plafond is een soort onzichtbare scheidingwand die maakt dat vrouwen, ook al beschikken zij over de nodige capaciteiten, in de loop van hun carrière veel langzamer promotie maken, en zodoende blijven steken op de lagere niveaus in de hiërarchie.

Dit voorstel strekt ertoe het glazen plafond voor goed te breken. De federale overheidssector moet het goede voorbeeld geven en zo bij de deelgebieden en misschien zelfs bij de particuliere sector voor de ommekeer zorgen zodat de positieve resultaten van deze inspanningen hen inspireren.

Hierna volgen richtlijnen inzake de aanwezigheid van vrouwen aan de top van de wetgevende, uitvoerende en rechterlijke macht, maar ook bij het openbaar bestuur, in de economische overheidsbedrijven, bij de werkgevers- en werknemersorganisaties, in universiteiten en in de private ondernemingen. Wij zetten de toestand in België uiteen, maar plaatsen de Belgische gegevens ook tegenover de Europese of soms zelfs wereldwijde context. Op die manier kan vanop enige afstand de situatie van ons land in de strijd voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, worden beoordeeld.

II. STAND VAN ZAKEN

A. Vrouwen en politiek

In België zijn sedert midden jaren 90 meerdere wetten goedgekeurd om te komen tot een meer evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de federale, regionale en Europese verkiezingen. In 1994 werden met de wet Smet-Tobback de eerste quota voor kandidaten op de lijsten ingevoerd (maximum 2/3 kandidaten van hetzelfde geslacht op een lijst). In 2002 werd artikel 11*bis* in Titel II van de Grondwet ingevoegd, zodat het principe van gelijkheid van mannen en vrouwen voortaan gewaarborgd werd en mannen en vrouwen gelijke toegang kregen tot de door verkiezing ver-

- le développement de l'économie en vue de faire face à une forte concurrence mondiale;
- l'autonomisation des femmes.

Bien que les femmes soient entrées en nombre sur le marché du travail depuis les années 70, nous allons voir que, malgré les progrès réalisés ces quinze dernières années dans notre pays grâce à diverses politiques gouvernementales, la persistance du «plafond de verre» a pour conséquence que les femmes restent trop peu nombreuses dans les hautes sphères du pouvoir.

On peut définir le plafond de verre comme une sorte de cloison invisible qui ferait que, bien que les femmes possèdent les capacités requises, elles obtiennent plus lentement des promotions au cours de leur carrière et sont dès lors cantonnées à des échelons inférieurs de la hiérarchie.

La présente proposition tend à briser une fois pour toutes ce plafond de verre. Il s'agit pour le secteur public fédéral de donner l'exemple et d'espérer enclencher une mécanique au niveau des entités fédérées et, pourquoi pas, dans le secteur privé, qui pourront s'inspirer des résultats positifs amenés par nos efforts.

Les lignes qui suivent donneront des indications au sujet de la présence des femmes au sommet de la hiérarchie dans les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire mais également dans l'administration publique, dans les entreprises publiques économiques, dans les organisations patronales et de travailleurs, dans les universités et dans les entreprises privées. Nous exposerons la situation de la Belgique face à cette problématique, mais nous veillerons également à replacer les données belges dans un contexte européen et même parfois mondial. Cela afin de prendre du recul et d'ainsi évaluer pleinement la situation de notre pays dans ce combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

II. ÉTAT DES LIEUX

A. Les femmes et la politique

En Belgique, depuis le milieu des années 90, plusieurs lois ont été adoptées pour assurer une présence plus équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections fédérales, régionales et européennes. En 1994, la loi Smet-Tobback introduisait les premiers quotas de candidats sur les listes (2/3 maximum de membres du même sexe sur une liste). En 2002, suite à l'introduction de l'article 11*bis* dans le Titre II de la Constitution, qui garantit désormais le principe d'égalité des femmes et des hommes et qui favorise leur égal accès aux mandats électifs et publics, le législateur adoptait

kregen en de openbare mandaten. Als gevolg daarvan heeft de wetgever een aantal wetten aangenomen betreffende de paritaire samenstelling van de lijsten voor de federale, regionale en Europese verkiezingen, de gelijke zichtbaarheid op de lijsten (de eerste twee plaatsen op de lijst moeten worden ingenomen door een man én een vrouw) en de verscheidenheid (1) van de mandaten op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau. In 2005 en 2006 hebben de deelgebieden dezelfde wetsbepalingen goedgekeurd voor de gemeentelijke en provinciale politieke instellingen.

Zo is gedurende de vijftien voorbije jaren het aantal vrouwen op de verschillende beleidsniveaus aanzienlijk gestegen.

We halen hier een aantal wereldwijde, Europese en Belgische cijfers aan (2) om de positie van ons land inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van de politieke besluitvorming, beter te kunnen beoordelen.

Nationale parlementen

Toen in 1995 in Peking het Actieplatform werd gelanceerd, maakten vrouwen wereldwijd net iets meer dan 10 % van de parlementsleden uit. Sedertdien is er een langzame maar gestage verbetering, en in juli 2007 waren wereldwijd 17 % van de leden van de nationale parlementen, vrouwen.

De Europese Unie zit boven dit gemiddelde met 21,5 % vrouwelijke parlementsleden.

In het algemeen wordt aangenomen dat ten minste 30 % vrouw moet zijn opdat vrouwen een significante invloed op de politiek kunnen hebben.

Samen met 7 andere landen van de Europese Unie — Zweden, Finland, Nederland, Denemarken, Spanje, Duitsland en Oostenrijk — behoort België tot de 20 landen die de drempel van 30 % halen (3).

(1) Verscheidenheid betekent uiteraard niet dat er pariteit moet zijn tussen vrouwen en mannen.

(2) Zie « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007 — Analyse de la situation et tendances* », Verslag van de Europese Commissie, waarvan de gegevens werden geactualiseerd via de databank van de Europese Commissie « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision* » beschikbaar op de site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm (ook in het Engels).

(3) Daartegenover staat dat 7 andere landen van de Unie minder dan 15 % vrouwen in hun parlement hebben — Tsjechië, Cyprus, Ierland, Slovenië, Hongarije, Roemenië en Malta.

plusieurs lois imposant la composition paritaire des listes aux élections législatives, régionales et européennes, la visibilité égale sur les listes des partis (les deux premières positions de la liste devant obligatoirement comporter une alternance homme-femme) ainsi que la mixité (1) des exécutifs au niveau fédéral et au niveau des communautés et régions. En 2005 et en 2006, les entités fédérées ont adopté des dispositions législatives identiques pour les institutions politiques communales et provinciales.

Ainsi, durant ces quinze dernières années, le nombre de femmes a considérablement augmenté aux différents niveaux de pouvoir.

Prenons le temps de relever quelques données chiffrées (2) mondiales, européennes et belges afin de mieux apprécier la position de notre pays dans l'avancée vers l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de la prise de décision dans le domaine politique.

Parlements nationaux

Lorsque la plate-forme d'Action a été lancée à Pékin en 1995, les femmes représentaient à peine un peu plus de 10 % des membres des parlements dans le monde. Depuis lors, il y a eu une amélioration constante bien que lente, et les femmes représentaient ainsi globalement plus de 17 % des membres des parlements nationaux en juillet 2007.

L'Union européenne se situait au-dessus de la moyenne en ce qui concerne la proportion de femmes au parlement avec 21,5 % de femmes en 2007.

La masse critique de 30 % est en général considérée comme le minimum nécessaire pour que les femmes exercent une influence politique significative.

La Belgique fait partie des 20 pays dans le monde ayant atteint ce pourcentage critique de 30 %, avec 7 autres pays de l'Union européenne (3) — la Suède, la Finlande, les Pays-Bas, le Danemark, l'Espagne, l'Allemagne et l'Autriche.

(1) Attention, la mixité n'équivaut bien entendu pas à la parité entre hommes et femmes.

(2) Voy. « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007 — Analyse de la situation et tendances* », Rapport de la Commission européenne dont les données ont été actualisées via la base de données de la Commission européenne « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision* » disponible sur le site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm.

(3) En revanche, sept pays de l'Union européenne comptent moins de 15 % de femmes au sein de leur parlement — la République tchèque, Chypre, l'Irlande, la Slovaquie, la Hongrie, la Roumanie et Malte.

De afgelopen tien jaren heeft ons land de grootste verbetering in de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het parlement genoteerd (van 16% vrouwen in 1998 naar 39% vandaag (1)). Deze verbetering vloeit rechtstreeks voort uit de positieve actie van de regering in 2002. De situatie is veel gunstiger dan het gemiddelde in de Europese Unie, dat in 2008 23% bedroeg.

Vrouwen zijn zwaar ondervertegenwoordigd als voorzitter van de parlementen. In 2007 hadden van de 189 landen (2) met een parlementair systeem en in totaal 262 kamers, amper 30 kamers een vrouwelijke voorzitter. In die 189 landen zijn dus slechts 11,5% van de parlementsvoorzitters vrouwen.

In de lidstaten van de Europese Unie hebben zes kamers een vrouwelijke voorzitter: het lagerhuis of de enige kamer van Estland, van Hongarije, van Nederland en van Oostenrijk en het hogerhuis van Nederland en van het Verenigd Koninkrijk.

In de hele Belgische geschiedenis heeft maar één vrouw een parlementaire assemblee voorgezeten, namelijk de Senaat van juli 2004 tot juli 2007 (3).

Regionale raden (4)

De cijfers van 2007 van de Europese Unie geven aan dat vrouwen meer politieke invloed uitoefenen op regionaal dan op nationaal vlak, met een gemiddelde van 30% in de regionale raden (tegenover 21,5% in de nationale parlementen). Er zijn echter nog grote verschillen tussen de landen onderling, met 48% in Zweden en Frankrijk en 15% in Slovaquie, Hongarije en Italië.

Met 31% vrouwen in de gewest- en gemeenschapsraden haalt België het Europese gemiddelde. Er zijn echter grote verschillen tussen de deelgebieden: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest haalt 43% (38 vrouwen en 51 mannen), de Duitstalige Gemeenschap slechts 16% (4 vrouwen en 21 mannen). De andere zitten daartussenin: 23% vrouwen in het Waals Gewest (17 vrouwen en 58 mannen), 29% in de Franstalige Gemeenschap (27 vrouwen en 65 mannen)

(1) Momenteel zijn er 39% vrouwen in de Senaat (28 vrouwen en 43 mannen) en 38% in de Kamer van volksvertegenwoordigers (58 vrouwen en 92 mannen).

(2) Waarvan 73 met een tweekamerstelsel.

(3) Zie <http://www.ipu.org/wmn-f/speakers.htm> voor een overzicht van de vrouwelijke parlementsvoorzitters in de wereld.

(4) Bij de follow-up van het actieplan van Peking door de lidstaten is de «regio» gedefinieerd als het niveau onder het federale of nationale op politiek en administratief hiërarchisch vlak, maar boven het lokale, dat bovendien beschikt over zijn eigen verkozen parlement.

Notre pays a enregistré la plus grande amélioration de l'égalité hommes/femmes au sein du parlement durant ces dix dernières années (de 16% de femmes en 1998 à 39% (1) aujourd'hui). Cette amélioration résulte directement de l'intervention positive du gouvernement en 2002. Il se situe largement au dessus de la moyenne de l'Union européenne qui est de 23% selon les chiffres de 2008.

En ce qui concerne la présidence des parlements, les femmes sont largement sous-représentées. Selon les chiffres de 2007, sur 189 pays (2) dotés d'un système parlementaire et un total de 262 chambres, seules 30 chambres sont présidées par une femme. Sur ces 189 États, les femmes n'occupent donc que 11,5% des postes de la présidence parlementaire.

Dans les États de l'Union européenne, six chambres parlementaires ont une femme à leur tête; la chambre monocamérale/basse de l'Estonie, de la Hongrie, des Pays-Bas et de l'Autriche et la chambre haute des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

Dans toute l'histoire de la Belgique, il est préoccupant qu'une seule femme ait occupé la présidence d'une assemblée parlementaire, en l'occurrence celle du Sénat de juillet 2004 à juillet 2007 (3).

Conseils régionaux (4)

Les chiffres de 2007 de l'Union européenne indiquent que les femmes exercent une influence politique plus grande au niveau régional qu'au niveau national, avec une moyenne de 30% dans les conseils régionaux (contre 21,5% dans les parlements nationaux). Cependant, il existe une différence significative entre les pays, allant de 48% en Suède et en France à moins de 15% en Slovaquie, en Hongrie et en Italie.

Avec aujourd'hui 31% de femmes dans les parlements régionaux et communautaires, la Belgique se situe dans la moyenne européenne. Il y a cependant de fortes disparités selon l'entité fédérée, allant de 43% en Région de Bruxelles-Capitale (38 femmes pour 51 hommes) à seulement 16% en Communauté germanophone (4 femmes pour 21 hommes) en passant par 23% de femmes en Région wallonne (17 femmes pour 58 hommes), 29% de femmes en

(1) Le Sénat compte actuellement 39% de femmes (28 femmes pour 43 hommes) et la Chambre des représentants en compte 38% (58 femmes pour 92 hommes).

(2) Dont 73 pays avec un système bicaméral.

(3) Consultez le site <http://www.ipu.org/wmn-f/speakers.htm> pour avoir un aperçu des femmes présidentes d'assemblées parlementaires dans le monde.

(4) Lors du suivi du programme d'action de Pékin par les États membres, la «région» a été définie comme l'échelon situé en dessous du niveau fédéral ou national dans la hiérarchie politique et administrative, mais au-dessus du niveau local, et disposant de son propre parlement élu.

en 31 % in de Vlaamse Gemeenschap (39 vrouwen en 85 mannen).

Behalve het Vlaams Parlement hebben alle assemblys een mannelijke voorzitter.

Nationale regeringen

In 2007 waren de mannen drie keer talrijker dan de vrouwen in de ministerraden (1) van de regeringen in de Europese Unie (24 % vrouwen). Sommige landen blijken zich werkelijk in te zetten voor een evenwichtige vertegenwoordiging — Spanje 41 %, Zweden 46 %, Noorwegen 53 % en Finland 60 % — maar de ministerraden van Slovaakse, Griekenland en Turkije tellen slechts één vrouw, terwijl Roemenië een volledig mannelijke ministerraad heeft. Vrouwen stoten slechts zelden door tot de absolute top van de regering. Slechts 8 van de 27 lidstaten van de Europese Unie hebben reeds een vrouwelijke premier (of gelijkwaardig ambt) gehad — het Verenigd Koninkrijk, Portugal, Litouwen (twee maal), Frankrijk (2), Polen, Bulgarije, Finland en Duitsland.

In de Belgische ministerraad zitten momenteel met 33 % (5 vrouwen en 10 mannen) veel meer vrouwen dan het Europese gemiddelde, maar ons land heeft nog nooit een vrouwelijke premier gehad.

De regering telt daarnaast ook 7 staatssecretarissen, van wie er slechts 1 vrouw is (14 %). De hele regering samen telt dus maar 27 % vrouwen (6 vrouwen en 16 mannen).

Regionale regeringen

Gemiddeld tellen in de Europese Unie de regionale regeringen 26 % vrouwelijke leden en 9 % vrouwelijke voorzitters.

In België tellen de gemeenschaps- en gewestregeringen gemiddeld 30 % vrouwen. Er zijn echter grote verschillen tussen de deelgebieden onderling. Zo zijn in de Franse Gemeenschap 43 % van de leden vrouwen (3 vrouwen en 4 mannen), terwijl in het Waals Gewest slechts 11 % vrouwen zijn (1 vrouw en 8 mannen). Tussen beide uitersten zitten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met 38 % vrouwen (3 vrouwen en 5 mannen), de Vlaamse Gemeenschap met 33 % vrouwen (3 vrouwen

(1) Die bestaan uit de ministers en vice-eersteministers.

(2) Namelijk Edith Cresson in 1991 onder François Mitterrand.

Communauté française (27 femmes pour 65 hommes), et 31 % de femmes en Communauté flamande (39 femmes pour 85 hommes).

À l'exception du Parlement de la Communauté flamande, tous les présidents de ces parlements sont des hommes.

Gouvernements nationaux

Selon les chiffres de 2007, les hommes sont en moyenne trois fois plus nombreux que les femmes dans les conseils des ministres (1) des gouvernements au sein de l'Union européenne (24 % de femmes). Bien que certains pays démontrent un engagement en faveur d'une représentation équilibrée — Espagne (41 %), Suède (46 %), Norvège (53 %) et Finlande (60 %) — les conseils des ministres en Slovaquie, Grèce et Turquie comptent juste une femme en leur sein et celui de la Roumanie est exclusivement masculin. D'autre part, rares sont les femmes qui accèdent aux postes clés du gouvernement. Pour preuve, seulement huit des vingt-sept pays membres de l'Union européenne ont déjà eu une femme premier ministre (ou dans un poste équivalent) — le Royaume-Uni, le Portugal, la Lituanie (deux fois), la France (2), la Pologne, la Bulgarie, la Finlande et l'Allemagne.

Bien que le Conseil des ministres belge actuel dépasse largement la moyenne européenne avec 33 % de femmes (à savoir 5 femmes pour 10 hommes), jamais une femme n'a occupé le poste de premier ministre.

D'autre part, au-delà des ministres siégeant au Conseil des ministres, le gouvernement compte également 7 secrétaires d'État parmi lesquels il n'y a que 14 % de femmes (1 femme pour 6 hommes). Au total, l'ensemble du gouvernement ne comporte ainsi que 27 % de femmes (6 femmes pour 16 hommes).

Gouvernements régionaux

Dans la moyenne de l'Union européenne, les gouvernements régionaux comportent 26 % de femmes en tant que membres et 9 % à la présidence.

En Belgique, les gouvernements régionaux et communautaires comptent aujourd'hui en moyenne 30 % de femmes. Ce taux connaît cependant encore une fois de fortes disparités selon l'entité fédérée en question. Il y a jusqu'à 43 % de femmes en Communauté française (3 femmes pour 4 hommes) tandis que seulement 11 % de femmes sont présentes en Région wallonne (1 femme pour 8 hommes). Entre les deux extrémités se situent la Région de Bruxelles-capitale avec 38 % de

(1) Qui sont composés des ministres et vices-premiers ministres.

(2) À savoir Edith Cresson en 1991 sous François Mitterrand.

en 6 mannen) en de Duitstalige Gemeenschap met 25 % vrouwen (1 vrouw en 3 mannen).

Elk van die regeringen heeft een man aan het hoofd.

B. Vrouwen en het gerecht

De leden van het Hooggerechtshof (1) bekleden, ongeacht de precieze benaming van het Hof (2), het hoogste machtsniveau binnen het nationale rechtstelsel. In Europa zijn de leden van de nationale Hooggerechthoven gemiddeld voor 68 % mannen, maar dat resultaat wordt beïnvloed door het grote aantal vrouwen in een aantal recent tot de Europese Unie toegetreden landen, met name Bulgarije (78 % vrouwen) en Roemenië (75 % vrouwen).

Hongarije, Letland en Slovenië hebben een evenwicht bereikt (met respectievelijk 61 %, 57 % en 67 % vrouwelijke rechters). De hoogste rechterlijke functies blijven daarentegen een mannenbastion in het Verenigd Koninkrijk, Cyprus, Malta, Spanje en Portugal, waar 90 % van de rechters man zijn.

Al maken heel wat vrouwen deel uit van de hooggerechthoven in tal van nieuwe lidstaten, toch bekleedt meestal een man het hoogste ambt. Alleen in Tsjechië, Luxemburg, Oostenrijk en Finland zit momenteel een vrouw het Hooggerechtshof voor. In de Europese Unie zijn gemiddeld 13 % van de voorzitters vrouwen.

In België bestaat het Hof van Cassatie voor 17 % uit vrouwen (5 vrouwen voor 25 mannen) en het openbaar ministerie bij het Hof van Cassatie (3) voor 8 % uit vrouwen (1 vrouw voor 11 mannen). De drie hoogst geplaatste oversten in de magistratuur (eerste voorzitter van het Hof van Cassatie, procureur-generaal bij het Hof van Cassatie en federaal procureur bij het Federaal parket) evenals de vijf procureurs-generaal bij de hoven van beroep en de vijf eerste voorzitters bij de hoven van beroep, zijn mannen. Slechts 22 % van de procureurs des Konings bij de rechtbanken van eerste aanleg, zijn vrouwen (6 vrouwen en 21 mannen). Het Grondwettelijk Hof (4)

(1) Zie « Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007 — Analyse de la situation et tendances », Verslag van de Europese Commissie, waarvan de gegevens werden geactualiseerd via de databank van de Europese Commissie « Les femmes et les hommes dans la prise de décision » beschikbaar op de site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm (ook in het Engels).

(2) In België is dat het Hof van Cassatie.

(3) Dat zijn de advocaten generaal.

(4) Zie <http://www.arbitrage.be/nl/common/home.html>

femmes (3 femmes pour 5 hommes), la Communauté flamande avec 33 % de femmes (3 femmes pour 6 hommes) et la Communauté germanophone avec 25 % de femmes (1 femme pour 3 hommes).

La présidence de ces gouvernements est quant à elle exclusivement exercée par des hommes.

B. Les femmes et la justice

Les membres de la Cour suprême (1), quel que soit son nom (2), détiennent le niveau de pouvoir le plus élevé au sein du système judiciaire national. En Europe, les membres des Cours suprêmes nationales comprennent une moyenne de 68 % d'hommes mais cet équilibre est influencé par le nombre élevé de femmes au sein des cours de certains pays ayant rejoint récemment l'Union européenne — en particulier, la Bulgarie (78 % de femmes) et la Roumanie (75 % de femmes).

La Hongrie, la Lettonie et la Slovaquie ont atteint la parité (avec respectivement 61 %, 57 % et 67 % de femmes juges). En revanche, les plus hautes fonctions judiciaires restent le bastion des hommes au Royaume-Uni, à Chypre, à Malte, en Espagne et au Portugal, où plus de 90 % des juges sont des hommes.

Malgré l'importante proportion de femmes dans les Cours suprêmes de nombreux nouveaux États membres, le poste le plus élevé reste la plupart du temps l'apanage des hommes. La République tchèque, le Luxembourg, l'Autriche et la Finlande sont les seuls ayant actuellement une femme à la présidence de la Cour suprême. La moyenne de femmes présidentes pour l'ensemble de l'Union européenne s'élève à 13 %.

En Belgique, la Cour de cassation est composée de 17 % de femmes (5 femmes pour 25 hommes) et le ministère public près la Cour de cassation (3) compte 8 % de femmes (1 femme pour 11 hommes). Les trois chefs de corps les plus haut placés dans la pyramide de la magistrature (premier président de la Cour de cassation, procureur général près la Cour de cassation et procureur fédéral auprès du Parquet fédéral) ainsi que les cinq procureurs généraux près des cours d'appel et les cinq premiers présidents des cours d'appel sont des hommes et il n'y a que 22 % de femmes parmi les procureurs du roi des tribunaux de première instance (6 femmes pour 21 hommes). Quant à la Cour constitutionnelle (4) qui

(1) Voy. « Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007 — Analyse de la situation et tendances », Rapport de la Commission européenne dont les données ont été actualisées via la base de données de la Commission européenne « Les femmes et les hommes dans la prise de décision » disponible sur le site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm

(2) En Belgique il s'agit de la Cour de cassation.

(3) Il s'agit des avocats généraux.

(4) Voir <http://www.arbitrage.be/fr/common/home.html>

bestaat uit 12 rechters, uitsluitend mannen, en de Raad van State (1) telt op 44 leden slechts 7 vrouwen (16%).

C. Vrouwen en de overheid

De mannen en vrouwen aan de macht stellen het beleid en de wetgeving op en nemen de beslissingen, de overheidsdiensten voeren dat beleid uit. De invulling die de hoge ambtenaren aan de toepassing van het beleid en de wetgeving geven, heeft grote gevolgen voor de bevolking. Het aandeel vrouwen op deze posten is dus ook een goede waardemeter voor de participatie van vrouwen aan de besluitvorming.

Vier jaar geleden werd het « Actieplan diversiteit 2005-2007 » (2) in ons land gepubliceerd, om de discriminatie van vrouwen bij de overheid tegen te gaan.

Er zijn verschillende maatregelen uitgewerkt inzake selectie en promotiemogelijkheden om met name discriminerende criteria (zoals « man van de praktijk ») uit jobaanbiedingen te bannen en een grotere diversiteit van de jury te garanderen, in het bijzonder bij de selectie voor management- en staffuncties. Bepaalde belemmeringen voor promotie bij deeltijds werkenden zijn afgeschaft en voortaan mogen functies met verantwoordelijkheid — met uitzondering van de managements- en staffuncties — deeltijds worden uitgevoerd (3).

Binnen het kader van dat plan werd in 2006 een campagne gestart om vrouwen ertoe aan te zetten zich kandidaat te stellen voor een technische functie of een management- of staffunctie.

(1) http://www.raadvst-consetat.be/?page=about_organisation_council&lang=nl

(2) Zie « het Actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van de Diversiteit. De federale overheid: een diverse werkgever », brochure uitgegeven door de FOD Personeel en Organisatie.

(3) Dat is zo sedert de hervorming van de carrière van ambtenaren niveau A, zie « Respect voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen », brochure uitgegeven door de FOD Personeel en Organisatie in 2006.

comporte 12 juges, elle est exclusivement masculine et au Conseil d'État (1), sur 44 membres, il n'y a que 7 femmes (16 % de femmes).

C. Les femmes et les pouvoirs publics

Les hommes et les femmes au pouvoir prennent des décisions en élaborant des politiques et en façonnant la législation, les administrations publiques sont responsables de sa mise en œuvre. Les décisions prises par les hauts fonctionnaires qui appliquent ces politiques et législations exercent donc un grand impact sur la population. La proportion de femmes occupant ces postes est donc également un bon indicateur de la participation des femmes à la prise de décision.

Il y a quatre ans, le « Plan d'action diversité 2005-2007 » (2) fut lancé dans notre pays entre autre afin de remédier aux discriminations qui existent à l'encontre des femmes au sein de la fonction publique.

Diverses mesures ont été mises en œuvre au niveau de la sélection et de l'accès aux promotions en vue notamment d'éviter les critères discriminants dans les offres d'emploi (du type « homme de terrain ») et de garantir une plus grande mixité dans les jurys, particulièrement pour la sélection aux fonctions de management et d'encadrement. Certains freins à la promotion en cas de travail à temps partiel ont été supprimés et désormais, à l'exception des fonctions de management et d'encadrement, les fonctions à responsabilités peuvent être exercées à temps partiel (3).

Dans le cadre de ce plan, une vaste campagne de promotion fut lancée en 2006 afin d'inciter les femmes à poser leur candidature à une fonction technique ou aux fonctions de management et d'encadrement.

(1) http://www.raadvst-consetat.be/?page=about_organisation_council&lang=fr

(2) Voy. « Plan d'action 2005-2007 pour valoriser la diversité — L'administration fédérale: un employeur pluriel », brochure publiée par le SPF Personnel et Organisation.

(3) Cela depuis la réforme de la carrière des fonctionnaires de niveau A, cf. « Respect de l'égalité des femmes et des hommes », brochure publiée par le SPF Personnel et Organisation en 2006.

Daardoor zijn er inderdaad meer vrouwen aan de slag gegaan bij de overheid, maar toch blijven er nog flagrante ongelijkheden bestaan.

1. In de ministeries

(a) Vrouwen op de hoogste twee posten in de hiërarchie (1)

In België zijn de twee hoogste hiërarchische rangen de « top managers » (niveau 1) en de « management- en staffuncties » (niveau 2). In eerste instantie bekijken we enkel de situatie in de ministeries, vervolgens kijken we of deze analyse wordt bevestigd als we het volledige overheidsambt, inclusief de ministeries, erbij betrekken.

In de ministeries van de lidstaten van de Europese Unie werken momenteel 29% vrouwen in niveau 1 (onder de minister) en 34% in niveau 2.

Van de negen lidstaten met de beste resultaten op dit vlak, zijn er zes landen die bij de jongste twee uitbreidingen zijn toegetreden tot de Europese Unie (Bulgarije, Slovenië, Letland, Hongarije, Slovaakse en Polen). Polen, Bulgarije en Griekenland hebben meer dan 30% vrouwen op de twee hoogste functies in de overheidsdiensten; Letland, Zweden, Hongarije, Roemenië en Slovaakse meer dan 40% en Slovenië en Spanje zelfs meer dan 50%. Aan het andere uiterste vinden we België, Denemarken, Luxemburg, Cyprus en Malta waar 85% van de hoogste graden mannen zijn en Duitsland waar dat zelfs 90% is. In Turkije is het onevenwicht het duidelijkst aangezien daar alle hoge ambtenaren mannen zijn.

In de Belgische ministeries zijn 30% van de « top managers » (niveau 1) vrouwen en 6% van de « management- en staffuncties (niveau 2) » (2).

(1) Zie « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007 — Analyse de la situation et tendances* », Verslag van de Europese Commissie, waarvan de gegevens werden geactualiseerd via de databank van de Europese Commissie « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision* » beschikbaar op de site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm (ook in het Engels)

(2) Gegevens verkregen bij de FOD Personeel en Organisatie.

À la suite de ces actions, une évolution au niveau de la présence des femmes au sein de la fonction publique a effectivement eu lieu mais nous allons voir que des inégalités flagrantes persistent.

1. Dans les ministères

(a) Les femmes aux deux plus hauts postes de la hiérarchie (1)

En Belgique, les deux plus hauts postes de hiérarchie sont constitués par les postes de « top managers » (niveau 1) et par les fonctions de « management et d'encadrement » (niveau 2). Dans un premier temps, nous analyserons la situation uniquement au niveau des ministères, ensuite nous verrons si cette analyse se confirme lorsque l'on prend en considération l'ensemble de la fonction publique en ce compris les ministères.

Dans les ministères des pays membres de l'Union européenne, la moyenne indique que les femmes sont actuellement 29% au niveau 1 (en dessous du ministre) et 34% au niveau 2.

Il est intéressant de noter que sur les neuf États membres affichant les meilleurs résultats dans ce domaine, six sont issus des deux dernières vagues d'adhésion à l'Union européenne (Bulgarie, Slovaquie, Lettonie, Hongrie, Slovaquie et Pologne). La Pologne, la Bulgarie et la Grèce comptent plus de 30% de femmes aux deux plus hautes fonctions de l'administration publique, la Lettonie, la Suède, la Hongrie, la Roumanie et la Slovaquie en comptent plus de 40% et les 50% sont même atteints par la Slovaquie et l'Espagne. À l'autre extrémité, les hommes occupent encore plus de 85% des plus hauts grades de la fonction publique en Belgique, au Danemark, au Luxembourg, à Chypre et à Malte, et même plus de 90% en Allemagne. C'est toutefois en Turquie que le déséquilibre est le plus manifeste car tous les fonctionnaires des deux grades hiérarchiques les plus élevés sont des hommes.

Dans les ministères belges, il y a actuellement 30% de femmes qui occupent les postes de « top managers » (niveau 1) et 6% de femmes aux fonctions « de management et d'encadrement » (niveau 2) (2).

(1) Voy. « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007 — Analyse de la situation et tendances* », Rapport de la Commission européenne dont les données ont été actualisées via la base de données de la Commission européenne « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision* » disponible sur le site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm.

(2) Données obtenues auprès du SPF Personnel et Organisation.

Als we verder kijken naar de verdeling volgens beleidsdomeinen (1) blijkt uit het Europese gemiddelde dat vrouwelijke ambtenaren met leidinggevende functies het vaakst te vinden zijn in ministeries met sociaal-culturele taken.

Uit de volgende tabel blijkt dat België die tendens niet volgt.

Percentage vrouwen in de hoogste twee ambten van de hiërarchie (onder de minister) volgens het type van overheidsambt:

Si l'on s'intéresse à la répartition des fonctions gouvernementales (1), la moyenne européenne nous indique que les femmes fonctionnaires détiennent des postes à responsabilités le plus souvent dans des ministères aux attributions socioculturelles.

Toutefois, nous allons voir dans le tableau ci-après que la Belgique ne confirme pas cette tendance.

Pourcentage de femmes présentes aux deux plus hauts postes de la hiérarchie (sous le ministre) selon le type de fonction gouvernementale :

	Niveaus — Niveaux	Basistaken (1) — Fonctions régaliennes (1)	Economische taken (2) — Économie (2)	Infrastructuur (3) — Infrastructure (3)	Sociaal-culturele taken (4) — Fonctions socioculturelles (4)	Alle ministeries samen — Tous ministères confondus
Europees gemiddelde. — Moyenne européenne	1	26 %	26 %	28 %	37 %	29 %
	2	31 %	33 %	31 %	42 %	34 %
België. — Belgique	1	50 % 1 vrouw — 1 man. — 50 % 1 femme — 1 homme	0 % 3 mannen. — 0 % 3 hommes	100 % 1 vrouw. — 100 % 1 femme	25 % 1 vrouw — 3 mannen. — 25 % 1 femme — 3 hommes	30 % 3 vrouwen — 7 mannen. — 30 % 3 femmes — 7 hommes
	2	18 % 2 vrouwen — 9 mannen. — 18 % 2 femmes — 9 hommes	5 % 1 vrouw — 19 mannen. — 5 % 1 femme — 19 hommes	0 % 2 mannen. — 0 % 2 hommes	0 % 14 mannen. — 0 % 14 hommes	6 % 3 vrouwen — 44 mannen. — 6 % 3 femmes — 44 hommes

(1) Ministerie van Landsverdediging, FOD Binnenlandse Zaken, FOD Justitie, FOD Kanselarij van de eerste minister.
Ministère de la Défense, SPF Intérieur, SPF Justice, SPF Chancellerie du premier ministre.

(2) FOD Budget en Beheerscontrole, FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, FOD Financiën, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.
SPF Budget et Contrôle de la gestion, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, SPF Finances, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement.

(3) FOD Mobiliteit en Vervoer.
SPF Mobilité et Transports.

(4) FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, FOD Sociale Zekerheid en Openbare instellingen van sociale zekerheid.
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, SPF Sécurité sociale et Institutions publiques de sécurité sociale.

(b) Vrouwen van universitair niveau (2) (Hier worden de vrouwen van niveau A bedoeld, de cijfers

(b) Les femmes de niveau universitaire (2) (On vise ici les femmes de niveau A, ces chiffres englobent donc également les femmes « top managers » et les

(1) Volgens de BEIS-typologie, die vier typen staatstaken omvat: basistaken (buitenlandse en binnenlandse zaken, defensie, justitie enz.), economie (financiën, handel, industrie, landbouw enz.), infrastructuur (verkeer, communicatie, milieu enz.), sociaal-culturele taken (sociale zaken, arbeid, volksgezondheid, kinderen, gezin, jeugd, ouderen, onderwijs, wetenschap, cultuur, sport enz.).

(2) Gegevens beschikbaar op http://www.pdata.be/reports/tab_stat.php

(1) Selon la typologie BEIS qui comprend quatre catégories différentes: les fonctions dites de base (affaires étrangères et intérieures, défense et justice), l'économie (finance, commerce, industrie et agriculture, ...), les infrastructures (transport, communications, environnement, ...), les fonctions socioculturelles (affaires sociales, emploi, santé, enfance, famille, jeunesse, personnes âgées, éducation, science, culture et sports).

(2) Données disponibles sur le site http://www.pdata.be/reports/tab_stat.php.

omvatten dus ook de vrouwelijke «topmanagers» en vrouwen met «management- en staffuncties»)

Er bestaan ook verschillen tussen mannen en vrouwen inzake de niveaus A, B, C en D (1) bij de ambtenaren.

Voor alle ministeries samen zijn er 38,7% vrouwen in niveau A, 45,7% in niveau B, 57,2% in niveau C en 50,8% in niveau D.

Er bestaan echter grote verschillen tussen de ministeries inzake het aandeel van de vrouwen. Zo zijn er slechts 22,7% vrouwen bij de federale overheidsdienst voor informatie- en communicatie-technologie terwijl bij de FOD Justitie (griffies en parketten) 65,1% vrouwen werken.

Voor alle ministeries samen zien we in de leeftijds-categorie van 20 tot 39 jaar ook meer vrouwen dan mannen in de niveaus A en B, wat een gunstige evolutie inzake een verhoogde aanwezigheid van vrouwen op deze niveaus laat vermoeden. Deze evolutie is echter niet in elk ministerie waar te nemen, met name niet in de minst vervrouwelijkte ministeries opgenomen in de bijlage.

2. Bij het volledige Belgische openbaar ambt, dus 75 diensten (2) met 85 000 ambtenaren

(a) Vrouwen op de hoogste twee posten in de hiërarchie (3)

De lage aanwezigheid van vrouwen in de hoogste twee posten in de hiërarchie blijkt ook als het volledige openbaar ambt (met inbegrip van de ministeries) wordt bekeken. Momenteel worden maar 15% van de functies van niveau 1 en 2 in het openbaar ambt waargenomen door vrouwen (7 vrouwen en 38 mannen in niveau 1 en 13 vrouwen en 73 mannen in niveau 2).

(b) Vrouwen van universitair niveau (4)

Vrouwen maken vandaag 51,9% van het personeel van het federale bestuur uit, maar zijn slechts met

(1) Niveau A: Universitair of hoger onderwijs lange type — Niveau B: Hoger onderwijs korte type — Niveau C: Hoger secundair onderwijs — Niveau D: Lager secundair onderwijs

(2) De federale overheidsdiensten, de programmatorische overheidsdiensten, de wetenschappelijke instellingen en de instellingen van openbaar nut.

(3) Gegevens verkregen bij de FOD Personeel en Organisatie.

(4) Gegevens beschikbaar op http://www.pdata.be/reports/tab_stat.php

femmes occupant les fonctions de management et d'encadrement)

Il persiste également des disparités entre hommes et femmes en ce qui concerne cette fois les niveaux A, B, C et D (1) des fonctionnaires.

Tous les ministères confondus, on observe qu'il y a 38,7% de femmes au niveau A, elles sont 45,7% au niveau B, 57,2% au niveau C et 50,8% au niveau D.

Mais lorsque l'on y regarde de plus près, on constate que, d'un ministère à l'autre, il y a de grandes divergences quant à la proportion de femmes. Il y a par exemple seulement 22,7% de femmes au Service Public Fédéral Technologie de l'Information et de la Communication tandis que 65,1% de femmes sont présentes au SPF Justice (greffes et parquets).

Nous voyons également que, tous ministères confondus, dans la tranche d'âge entre 20 et 39 ans, il y a plus de femmes que d'hommes aux niveaux A et B ce qui laisserait présager une évolution positive en faveur d'une présence accrue de femmes à ces niveaux. Mais cette tendance n'apparaît pas au niveau de tous les ministères, notamment pas en ce qui concerne les ministères les moins féminisés repris dans l'annexe.

2. Dans l'ensemble de la fonction publique belge c'est-à-dire 75 services (2) qui comptent 85 000 fonctionnaires

(a) Les femmes aux deux plus hauts postes de la hiërarchie (3)

La faible présence de femmes aux deux plus hauts degrés de la hiërarchie apparaît également quand on considère la fonction publique dans son ensemble (les ministères inclus). Il n'y a actuellement, dans l'ensemble de la fonction publique, que 15% de femmes aux niveaux 1 (7 femmes pour 38 hommes) et 2 (13 femmes pour 73 hommes).

(b) Les femmes de niveau universitaire (4)

Bien que les femmes constituent aujourd'hui 51,9% du personnel de la fonction publique fédérale, elles ne

(1) Niveau A: Universitaire ou enseignement supérieur de type long — Niveau B: Enseignement supérieur de type court — Niveau C: Enseignement secondaire supérieur — Niveau D: Enseignement secondaire inférieur.

(2) Les services publics fédéraux, les services publics de programmation, les établissements scientifiques et les organismes d'intérêt public.

(3) Données obtenues auprès du SPF Personnel et Organisation.

(4) Données disponibles sur le site http://www.pdata.be/reports/tab_stat.php.

39,2% aanwezig in niveau A (+ 3,7% ten overstaan van 2004) en met 47,4% in niveau B (- 0,4% ten overstaan van 2004). In de niveaus C (60,2%) en D (55,4%) zijn zij oververtegenwoordigd.

Deze gegevens hebben betrekking op de 85 000 personeelsleden van de 75 federale overheidsinstellingen (met inbegrip van de ministeries) en zijn uiteraard een gemiddelde.

Binnen bepaalde eenheden zijn de ongelijkheden trouwens erg opvallend (zie bijlage).

In de algemene statistieken lijken in de leeftijdscategorie van 20 tot 39 jaar meer vrouwen dan mannen aanwezig te zijn in niveau A en in de leeftijdscategorie van 20 tot 44 jaar meer vrouwen dan mannen in niveau B. Dit blijft natuurlijk een gemiddelde, en deze tendens is zeker niet in alle diensten van het openbaar bestuur merkbaar, en al helemaal niet of amper in de minst vervrouwelijkte departementen opgenomen in de lijst in bijlage.

D. Vrouwen en economie

Alle overheidsbedrijven moeten de samenstelling van onze maatschappij weerspiegelen. Zij moeten het goede voorbeeld geven dat de andere bedrijven hopelijk zullen volgen.

1. Vrouwen bij de centrale banken (1)

Alle centrale banken van de 27 lidstaten van de Europese Unie worden geleid door een man. Gemiddeld tellen de hoogste besluitvormingsorganen van de centrale banken van de Europese Unie 1 vrouw voor 5 mannen. Zweden, Denemarken, Frankrijk en Finland hebben als enige landen centrale banken met meer dan een derde vrouwen op een beslissingspositie. In zeven lidstaten (Slovenië, Portugal, Oostenrijk, Duitsland, Italië en Cyprus) en in Turkije zitten uitsluitend mannen in de hoogste besluitvormingsorganen van de centrale bank.

In alle lidstaten, ook in België, is de directeur van de centrale bank een man. Slechts 17% van de leden van de hoogste besluitvormingsorganen van de Bel-

(1) Gegevens verzameld tussen 26/05/2008 en 15/10/2008 uit de databank van de Europese Commissie «Les femmes et les hommes dans la prise de décision» beschikbaar via: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm (ook in het Engels).

sont représentées qu'à concurrence de 39,2% au niveau A (+3,7% par rapport à 2004), 47,4% au niveau B (-0,4% par rapport à 2004). Par contre elles sont sur-représentées aux niveaux C (60,2%) et D (55,4%).

Ces données sont relatives aux 85 000 membres du personnel des 75 organismes publics fédéraux (dont les ministères) et représentent évidemment une moyenne.

D'ailleurs, on observe que les inégalités sont plus criantes au sein de certaines entités spécifiques (voir annexe).

Si l'on s'en tient aux statistiques globalisées, et que l'on intègre à ces chiffres des données concernant l'âge des travailleurs, on constate une tendance à une présence plus importante de femmes que d'hommes au niveau A dans la tranche d'âge de 20 à 39 ans et au niveau B dans la tranche d'âge de 20 à 44 ans. Mais, encore une fois, il s'agit d'une moyenne et une telle tendance est loin d'être observable dans chacune des entités de la fonction publique fédérale et ne s'observe que très peu ou pas du tout dans les départements les moins féminisés repris dans l'annexe.

D. Les femmes et l'économie

Il est indispensable que les entreprises publiques reflètent la composition de notre société. Elles doivent montrer l'exemple et nous espérons que les autres entreprises leur emboîteront le pas.

1. Les femmes dans les banques centrales (1)

Les banques centrales des 27 États membres de l'Union européenne sont toutes dirigées par des hommes. En moyenne, les organes décisionnels les plus élevés des banques centrales de l'Union européenne comptent cinq hommes pour une femme. La Suède, le Danemark, la France et la Finlande ont les seules banques centrales européennes où plus d'un poste décisionnel sur trois est occupé par une femme. Dans sept pays membres (Slovénie, Portugal, Autriche, Allemagne, Italie, Chypre,) et en Turquie, les organes décisionnels les plus élevés de chaque banque comprennent seulement des hommes.

Comme dans tous les États membres, en Belgique, le directeur de la banque centrale est un homme et au niveau des instances décisionnelles les plus élevées de

(1) Données rassemblées entre 26 mai 2008-15 octobre 2008 de la base de données de la Commission européenne «Les femmes et les hommes dans la prise de décision» disponible sur le site: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure-s_in4_fr.htm.

gische centrale bank zijn vrouwen (3 vrouwen en 15 mannen).

2. *Vrouwen in andere economische overheidsbedrijven*

(a) Voorbeelden op nationaal niveau

De Nationale Loterij :

raad van bestuur (16 leden) : 25 % vrouwen (onder wie de voorzitter);

volledig mannelijk directiecomité (6 leden);

De Post :

raad van bestuur (10 leden) : slechts één vrouw (voorzitter);

de *chief executive officer* is een man;

volledig mannelijk directiecomité (7 leden);

Belgacom :

raad van bestuur (15 leden) : een derde vrouwen;

directiecomité (7 leden) : slechts één vrouw;

Belgocontrol :

volledig mannelijke raad van bestuur (10 leden);

volledig mannelijk directiecomité (4 leden);

NMBS Holding :

raad van bestuur (10 leden) : 30 % vrouwen;

volledig mannelijk directiecomité (5 leden);

NMBS :

raad van bestuur (6 leden) : 50 % vrouwen (onder wie de voorzitter);

volledig mannelijk directiecomité (4 leden);

Infrabel :

raad van bestuur (6 leden) : een derde vrouwen;

volledig mannelijk directiecomité (5 leden);

la banque centrale belge, seuls 17 % des membres sont des femmes (3 femmes pour 15 hommes).

2. *Les femmes dans les autres entreprises publiques économiques*

(a) Exemples au niveau national

La loterie nationale :

conseil d'administration (16 membres) : 25 % de femmes (dont la présidente);

comité de direction exclusivement masculin (6 membres);

La Poste :

conseil d'administration (10 membres) : une seule femme (présidente);

le *chief executive officer* est un homme;

comité de direction exclusivement masculin (7 membres);

Belgacom :

conseil d'administration (15 membres) : un tiers de femmes;

comité de direction (7 membres) : une seule femme;

Belgocontrol :

conseil d'administration exclusivement composé d'hommes (10 membres);

comité de direction exclusivement composé d'hommes (4 membres);

SNCB Holding :

conseil d'administration (10 membres) : 30 % de femmes;

comité de direction exclusivement masculin (5 membres);

SNCB :

conseil d'administration (6 membres) : 50 % de femmes (dont la présidente);

comité de direction exclusivement masculin (4 membres);

Infrabel :

conseil d'administration (6 membres) : un tiers de femmes;

comité de direction exclusivement masculin (5 membres);

Opmerking : met betrekking tot de NMBS Holding en de beide filialen, NMBS en Infrabel, heeft de wet van 22 maart 2002 tot wijziging van de wet 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bepaald dat ten minste een derde van de leden van de raden van bestuur van het andere geslacht moet zijn. Inzake de — nog steeds volledig mannelijke — directiecomités van deze ondernemingen, is niets bepaald.

(b) Voorbeeld op gemeenschapsniveau :

De RTBF :

raad van bestuur (17 leden) : 23,5 % vrouwen;

permanent comité (4 leden); 50 % vrouwen;

(c) Voorbeelden op regionaal niveau :

De Haven van Brussel :

raad van bestuur (20 leden) : 25 % vrouwen (onder wie de voorzitter);

beheerscomité (4 leden) : 25 % vrouwen;

De MIVB :

raad van bestuur (22 leden) : 9 % vrouwen;

volledig mannelijk beheerscomité (7 leden);

De *Société wallonne des eaux* (SWDE) :

raad van bestuur (17 leden) : 18 % vrouwen;

volledig mannelijk directiecomité (4 leden);

De *Société régionale wallonne du Transport* (SRWT) die 5 TEC-exploitationvenootschappen omvat :

raad van bestuur (17 leden) : 18 % vrouwen (onder wie de voorzitter);

volledig mannelijk directiecomité (8 leden);

De TEC :

raad van bestuur (5 leden) : 20 % vrouwen;

directie (9 leden) : 22 % vrouwen;

De Lijn :

raad van bestuur (11 leden) : 27 % vrouwen;

directiecomité (11 leden) : 18 % vrouwen;

Remarque : en ce qui concerne la SNCB Holding et ses deux filiales, la SNCB et Infrabel, la loi du 22 mars 2002 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques a prévu que minimum un tiers des membres de leur conseil d'administration doivent être de l'autre sexe. Rien n'a été prévu en ce qui concerne les comités de direction de ces entreprises qui sont toujours exclusivement masculins.

(b) Exemple au niveau communautaire :

La RTBF :

conseil d'administration (17 membres) : 23,5 % de femmes;

comité permanent (4 membres) : 50 % de femmes;

(c) Exemples au niveau régional :

Le port de Bruxelles :

Conseil d'administration (20 membres) : 1/4 de femmes (dont la présidente);

comité de gestion (4 membres) : 1/4 de femmes;

La STIB :

Conseil d'administration (22 membres) : 9 % de femmes;

Comité de gestion exclusivement masculin (7 membres);

La Société wallonne des eaux (SWDE) :

Conseil d'administration (17 membres) : 18 % de femmes;

Comité de direction exclusivement masculin (4 membres);

La Société régionale wallonne du Transport (SRWT) qui détient 5 sociétés d'exploitation TEC :

Conseil d'administration (17 membres) : 18 % de femmes (dont la présidente);

Comité de direction exclusivement masculin (8 membres);

Le TEC :

Conseil d'administration (5 membres) : 20 % de femmes;

direction (9 membres) : 22 % de femmes;

De Lijn :

Conseil d'administration (11 membres) : 27 % de femmes;

Comité de direction (11 membres) : dont 18 % de femmes;

E. Vrouwen in de besluitvormingsorganen van de sociale partners

In 2007 was er bij de sociale partners op Europees niveau (1) een veel beter evenwicht op de sleutelposities (meer dan 20% vrouwen bij de leidinggevende organen van de sectoriële en interprofessionele organisaties) bij de werkgeversorganisaties dan bij de werknemersorganisaties (minder dan 10%).

Dat geldt eveneens voor de sociale partners op Belgisch niveau.

De volgende tabel heeft betrekking op de aanwezigheid van vrouwen in de besluitvormingsorganen van de drie grootste Belgische werknemersorganisaties:

Organisatie	Directiefuncties		Effectief Bureau	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
ABVV (1)	64,3 %	35,7 %	67,1 %	32,9 %
ACV (2)	62,5 %	37,5 %	80,4 %	19,6 %
ACLVB (3)	83,4 %	16,6 %	82,6 %	17,4 %

(1) Dit zijn de gegevens inzake de directiefuncties (voorzitters en secretarissen, 14 personen) op federaal niveau en op interregionaal Waals, Vlaams en Brussels niveau en inzake het effectief bureau (149 leden) op 5 maart 2009.

(2) Dit zijn de gegevens inzake de directiefuncties (voorzitters en secretarissen, 16 personen) en inzake het nationaal en dagelijks Bureau (46 leden) op 9 januari 2009.

(3) Dit zijn de gegevens inzake de directiefuncties (voorzitters, nationale secretarissen en leden van het uitvoerend Bureau (12 personen) en inzake het Nationaal Bureau (23 leden) op 23 april 2009.

De volgende tabel heeft betrekking op de aanwezigheid van vrouwen in de besluitvormingsorganen van de twee grootste Belgische werkgeversorganisaties:

Organisatie	Raad van bestuur		Directiecomité	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
VBO (1)	93 %	7 %	91,1 %	8,9 %
UCM (2)	87,5 %	12,5 %	—	—

(1) Het betreft de samenstelling van de raad van bestuur (72 leden) op 24 februari 2009 en van het directiecomité (56 leden) op 13 februari 2009.

(2) Het betreft de samenstelling van de raad van bestuur van de nationale federatie (24 leden) op 6 april 2009.

(1) Zie « Les femmes et les hommes dans la prise de décision — Analyse de la situation et tendance », Verslag 2007 van de Europese Commissie.

E. Les femmes dans les organes décisionnels des partenaires sociaux

Selon les chiffres de 2007, parmi les partenaires sociaux à l'échelon européen (1), les organisations de travailleurs se caractérisent par un équilibre nettement meilleur de participation aux postes clés (plus de 20% de femmes parmi les organes directeurs des organisations sectorielles et interprofessionnelles), que les organisations d'employeurs (moins de 10%).

Un tel constat s'opère également en ce qui concerne les partenaires sociaux à l'échelon belge.

Le tableau suivant reprend les données concernant la présence des femmes parmi les organes décisionnels des trois principales organisations de travailleurs belges:

Organisation	Fonctions de direction		Bureau effectif	
	hommes	femmes	hommes	femmes
FGTB (1)	64,3 %	35,7 %	67,1 %	32,9 %
CSC (2)	62,5 %	37,5 %	80,4 %	19,6 %
CGSLB (3)	83,4 %	16,6 %	82,6 %	17,4 %

(1) Il s'agit des données concernant la fonction de direction (présidents et secrétaires = 14 personnes) au niveau fédéral et au niveau des interrégionales wallonne, flamande et de Bruxelles et concernant le bureau effectif (149 membres) au 5 mars 2009.

(2) Il s'agit des données concernant la fonction de direction (président et secrétaires nationaux = 16 personnes) et concernant les Bureaux national et journalier (46 membres) au 9 janvier 2009.

(3) Il s'agit des données concernant la fonction de direction (président, secrétaires nationaux et membres du bureau exécutif = 12 personnes) et concernant le Bureaux national (23 membres) au 23 avril 2009.

Quant au tableau suivant, il reprend les données concernant la présence des femmes parmi les organes décisionnels des deux grandes organisations patronales belges:

Organisation	Conseil d'administration		Comité de direction	
	hommes	femmes	hommes	femmes
FEB (1)	93 %	7 %	91,1 %	8,9 %
UCM (2)	87,5 %	12,5 %	—	—

(1) Il s'agit de la composition du conseil d'administration (72 membres) au 24 février 2009 et du comité de direction (56 membres) au 13 février 2009.

(2) Il s'agit de la composition du conseil d'administration de la fédération nationale (24 membres) au 6 avril 2009.

(1) Voy. « Les femmes et les hommes dans la prise de décision — Analyse de la situation et tendance », Rapport 2007 de la Commission européenne.

F. Vrouwelijke universiteitsprofessoren

In het universitair onderwijs, dat verondersteld wordt uit te blinken in neutraliteit en objectiviteit, moeten absoluut vrouwen aanwezig zijn. Met een evenwichtiger verdeling van de ambten van universiteitsprofessor zullen vrouwen en mannen eindelijk samen de toekomstige besluitvormers kunnen opleiden.

In het academiejaar 2006-2007 was amper 21,5 % van het academisch personeel van de universiteiten van de Franse Gemeenschap een vrouw, terwijl vrouwen 48,4 % van het wetenschappelijk personeel (assistenten) uitmaakten (2).

In de Vlaamse Gemeenschap was in het academiejaar 2007-2008 18 % van de universiteitsprofessoren een vrouw, terwijl er 51 % vrouwelijk assistenten waren (3).

G. Vrouwen in privé-ondernemingen (4)

1. Vrouwelijke bedrijfsleiders

In Europa zijn 45 % van de werknemers vrouwen, maar omdat zij meer in lagere functies in dienst zijn, bekleden vrouwen slechts 28 % van de leidinggevende posities (executive directors, directeurs en bestuurders van kleine ondernemingen).

In België zijn slechts 31 % van de bedrijfsleiders vrouwen.

2. Vrouwen in de belangrijkste beursgenoteerde ondernemingen

De ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top wordt in grote bedrijven nog benadrukt.

(1) Zie de statistieken van de Franse Gemeenschap beschikbaar op <http://www.statistiques.cfwb.be/publicationsDetails.php> — in de «annuaire du personnel de l'enseignement, section V: le personnel de l'enseignement en nombre de personnes».

(2) Zie statistieken van de Vlaamse Gemeenschap «Vlaams Onderwijs in cijfers 2007-2008» op de website <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2007-2008/PocketboekjeNL.pdf>

(3) Cf. «Les femmes et les hommes dans la prise de décision — Analyse de la situation et tendance», Verslag van de Europese Commissie, waarvan de gegevens werden geactualiseerd via de databank van de Europese Commissie «Les femmes et les hommes dans la prise de décision» beschikbaar op de site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_fr.htm (ook in het Engels)

F. Les femmes professeurs d'université

La présence des femmes dans l'enseignement universitaire, ce haut lieu censé briller par sa neutralité et son objectivité, est indispensable. En parvenant à une représentation plus égalitaire aux postes de professeur d'université, les hommes et les femmes participeront enfin ensemble à la formation des décideurs de demain.

Pour l'année académique 2006-2007, le personnel académique des universités de la Communauté française comportait à peine 21,5 % de femmes alors qu'il y avait 48,4 % de femme au sein du personnel scientifique (assistants) (2).

En Communauté flamande, pour l'année académique 2007-2008, il n'y avait que 18 % de femmes professeurs d'université tandis que 51 % des assistants étaient des femmes (3).

G. Les femmes dans les entreprises privées (4)

1. Les femmes chefs d'entreprise

En Europe, bien que les femmes comptent 45 % de l'ensemble des travailleurs, celles-ci sont plus susceptibles d'être employées dans des positions subalternes et ne représentent donc que 28 % des positions dirigeantes (directeurs exécutifs, directeurs et gérants de petites entreprises).

En Belgique il y a seulement 31 % de femmes parmi les chefs d'entreprise.

2. Les femmes dans les entreprises les plus importantes cotées en bourse

La sous-représentation des femmes au sommet est accentuée dans les grandes entreprises.

(1) Voir statistiques de la Communauté française disponibles sur le site <http://www.statistiques.cfwb.be/publicationsDetails.php> — consulter l'annuaire du personnel de l'enseignement, section V: le personnel de l'enseignement en nombre de personnes.

(2) Voir statistiques de la Communauté flamande «Vlaams Onderwijs in cijfers 2007-2008» sur le site <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2007-2008/PocketboekjeNL.pdf>

(3) Cf. «Les femmes et les hommes dans la prise de décision — Analyse de la situation et tendance», Rapport 2007 de la Commission européenne dont les données ont été actualisées via la base de données de la Commission européenne «Les femmes et les hommes dans la prise de décision» disponible sur le site http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measure_in4_fr.htm.

De raden van bestuur (1) van beursgenoteerde ondernemingen bestaan in Europa gemiddeld uit 90% mannen. Op het hoogste niveau is het verschil het grootst. Minder dan 3% van de grote beursgenoteerde vennootschappen hebben een vrouw als voorzitter van de raad van bestuur.

De jongste jaren is er amper verbetering merkbaar. Noorwegen is een positieve uitzondering: sedert 1 januari 2004 moet 40% van de leden van de raden van bestuur van Staatsondernemingen en naamloze vennootschappen van het andere geslacht zijn dan de overige leden (2). In maart 2007 heeft Spanje als eerste land een soortgelijk quotum opgelegd aan particuliere ondernemingen (3).

De 19 belangrijkste Belgische beursgenoteerde ondernemingen hebben allemaal een mannelijke voorzitter, en slechts 7% vrouwen in hun hoogste besluitvormingsorganen.

III. INZET

Als mannen en vrouwen evenveel inspraak hebben in de besluitvorming, is dat niet alleen gunstig voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het algemeen, maar ook voor de democratie, de economische competitiviteit en de gelijke lonen.

A. Democratie

De deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming nam een belangrijke plaats in bij het actieplatform van de vierde VN-Wereldvrouwenconferentie in Peking in september 1995. Daar werden twee strategische doelstellingen geformuleerd: «Maatregelen treffen om te zorgen voor een volwaardige participatie van vrouwen in machtsstructuren en besluitvorming» en «de capaciteiten van vrouwen om te participeren in besluitvorming en leiding vergroten».

Vervolgens zijn in 1999 op Europees niveau negen indicatoren ontwikkeld om de aanwezigheid van

(1) Dus het hoogste besluitvormingsorgaan.

(2) De betrokken bedrijven (namelijk ongeveer 600 ondernemingen) hebben twee jaar gekregen om aan deze voorwaarde te voldoen, op straffe van een boete.

(3) De betrokken bedrijven hebben acht jaar de tijd gekregen. Spanje is niet zo ver gegaan als Noorwegen inzake straffen als de quota niet worden gehaald. Bij het toewijzen van een overheidscontract aan een onderneming wordt rekening gehouden met het aantal vrouwen in de raad van bestuur. Zo wordt actie *ter zake aangemoedigd* (cf. «Le ventre de Carme Chacón face à l'armée espagnole» artikel in Trends Tendances van 6 mei 2008, ter beschikking op de site <http://www.trends.be/fr/economie/12-1285-45326/article.html?cid=rss>).

La moyenne européenne fait apparaître que les hommes comptent pour près de 90% des membres des conseils d'administration (1) des entreprises cotées en bourse. C'est au plus haut niveau que l'écart est le plus grand. En effet, les femmes président les conseils d'administration dans moins de 3% des plus grandes sociétés européennes cotées en Bourse.

Ces dernières années n'ont vu que peu d'améliorations. Une exception notable est la Norvège, où depuis le 1^{er} janvier 2004, il doit y avoir une représentation minimum de chaque sexe de 40% parmi les membres des conseils d'administration des sociétés d'État et des sociétés anonymes (2). En mars 2007, l'Espagne devenait le premier pays de l'UE à imposer un quota similaire aux entreprises privées (3).

Sur les 19 entreprises belges les plus importantes cotées en bourse, la présidence est exercée exclusivement par les hommes et il n'y a que 7% de femmes parmi les membres des organes décisionnels les plus élevés.

III. ENJEUX

Mettre en œuvre une participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision poursuit, outre l'objectif général d'égalité entre les femmes et les hommes, les objectifs de démocratie, de compétitivité économique et d'égalité salariale.

A. La démocratie

La participation des femmes à la prise de décision politique occupait une place centrale dans le cadre de la Plate-forme d'Action adoptée lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995. Deux objectifs stratégiques y ont été formulés: «Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions» et «Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités».

Suite à cela, neuf indicateurs ont été développés en 1999 au niveau européen afin de pouvoir mesurer la

(1) C'est-à-dire l'organe décisionnel le plus élevé.

(2) Ce quota doit être rempli sous peine d'amende et un délai de deux ans a été accordé aux entreprises concernées (à savoir quelques 600 sociétés).

(3) Un délai de huit ans a été accordé aux entreprises concernées. L'Espagne n'a cependant pas été aussi loin que la Norvège au niveau de la sanction en cas de non-respect du quota. En cas d'attribution d'un contrat public à une société, le respect de ce quota de femmes au sein du conseil d'administration entrera en compte. C'est donc un incitant à bouger (cf. «Le ventre de Carme Chacón face à l'armée espagnole» article du Trends Tendances du 6 mai 2008 disponible sur le site <http://www.trends.be/fr/economie/12-1285-45326/article.html?cid=rss>).

vrouwen in verantwoordelijke en besluitvormingsposities te kunnen meten.

Deze indicatoren zijn (1) :

— het percentage vrouwen in de enige, respectievelijk de tweede kamer van de nationale/federale parlementen van de lidstaten en in het Europees Parlement;

— het percentage vrouwen in de regionale parlementen van de lidstaten, waar van toepassing;

— het percentage vrouwen in lokale besluitvormingsinstanties in de lidstaten;

— beleidsmaatregelen ter bevordering van een evenwichtige deelneming aan politieke verkiezingen;

— het percentage vrouwen in de nationale/federale regeringen en het percentage vrouwelijke leden van de Europese Commissie;

— het percentage vrouwelijke en mannelijke ministers en staatssecretarissen op de verschillende werkerreinen (portefeuilles/ministeries) van de nationale/federale regeringen van de lidstaten;

— het percentage vrouwelijke topambtenaren (na de minister) van de ministeries (benoemd, verkozen of voorgedragen) (centrale regering) en de overeenkomstige niveaus bij de Europese instellingen (A1 en A2);

— de spreiding van vrouwelijke topambtenaren over de verschillende werkerreinen;

— het percentage vrouwelijke leden van de hoogste rechtscolleges in de lidstaten en het percentage vrouwelijke leden van het Europees Hof van Justitie en het Gerecht van Eerste Aanleg.

Zo kan pas werkelijk van « democratie » worden gesproken als mannen en vrouwen gelijkwaardig vertegenwoordigd zijn op alle machtsniveaus.

B. Economische competitiviteit

Uit een studie van Catalyst (2) uitgevoerd bij 353 van de 500 belangrijkste ondernemingen wereldwijd blijkt dat bedrijven met een groter aandeel leidinggevende vrouwen betere financiële resultaten boeken dan bedrijven die in verhouding minder vrouwen in hun leidinggevende organen hebben.

(1) « De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek » een onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uitgevoerd in 2006.

(2) <http://www.catalyst.org/>

présence des femmes dans les postes à responsabilité et dans les organes de décision.

Ces indicateurs sont les suivants (1) :

Le pourcentage de femmes dans les assemblées monocamérales ou les Chambre basses des Parlements nationaux/fédéraux des États membres ainsi qu'au Parlement européen;

— le pourcentage de femmes dans les parlements régionaux des États membres;

— le pourcentage de femmes dans les assemblées locales des États membres;

— les politiques visant à promouvoir une participation équilibrée aux élections politiques;

— le pourcentage de femmes parmi les gouvernements nationaux/fédéraux et le pourcentage de femmes parmi les membres de la Commission européenne;

— le nombre de femmes et d'hommes ministres/secrétaires d'États dans les différents secteurs (portefeuilles/ministères) des administrations nationales/fédérales des États membres;

— le pourcentage de femmes hauts fonctionnaires féminins dans les administrations centrales, les ministères (nommées ou élues) et aux grades équivalents dans les institutions européennes (A1 et A2);

— la répartition des femmes hauts fonctionnaires entre les différents secteurs d'action concernés;

— la proportion de femmes parmi les juges des Cours suprêmes des États membres et le pourcentage de femmes parmi les juges de la Cour de Justice des Communautés européennes et du Tribunal de première instance.

Ainsi, on ne pourra réellement parler de « démocratie » que lorsqu'une présence équivalente d'hommes et de femmes sera assurée à tous ces niveaux des structures du pouvoir.

B. La compétitivité économique

Une étude menée par le cabinet Catalyst (2) auprès de 353 sociétés répertoriées parmi les 500 plus importantes du monde révèle que les entreprises ayant le plus fort taux de femmes dirigeantes ont de meilleures performances financières que celles qui comptent proportionnellement moins de femmes dans leurs instances dirigeantes.

(1) « La participation des hommes et des femmes à la politique belge » étude réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2006.

(2) <http://www.catalyst.org/>

Gezien het lage aantal vrouwen in de leidinggevende organen van onze economie, wordt er met deze conclusies blijkbaar niet echt rekening gehouden. Als wij de wereldwijde concurrentie het hoofd willen bieden, zullen we echter al onze talenten moeten inzetten.

C. Gelijk loon

In België ligt het gemiddeld uurloon voor een vrouw 15 % lager (1) dan voor een man (2). Ondanks de Europese wetgeving die de loonkloof al verkleind heeft, zien we in de Europese Unie dezelfde situatie: vrouwen verdienen gemiddeld 15 % minder dan mannen en blijven vaak vastzitten in banen met een lager loon (3).

Incompetentie van de vrouwen kan daar geen verklaring voor zijn. Immers, zowel de Belgische cijfers (4) als het Europese gemiddelde (5) tonen aan dat vrouwen vandaag een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen.

Waarom zijn er dan niet meer vrouwen op beter betaalde directieposten?

Het « glazen plafond » of de « verticale segregatie » is alvast een belangrijke factor.

(1) Op maandbasis loopt het verschil op tot 25 %.

(2) Zie rapport 2008 over De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

(3) Zie « Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 » publicatie van de Europese Commissie.

(4) Volgens de cijfers van 2005-2006, waren 44 % van de vrouwelijke werknemers hoger opgeleiden, tegenover 32 % van de mannen (cf. « L'écart salarial expliqué — L'inégalité salariale homme/femme en pratique », Rapport 2008 van CSC). De cijfers voor 2005 van de Franse Gemeenschap tonen aan dat 54 % van de jongeren die naar de universiteit gaan, meisjes zijn. Volgens het « Statistical Yearbook of Flemish education 2004-2005 » (beschikbaar op <http://www.ond.vlaanderen.be/publicaties/eDocs/pdf/347.pdf>), zijn 55 % van de jongeren die naar de universiteit gaan, meisjes. Zie ook het rapport 2008 over De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

(5) Uit de cijfers voor 2007 blijkt dat vrouwen 59 % van de diploma's hoger onderwijs in de Europese Unie halen (zie « Les femmes et les hommes dans la prise de décision — Analyse de la situation et tendance », Verslag 2007 van de Europese Commissie).

Au regard de la faible présence des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, il apparaît que ces conclusions ne soient pas encore suffisamment considérées or si nous voulons faire face à la concurrence mondiale, notre économie se doit d'exploiter pleinement le potentiel de tous nos talents.

C. L'égalité salariale

En Belgique, le salaire horaire moyen d'une femme reste inférieur de 15 % (1) à celui d'un homme (2). La situation est similaire dans l'Union européenne où, malgré que la législation européenne ait permis de réduire les écarts de rémunération entre les sexes, les femmes gagnent toujours en moyenne 15 % de moins que les hommes et restent souvent cantonnées à des emplois moins bien rémunérés (3).

Or on ne peut expliquer cela par un manque de compétence dans le chef des femmes. En effet, tant les chiffres belges (4) que ceux de la moyenne européenne (5) nous indiquent que les femmes ont aujourd'hui un niveau d'études supérieur à celui des hommes.

Dès lors, pourquoi n'y a-t-il pas davantage de femmes à des postes de direction mieux rémunérés?

Un des principaux facteurs réside dans la persistance du « plafond de verre » ou « ségrégation verticale ».

(1) La différence atteint 25 % lorsqu'on analyse les salaires sur une base mensuelle.

(2) Voir le rapport 2008 sur l'écart salarial publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(3) Voy. « Une feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes 2006-2010 » publication de la Commission européenne.

(4) Selon les chiffres de 2005-2006, la part de travailleurs féminins hautement qualifiés s'élevait à 44 % tandis que celle des travailleurs masculins ne s'élevait qu'à 32 % (cf. « L'écart salarial expliqué — L'inégalité salariale homme/femme en pratique », Rapport 2008 de la CSC); Les chiffres de 2005 de la Communauté française indiquent que 54 % des jeunes qui accèdent à l'université sont des filles; Selon le « Statistical Yearbook of Flemish education 2004-2005 » (disponible sur le site <http://www.ond.vlaanderen.be/publicaties/eDocs/pdf/347.pdf>), 55 % des jeunes qui accèdent à l'université sont des filles; voy. aussi « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique — Rapport 2008 » publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(5) Les chiffres de 2007 indiquent que les femmes représentent 59 % des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'Union européenne (voy. « Les femmes et les hommes dans la prise de décision — Analyse de la situation et tendance », Rapport 2007 de la Commission européenne).

Een andere reden is de vaststelling dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds werken (1) omdat zij nog steeds de meeste taken in het gezinsleven op zich nemen. Dat zoveel meer vrouwen dan mannen deeltijds werken, vergroot niet alleen de loonkloof, maar ook de zwakke aanwezigheid van vrouwen in de hogere machtsniveaus.

Door vrouwen via verschillende maatregelen toegang te geven tot de top van de hiërarchische pyramide, zowel in de politiek als in het economische leven, zullen zij beter betaalde banen krijgen en zal de loonkloof tussen mannen en vrouwen al gedeeltelijk worden opgelost.

IV. CONCLUSIE

Mannen en vrouwen moeten op gelijke voet bijdragen aan de ontwikkeling van de maatschappij, met hun respectievelijke bekwaamheden, kennis en ervaring, op alle niveaus.

Ook al is er vooruitgang geboekt (de duidelijkste vooruitgang wordt geboekt als er bepalingen zijn aangenomen die een quotum voor vrouwen instellen), toch is het onmiskenbaar zo dat er nog inspanningen moeten worden geleverd om tot een echte gelijkheid tussen de beide geslachten te komen.

Op politiek vlak ziet men dat vrouwen in het federale parlement, zowel in de Kamer als in de Senaat, vrij goed vertegenwoordigd zijn, maar dat er in de parlementen van bepaalde deelgebieden nog heel wat vooruitgang moet worden geboekt.

België heeft nog nooit een vrouwelijke eerste minister gekend, en in de federale regering en in de regeringen van de deelgebieden is de gelijkheid tussen vrouwen en mannen nog lang niet bereikt.

Ook bij het gerecht moet nog heel wat vooruitgang worden geboekt omdat vrouwen nog veel te weinig vertegenwoordigd zijn in de sleutelposities bij de gerechtelijke overheid. De Hoge Raad voor de Justitie telt momenteel 40% vrouwen (18 vrouwen en 26 mannen) en is belast met de voordracht van kandidaten voor de functies van magistraat en korp-schef. Het lijkt ons dan ook verstandig daar op te

(1) In de Europese Unie werkte in 2007 bijna een derde van de vrouwen deeltijds, tegenover 7,7% van de mannen. In België werkten in 2008 5% van de mannen deeltijds en 34% van de vrouwen (zie « *L'écart salarial expliqué — L'inégalité salariale homme/femme en pratique* », verslag 2008 van CSC).

Une autre raison de ce constat réside dans le fait que les femmes travaillent bien plus souvent que les hommes à temps partiel (1) car elles continuent d'assumer davantage les responsabilités inhérentes à la vie privée ou familiale. Le nombre important de femmes travaillant à temps partiel par rapport au nombre d'homme aggrave, non seulement l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais aussi la faible présence des femmes dans les hautes sphères du pouvoir.

En permettant aux femmes, via diverses mesures, d'accéder au sommet de la pyramide hiérarchique, tant dans le domaine politique qu'économique, celles-ci occuperont des postes mieux rémunérés ce qui permettra de résoudre, du moins en partie, l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes.

IV. CONCLUSION

Il est nécessaire que les femmes et les hommes contribuent sur un pied d'égalité au développement de la société, avec leurs compétences, leurs connaissances et leurs expériences respectives, et ce, à tous les niveaux.

Toutefois, si des progrès ont bien été réalisés (les progrès les plus nets ayant été réalisés là où des dispositions visant à instaurer un quota de femmes ont été adoptées), il est indéniable que des efforts restent à faire avant de parvenir à une réelle égalité entre les représentants de chaque sexe.

Au niveau politique, on voit que les femmes sont plutôt bien représentées au Parlement fédéral, tant à la Chambre des représentants qu'au Sénat, mais que de gros progrès doivent encore être réalisés dans les parlements de certaines entités fédérées.

En ce qui concerne le gouvernement fédéral, outre le fait qu'il n'y a jamais eu de femme premier ministre en Belgique, dans la plupart des gouvernements des entités fédérées, l'égalité entre les hommes et les femmes est loin d'être atteinte.

Des progrès doivent également être réalisés au niveau de la fonction judiciaire où les femmes ne sont que trop peu nombreuses aux postes clés du pouvoir judiciaire. Le Conseil supérieur de la Justice qui comporte actuellement 40% de femmes (18 femmes pour 26 hommes), est chargé de la présentation des candidats aux fonctions de magistrat et de chef de corps. Il nous paraît dès lors judicieux d'y imposer un

(1) Dans l'Union européenne, en 2007, près d'un tiers des femmes recouraient au travail à temps partiel contre 7,7% pour les hommes. En Belgique, en 2008, 5% des travailleurs masculins avaient un emploi à temps partiel tandis que chez les femmes, la part du travail à temps partiel s'élevait à 34% (cf. « *L'écart salarial expliqué — L'inégalité salariale homme/femme en pratique* », Rapport 2008 de la CSC).

leggen dat ten minste 40 % van de leden van het andere geslacht moeten zijn dan de overige leden, om op die manier de huidige voorwaarden die gunstig zijn voor een toekomstige benoeming van vrouwen op sleutelposities bij justitie, te vrijwaren.

Voor de hoge gerechtshoven, namelijk het Hof van Cassatie, het Grondwettelijke Hof en de Raad van State, hebben wij ervoor gekozen een minimum van 40 % vrouwelijke leden op te leggen.

In het openbaar bestuur in het algemeen, maar ook bij de ministeries apart, zijn de twee hoogste posities in de hiërarchie (« top managers » en « management- en staffuncties ») bijna uitsluitend mannelijk (behalve bij de basistaken in de ministeries). Bovendien zijn vrouwen van universitair niveau (niveau A) afhankelijk van de specifieke dienst soms zwaar ondervertegenwoordigd (zie bijlage).

Artikel 11*bis* van de Grondwet bepaalt « De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen voor vrouwen en mannen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden, en bevorderen meer bepaald hun gelijke toegang tot de door verkiezing verkregen mandaten en de openbare mandaten. »

Teneinde dit artikel na te leven en de grote verschillen tussen de diverse diensten in het openbaar bestuur in acht te nemen, wensen wij de harmonie te herstellen door een quotum in te stellen waarbij ten minste 40 % van de leden van het andere geslacht moeten zijn dan de overige leden, voor de functies met verantwoordelijkheid in de besluitvormingsorganen van alle federale overheidsdiensten, programmatische overheidsdiensten, openbare instellingen van sociale zekerheid, federale wetenschappelijke instellingen, instellingen van openbaar nut en het ministerie van Defensie.

Er zijn ook dringende maatregelen nodig om werk en privé-leven te verzoenen omdat in het hele openbare ambt gemiddeld meer vrouwen in de leeftijdscategorie tussen 20 en 39 jaar in niveau A aanwezig zijn, en het jammer zou zijn dat het moederschap een eind zou maken aan de carrièrewens van deze vrouwen.

Aangezien vrouwen slecht vertegenwoordigd zijn bij de besluitvormingsorganen van de Nationale Bank en van andere economische overheidsbedrijven wensen wij op te leggen dat de raad van bestuur en het directiecomité van alle economische overheidsbedrijven zo moeten worden samengesteld dat ten minste 40 % van hun leden van het andere geslacht is dan de andere leden. Op die manier hopen wij dat deze

minimum van 40 % van de leden van het andere geslacht moeten zijn dan de overige leden, om op die manier de huidige voorwaarden die gunstig zijn voor een toekomstige benoeming van vrouwen op sleutelposities bij justitie, te vrijwaren.

D'autre part, en ce qui concerne les hautes juridictions que sont la Cour de cassation, la Cour constitutionnelle et le Conseil d'État, nous avons choisi d'y imposer un minimum de 40 % de femmes parmi leurs membres.

Dans la fonction publique en général mais également lorsqu'on isole le cas des ministères, on a vu que les deux plus hauts niveaux dans la hiérarchie (« top manager » et « fonction de management et d'encadrement ») sont quasi exclusivement masculins (à l'exception, pour les ministères, du cas des fonctions régaliennes) et qu'en ce qui concerne la présence de femmes au niveau universitaire (niveau A) l'inégalité est flagrante ou non selon l'entité spécifique observée (voir annexe).

Or, l'article 11*bis* de la Constitution énonce que « La loi, le décret et la règle visée à l'article 134 garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés, et favorisent notamment leur égal accès aux mandats électifs et publics ».

Afin d'œuvrer au respect de cet article et face à cette grande disparité entre les différentes entités de la fonction publique, nous désirons rétablir l'harmonie en instaurant un quota de minimum 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres au niveau des postes à responsabilité des organes de décisions de tous les services publics fédéraux, services publics de programmation, institutions publiques de sécurité sociale, établissements scientifiques fédéraux, organismes d'intérêt public et du ministère de la Défense.

D'autre part, des efforts en ce qui concerne la conciliation de la vie privée et professionnelle doivent être consentis sans tarder car, si la moyenne de l'ensemble de la fonction publique indique une tendance à un nombre plus élevé de femmes au niveau A dans la tranche d'âge entre 20 et 39 ans, il serait dommage que les exigences de la maternité viennent mettre fin au désir de carrière de ces femmes.

Ensuite, vu la faible présence de femmes au niveau des instances décisionnelles de la Banque nationale et des autres entreprises publiques économiques, nous souhaitons imposer que le conseil d'administration et le comité de direction de toutes les entreprises publiques économiques soient composés de manière à ce que 40 % au moins de leurs membres soient de sexe différent de celui des autres membres. Cela en

praktijk zal worden gevolgd door de particuliere ondernemingen.

Wij bedoelen hier de economische overheidsbedrijven als gedefinieerd door het Europees Hof van Justitie (1), namelijk alle organen die een commerciële en economische activiteit uitoefenen waarin de overheid rechtstreeks of onrechtstreeks de meerderheid van het geplaatste kapitaal bezit, beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn met de uitgegeven aandelen, of meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, directie- of toezichtsorgaan kan aanwijzen. De autonome overheidsbedrijven bedoeld bij de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven worden hier dus eveneens bedoeld.

Er moeten ook heel wat inspanningen worden geleverd inzake de universiteitsprofessoren. Daarom wensen wij dat de federale ministers trachten een overlegd partnerschap tot stand te brengen met de gemeenschapsministers om zo tot een beter evenwicht te komen inzake de aanwezigheid van vrouwen op de hoogste posten van de instellingen voor hoger onderwijs.

Ten slotte is ook een evolutie noodzakelijk inzake de aanwezigheid van vrouwen in de besluitvormingsorganen van de sociale partners. Daartoe stelt dit voorstel een quotum in waarbij 40 % van de leden van het andere geslacht moeten zijn dan de overige leden binnen de beheers- en directieorganen.

Om zowel de zichtbare als de onzichtbare obstakels weg te nemen die vrouwen verhinderen om op te klimmen tot de hoogste posities binnen het systeem, wensen wij nog verder te gaan dan de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen (wet *gender mainstreaming*).

Om te beginnen bepaalt de wet van 12 januari 2007 dat de regering bij het begin van de zittingsperiode de « strategische doelstellingen » die zij wenst te verwezenlijken overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking heeft plaatsgehad, definieert, terwijl de formulering van dergelijke doelstellingen erg vaag kan blijven. Wij stellen dan ook voor een duidelijker formulering toe te voegen door op te leggen dat deze doelstellingen moeten worden weergegeven met becijferde gegevens.

Ten tweede wensen wij dat bij de opsplitsing van de verzamelde statistieken naar geslacht, voorrang wordt

(1) Zie bijvoorbeeld: *CJCE*, 6 juillet 1982, n° 188-190/80, République française e.a. c. Commission, Rec. *CJCE*, blz. 2545.

espérant que cette pratique sera suivie par les entreprises privées.

On vise ici les entreprises publiques économiques telles que définies par la Cour de justice des Communautés européennes (1), à savoir, tous les organismes exerçant une activité commerciale et économique dans lesquels les pouvoirs publics détiennent directement ou indirectement la majorité du capital souscrit, disposent de la majorité des voix attachées aux parts émises, ou peuvent désigner plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance. Les entreprises publiques autonomes visées par la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques sont donc également visées.

De gros efforts doivent également être fournis en ce qui concerne les professeurs d'université et c'est pourquoi nous désirons que les ministres fédéraux tendent à la mise en place d'un partenariat concerté avec les ministres communautaires en vue de parvenir à un meilleur équilibre en ce qui concerne la présence des femmes aux plus hauts postes des établissements d'enseignement supérieur.

Pour finir, une évolution doit intervenir au niveau de la présence des femmes dans les organes décisionnels des partenaires sociaux. Pour cela, la présente proposition instaure un quota de 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres au sein de leurs organes d'administration et de direction.

Afin de supprimer les obstacles, visibles ou non, qui empêchent les femmes de gravir les échelons et d'accéder aux positions les plus favorables du système, nous désirons aller encore plus loin que la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (*loi gender mainstreaming*).

Premièrement, là où la loi du 12 janvier 2007 impose au gouvernement de présenter en début de législature les « objectifs stratégiques » qu'il entend réaliser conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en 1995, sachant que la formulation de tels objectifs peut être vague, nous désirons imposer la précision en imposant l'énonciation de ces objectifs au moyen de données chiffrées.

Deuxièmement, nous désirons que la récolte de statistiques ventilées par sexe prévus par cette même

(1) Voy. par exemple: *CJCE*, 6 juillet 1982, n° 188-190/80, République française e.a. c. Commission, Rec. *CJCE*, p. 2545.

gegeven aan statistieken die gericht zijn op de functies met verantwoordelijkheid die eveneens beslissingsbevoegdheid inhouden.

Ten derde zet deze wet artikel 29 om van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van de gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in arbeid en beroep. Die richtlijn bepaalt het volgende: «De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijnen genoemde gebieden». Wij wensen de verplichtingen van de ministers zoals zij voortvloeien uit de wet van 12 januari 2007, te verstrengen inzake de integratie van de genderdimensie in het beleid, die maatregelen en de acties waarvoor zij bevoegd zijn krachtens deze wet. In dat opzicht laat dit voorstel zich inspireren door aanbeveling 96/694/EG van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces en door de aanbevelingen van de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties gedaan in het kader van de 50e zitting van de Commission on the status of women bijeengekomen van 27 februari tot 10 maart 2006, die tijdens de 53e zitting in New York in maart 2009 werden geactualiseerd.

Ten slotte zet artikel 5 van dit voorstel gedeeltelijk artikel 30 van de genoemde richtlijn om dat bepaalt: «De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen, alsmede de ter zake reeds geldende bepalingen, met alle passende middelen ter kennis van alle betrokkenen worden gebracht, en in voorkomend geval op de werkplek.»

*
* *

loi soit prioritairement axée sur les postes à responsabilité impliquants la prise de décisions.

Troisièmement, la présente proposition transpose l'article 29 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail qui prévoit que «les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives (...)». Mais, par rapport à la loi du 12 janvier 2007, nous souhaitons renforcer les obligations incombant aux ministres en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de leurs compétences telles que prévues par cette même loi. En ce sens, la présente proposition s'inspire de la recommandation 96/694/CE du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision et aux recommandations du Conseil économique et social des Nations unies, faites dans le cadre de la 50^e session de la Commission de la condition de la femme, réunie du 27 février au 10 mars 2006 qui ont été réactualisées lors de la 53^e session qui s'est tenue à New-York en mars 2009.

Finalement, l'article 5 de la présente proposition transpose en partie l'article 30 de la directive précitée qui prévoit que «les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive, ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière, soient portées à la connaissance de toute personne concernée, sous toute forme appropriée, et, le cas échéant, sur le lieu de travail».

Dominique TILMANS.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet, met uitzondering van de artikelen 9 tot 11 9 een aangelegenheid regelen als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Deze wet zet meer bepaald de artikelen 29 en 30 om richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Art. 3

In artikel 2, § 1, tweede zin, van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, worden de woorden « duidelijke en becijferde » ingevoegd tussen het woord « de » en de woorden « strategische doelstellingen ».

Art. 4

Artikel 3 van dezelfde wet wordt aangevuld met de punten 4° tot 10°, luidende :

« 4° doet hij al het mogelijke opdat ten minste 40 % van de leden van het andere geslacht zijn dan de overigen wat betreft de functies met verantwoordelijkheid en de beleidsorganen van alle diensten bedoeld in artikel 4 en bepaalt hij duidelijke en efficiënte sancties wanneer hier niet aan wordt voldaan;

5° keurt hij maatregelen goed inzake flexibele arbeidsregelingen en terbeschikkingstelling van structuren voor kinderopvang, teneinde het combineren van werk en privéleven te vergemakkelijken;

6° biedt hij vrouwen een opleiding voor directiefuncties aan en organiseert hij een systeem van coaching en peterschap opdat zij hun rol als leidinggevende efficiënt kunnen vervullen;

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution, à l'exception des articles 9 à 11 qui règlent une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

La présente loi transpose notamment les articles 29 et 30 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Art. 3

Dans l'article 2, § 1^{er}, deuxième phrase, de de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, les mots « précis et chiffrés » sont insérés entre les mots « objectifs stratégiques » et les mots « qu'il entend réaliser ».

Art. 4

L'article 3 de la même loi est complété par les 4° à 10° rédigés comme suit :

« 4° il met tout en œuvre pour qu'il y ait un minimum de 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres au niveau des postes à responsabilité et des organes de décisions dans toutes les entités visées à l'article 4 et prévoit des sanctions précises et efficaces en cas de manquement;

5° afin de permettre la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, il adopte des mesures tendant à la flexibilité des conditions de travail et à la disponibilité de structures de garde d'enfants;

6° il offre aux femmes une formation aux fonctions de direction, il organise un coaching et un système de parrainage afin qu'elles soient à même de s'acquitter efficacement d'un rôle de chef de file;

7° organiseert hij voor de mannen, en met name voor de mannen die functies met verantwoordelijkheid bekleden, opleidingen inzake gelijkheid van de geslachten opdat zij zich bewust worden van materies inzake gendergelijkheid en meer inspanningen leveren om vrouwen te laten deelnemen aan de besluitvormingsprocessen;

8° moedigt hij aan dat de promotieprocedures transparant verlopen en dat voor de besluitvormingsposten transparante criteria worden opgesteld;

9° werkt hij bewustmakingscampagnes uit gericht naar de diverse actoren, ook vrouwen;

10° vergemakkelijkt hij het tot stand brengen van netwerken tussen vrouwen die functies met verantwoordelijkheid bekleden binnen de diensten bedoeld in artikel 4 en vrouwen die de promotie van de vrouw voor deze functies ondersteunen.»

Art. 5

In artikel 4 van dezelfde wet worden de woorden «en daarbij voorrang gevend aan statistieken die gericht zijn op de functies met verantwoordelijkheid die ook beslissingsbevoegdheid inhouden» ingevoegd tussen de woorden «in de domeinen die onder zijn bevoegdheden vallen» en de woorden «, op toe dat de statistieken».

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 in voegd, luidende :

«Art. 4/1. De ministers, elk in de domeinen waarvoor zij bevoegd zijn, verzamelen, gebruiken en brengen ter kennis van iedere betrokkene, in een geschikte vorm, alle gegevens inzake de aanwezigheid van vrouwen in functies met verantwoordelijkheid en in de besluitvormingsorganen van de diensten bedoeld in artikel 4, van de rechterlijke macht, de werknemers- en werkgeversorganisaties, de economische overheidsbedrijven en de particuliere ondernemingen. Bovendien streven zij een overlegd partnerschap na met de ministers van de gemeenschappen om zo tot een beter evenwicht te komen inzake de aanwezigheid van vrouwen op de hoogste functies in de instellingen voor het hoger onderwijs.»».

Art. 7

In de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een artikel 15/1 ingevoegd, luidende :

7° il organise auprès des hommes, en particulier auprès des hommes qui occupent des postes à responsabilité, des formations en matière d'équité entre les sexes pour qu'ils prennent conscience des questions d'égalité des sexes et s'engagent davantage à promouvoir la participation des femmes au processus de prise de décisions;

8° il encourage la transparence dans les processus de promotion et la mise au point de critères transparents pour les postes de décideur;

9° il met sur pied des campagnes de sensibilisation adressées aux divers acteurs et y compris les femmes;

10° il facilite la mise en place de réseaux entre, d'une part, les femmes qui occupent des postes à responsabilité au sein des entités visées à l'article 4 et, d'autre part, celles qui encouragent la promotion de la femme à ces mêmes postes.».

Art. 5

Dans l'article 4 de la même loi, le membre de phrase «et en privilégiant les statistiques axées sur les postes à responsabilité impliquant la prise de décisions» est inséré entre les mots «dans les domaines relevant de ses compétences» et les mots «, à ce que les statistiques».

Art. 6

Dans la même loi est inséré un article 4/1, rédigé comme suit :

«Art. 4/1. Les ministres, dans les domaines qui relèvent de leurs compétences, recueillent, utilisent et portent à la connaissance de toute personne concernée, et sous toute forme appropriée, les données sur la présence des femmes dans les postes à responsabilité et dans les organes de décision au sein des entités visées à l'article 4, du pouvoir judiciaire, des organisations patronales et des organisations de travailleurs, des entreprises publiques économiques et des entreprises privées. En outre, ils tendent à un partenariat concerté avec les ministres des communautés en vue de parvenir à un meilleur équilibre en ce qui concerne la présence des femmes aux plus hauts postes des établissements d'enseignement supérieur.».

Art. 7

Dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques est inséré un article 15/1, rédigé comme suit :

«Art. 15/1. De raad van bestuur en het directiecomité van de in artikel 1, § 4, bedoelde autonome overheidsbedrijven worden dusdanig samengesteld dat ten minste 40 % van de leden ervan van het andere geslacht zijn dan de overige leden.»

Art. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 16/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 16/1. In de raad van bestuur en het directiecomité van de organen die een commerciële en economische activiteit uitoefenen waarin de overheid rechtstreeks of onrechtstreeks de meerderheid van het geplaatste kapitaal bezit, over de meerderheid van de stemmen beschikt die verbonden zijn met de uitgegeven aandelen, of meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, directie- of toezichtsorgaan kan aanwijzen, dient ten minste 40 % van de leden van het andere geslacht zijn dan de overige leden.»

Art. 9

In artikel 129 van het Gerechtelijk Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2004, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

«40 % van de raadsheren zijn van het andere geslacht dan de overige raadsheren.»

Art. 10

In het tweede deel, boek I, titel VI, hoofdstuk *Vbis*, artikel 259*bis*-1, van hetzelfde Wetboek, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt aangevuld met een 5°, luidende:

«5° 40 % leden van het andere geslacht dan de overige leden.»;

2° paragraaf 3 wordt aangevuld met een 4°, luidende:

«4° 40 % leden van het andere geslacht dan de overige leden.»

Art. 11

Artikel 69 van de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State, wordt aangevuld met een lid luidende:

«40 % van de leden van de Raad van State zijn van het andere geslacht dan de overige leden.»

«Art. 15/1. Le conseil d'administration et le comité de direction des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, sont composés de manière à ce que 40 % au moins de leurs membres soient de sexe différent de celui des autres membres.»

Art. 8

Dans la même loi est inséré un article 16/1, rédigé comme suit:

«Art. 16/1. Le conseil d'administration et le comité de direction des organismes exerçant une activité commerciale et économique dans lesquels les pouvoirs publics détiennent directement ou indirectement la majorité du capital souscrit, disposent de la majorité des voix attachées aux parts émises, ou peuvent désigner plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance sont composés de manière à ce que 40 % au moins de leurs membres soient de sexe différent de celui des autres membres.»

Art. 9

Dans l'article 129 du Code judiciaire, dernièrement modifié par la loi du 27 décembre 2004, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

«40 % des conseillers sont de sexe différents de celui des autres conseillers.»

Art. 10

Dans l'article 259*bis*-1 du même Code sont apportées les modifications suivantes:

1° le paragraphe 2 est complété par un 5° rédigé comme suit:

«5° 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres.»;

2° le paragraphe 3 est complété par un 4° rédigé comme suit:

«4° 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres.»

Art. 11

L'article 69 des lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État est complété par alinéa rédigé comme suit:

«40 % des membres du Conseil d'État sont de sexe différent de celui des autres membres.»

Art. 12

Artikel 15ter van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, opgeheven door de wet van 7 mei 1999, wordt hersteld als volgt:

« Art. 15ter. De bestuurs- en directieorganen van de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben tenminste 40 % leden van het andere geslacht dan de overige leden. »

20 maart 2009.

*
* *

Bijlage

Vrouwen zijn op niveau A slechts aanwezig met:

6,7% in het Centrum voor onderzoek in diergeneeskunde en agrochemie (in de niveaus B, C en D zijn vrouwen in de meerderheid);

10% in het Interdepartementaal Korps van de Inspectie van Financiën;

10% in de Programmatorische federale overheidsdienst Duurzame Ontwikkeling (POD DO);

12% in het Koninklijk Meteorologisch Instituut (en slechts 27,7% van het totale aantal personeelsleden zijn vrouwen);

19,3% bij de Regie der Gebouwen (17,8% in niveau B en een meerderheid aan vrouwen in de niveaus C en D);

22,7% bij de federale overheidsdienst voor Informatie- en Communicatietechnologie

23,8% bij de Controledienst voor de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen;

28,2% bij de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (op de andere niveau zijn zij met evenveel of meer);

28,5% bij het ministerie van Landsverdediging;

28,6% bij de Koninklijke Sterrenwacht van België (op niveau B zijn er 21,6% vrouwen en op het totale aantal personeelsleden 32,1%);

29,3% bij het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau (37,5% in niveau B);

29,7% bij de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

30,3% bij de FOD Vervoer en Mobiliteit (slechts 28,4% vrouwen in niveau B);

30,8% bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid;

32,4% bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (37,5% in niveau B en ruim in de meerderheid op de andere niveaus);

Art. 12

L'article 15ter de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

« Art. 15ter. Les organes d'administration et de direction des organisations patronales et des organisations de travailleurs comportent au moins 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres. ».

20 mars 2009.

*
* *

Dominique TILMANS.

Annexe

Les femmes ne sont présentes au niveau A qu'à concurrence de:

6,7% au Centre d'études et de recherches vétérinaires et agrochimiques (elles sont majoritaires aux niveaux B, C et D);

10% dans le Corps interdépartemental de l'Inspection des Finances;

10% au Service Public de Programmation (SPP) Développement durable;

12% à l'Institut royal météorologique de Belgique (de plus elles ne représentent que 27,7% de tout l'effectif);

19,3% à la Régie des Bâtiments (elles sont 17,8% au niveau B et majoritaires aux niveaux C et D);

22,7% au Service Public Fédéral (SPF) Technologie de l'Information et de la Communication;

23,8% à l'Office de Contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités;

28,2% à la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (elles sont en nombre égal ou majoritaires aux autres niveaux);

28,5% au ministère de la Défense;

28,6% à l'Observatoire royal de Belgique (elles sont 21,6% au niveau B et ne représentent que 32,1% de tout l'effectif);

29,3% au Bureau d'Intervention et de Restitution belge (elles sont 37,5% au niveau B);

29,7% au SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement;

30,3% au SPF Mobilité et Transport (le niveau B ne comporte que 28,4% de femmes);

30,8% à la Banque-carrefour de la Sécurité sociale;

32,4% à l'Office national des vacances annuelles (elles sont 37,5% au niveau B et largement majoritaires aux autres niveaux);

34% bij het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (in de meerderheid op de andere niveaus);

34,4% bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie;

34,5% bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (in de meerderheid op de andere niveaus);

34,7% bij het Belgisch Instituut voor Ruimteaëronomie (20% in niveau B, 16,7% in niveau C en 66,7% in niveau D, en slechts 33% van het totale aantal personeelsleden);

34,7% van het Nationaal Geografisch Instituut (slechts 25,7% vrouwen op niveau B en 33,9% van het totale aantal personeelsleden);

34,9% bij de Rijksdienst voor pensioenen (op de andere niveaus in de meerderheid);

34,9% bij de FOD Financiën;

35,3% bij de magistratuur van de Raad van State;

36,7% bij de POD Wetenschapsbeleid (op de andere niveaus in de meerderheid);

37% bij de FOD Budget en Beheerscontrole (ruim in de meerderheid op de andere niveaus);

37,1% bij het Algemeen Rijksarchief en bij de Rijksarchieven in de provincies;

37,5% bij het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (in de meerderheid op de andere niveaus);

37,8% bij het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (op de andere niveaus in de meerderheid);

37,9% bij de Centrale Dienst voor sociale en culturele actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap (ruim in de meerderheid op de andere niveaus);

38% bij de Koninklijke Bibliotheek van België (op de andere niveaus in de meerderheid);

38,2% bij de Pensioendienst voor de Overheidssector (op de andere niveaus in de meerderheid);

38,4% bij de FOD Kanselarij van de eerste minister;

39,1% bij het Koninklijk Museum voor het leger en de krijgsgeschiedenis (slechts 38,6% van het totale aantal personeelsleden);

39,5% bij de Nationale Plantentuin van België (21% in de niveaus B en C en slechts 34% van het totale aantal personeelsleden).

34% à l' Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

34,4% au SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie;

34,5% au Conseil central de l'Économie (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

34,7% à l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique (elles sont 20% niveau B, 16,7% niveau C et 66,7% au niveau D et ne représentent que 33% de tout l'effectif);

34,7% à l'Institut géographique national (il n'y a que 25,7% de femmes au niveau B et elles ne représentent que 33,9% de tout l'effectif);

34,9% à l'Office national des pensions (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

34,9% au SPF Finances;

35,3% à la magistrature du Conseil d'État;

36,7% au SPP Politique scientifique (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

37% au SPF Budget et Contrôle de la gestion (alors qu'elles sont largement majoritaires aux autres niveaux);

37,1% aux Archives générales du Royaume et Archives de l'État dans les provinces;

37,5% à l' Agence fédérale de Contrôle nucléaire (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

37,8% à l'Institut scientifique de la Santé publique (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

37,9% à l'Office central d'Action sociale et culturelle au profit des membres de la communauté militaire (elles sont largement majoritaires aux autres niveaux);

38% à la Bibliothèque royale de Belgique (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

38,2% au Service des Pensions des Services publics (elles sont majoritaires aux autres niveaux);

38,4% au SPF Chancellerie du premier ministre;

39,1% au Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire (elles ne représentent que 38,6% de tout l'effectif);

39,5% au Jardin botanique national de Belgique (elles sont 21% aux niveaux B et C et ne représentent que 34% de tout l'effectif).