



Femmes au Sommet 2012

COLOPHON

Éditeur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tél. : 02 233 42 65 – Fax : 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Rédacteurs

Interface Demography, Département Sociologie
Vrije Universiteit Brussel
Boulevard de la Plaine 5
1050 Bruxelles
Tél. : 02 614 81 50 – Fax : 02 614 81 35

SEIN, Instituut voor Gedragwetenschappen
Universiteit Hasselt, Campus Diepenbeek
Agoralaan, bâtiment D
3590 Diepenbeek
Tél. : 011 26 86 74 – Fax : 011 26 86 79
sein@uhasselt.be
www.uhasselt.be/sein

Responsable de projet

Dr. Suzana Koelet, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel

Auteurs

David De Wachter, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel
Dr. Elke Valgaeren, SEIN, Universiteit Hasselt
Tom De Winter, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel
Dr. Suzana Koelet, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel
Kim Hendrickx*
Inès De Biolley*
Dr. Geraldine Reymanants – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*
Dr. Hildegard Van Hove – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

* Les textes du présent rapport sont basés sur ceux du précédent rapport « Femmes au Sommet », publié en 2008. Ces auteurs ont également participé à l'élaboration du rapport précédent.

Éditeur responsable

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Mise en pages et impression

Gevaert Graphics

Numéro de dépôt

D/2013/10.043/5

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Dans un souci de lisibilité et de cohérence linguistique, il a été décidé de privilégier la formulation masculine des fonctions, titre et grades en y apposant ou non l'adjectif « féminin ».



Femmes au Sommet 2012

David De Wachter, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel
Dr. Elke Valgaeren, Sein, Universiteit Hasselt

Tom De Winter, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel
Dr. Suzana Koelet, Interface Demography – Vrije Universiteit Brussel

Kim Hendrickx*

Inès De Biolley*

Dr. Geraldine Reymenants – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

Dr. Hildegard Van Hove – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

* Les textes du présent rapport sont basés sur ceux du précédent rapport « Femmes au Sommet », publié en 2008. Ces auteurs ont également participé à l'élaboration du rapport précédent.

Table des matières

Table des matières	2
Avant-propos	4
1. Introduction	6
1.1 Femmes au sommet	8
1.2 Initiatives propres au genre	9
1.3 Actualisation du rapport statistique de 2008	10
2. Femmes au sommet dans les entreprises	12
2.1 Indicateurs	14
2.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008	15
2.3 Résultats	16
2.3.1 Fonctions managériales	16
2.3.2 Conseils d'administration	21
2.3.3 Management opérationnel	28
3. Organisations de travailleurs	30
3.1 Indicateurs	32
3.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008	33
3.3 Résultats	34
4. Fédérations patronales	36
4.1 Indicateurs	38
4.1.1 Échelon national (fédéral)	38
4.1.2 Échelon régional	38
4.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008	39
4.3 Résultats	40
5. Médias / rédactions	42
5.1 Indicateurs	44
5.1.1 Délimitation du domaine de recherche	44
5.1.2 Le CIM comme source de données	44
5.1.3 Développement des indicateurs	45
5.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008	48
5.3 Résultats	48
6. Autorités académiques	50
6.1 Indicateurs	52
6.1.1 Universités, associations et académies en Belgique	52
6.1.2 Développement des indicateurs	53
6.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008	54
6.3 Résultats	55
6.3.1 Universités	55
6.3.2 Associations et académies	55
7. Ordres de professions libérales	58
7.1 Indicateurs	60
7.1.1 Ordre des Médecins	60
7.1.2 Ordre des Architectes	61

7.1.3	Ordre des Barreaux flamands (O.V.B.) et Ordre des Barreaux francophones et germanophone (O.B.F.G.)	61
7.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	62
7.3	Résultats	62
7.3.1	Ordre des Médecins	62
7.3.2	Ordre des Architectes	62
7.3.3	Ordre des Barreaux flamands (O.V.B.) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (O.B.F.G.)	63
8.	ONG	64
8.1	Indicateurs	66
8.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	67
8.3	Résultats	68
9.	Processus de décision politique	70
9.1	Indicateurs	72
9.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	73
9.3	Résultats	74
9.3.1	Niveau européen	74
9.3.2	Niveaux fédéral, communautaire et régional	75
9.3.3	Niveaux provincial et communal	77
9.3.4	Au niveau des partis	80
9.4	Conclusion	81
10.	Pouvoir judiciaire	82
10.1	Indicateurs	84
10.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	84
10.3	Résultats	85
11.	L'armée	88
11.1	Indicateurs	90
11.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	90
11.3	Résultats	91
12.	La fonction publique	92
12.1	Indicateurs	94
12.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	94
12.3	Résultats	95
13.	Banque nationale de Belgique	98
13.1	Indicateurs	100
13.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	100
13.3	Résultats	100
14.	Résumé	102
15.	Recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	110
Annexes		114
	Annexe 1 : Liste des principales entreprises	116
	Annexe 2 : Liste des tableaux	122
	Bibliographie	126

En 2009, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publiait un rapport consacré à la présence des femmes au sommet. La représentation égale des femmes et des hommes au sein des organes de prise de décision semblait alors encore loin d'être une réalité. Quatre ans plus tard, une mise à jour s'impose. En se basant sur les mêmes indicateurs, le présent rapport examine dans quelle mesure la situation a évolué, dans la bonne ou la mauvaise direction.

Tout comme dans le premier rapport, un large éventail d'organes décisionnels a été examiné. Récemment beaucoup d'attention a été accordée aux femmes dans la prise de décision économique, tandis que le thème de la représentation politique est quelque peu passé à l'arrière-plan, notamment suite au succès relatif des quotas. Bien que l'objectif de ce rapport consiste aussi à alimenter les débats dans des domaines familiers tels que les entreprises, le monde politique, le pouvoir judiciaire, les autorités fédérales, l'armée et les autorités académiques ont été également abordés les organisations de travailleurs et les fédérations patronales, la banque nationale, les professions libérales, les médias et les ONG.

Depuis la publication du premier rapport, le thème n'a en effet pas vraiment disparu de l'agenda. Sur le plan européen, l'euro-commissaire Viviane Reding a beaucoup accentué les discussions en novembre 2012. Après avoir lancé aux Etats membres et aux entreprises en vue d'un engagement volontaire en faveur d'une meilleure représentation des femmes au sein des conseils d'administration, elle propose d'introduire des quotas pour les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse. Cette proposition prévoit une représentation minimum de 40% du sexe le moins représenté d'ici 2020 au sein des postes non-exécutifs des conseils d'administrations des entreprises privées. Pour les entreprises publiques, ce délai a été fixé deux ans plus tôt. Cette proposition, actuellement négociée et activement soutenue par la Belgique, suscite de vifs débats parmi certains Etats membres qui le remettent en cause, comme le Royaume-Uni ou l'Allemagne.

Dans notre pays, la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des Chances, Joëlle Milquet, a souligné, notamment dans le cadre du premier rapport « Femmes au Sommet », la pertinence d'un régime de quotas pour les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. En 2011, le parlement a adopté une loi qui prévoit une représentation minimale de 30%, à réaliser pour 2017 au sein des grandes entreprises, et pour 2019 pour les petites entreprises. Ce sont des périodes de transition relativement longues, mais le remplacement des membres des conseils d'administration constitue également un processus progressif. Dans ce rapport, nous sommes en état d'examiner une première fois dans quelle mesure les entreprises ont anticipé les quotas qui entreront en vigueur dans le futur.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a, par ailleurs, soutenu l'initiative des quotas dans un avis publié en janvier 2011, cette mesure ayant pour but de tendre à l'équilibre de la présence des femmes et des hommes dans les organes de décisions. Il était

toutefois précisé que cette mesure devait être envisagée de manière transitoire et s'accompagner de sanctions mesurées, proportionnelles et de mesures d'accompagnement positives du type Women on Board.

En mai 2012, le Secrétaire d'état à la fonction publique, en collaboration avec le Ministre chargé de la fonction publique et la Ministre en charge de l'égalité des chances a mis sur pied des quotas pour les hauts-fonctionnaires fédéraux. Pour tout nouveau poste vacant, à compétences égales, la préférence doit aller à la candidate féminine, jusqu'à la disparition de l'inégalité observée au sein de l'ensemble des services publics. Cet objectif place la barre très haut : un sur six en 2012 et un sur trois en 2013.

L'approche chiffrée de la présence des femmes au sommet et la discussion des régimes de quotas ne sont pas les seuls aspects importants à prendre en considération pour atteindre l'égalité des genres à différents niveaux du processus décisionnel. Une culture d'organisation peut se révéler très sexiste, voire hostile. Les anciens schémas et idées peuvent entraver l'innovation. Lorsqu'un rajeunissement s'impose au sommet, on cherche encore trop souvent à réunir plus de personnes ayant les mêmes caractéristiques, plutôt que de viser davantage la diversité. Comment ne pas plutôt s'insurger du fait que, sans l'imposition de quota, à elles seules, les compétences et qualifications des femmes, ne les leur auraient jamais permis d'accéder aux sommets. C'est injuste. Non seulement pour les femmes dont le talent est actuellement insuffisamment reconnu, mais également pour la société au sens plus large, qui a le droit de bénéficier de services de la plus haute qualité.

Tant que nous n'aurons pas intégré l'idée qu'une société égalitaire et diversifiée, de sa base à son sommet, est plus compétitive et viable et que nous n'aurons pas accepté les changements nécessaires à sa mise en œuvre, les femmes ne pourront que rêver à l'ascension des sommets, à travers un plafond de verre.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel Pasteel
Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



01





01

Introduction

1.1 FEMMES AU SOMMET

Les chiffres indiquent que la participation des femmes au marché de l'emploi a augmenté de façon spectaculaire au cours des dernières décennies. Cette tendance correspond à la participation accrue des femmes à l'enseignement (supérieur). Une telle évolution ne s'est (jusqu'à présent) pas produite pour la représentation féminine au sommet des entreprises. Tant à l'échelle nationale qu'internationale, nous constatons encore que dans les entreprises, les femmes occupent toujours (beaucoup) moins souvent que leurs collègues masculins les fonctions situées au sommet absolu de l'échelle. Depuis des années, cette représentation féminine inégale au sommet des entreprises est un point important inscrit à l'ordre du jour politique. Mais il n'a pas encore mené à un véritable tournant. En 2008, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié le rapport « Femmes au Sommet », lequel étudiait la présence de femmes dans les fonctions supérieures au sein d'entreprises du secteur privé et public. Et l'image dépeinte par cette enquête n'était pas brillante. Même dans les secteurs où les femmes étaient le « mieux » représentées, comme le secteur public, rarement plus de 15 % des fonctions supérieures étaient occupées par des femmes. Les seules exceptions étaient les organisations non gouvernementales, dont les conseils d'administration étaient constitués d'environ un tiers de femmes.

Au cours des dernières années, en Belgique, mais également dans de nombreux autres pays européens, nous avons vu apparaître un débat de société plus large dénonçant la sous-représentation féminine au sommet des entreprises. Sous l'incitation des responsables politiques et de l'opinion publique, il a été décidé de prendre des mesures et certaines initiatives ont été lancées en vue d'atteindre une représentation plus équilibrée. La plupart des initiatives se sont greffées sur les mesures visant à faciliter la combinaison de la vie professionnelle et familiale, en offrant des services de garde abordables et de qualité ainsi qu'en rendant plus flexibles les réglementations en matière de congés parentaux. Le débat s'est beaucoup moins concentré sur les raisons pour lesquelles les femmes occupaient moins souvent que leurs collègues masculins les fonctions situées au sommet de l'échelle, et quelles mesures spécifiques devaient être prises afin de remédier à cette situation ce qui s'est dès lors traduit par un manque d'instruments politiques concrets. Une récente étude comparative internationale, menée par Mercer et qui évaluait la présence de femmes au sommet des entreprises, a révélé que la plupart des entreprises n'avaient pas de stratégie ou de philosophie concrète visant à atteindre une représentation féminine plus importante au sommet des entreprises. D'autres études donnent également une image plutôt négative de la situation : moins de 15 % des administrateurs des entreprises européennes de premier plan sont des femmes. En Belgique, le Conseil des ministres du 29 mars 2012 a adopté un projet d'arrêté royal relatif à la sous-représentation féminine au sein de la fonction publique. Le nombre de femmes occupant des fonctions supérieures au sein de l'administration fédérale semble, en effet, avoir chuté au cours des cinq dernières années. Nous observons toutefois quelques signes de progrès. En effet, une étude menée récemment par l'entreprise Egon Zehnder auprès de 353 entreprises européennes issues de 17 pays européens a notamment démontré qu'entre 2008 et 2012, le nombre de conseils d'administration comprenant au moins un membre féminin est passé de 72 à 86 %.

1.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE

L'un des instruments permettant d'encourager la présence des femmes dans les fonctions supérieures est l'instauration de quotas. Une telle mesure doit permettre d'atteindre une représentation féminine minimale ou égale au sommet des entreprises. Mais l'instauration de quotas est parfois controversée : elle compte des partisans et des détracteurs. Certains de ses détracteurs craignent que les personnes les plus compétentes ne soient pas nécessairement nommées en raison des quotas. D'autres trouvent cette mesure discriminatoire par rapport aux hommes et humiliante pour les femmes. Car elle impliquerait que les femmes occupent une position en raison de leur sexe et non en raison de leurs capacités. Un dernier groupe de détracteurs part du principe qu'il y aurait trop peu de femmes compétentes pour occuper une position dirigeante. Ils avancent que les femmes ne disposeraient pas des compétences managériales nécessaires ou ne seraient pas suffisamment ambitieuses pour briguer une place au sommet absolu des entreprises. Les partisans, quant à eux, voient plutôt les quotas comme des instruments permettant de rompre le fameux « plafond de verre », même s'ils ne sont souvent pas d'accord quant à la façon précise dont les quotas doivent être remplis. Il convient tout d'abord de savoir quelle clé de répartition doit être utilisée. Le sommet de l'organisation, par exemple le conseil d'administration, doit-il être le reflet de la répartition hommes-femmes au sein de l'organisation dans son ensemble ? Ou les quotas doivent-ils chercher à atteindre une répartition 50/50 ou une autre clé de répartition (par exemple, une représentation minimum d'un tiers de personnes du même sexe) ? Il existe aussi un débat sur la durée des quotas. Doivent-ils être incorporés de façon temporaire ou permanente dans le statut organique d'une organisation ? Dans quels délais les organisations doivent-elles atteindre ces quotas ? Et enfin, les quotas doivent-ils être imposés ? Ou vaudrait-il mieux parler d'objectifs ? Des mesures contraignantes impliquent une forme de sanction si les quotas ne sont pas atteints. En revanche, si l'on parle d'objectifs, le risque existe que l'on ne se contente d'approuver une plus grande représentation féminine au sommet que pour la forme.

Le débat concernant l'intérêt des quotas mis à part, cet instrument s'est souvent avéré un moyen efficace ayant un grand impact sur la présence des femmes au sommet des entreprises ; une évolution qui, du reste, a souvent été accueillie et jugée de façon positive par les entreprises elles-mêmes. En témoigne l'exemple souvent cité de la Norvège, où l'instauration de tels quotas en 2003 a influencé de façon très positive la représentation féminine au sommet des entreprises. La mesure accordait un délai de cinq années aux entreprises cotées en Bourse pour parvenir à une représentation minimale de 40 % de femmes au sein de leurs conseils d'administration. En 2004 encore, ce pourcentage s'élevait à moins de 10 %. Quatre années plus tard, le quota avait été atteint dans 60 % des entreprises du secteur privé et dans 100 % des entreprises publiques. Un récent exemple montre cependant que ce genre de mesure ne reçoit pas toujours un accueil positif. La Commissaire européenne Viviane Reding avait présenté la proposition selon laquelle, les conseils d'administration des entreprises devraient être composés de minimum 40 % de femmes d'ici 2020, et d'ici 2018 pour les entreprises publiques. La proposition a néanmoins rencontré une opposition farouche, aussi de la part des femmes. Les 27 membres de la Commission européenne ne sont dès lors pas parvenus à un accord sur la proposition.

Depuis 2008, certaines initiatives ont également été prises en Belgique afin d'instaurer des quotas visant à assurer une représentation féminine à tout le moins minimale au sommet des entreprises. Suite à la publication du premier rapport « Femmes au Sommet », Joëlle Milquet, alors Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, a plaidé en faveur de ces

initiatives. Le Conseil des ministres a approuvé une mesure imposant dès fin 2012 un quota minimum d'un sixième d'administrateurs féminins au sein des institutions publiques belges. Et à compter du 1^{er} janvier 2013, ce quota a été porté à un tiers. Cela étant, les quotas ne représentent qu'un instrument permettant d'encourager l'accès des femmes au sommet. Ils sont souvent temporaires et disparaissent une fois les objectifs réalisés. Or, une politique active d'égalité des sexes se compose également d'éléments à long terme. À cet égard, il y a lieu d'évoquer par exemple les actions mises sur pied afin de permettre aux femmes d'accéder au sommet de la fonction publique. Ces actions sont conçues pour que les femmes prennent conscience de leurs propres capacités et compétences en tant que manager, et donc indirectement, pour que les femmes soient plus nombreuses à poser leur candidature à de tels postes. D'autres projets sont axés sur l'information des entreprises et de leur personnel concernant la problématique des genres, sur l'élaboration de campagnes de sensibilisation, sur l'organisation d'ateliers, etc. Comme nous le verrons dans ce rapport, ces dernières années, ce sont surtout les syndicats qui ont fortement mis l'accent sur une politique d'égalité des sexes. En résumé, les initiatives propres au genre peuvent être de nature très différente. Certaines mesures sont imposées aux entreprises et aux organismes publics, tandis que d'autres seront prises de leur propre chef. Chaque domaine sociétal donne dès lors un contenu personnel à la politique d'égalité des sexes (selon ses besoins spécifiques).

1.3 ACTUALISATION DU RAPPORT STATISTIQUE DE 2008

Il s'avère utile, 4 ans après la publication du rapport initial « Femmes au Sommet », d'examiner dans quelle mesure les initiatives telles que l'instauration de quotas dans les conseils d'administration des organismes publics et des entreprises cotées en Bourse (1) se sont montrées concluantes et (2) se sont également traduites dans d'autres secteurs, tel que le monde politique ou universitaire, etc. Une représentation féminine égale au sommet représente toutefois plus qu'une simple représentation égale au sein des conseils d'administration. D'autres postes-clés, comme les postes de dirigeant ou les fonctions aux profils de compétences spécifiques, peuvent également être décrits comme une « fonction supérieure », bien qu'ils ne soient pas à proprement parler concernés par la proposition de quotas. Reste à savoir dans quelle mesure les réglementations, le débat politique, les débats dans les médias et leurs répercussions sur l'opinion publique ont influé, depuis 2008, sur des secteurs et des postes autres que ceux spécifiquement visés par la réglementation. L'actualisation du rapport statistique « Femmes au Sommet » constitue déjà une première ébauche à cet effet. Notre tâche consiste à actualiser les indicateurs du rapport de 2008 à l'aide des données les plus récentes.

À cet effet, nous passerons à nouveau au crible 12 domaines sociétaux. Dans le *chapitre 2*, nous mettrons l'accent sur les entreprises. Nous examinerons la proportion de dirigeantes dans (1) les entreprises cotées et non cotées en Bourse et (2) les entreprises de premier plan des secteurs de la finance, des médias et des activités récréatives, culturelles et sportives. Dans les *chapitres 3 et 4*, nous passerons au crible les partenaires qui participent à la concertation sociale. Du côté des travailleurs, nous nous concentrerons sur la représentation féminine au sein des organes de gestion suprêmes des syndicats. Lesquels ont, ces dernières années, fortement mis l'accent sur l'élaboration d'une politique d'égalité des sexes. Il est par ailleurs extrêmement intéressant d'examiner dans quelle mesure cela a porté ses fruits aujourd'hui. Du côté des employeurs, nous nous concentrerons sur les organisations qui participent à la concertation sociale au niveau national et régional. Nous examinerons la représentation féminine dans les conseils d'administration. Dans le *chapitre 5*, nous exami-

nerons les médias et les rédactions. Nous étudierons la présence des femmes au sommet de la presse écrite, de la radio et de la télévision. Dans le *chapitre 6*, nous mettrons l'accent sur les autorités académiques. Elles constituent en effet un domaine de recherche intéressant, car le rapport de 2008 démontrait que malgré la forte féminisation à la base des universités, leurs organes de direction restent, eux, très masculins. Le *chapitre 7* passe, quant à lui, au crible les professions libérales. Le rapport initial indiquait que c'est dans ce secteur que les femmes étaient le plus sous-représentées. Nous examinerons les ONG dans le *chapitre 8*. En 2008, il s'agissait des organismes enregistrant la plus forte représentation féminine. Le *chapitre 9* met quant à lui l'accent sur le processus de décision politique. Les initiatives propres au genre sont souvent organisées par les responsables politiques, mais reste à savoir dans quelle mesure de telles initiatives trouvent également leur chemin au sein des structures mêmes. Dans les *chapitres 10 et 11*, nous nous pencherons sur le pouvoir judiciaire et l'armée. Lesquels semblaient demeurer, de véritables bastions masculins en 2008. Dans le *chapitre 12*, nous examinerons la fonction publique. Outre l'instauration de quotas obligatoires, l'administration fédérale a également pris de nombreuses initiatives propres au genre de son propre chef. Enfin, nous aborderons dans le *chapitre 13* la Banque nationale de Belgique. En 2008, il s'agissait également d'un organisme à la tête duquel les femmes étaient sous-représentées.

Nous avons demandé aux différents organismes de nous fournir la plupart des chiffres de ce rapport. De plus, nombre de ces organismes mettent ces chiffres à disposition sur leur site internet. Les chiffres de ce rapport se rapportent toujours aux données les plus récentes pour 2012. Nous reprenons dans les tableaux à la fois le nombre absolu de femmes et d'hommes et les répartitions relatives. Enfin, nous prêterons aussi attention aux initiatives propres au genre prises depuis 2008.



02





02 Femmes au sommet dans les entreprises

2.1 INDICATEURS

Ce chapitre est consacré à la présence de femmes occupant des positions au plus haut niveau dans des entreprises de premier plan. Mais que veut-on dire par « entreprises de premier plan » et « positions au plus haut niveau » ? Pour délimiter ce concept d'entreprises de premier plan, nous nous en tiendrons aux entreprises correspondant à cette notion selon une logique économique. Nous examinerons d'abord les entreprises cotées à Euronext Brussels, la principale bourse belge. Ensuite, nous nous intéresserons aux cent entreprises générant le chiffre d'affaires le plus important au sein de l'économie dans son intégralité. Nous nous arrêterons ensuite sur trois secteurs économiques spécifiques, à savoir la finance, la culture et les médias. Les données relatives à ce dernier secteur sont complémentaires au contenu du chapitre 5.

Nous considérerons la notion de positions au plus haut niveau dans les entreprises sous deux angles : d'une part, le niveau opérationnel et, d'autre part, le niveau managérial. La littérature relative à l'accession des femmes aux positions de haut niveau se limite la plupart du temps au management opérationnel, sans s'intéresser au conseil d'administration. En ce qui concerne le niveau opérationnel, nous nous en tiendrons à une fonction par entreprise, à savoir celle de directeur ou directrice. Autrement dit, nous ne parlerons que du sommet absolu de l'entreprise. Pour documenter le phénomène de leaky pipeline¹, il serait intéressant, à titre complémentaire, de descendre de quelques niveaux dans la hiérarchie de l'entreprise. En effet, à chaque niveau de la hiérarchie de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. Étant donné que chaque entreprise possède sa propre structure, il est difficile de les comparer. Ainsi, pour donner un exemple, certaines entreprises n'ont pas de directeur du marketing. Un directeur du personnel opère-t-il au même niveau de la hiérarchie qu'un responsable GRH ? Dans le cadre du présent rapport, nous nous limitons donc, pour ce qui est du niveau opérationnel, au chef d'entreprise et nous proposons l'indicateur suivant :

- ▶ Proportion de dirigeantes dans les entreprises de premier plan cotées et non cotées en Bourse.
- ▶ Proportion de dirigeantes dans les entreprises de premier plan des secteurs de la finance, des médias et de la culture.

Au niveau du management, nous allons analyser la proportion de femmes présentes au sein du conseil d'administration des entreprises. La structure et la composition de l'organe de gestion d'une entreprise sont tributaires de la forme juridique sous laquelle l'entreprise a été constituée. Il existe six types de sociétés différentes : la société privée à responsabilité limitée (SPRL), la société anonyme (SA), la société coopérative, la société en nom collectif, la société en commandite simple et la société en commandite par actions². Il n'y a de conseil d'administration – au sens strict du terme – que dans les sociétés anonymes ; cet organe n'existe pas dans les autres formes juridiques. C'est pourquoi nous nous en tiendrons à la question de la présence de femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, en recourant aux indicateurs suivants :

1 Le terme « leaky pipeline » est issu de l'étude menée sur la situation des femmes au sein des universités (Steegmans, 2003) (Valgaeren & Van Haegendoren, 2002).

2 Les formes de sociétés les plus courantes sont la SPRL et la SA. En 2006 (données les plus récentes), la Belgique comptait 207.209 SPRL et 86.263 SA (SPF Finances, Administration de la TVA et SPF Justice. Calculs Direction générale Statistique et Information économique : http://www.statbel.fgov.be/figures/d422_fr.asp).

- ▶ Proportion d'entreprises de premier plan cotées et non cotées en Bourse ne comptant aucune femme au sein de leur conseil d'administration, comptant une femme au sein de leur conseil d'administration, et comptant deux femmes ou plus au sein de leur conseil d'administration.
- ▶ Proportion de femmes par rapport au nombre total d'administrateurs d'entreprises de premier plan cotées et non cotées en Bourse.
- ▶ Proportion d'entreprises de premier plan dans les secteurs de la finance, des médias et de la culture ne comptant aucune femme au sein de leur conseil d'administration, comptant une femme au sein de leur conseil d'administration, et comptant deux femmes ou plus au sein de leur conseil d'administration.
- ▶ Proportion de femmes par rapport au nombre total d'administrateurs d'entreprises de premier plan des secteurs de la finance, des médias et de la culture.

Parallèlement à la représentation féminine aux positions les plus hautes, nous nous intéresserons également, de façon plus générale, à la présence de femmes aux positions dirigeantes ou managériales. Nous élargirons notre regard en incluant l'échelon immédiatement inférieur au sommet dans les organisations. Déterminer si quelqu'un occupe ou non une position de management n'est cependant pas toujours chose aisée (Valgaeren, 2001). À partir de quand dit-on de quelqu'un qu'il est manager ? Ou encore : à quel stade quelqu'un se désigne-t-il lui-même comme étant un manager ? Fondamentalement, on considère que quelqu'un occupe une telle position lorsqu'il assume une fonction de direction stratégique : les managers dirigent l'organisation au niveau interne et définissent les contours de son avenir proche et éloigné. Pour l'opérationnalisation de cette définition, nous nous basons sur la nomenclature ISCO³ qui est une classification des professions reconnue au niveau international. En 2008, le code ISCO 1 correspondait aux « fonctions supérieures et de direction, directeurs et dirigeants d'entreprises » et en 2011, à la catégorie « managers ». L'avantage de la nomenclature ISCO réside dans le fait qu'elle permet de mettre en évidence l'évolution. L'adaptation de cette nomenclature amène toutefois une rupture dans la chronologie car en 2011, une catégorisation différente de celle des années précédentes a été utilisée. Nous recourons à l'indicateur suivant, que nous subdivisons par secteur économique :

- ▶ Proportion de femmes occupant des positions de management comparativement à la proportion de femmes à tous les niveaux de fonction.

Dans ce rapport, nous nous limitons de manière générale aux plus hautes fonctions dirigeantes des organisations de premier plan. Néanmoins, l'indicateur ci-dessus nous permet d'analyser la position des femmes dans l'ensemble des positions dirigeantes, de sorte que nous ne nous limitons pas strictement aux plus hautes fonctions dirigeantes des entreprises de premier plan.

2.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Le 30 juin 2011, le Sénat a adopté une loi imposant aux entreprises cotées en Bourse un quota d'un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. La Chambre des Représentants avait, par ailleurs, déjà approuvé cette loi. Après une période de transition de six ans pour les plus grandes entreprises et de huit ans pour les plus petites entreprises, des sanctions seront imposées en cas de non-respect du quota légal : les indemnités matérielles et immatérielles des administrateurs seront supprimées tant que le nombre de femmes administrateurs sera trop faible. Notons que si cette législation en matière de quotas n'était pas encore en vigueur en 2011, les entreprises cotées en Bourse savaient déjà qu'elles devraient la respecter à l'avenir.

3 ISCO correspond à International Standard Classification for Occupations.

2.3 RÉSULTATS

2.3.1 Fonctions managériales

Afin de visualiser de manière générale la présence de femmes au sein des fonctions managériales, nous utiliserons les résultats de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE). Chaque année, les membres de 48.000 ménages sont interrogés sur leur situation en matière d'emploi et de chômage. Pour nous faire une idée de la ségrégation sexuelle verticale sur le marché de l'emploi dans sa globalité, nous pouvons – comme précisé ci-avant – recourir à la nomenclature ISCO. Un problème est survenu lors de l'actualisation des chiffres : la nomenclature ISCO a été adaptée juste après la publication du premier rapport « Femmes au Sommet ». L'ancienne nomenclature ISCO comprenait la catégorie « membres de l'Exécutif et des corps législatifs, fonctions dirigeantes et supérieures, directeurs et dirigeants d'entreprises », tandis que la nouvelle nomenclature comprend la catégorie « managers ». Le nouveau code ISCO 1 « managers » englobe moins de personnes que l'ancien code. Il n'est toutefois pas possible de vérifier quelles personnes ont changé de catégorie sur la base de la nouvelle nomenclature. Dans les deux nomenclatures, il n'est pas précisé quels niveaux hiérarchiques d'une organisation sont repris sous la rubrique « manager ». En effet, y sont repris tant les hauts dirigeants ou les dirigeants d'entreprises, que les niveaux de management plus bas.

La nomenclature des professions, mais également celle des secteurs ont été adaptées. Puisque nous avons utilisé la nomenclature NACE-BEL 2008, la classification des secteurs différera de celle du premier rapport « Femmes au Sommet ». Les deux révisions ont pour objectif de mieux représenter la réalité, mais elles rendent les comparaisons plus difficiles au fil du temps.

De ce fait, les chiffres les plus récents – ceux de 2011 – sont difficilement comparables aux chiffres de 1997, 2000 et 2007. C'est pourquoi nous n'avons pas ajouté ces chiffres au tableau original, mais nous les avons repris dans un tableau distinct. Tous les secteurs ne sont pas repris dans les tableaux. L'EFT est une enquête qui repose sur un échantillon aléatoire de la population belge. Nous avons ensuite réalisé des extrapolations ou des estimations à partir de cette enquête. La Direction Statistique (DGSIE) précise que lorsque le nombre de personnes interrogées est inférieur à 5.000, les données doivent être interprétées avec la prudence nécessaire. Plusieurs secteurs n'ont toutefois pas été repris parce que le nombre de répondants au sein des groupes professionnels « managers » est insuffisant pour pouvoir en tirer des enseignements fiables⁴.

Le tableau 1 représente, pour 2011, la proportion de femmes dans toutes les fonctions d'une part, et au sein des « managers » (nouveau code ISCO 1) d'autre part. Le tableau 2 représente, pour 1997, 2000 et 2007, la proportion de femmes dans toutes les fonctions d'une part, et au sein des « fonctions dirigeantes et supérieures, directeurs et dirigeants d'entreprises » (ancien code ISCO 1) d'autre part. Les dernières colonnes indiquent le nombre de femmes qu'il faudrait ajouter par groupe de 100 dirigeants pour obtenir un ratio sexuel identique chez les dirigeants et dans l'ensemble des fonctions. Un zéro indique donc que l'on ne peut observer l'existence d'un plafond de verre. Un nombre négatif indique que les femmes sont relativement mieux représentées parmi les dirigeants qu'au sein du personnel exécutant.

4 Pour 1997, 2000 et 2007, n'ont pas été repris les secteurs suivants : agriculture, pêche et chasse ; industries extractives ; production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; personnel ménager ; activités extraterritoriales. Pour 2011, n'ont pas été repris les secteurs suivants : agriculture, pêche et chasse ; industries extractives ; production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; distribution d'eau, assainissement et gestion des déchets et des eaux usées ; activités immobilières ; arts, spectacles et activités récréatives ; autres activités de services ; activités de ménage en tant qu'employeur et activités indifférenciées des ménages en tant que producteur de biens et services pour usage propre.

Tableau 1: Proportion de femmes parmi les managers (code ISCO 1) et dans l'ensemble des fonctions, et déficit féminin par 100 dirigeants, par secteur (2011)

	Proportion de femmes toutes fonctions	Proportion de femmes ISCO 1	Déficit féminin par 100 dirigeants
Industrie	23,9	21,3	3
Construction	9,6	15,1	-6
Commerce de gros et de détail ; réparation véhicules automobiles et motocycles	46,6	27,8	19
Transports et entreposage	20,1	19,6	1
Hébergement et restauration	47,0	33,3	14
Information et communication	26,5	25,1	1
Activités financières et d'assurance	48,6	34,5	14
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	43,6	33,6	10
Activités de services administratifs et de soutien	55,1	34,1	21
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	47,9	42,3	6
Enseignement	69,7	43,6	26
Santé humaine et action sociale	77,7	54,2	24
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	48,6	28,8	20
Total	45,0	29,8	15

Source : Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail (traitement SEIN)

Pour l'année 2011, c'est dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale que l'on rencontre la proportion la plus élevée de dirigeants féminins. La proportion la plus faible est observée dans le secteur de la construction. Le ratio sexuel dans la catégorie ISCO 1 est cependant presque toujours moins favorable que le ratio sexuel pour toutes les fonctions. Ceci indique probablement l'existence d'un plafond de verre : comme escompté, l'accession des femmes au management ne correspond pas à leur présence dans le secteur. Exception faite du secteur de la construction.

La colonne « Proportion de femmes toutes fonctions » révèle clairement la présence d'une ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi : les femmes travaillent dans d'autres secteurs que les hommes. Les secteurs « santé humaine et action sociale » et « enseignement » sont les secteurs les plus féminisés : la proportion de femmes y est très élevée. Les secteurs « construction », « industrie » et « transports et entreposage » sont à prédominance masculine et comptent moins d'un quart de femmes.

La proportion de femmes au sein des fonctions managériales est dans tous les secteurs – exception faite de la construction – plus faible que ce que l'on aurait pu escompter théoriquement sur la base de leur présence dans le secteur. La dernière colonne indique le nombre de femmes qu'il faudrait ajouter pour obtenir le même ratio sexuel en ISCO 1 qu'à tous les niveaux de fonction pris dans leur ensemble. Autrement dit : quel est l'écart entre la proportion de femmes à tous les niveaux de fonction et la proportion de femmes en ISCO 1 ? Nous pouvons visualiser ici la ségrégation sexuelle verticale sur le marché de l'emploi. C'est dans les deux secteurs les plus féminisés que l'écart est le plus important : dans l'enseignement, sur 100 dirigeants, il manquait 26 femmes en 2011, tandis que dans la santé

humaine, le déficit se chiffrait à 24. Le secteur des « activités de services administratifs et de soutien » se distingue lui aussi négativement, en présentant en 2011 un déficit de 21 femmes par 100 dirigeants.

Le tableau 2 représente les données de 1997, 2000 et 2007. Même si la révision de la nomenclature des secteurs et des professions empêche la comparaison entre les chiffres de 2011 et de 2007, la tendance d'une augmentation du déficit de dirigeants féminins semble se profiler sans conteste dans les secteurs tels que l'enseignement, la santé et l'horeca. Il s'avérera toutefois nécessaire de confronter à l'avenir les chiffres de 2011 avec de nouvelles mesures et avec d'autres indicateurs afin de vérifier si cette dégradation de la situation est bien réelle.

Tableau 2 : Proportion de femmes dans les fonctions dirigeantes et supérieures, directeurs et dirigeants d'entreprises (ISCO 1) et dans l'ensemble des fonctions, et déficit féminin par 100 dirigeants, par secteur (1997, 2000, 2007)

	Proportion de femmes toutes fonctions			Proportion de femmes ISCO 1			Déficit féminin par 100 dirigeants		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007	1997	2000	2007
Industrie	24,7	23,8	24,7	23,7	17,5	24,7	7	4	0
Construction	5,3	6,8	7,9	9,0	3,7	6,8	2	-1	1
Commerce de gros et de détail; réparation auto/moto et articles de consommation	45,4	48,1	47,6	37,9	37,3	38,4	8	10	9
Hôtels et restaurants	49,2	51,3	49,3	41,0	45,8	42,4	3	4	7
Transport, entreposage et communication	19,7	21,3	23,2	22,5	14,9	22,3	5	1	1
Institutions financières	42,3	43,8	45,8	23,7	20,5	29,7	22	21	16
Biens immobiliers, location et services aux entreprises	42,3	41,0	44,6	29,5	32,0	31,9	10	18	13
Pouvoirs publics et défense ; assurances soc. obligatoire	41,6	43,3	46,2	34,7	24,5	36,6	17	12	10
Enseignement	65,8	66,9	69,3	42,7	32,6	48,4	33	28	21
Soins de santé et aide sociale	74,1	76,8	75,9	45,7	34,6	55,6	40	31	20
Autres structures sociales, services soc., cult. et pers.	50,1	52,8	52,5	39,3	36,7	40,0	13	19	13
Total	40,7	42,1	44,2	31,5	30,2	33,8	10	11	10

Source : Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail (traitement SEIN)

Lorsque, pour illustrer la ségrégation sexuelle verticale, nous nous penchons exclusivement sur l'écart existant entre la proportion de femmes dans l'ensemble des fonctions d'une part, et la proportion de femmes chez les dirigeants d'autre part, nous ne prenons pas en compte la proportion de femmes représentées dans le secteur. Un secteur où, par exemple, travaillent 10 % de femmes et où 5 % des dirigeants sont des femmes est considéré comme étant au même niveau qu'un secteur comprenant 50 % de femmes et 45 % de dirigeants féminins. En effet, la différence entre la proportion de femmes chez les dirigeants et la proportion de femmes dans l'ensemble des fonctions s'élève, dans les deux secteurs, à 5 pour cent. Néanmoins, l'accès des femmes au management au sein de l'entreprise avec 5 % de femmes chez les dirigeants est nettement plus entravée que dans l'entreprise qui compte 45 % de femmes parmi ses dirigeants. C'est pour cette raison que dans le tableau 3, nous avons inclus deux indicateurs différents nous permettant de comparer l'avancement des femmes dans divers secteurs, même si la proportion de femmes travaillant dans ces secteurs varie fortement. En procédant de la sorte, nous neutralisons la ségrégation sexuelle horizontale présente sur le marché de l'emploi qui a pour effet que, dans certains secteurs, les femmes sont surreprésentées, alors qu'elles sont sous-représentées dans d'autres.

Le déficit relatif, exprimé sous forme d'indice

La valeur 1 signifie qu'il y a autant de femmes exerçant une fonction dirigeante que nous pouvons l'attendre sur base de leur présence dans le secteur. Toutes les valeurs supérieures à 1 indiquent une surreprésentation masculine dans les fonctions supérieures. Une valeur égale à 2 signifie par exemple que la proportion d'hommes en ISCO 1 est deux fois supérieure à la proportion d'hommes dans toutes les fonctions, tandis qu'une valeur de 3 indique qu'il y a trois fois plus d'hommes chez les dirigeants. Dans les secteurs où l'indice est inférieur à 1, les résultats concernant les femmes au sein du management sont supérieurs à ce que l'on peut escompter. Un indice de 0,5 signifie par exemple que la proportion de femmes au sein du management est égale au double de la proportion de femmes à tous les niveaux de fonction. Cet indicateur est comparable à l'indice du plafond de verre (Zandvliet, 2002). Ce dernier n'est toutefois utilisé que pour chiffrer, au niveau des entreprises individuelles, le rapport existant entre les ratios sexuels à divers niveaux hiérarchiques. Ici, nous utilisons l'indice au niveau d'un secteur entier.

Le déficit relatif, exprimé sous forme de pourcentage

Ce pourcentage est obtenu en exprimant la différence entre la proportion de femmes en ISCO 1 et la proportion de femmes dans l'ensemble des fonctions comme pourcentage du ratio sexuel dans l'ensemble des fonctions. La valeur 100 signifie que l'on ne retrouve strictement aucune femme chez les dirigeants dans ce secteur ; la valeur 50 signifie que la proportion de femmes dans toutes les fonctions est de 50 % supérieure à la proportion de femmes en ISCO 1. Plus ce pourcentage est proche de la valeur 100, plus le ratio sexuel en ISCO 1 est mauvais en comparaison du ratio sexuel dans l'ensemble des fonctions. Le pourcentage reflète le déficit en femmes chez les dirigeants d'un secteur, par rapport à leur présence proportionnelle dans le secteur. Zéro pour cent signifie qu'aucun plafond de verre ne peut être observé.

L'utilisation de ces indicateurs a toutefois ses limites. En effet, ils traduisent la ségrégation sexuelle verticale en un chiffre facilement interprétable, mais ils ignorent le processus qui la précède. Dans le monde scientifique, il semble y avoir un consensus selon lequel on ne peut pas vraiment parler d'un plafond de verre sur le marché de l'emploi, mais bien d'un « tuyau percé » : à chaque niveau de la hiérarchie de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. Résultat de cette course à l'élimination: une présence féminine très réduite dans les portions les plus élevées.

Nous avons de nouveau repris ces indicateurs dans deux tableaux distincts : l'un pour 2011 (tableau 3) et l'autre pour 1997, 2000 et 2007 (tableau 4). Nous n'analyserons que les chiffres les plus récents. Si on analyse le tableau 3, on peut voir que la sous-représentation féminine varie fortement d'un secteur à l'autre. Dans trois secteurs traditionnellement masculins (la construction ; les transports et l'entreposage ; l'information et la communication), la présence des femmes aux fonctions supérieures est identique, voire meilleure que ce que l'on pourrait escompter sur base de leur présence dans le secteur. L'inverse s'observe en bas du tableau : dans cinq secteurs où les femmes sont moyennement représentées (commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et motocycles ; activités des organisations et organismes extraterritoriaux) ou surreprésentées (enseignement ; santé humaine et action sociale ; activités de services administratifs et de soutien) dans l'ensemble des fonctions, elles sont fortement sous-représentées dans les fonctions supérieures.

Tableau 3 : Rapport entre la présence de femmes parmi les dirigeants d'entreprises et les cadres supérieurs et la présence de femmes à tous les niveaux de fonction, exprimé sous forme d'indice et de pourcentage (2011)

	Déficit relatif (indice)	Déficit relatif (%)
Construction	0,64	-57,4
Transports et entreposage	1,03	2,5
Information et communication	1,06	5,3
Industrie	1,13	11,2
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	1,13	11,7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,30	22,8
Activités financières et d'assurance	1,41	29,0
Hébergement et restauration	1,41	29,1
Santé humaine et action sociale	1,43	30,3
Enseignement	1,60	37,5
Activités de services administratifs et de soutien	1,62	38,1
Commerce de gros et de détail ; réparation véhicules automobiles et motocycles	1,68	40,3
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1,68	40,6
Total	1,51	33,9

Source : Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail (traitement SEIN)

Tableau 4 : Rapport entre la présence des femmes parmi les dirigeants d'entreprises et les cadres supérieurs et la présence des femmes à tous les niveaux de fonction, exprimé sous forme d'indice et de pourcentage (1997, 2000, 2007)

	Déficit relatif (indice)			Déficit relatif (%)		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007
Industrie	1,41	1,21	1,00	29,3	17,4	-0,2
Transport, entreposage et communication	1,32	1,03	1,04	24,1	2,8	3,8
Construction	1,44	0,88	1,16	30,6	-13,2	13,5
Hôtels et restaurants	1,07	1,07	1,16	6,9	6,9	14,1
Commerce de gros et de détail ; réparation auto/moto et articles de consommation	1,22	1,27	1,24	17,9	21,5	19,3
Pouvoirs publics et défense ; assurances soc. obligatoires	1,70	1,40	1,26	41,2	28,6	20,8
Autres structures sociales, services soc., cult. et pers.	1,36	1,58	1,31	26,7	36,6	26,8
Soins de santé et aide sociale	2,14	1,67	1,37	53,4	40,2	26,8
Biens immobiliers, location et services aux entreprises	1,32	1,78	1,40	24,3	43,8	28,5
Enseignement	2,02	1,71	1,43	50,4	41,4	30,1
Institutions financières	2,07	1,91	1,54	51,6	47,7	35,1
Total	1,35	1,34	1,31	25,8	25,5	23,4

Source : Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail (traitement SEIN)

5 Dans le rapport « Femmes au Sommet », il s'agissait des anciens codes NACE 22 et 92. L'ancien code NACE 22 (Édition, imprimerie et reproduction) correspond aux nouveaux codes NACE 18 (Imprimerie et reproduction d'enregistrements) et 58 (Édition). Quant à l'ancien code NACE 92 (Activités récréatives, culturelles et sportives), il correspond désormais aux codes NACE 59 (Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale), 60 (Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision), 90 (Activités créatives, artistiques et de spectacle), 91 (Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles) et 93 (Activités sportives, récréatives et de loisirs).

Le tableau suivant met en lumière la situation dans un secteur spécifique : celui des médias, de la culture et du divertissement. Ici également, la comparaison de la situation des différentes années s'en retrouve compliquée en raison de la modification de la nomenclature NACE. Nous pouvons néanmoins comparer les différentes années en ce qui concerne l'emploi total, la DGSIE a pu vérifier quels nouveaux secteurs NACE englobaient le mieux les anciens secteurs (les deux nomenclatures NACE ayant été encodées en 2008 et en 2009)⁵. Par contre, l'impossibilité de comparer la catégorie ISCO « managers » de 2011 avec la catégorie correspondante des années précédentes aura une influence à cet égard.

Par rapport aux années précédentes, la proportion totale de femmes dans le secteur a légèrement diminué en 2011. Cette même année, la proportion de femmes parmi les managers est à peine plus faible que ce que l'on pouvait escompter sur la base de leur présence dans le secteur. Cela se traduit par un faible déficit relatif de managers féminins. Un résultat qui contraste avec les mesures des années précédentes. Il s'avère toutefois impossible de vérifier s'il s'agit là d'une réelle amélioration ou d'une conséquence de la modification de la nomenclature ISCO.

Tableau 5 : Ségrégation verticale dans le secteur « médias, culture et divertissement » (1997, 2000, 2006 et 2011)

	1997	2000	2006	2011
Proportion de femmes ISCO 1	27,9%	26,1%	29,6%	36,6%
Proportion de femmes ensemble des actifs	37,2%	38,3%	42,8%	39,2%
Nombre de femmes à ajouter par 100 dirigeants	9,2	12,2	13,1	2,6
Déficit relatif (indice)	1,3	1,5	1,4	1,1
Déficit relatif (pourcentage)	24,8%	31,8%	30,7%	6,8%

Source : Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail (traitement SEIN)

2.3.2 Conseils d'administration

Dans cette partie, nous nous attarderons sur les conseils d'administration. Nous nous en tiendrons ici aux conseils d'administration des sociétés anonymes. Un conseil d'administration se compose d'au moins trois membres et peut comprendre des administrateurs tant internes qu'externes⁶. Les administrateurs internes ont une fonction exécutive dans l'entreprise, ce qui n'est pas le cas des administrateurs externes. Dans les entreprises cotées en Bourse, le conseil d'administration se compose, pour moitié au moins, d'administrateurs externes, ce qui n'est pas obligatoire pour les entreprises non cotées en Bourse. Le conseil d'administration définit la stratégie de l'entreprise, élabore une vision à long terme et remplit une fonction de contrôle à l'égard du management, tandis que le management prend en charge la direction opérationnelle de l'entreprise et la mise en œuvre de la stratégie élaborée par le conseil d'administration.

Pour étudier la composition des conseils d'administration, nous avons eu recours à la base de données « Belfirst » du Bureau Van Dijk. Cette base de données a été constituée sur base des comptes annuels que les entreprises déposent à la Banque nationale. Elle est mise à profit en première instance pour la consultation de données financières telles que les données relatives au chiffre d'affaires, aux dettes et aux bénéfices. Nous l'avons utilisée pour déterminer le ratio sexuel des conseils d'administration. La base de données inclut en effet, par entreprise, une liste des mandataires au sein du conseil d'administration dans laquelle leur sexe est mentionné. Il ne nous est pas possible de générer automatiquement des données statistiques relatives aux mandataires en vertu des renseignements fournis par cette base de données, mais nous pouvons quand même mettre au point les indicateurs de genre en interrogeant la base de données par entreprise et en effectuant nous-mêmes le décompte homme/femme. Pour cette actualisation, nous avons utilisé les données disponibles les plus récentes, basées sur les comptes annuels de l'année 2011. Nous comparerons 2011 avec les données de 2006, reprises dans la première édition du rapport « Femmes au Sommet ».

La base de données n'est pas exhaustive : elle n'inclut en effet pas la totalité des entreprises belges et les données des entreprises qui y sont reprises ne sont pas toujours disponibles dans leur intégralité. Il s'agit là des chiffres d'affaires et du nombre de travailleurs, deux données que nous utilisons pour identifier les entreprises de premier plan. Les entreprises dont le chiffre d'affaires est inconnu sont automatiquement exclues. L'annexe 1 reprend une liste des entreprises incluses.

6 S'il n'y a que deux actionnaires, le conseil d'administration ne comprend que deux membres.

2.3.2.1 Entreprises cotées en Bourse

La Bourse belge fait partie de NYSE Euronext, qui assure la gestion du marché financier dans quatre pays européens (Belgique, France, Pays-Bas et Portugal) et aux États-Unis. Le marché financier est organisé en différents marchés. En Belgique, le marché principal est le NYSE Euronext Brussels⁷. Selon le site internet de NYSE Euronext, ce marché était composé de 211 entreprises belges fin 2012⁸. Sur ces 211 entreprises, 164 sont reprises dans la base de données Belfirst. Nous avons en outre ignoré les entreprises dont les membres du conseil d'administration sont exclusivement des personnes morales. Nous aboutissons ainsi à 148 entreprises belges cotées sur la place d'Euronext Brussels, que nous avons reprises dans les tableaux de 2011. Parmi celles-ci, 18 appartiennent au BEL20, l'indice des 20 plus grandes entreprises de cette Bourse. Deux entreprises du BEL20 n'ont pas été retenues dans la base de données Belfirst, et ont dès lors été exclues de cette brochure, à savoir une entreprise française et une sicafi.

Le tableau 6 présente une classification des entreprises cotées en Bourse en fonction du nombre de femmes membres de leur conseil d'administration. Entre 2006 et 2011, la situation n'a presque pas changé. En 2006, seules 37,7 % des entreprises comptaient au moins un administrateur féminin ; en 2011, cette proportion a à peine augmenté pour atteindre 38,5 %. On observe une légère diminution du nombre d'entreprises comptant un administrateur féminin. Mais nous constatons, entre 2006 et 2011, une augmentation du nombre d'entreprises comptant plus d'un administrateur féminin : en 2006, la proportion d'entreprises cotées en Bourse comptant deux administrateurs féminins ou plus était de 8,7 % ; en 2011, ce chiffre est passé à 11,5 %.

Tableau 6 : Entreprises cotées en Bourse comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) dans le conseil d'administration (2006 et 2011)

	Aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2006 (N=138)	86	62,3	40	29,0	12	8,7
2011 (N=148)	91	61,5	40	27,0	17	11,5

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Le tableau 7 se limite aux entreprises du BEL20. Elles enregistrent un meilleur score que la totalité des entreprises. Nous observons en outre une évolution favorable entre 2006 et 2011. En 2006, 55,6 % des entreprises du BEL20 comptaient au moins un administrateur féminin. En 2011, ce chiffre grimpe à 72,2 %. La proportion d'entreprises du BEL20 où le conseil d'administration comprend plus d'une femme a doublé au cours de cette période.

Tableau 7 : Entreprises du BEL20 comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) dans le conseil d'administration (2006 et 2011)

	Aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2006 (N=18)	8	44,4	7	38,9	3	16,7
2011 (N=18)	5	27,8	7	38,9	6	33,3

Source : Belfirst (traitement SEIN)

7 Sur ce marché sont cotées les entreprises dont la capitalisation boursière est égale ou supérieure à 50 millions d'euros. De plus, la Bourse de Bruxelles regroupe encore d'autres marchés, entre autres « Alternext » pour les plus petites entreprises ayant un potentiel de croissance et le « Marché libre », qui s'adresse principalement aux entreprises familiales.

8 <https://europeanequities.nyx.com/fr/equities-directory/brussels>

Le tableau 8 montre la proportion de femmes par rapport au nombre total d'administrateurs auprès des entreprises cotées en Bourse. Nous constatons que, tant en 2006 qu'en 2011, les femmes ne constituent qu'une petite minorité des effectifs d'administrateurs, mais qu'une augmentation – certes légère – est tout de même visible : en 2006, elles représentaient 6,2 % du nombre total d'administrateurs ; en 2011, ce chiffre a augmenté jusqu'à dépasser la barre des 10 %. Il semble que des femmes se soient ajoutées principalement dans les conseils d'administration où se trouvait déjà un administrateur féminin.

Tableau 8 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse (2006 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006 (N=138)	68	922	6,9%	93,1%
2011 (N=148)	85	756	10,1%	89,9%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

La proportion de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises du BEL20 est comparable (tableau 9), mais l'augmentation de la proportion est encore quelque peu inférieure à celle de la totalité : en 2006, nous comptons 6,2 % de femmes ; en 2011, on en compte 9,8 %.

Tableau 9 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (2006 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006 (N=18)	14	211	6,2%	93,8%
2011 (N=18)	20	184	9,8%	90,2%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

En ce qui concerne les entreprises cotées en Bourse, nous connaissons le président du conseil d'administration pour 64 des 148 entreprises. Il n'y a que deux femmes parmi eux.

Avec une faible présence féminine dans les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse, la Belgique se situe en deçà de la moyenne européenne : en 2012, dans les 27 pays de l'Union européenne, 14 % en moyenne des administrateurs des 50 principales entreprises cotées en Bourse par pays étaient des femmes⁹. En dehors de l'UE, la Norvège, où un quota de 40 % est en vigueur, enregistre le meilleur score avec 42 %. En Lettonie, en Finlande et en Suède, environ un quart des administrateurs sont féminins. La France est notre voisin qui enregistre le meilleur résultat avec 22 % de femmes. Les Pays-Bas s'en sortent relativement bien avec 19 % d'administrateurs féminins.

2.3.2.2 Entreprises non cotées en Bourse

Les entreprises non cotées en Bourse ont été sélectionnées sur la base de leur chiffre d'affaires : les tableaux ci-dessous contiennent exclusivement des données qui concernent les 100 entreprises générant le plus haut chiffre d'affaires en Belgique. Dans ce top 100, nous avons encore opéré deux subdivisions : d'une part, le top 50 des entreprises générant le chiffre d'affaires le plus élevé et, d'autre part, le top 50 des entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs, sur la base de l'effectif en personnel moyen de la dernière année. En 2006, pour quatre entreprises du top 100, l'effectif en personnel moyen nous était inconnu ; en 2011, nous ne disposions d'aucune donnée quant au nombre de travailleurs de six entreprises.

Cette catégorie constitue un groupe d'entreprises particulièrement hétéroclite : on y rencontre tant des entreprises de l'industrie traditionnelle que des entreprises du secteur des services ; tant des entreprises à l'effectif très élevé que des entreprises employant un petit nombre de travailleurs ; et tant des entreprises familiales que des branches belges de multinationales.

Le nombre d'entreprises non cotées en Bourse comptant au moins une femme au sein du conseil d'administration est, tant en 2006 qu'en 2011, inférieur par rapport aux entreprises

⁹ Women and men in decision-making: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm

cotées en Bourse (tableau 10). Entre 2006 et 2011, nous constatons une évolution négative : la proportion d'entreprises comptant au moins une femme au sein du conseil d'administration a diminué. Ce sont principalement les plus grandes entreprises qui enregistrent de mauvais résultats : dans le top 50 sur la base du chiffre d'affaires, seuls 24 % des entreprises comprenaient au moins une femme au sein de leur conseil d'administration en 2011. Autrement dit, 76 % des 50 entreprises générant le chiffre d'affaires le plus important ont un conseil d'administration exclusivement masculin.

Tableau 10 : Entreprises de premier plan non cotées en Bourse comprenant une ou plus d'une femme(s) dans le conseil d'administration (2006 et 2011)

	1 femme		2 femmes ou plus		Au moins 1 femme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2006						
Top 100 chiffre d'affaires	20	20	9	9	29	29
Top 50 chiffre d'affaires	11	22	6	12	17	34
Top 50 nombre de travailleurs	11	22	5	10	16	32
2011						
Top 100 chiffre d'affaires	19	19	8	8	27	27
Top 50 chiffre d'affaires	8	16	4	8	12	24
Top 50 nombre de travailleurs	9	18	5	10	14	28

Source : Belfirst, traitement en interne

Le nombre total de membres au sein des conseils d'administration a diminué. Nous remarquons cette diminution uniquement chez les membres masculins des conseils d'administration (tableau 11). Même s'il y a moins de conseils d'administration comprenant au moins une femme, la proportion totale de femmes administrateurs n'a pas diminué entre 2006 et 2011. Elle a, au contraire, légèrement augmenté. Cette augmentation est toutefois inférieure à celle enregistrée dans les entreprises cotées en Bourse. Les entreprises cotées en Bourse ont probablement déjà agi en 2011 – année où la loi sur le futur quota a été adoptée – en mesure de précaution.

Tableau 11 : Proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan non cotées en Bourse (2006 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes
2006			
Top 100 chiffre d'affaires	42	596	7,0%
Top 50 chiffre d'affaires	26	331	7,8%
Top 50 nombre de travailleurs	23	336	6,8%
2011			
Top 100 chiffre d'affaires	40	521	7,1%
Top 50 chiffre d'affaires	21	276	7,1%
Top 50 nombre de travailleurs	24	281	7,9%

Source : Belfirst, traitement en interne

2.3.2.3 Données sectorielles

Dans les tableaux suivants, nous étudierons la présence de femmes dans les conseils d'administration de trois secteurs, à savoir les médias, la culture et les finances. Nous étudierons la répartition selon le sexe dans le top 50 de chaque secteur. Nous avons circonscrit le top 50 de la même manière que pour les entreprises non cotées en Bourse : ce groupe se compose des sociétés anonymes générant le chiffre d'affaires le plus important dans leur secteur. Pour ce qui est de la délimitation des secteurs, nous pouvons nous en remettre à la nomenclature

NACE, internationalement reconnue. La classification NACE étant plus détaillée dans Belfirst que celle à laquelle nous pouvons recourir dans l'Enquête sur les forces de travail, nous pouvons opérer ici une distinction entre, d'une part, le secteur des médias et, d'autre part, celui des activités récréatives, culturelles et sportives. Pour 2011, Belfirst englobe la classification des secteurs sur la base de l'ancienne et de la nouvelle classification NACE. Afin d'optimiser la comparaison, nous utiliserons pour 2011 également l'ancienne classification NACE 2003¹⁰.

Médias

Dans le chapitre 5, nous visualiserons également la présence de femmes dans les médias. Nous procéderons à une sélection des médias et nous identifierons les fonctions supérieures au sein de la rédaction. Ici, nous allons sélectionner les médias selon une logique économique : sont visées les entreprises générant les chiffres d'affaires les plus élevés. Les principaux journaux, par exemple, ne sont pas des entreprises autonomes : ils font partie d'un groupe de médias déterminé, et ce sont ces groupes qui sont inclus en tant qu'entreprises dans Belfirst.

Plus de la moitié des entreprises du top 50 dans le secteur des médias ont un conseil d'administration exclusivement masculin (tableau 12). Ce chiffre est comparable à celui enregistré pour les entreprises non cotées en Bourse. Lorsque l'on s'en tient au top 25 sur la base du nombre de travailleurs, le pourcentage d'entreprises où le conseil d'administration ne comprend aucune femme atteint 80 % en 2006, et 88 % en 2011. Nous constatons également une évolution négative, entre 2006 et 2011, par rapport à ces chiffres sectoriels.

Tableau 12 : Entreprises de premier plan du secteur des médias comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) dans le conseil d'administration (2006 et 2011)

	Aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2006						
Top 50 chiffre d'affaires	32	64	12	24	6	12
Top 25 chiffre d'affaires	20	80	3	12	2	8
Top 25 nombre de travailleurs	20	80	3	12	2	8
2011						
Top 50 chiffre d'affaires	36	72	8	16	6	12
Top 25 chiffre d'affaires	20	80	4	16	2	8
Top 25 nombre de travailleurs	22	88	2	8	1	4

Source : Belfirst (traitement SEIN)

La proportion de femmes dans les conseils d'administration du top 50 des entreprises du secteur des médias est légèrement supérieure à celle enregistrée pour le top 100 des entreprises non cotées en Bourse : un peu plus de 10 % des administrateurs sont des femmes en 2006, et un peu plus de 13 % en 2011 (tableau 13). Si l'on ne retient que les employeurs les plus importants dans ce top 50, la proportion de femmes chute fortement : dans le top 25 établi en fonction du nombre de travailleurs, on ne retrouve que 7 femmes sur un total de 136 administrateurs en 2006, et seulement 5 sur un total de 91 administrateurs en 2011. Cela signifie que les plus petites entreprises du secteur des médias enregistrent de meilleurs résultats que les plus grandes entreprises en ce qui concerne la présence de femmes dans leur conseil d'administration.

¹⁰ Pour les médias, nous utilisons le code NACE 22 (Édition, imprimerie et reproduction), et pour les Activités récréatives, culturelles et sportives, le code NACE 92.

Tableau 13 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur des médias (2006 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006				
Top 50 chiffre d'affaires	23	195	10,5%	89,4%
Top 25 chiffre d'affaires	12	116	9,4%	90,6%
Top 25 nombre de travailleurs	7	129	5,1%	94,8%
2011				
Top 50 chiffre d'affaires	22	143	13,3%	86,7%
Top 25 chiffre d'affaires	6	81	6,9%	93,1%
Top 25 nombre de travailleurs	5	86	5,5%	94,5%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Activités récréatives, culturelles et sportives

Comme pour le secteur des médias, nous avons passé en revue la situation dans le secteur des activités récréatives, culturelles et sportives en nous basant sur les données Belfirst, ce qui a impliqué une restriction notable : seules les sociétés anonymes actives dans ce secteur ont été reprises. Ce secteur comprenant de nombreuses ASBL pour lesquelles Belfirst ne fournit aucune donnée, nous ne pouvons donc nous en faire qu'une image partielle. S'agissant des sociétés anonymes du secteur des activités récréatives, culturelles et sportives, il nous est impossible de former un top 25 sur base du nombre de travailleurs étant donné l'absence d'informations pour un nombre trop élevé d'entreprises.

Ici aussi, la majorité des entreprises n'incluent strictement aucune femme au sein de leur conseil d'administration : en 2006, 64 % des entreprises du top 50 et 76 % des entreprises du top 25 avaient un conseil d'administration exclusivement masculin (tableau 14). En 2011, la proportion pour le top 50 a augmenté pour atteindre 74 %. Pour ces deux années, seules quelques entreprises comportent deux ou plusieurs femmes dans leur conseil d'administration.

Tableau 14 : Entreprises de premier plan du secteur culturel comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) dans le conseil d'administration (2006 et 2011)

	Aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2006						
Top 50 chiffre d'affaires	32	64	15	30	3	6
Top 25 chiffre d'affaires	19	76	4	16	2	8
2011						
Top 50 chiffre d'affaires	37	74	10	20	3	6
Top 25 chiffre d'affaires	19	76	5	20	1	4

Source : Belfirst (traitement SEIN)

En 2006, la proportion de femmes pour le nombre total d'administrateurs est, avec 15,6 % dans le top 50 et 11 % dans le top 25, supérieure à tous les indicateurs examinés jusqu'ici. En 2011, la proportion de femmes a néanmoins fortement diminué pour passer sous la barre des 10 % (tableau 15).

Tableau 15 : Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur culturel (2006 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006				
Top 50 chiffre d'affaires	22	119	15,6%	84,4%
Top 25 chiffre d'affaires	9	73	11,0%	89,0%
2011				
Top 50 chiffre d'affaires	19	176	9,7%	90,3%
Top 25 chiffre d'affaires	8	91	8,1%	91,9%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Finances

Dans les deux tableaux suivants, le top 50 et le top 25 ont été complétés avec les cinq principales banques belges. Les grandes banques ne sont pas reprises en tant que telles dans le top 50 des sociétés financières. En effet, les banques sont subdivisées en plusieurs entreprises et ne figurent pas en tant qu'ensemble dans Belfirst, nous les avons par conséquent incluses séparément. Pour déterminer quelles banques appartiennent au top 5 belge, nous nous sommes basés sur le classement de la Fédération financière belge. Il s'agissait en 2006 des banques suivantes : Fortis Banque, Dexia Banque, KBC Banque, ING Belgique et AXA Bank Belgium. En 2011, deux d'entre elles ont changé de nom : Fortis est devenue BNP Paribas Fortis et Dexia est devenue Belfius. AXA Bank Belgium est sortie du top 5 et a été remplacée par Bank of New York Mellon. Cette dernière banque n'est pas connue du grand public. Ses clients sont notamment des banques, des fonds de pension et des gestionnaires de portefeuilles. Cette multinationale possède une importante succursale à Bruxelles, qui compte plusieurs centaines de travailleurs. Il s'agit de la seule banque du top 5 dont le conseil d'administration est dirigé par une femme. Pour déterminer la composition des conseils d'administration des banques, nous avons fait appel au rapport annuel le plus récent.

Le tableau 16 montre l'image suivante : en 2006, la très grande majorité des entreprises du secteur financier ne comptaient strictement aucun membre féminin dans leur conseil d'administration. La proportion d'entreprises comptant plus d'une femme au sein de leur conseil d'administration est extrêmement faible. La situation est différente dans les grandes banques : seule une banque ne compte aucune femme parmi les membres de son conseil d'administration. Deux banques incluent une femme et les deux autres en incluent deux. Contrairement à la situation dans les autres entreprises non cotées en Bourse, nous observons entre 2006 et 2011 une évolution positive de la présence de femmes dans les conseils d'administration. En effet, la proportion d'entreprises financières du top 50 comprenant un administrateur féminin est passée de 18 à 30 %. En 2011, toutes les grandes banques comptent au moins une femme au sein de leur conseil d'administration.

Tableau 16 : Entreprises de premier plan du secteur financier comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) dans le conseil d'administration (2006 et 2011)

	Aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2006						
Top 50 chiffre d'affaires	37	74	9	18	4	8
Top 25 chiffre d'affaires	21	84	3	12	1	4
Top 25 nombre de travailleurs	17	68	6	24	2	8
5 plus grandes banques	1	20	2	40	2	40
2011						
Top 50 chiffre d'affaires	31	62	15	30	4	8
Top 25 chiffre d'affaires	13	52	9	36	3	12
Top 25 nombre de travailleurs	11	44	12	48	2	8
5 plus grandes banques	0	0	2	40	3	60

Sources: Belfirst et rapports annuels des banques (traitement SEIN)

La proportion de femmes dans les conseils d'administration au sein du secteur financier était très faible en 2006 : seuls 5,8 % des administrateurs du top 50 étaient des femmes (tableau 17). Dans le top 25 établi sur la base du chiffre d'affaires, cette part chute même à 3,2 %. Les banques franchissaient elles aussi à grand-peine la barre des 6 %. En 2011, la situation s'améliore : le top 50 compte un peu plus de 8 % d'administrateurs féminins et les banques, un peu plus de 11 %.

Tableau 17 : Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur financier (2006 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006				
Top 50 chiffre d'affaires	17	291	5,8%	94,2%
Top 25 chiffre d'affaires	5	154	3,2%	96,7%
Top 25 nombre de travailleurs	10	161	6,2%	93,8%
5 plus grandes banques	6	93	6,1%	93,9%
2011				
Top 50 chiffre d'affaires	24	263	8,4%	91,6%
Top 25 chiffre d'affaires	16	158	9,2%	90,8%
Top 25 nombre de travailleurs	17	130	11,6%	88,4%
5 plus grandes banques	10	78	11,4%	88,6%

Source : Belfirst (traitement SEIN))

2.3.3 Management opérationnel

À la tête du management opérationnel d'une entreprise, on retrouve l'administrateur délégué ou CEO (*chief executive officer*)¹¹. Pour un certain nombre d'entreprises, la base de données Belfirst renseigne plusieurs administrateurs délégués. Cela peut signifier que la fonction de CEO est partagée entre deux ou plusieurs personnes. Mais il se peut aussi que, de facto, un des administrateurs délégués mentionnés soit le CEO de l'entreprise, tandis que les autres administrateurs délégués sont ses bras droits. Lorsque plusieurs administrateurs délégués étaient renseignés, nous les avons tous inclus pour l'élaboration des indicateurs.

Nous nous basons premièrement sur les données Belfirst. Lorsque cette base de données ne nous fournissait aucune information concernant l'administrateur délégué, nous avons consulté une source annexe, à savoir le recueil Trends Top 30.000 (consulté en 2008) et le recueil Trends Top 100.000 (consulté en 2012)¹². Mais même avec ce complément, nos données demeurent incomplètes. Dans les tableaux, nous précisons systématiquement le nombre d'entreprises pour lesquelles nous avons pu obtenir des données concernant l'administrateur délégué.

2.3.3.1 Entreprises cotées en Bourse

Tant en 2006 qu'en 2011, l'administrateur délégué est repris dans Belfirst pour environ la moitié des entreprises cotées en Bourse prises en compte. Pour les autres entreprises, nous avons consulté le Trends Top 30.000 ou le Trends Top 100.000. En 2006, cet élément était absent des deux sources que nous avons consultées pour 25 des entreprises cotées en Bourse, et pour 15 entreprises en 2011. Le nombre de femmes à la tête du management opérationnel des entreprises cotées en Bourse est extrêmement faible : en 2006, seuls 6 administrateurs délégués étaient des femmes ; en 2011, elles ne sont plus que 5. Au sein du BEL20, on ne retrouve aucune femme (tableau 18).

11 La base de données Belfirst désigne l'administrateur délégué par le terme « afgevaardigd bestuurder » (incorrect en néerlandais).

12 Le recueil Trends Top 30.000 a été consulté dans sa version papier et le recueil Trends Top 100.000, dans sa version électronique.

Tableau 18 : Administrateurs délégués des entreprises de premier plan cotées en Bourse selon le sexe (2006 et 2011)

	2006	2011
Femmes	6	5
Hommes	139	153
Nombre d'entreprises avec information concernant l'administrateur délégué	113	133
Nombre d'entreprises sans information concernant l'administrateur délégué	25	15

Sources : Belfirst et Trends Top 30.000/100.000 (traitement SEIN)

2.3.3.2 Entreprises non cotées en Bourse

En 2006, l'administrateur délégué était repris dans Belfirst pour 50 entreprises non cotées en Bourse. Pour 38 autres, nous avons retrouvé cette information dans la publication Trends Top 30.000. Sur un total de 99 administrateurs délégués, il n'y avait que 3 femmes (tableau 19). En 2011, l'administrateur délégué était repris dans Belfirst pour 40 entreprises non cotées en Bourse ; pour 37 autres, nous avons retrouvé cette information dans le Trends Top 100.000. Seuls 2 dirigeants d'entreprises sont des femmes.

Tableau 19 : Administrateurs délégués des entreprises de premier plan non cotées en Bourse selon le sexe (2006 et 2011)

	2006	2011
Femmes	3	2
Hommes	96	87
Nombre d'entreprises avec information concernant l'administrateur délégué	88	77
Nombre d'entreprises sans information concernant l'administrateur délégué	12	23

Sources : Belfirst et Trends Top 30.000/100.000 (traitement SEIN)

2.3.3.3 Données sectorielles : médias, culture et finances

Dans les secteurs spécifiques que nous avons passés au crible également, on ne rencontre que très peu d'administrateurs délégués féminins. Dans le sous-secteur des médias, il n'y avait en 2006 qu'un seul administrateur délégué féminin ; en 2011, il y en a trois (tableau 20). Un élément caractéristique de ce secteur est que l'on rencontre plusieurs personnes qui sont administrateurs délégués dans plusieurs entreprises mutuellement liées. Comparativement aux autres secteurs, le secteur des activités récréatives, culturelles et sportives se porte relativement bien, mais ici aussi, on ne retrouve en 2006 que six administrateurs délégués féminins, contre 50 hommes. En 2011, ce chiffre est descendu à quatre. Quant au secteur financier, il comptait en 2006 deux administrateurs délégués féminins et quatre en 2011. Pour les cinq grandes banques belges, on ne relève strictement aucune présence féminine ni en 2006 ni en 2011.

13 Dans le rapport de 2008, nous avons repris le Comité de direction dans sa totalité pour les banques. Dans cette actualisation, nous nous en tenons au CEO, comme pour les autres entreprises.

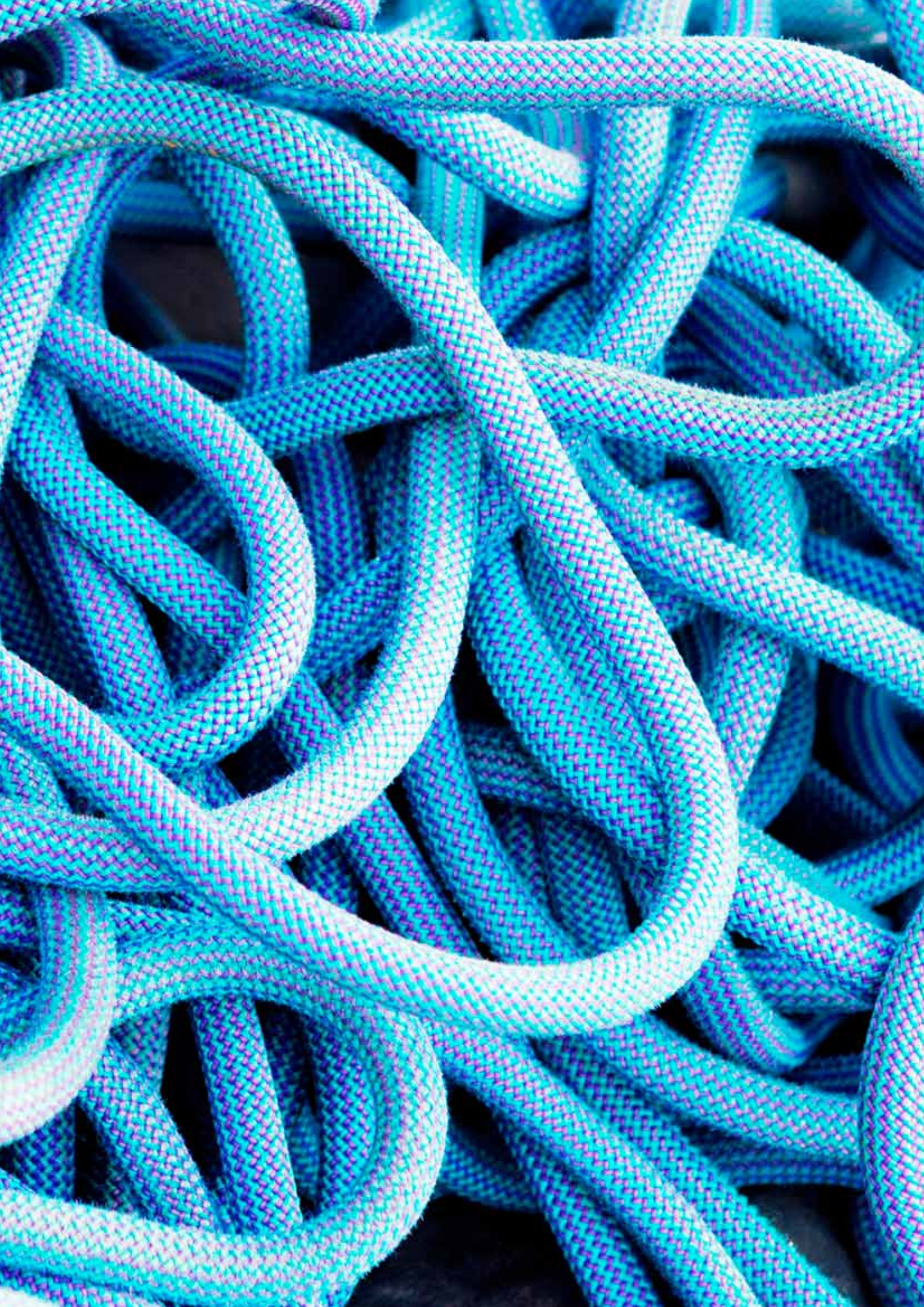
Tableau 20 : Administrateurs délégués du top 50 dans les secteurs des médias, de la culture et des finances, ainsi que dans les cinq banques principales selon le sexe (2006 et 2011)

	Femmes	Hommes	Nombre d'entreprises avec info concernant l'administrateur délégué	Nombre d'entreprises sans info concernant l'administrateur délégué
2006				
Médias	1	45	42	8
Culture	6	50	42	8
Finances	2	44	35	15
Banques	0	5 ¹³	5	0
2011				
Médias	3	39	41	9
Culture	3	43	37	13
Finances	4	33	29	21
Banques ¹³	0	5	5	0

Sources : Belfirst et Trends Top 30.000/100.000 (traitement SEIN)



03





03 Organisations de travailleurs

3.1 INDICATEURS

La concertation sociale est un élément essentiel du modèle économique belge. Tant au niveau interprofessionnel ou national qu'à l'intérieur des secteurs ou des entreprises individuelles, employeurs et travailleurs négocient sur divers aspects des relations professionnelles et des salaires. Dans ce chapitre, nous nous intéresserons aux organisations de travailleurs (syndicats). À l'instar du rapport de 2008, nous n'avons pris en compte que les structures nationales des syndicats, et non les structures régionales. Trois organisations de travailleurs sont reconnues par les pouvoirs publics comme étant habilitées à prendre part à la concertation interprofessionnelle : le syndicat chrétien CSC (ACV), le syndicat socialiste FGTB (ABVV) et le syndicat libéral CGSLB (ACLVB).

Les syndicats belges sont des organisations de taille importante. Cependant, la structure de leurs organes fédéraux est très similaire. Le tableau 21 expose la structure des trois syndicats suivant le nombre de personnes qui en sont membres.

Tableau 21 : Organes fédéraux des trois syndicats reconnus suivant le nombre de membres

Nombre de membres	CSC (ACV)	FGTB (ABVV)	CGSLB (ACLVB)
500-aine de membres	► Congrès ► Conseil général	Congrès fédéral	Congrès national
100-aine de membres	Comité national	Comité fédéral	Comité national
20 à 50 membres	Bureau national	Bureau fédéral	Bureau national
10-aine de membres	Bureau journalier	Secrétariat fédéral	Comité exécutif

Les axes stratégiques généraux à long terme sont définis par les congrès des différents syndicats. Même si ces organes sont importants au sein des syndicats, nous nous limiterons, pour ce qui est du sommet de la hiérarchie des syndicats, aux organes qui déterminent la gestion journalière. Nous nous en tiendrons aux deux organes dont l'effectif est le plus réduit, mais qui ont l'influence la plus importante sur l'action au quotidien des syndicats. À la CSC, il s'agit du bureau national et du bureau journalier ; à la FGTB, ce sont le bureau fédéral et le secrétariat fédéral, tandis qu'à la CGSLB, il s'agit du bureau national et du comité exécutif.

Nous avons analysé à la fois le rapport entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ainsi que la proportion de femmes parmi les présidents.¹⁴ Les indicateurs sont les suivants :

- Le nombre de présidentes au sein des organisations de travailleurs reconnues (CSC/FGTB/CGSLB).
- La proportion de membres féminins dans l'organe de gestion suprême des organisations de travailleurs reconnues (CSC/FGTB/CGSLB).
- La proportion de membres féminins au sein de l'organe de gestion immédiatement inférieur à l'organe suprême des organisations de travailleurs reconnues (CSC/FGTB/CGSLB).

14 La fonction de vice-président n'existe pas dans tous les syndicats. Nous ne l'avons donc pas retenue.

3.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Ces dernières années, les organisations de travailleurs belges ont toutes pris certaines initiatives visant à atteindre une représentation féminine plus égale au sein de leurs structures. Dans les paragraphes qui suivent, nous donnerons un bref aperçu des initiatives propres au genre qui ont été prises. Nous nous baserons à cet effet sur les informations fournies par les syndicats.

CSC (ACV)¹⁵

Les mesures propres au genre prises par la CSC (ACV) après 2008 ont permis d'élaborer la politique actuelle d'égalité des sexes. Celle-ci a été fortement favorisée lors du congrès de la CSC de 2002. La conclusion de ce congrès était que malgré la prise d'initiatives propres à l'égalité de genre, les résultats restaient insuffisants quant à l'afflux et à l'accession des femmes au sein de la CSC. Afin de remédier à cette situation, de nouvelles résolutions ont été prises. Il a ainsi été décidé que les différents organes de gestion de la CSC (parmi lesquels le bureau journalier et le comité national) devraient être composés d'au moins un tiers de femmes. Afin de permettre aux femmes d'accéder plus facilement aux mandats de représentation et aux fonctions de responsables syndicaux, ces dernières devraient bénéficier des formations, des moyens et du soutien nécessaires. Toutes les organisations ont reçu la tâche de déployer des plans d'actions contraignants visant à assurer l'afflux et l'accession des femmes à la CSC. Une cellule de coordination a également été mise sur pied dans le but de contrôler la situation concernant l'évolution de l'égalité des genres. De plus, il faudrait tâcher d'atteindre une parité hommes/femmes dans la composition du comité national. Ces initiatives ont été révisées et développées lors du congrès de la CSC de 2006. Depuis lors, les objectifs concernant l'égalité entre hommes et femmes font partie intégrante des actions syndicales de la CSC à tous les niveaux. Le plan d'action visant à concrétiser les résolutions de genre a ensuite été approuvé par le comité national mixte en 2008.

En 2010, le congrès de la CSC a conclu qu'au cours des dernières années, certes des progrès avaient été enregistrés quant à la présence de femmes au sein de ses organes de gestion, mais que les objectifs des résolutions n'avaient pas (encore) été atteints. Le nombre de membres des organes de gestion de la CSC devrait correspondre à la proportion de membres féminins. Le plan d'action de 2008 a donc été actualisé en 2011, afin de relancer la promotion de l'égalité de genre au sein des organes de gestion de la CSC. À l'occasion des élections sociales de 2012, le syndicat a pleinement joué la carte du genre. Il a ainsi organisé des journées d'étude dans le but d'aborder la problématique de l'égalité de genre et a mis sur pied des projets visant à constituer des listes représentatives permettant d'augmenter le nombre de candidates et d'élues féminines. De telles initiatives constitueront également à l'avenir le point fort de la CSC.

FGTB (ABVV)¹⁶

Les efforts consentis par la FGTB depuis 2008 concernant la représentation des genres s'inscrivent dans le cadre de la charte sur le « Gender Mainstreaming », signée en 2004 par les trois syndicats reconnus. Cette charte était une initiative de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, par le biais de laquelle les syndicats se sont engagés à tenter activement d'atteindre l'égalité des femmes et des hommes au sein de leurs organisations. Ils se sont notamment engagés à aborder la sous-représentation féminine dans leur organisation. L'un des engagements pris vise à atteindre la recherche active d'une représentation plus égale des deux sexes au sein de leurs organes de direction. Les syndicats ont promis d'évaluer la situation, de la contrôler et d'y remédier. Les points importants ont ensuite été

15 Source : informations fournies par la CSC (ACV), Résolutions d'activité des congrès CSC de 2002 et 2010, Rapport du congrès CSC de 2010 et Rapport de suivi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la CSC de 2012.

16 Source : informations fournies par la FGTB (ABVV) et par le Rapport statutaire de 2010.

concrétisés dans des plans d'action. La charte sur le « Gender Mainstreaming » a été intégrée en 2006 dans les statuts de la FGTB. L'on y met l'accent sur la sensibilisation, la diffusion de l'information et le soutien aux initiatives axées sur l'égalité des sexes. Tous les organismes interprofessionnels de la FGTB tentent d'atteindre une parité femmes/hommes ou, du moins, de garantir une représentation féminine d'au moins un tiers. Ce syndicat prend également des mesures correctives afin de remplir ces objectifs.

Les objectifs de la charte seront confrontés chaque année à la situation réelle. Par le biais de son département « Gender Mainstreaming », la FGTB tente de sensibiliser les hommes et les femmes à la problématique de l'égalité de genre et ce, tant au sein de l'organisation qu'en dehors. Les activités de ce département vont de l'élaboration de plans d'action à la participation à des formations, des conférences et des débats. La FGTB publie également des brochures sur le thème de la problématique de l'égalité de genre.

CGSLB¹⁷

Pour la CGSLB également, la charte sur le « Gender Mainstreaming » de 2004 représente un point de départ important pour traiter la sous-représentation féminine au sein (et en dehors) de son organisation. En 2007, ce syndicat a modifié ses statuts afin de tenir compte de la problématique du genre. Il a été décidé que le syndicat libéral reprendrait les principes d'égalité de genre dans son fonctionnement et son organisation, et cette décision s'est traduite par des actions de sensibilisation. La CGSLB vise une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de sa propre organisation et dans tous les domaines de la concertation sociale. Chaque année, le bureau national rédige un rapport assurant le suivi de la réalisation de ces objectifs, tant au sein de la CGSLB que dans celui de ses membres constitutifs.

3.3 RÉSULTATS

Même si les syndicats accordent une grande importance au principe de l'égalité de genre et qu'ils ont entrepris des démarches concrètes à cet effet, en 2012 il n'est toujours pas question d'une représentation féminine proportionnelle au sein de leurs organes de direction. Tant au sein de l'organe suprême qu'à l'échelon immédiatement inférieur, la proportion de membres féminins se situe à environ 25 % (tableau 22). L'objectif d'au moins un tiers de femmes n'est donc pas atteint. Mais, par rapport aux résultats de 2008, la représentation féminine au sommet s'est certes améliorée. À l'époque, la proportion de femmes dans les organes de gestion oscillait en effet entre 20 et 21 %. Même si nous constatons des signes évidents d'amélioration, les hommes restent clairement surreprésentés au sein des organes de direction des organisations de travailleurs. En 2012, aucun syndicat ne comptait de femme parmi ses présidents.

Lorsque nous répartissons les résultats par syndicat, nous observons que les changements les plus forts se sont produits au sein de la CSC (ACV). La proportion de femmes dans le bureau journalier est passée de 25,0 à 37,5%. Dans le bureau national, elle est passée de 11,4 à 25,0 %. À la FGTB, elle est restée inchangée au sein du secrétariat fédéral (28,6 %). Nous avons toutefois remarqué un petit recul au sein du bureau fédéral (où la proportion de femmes est passée de 29,7 à 27,4 %). À la CGSLB, nous observons uniquement une augmentation au sein du bureau national, où la proportion de femmes est passée de 13,6 à 17,4 %. Quant à la proportion de femmes siégeant au comité exécutif, elle est restée inchangée (11 %).

¹⁷ Source : informations fournies par la CGSLB (ACLVB).

Nous pouvons en conclure que l'attention que les syndicats ont prêtée à la problématique de l'égalité de genre a bien porté ses fruits. La présence de femmes au sommet des syndicats s'est renforcée, même s'il s'agit d'une augmentation modeste et que des efforts supplémentaires s'imposent encore.

Tableau 22 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à la tête des trois syndicats représentatifs (2008 et 2012)

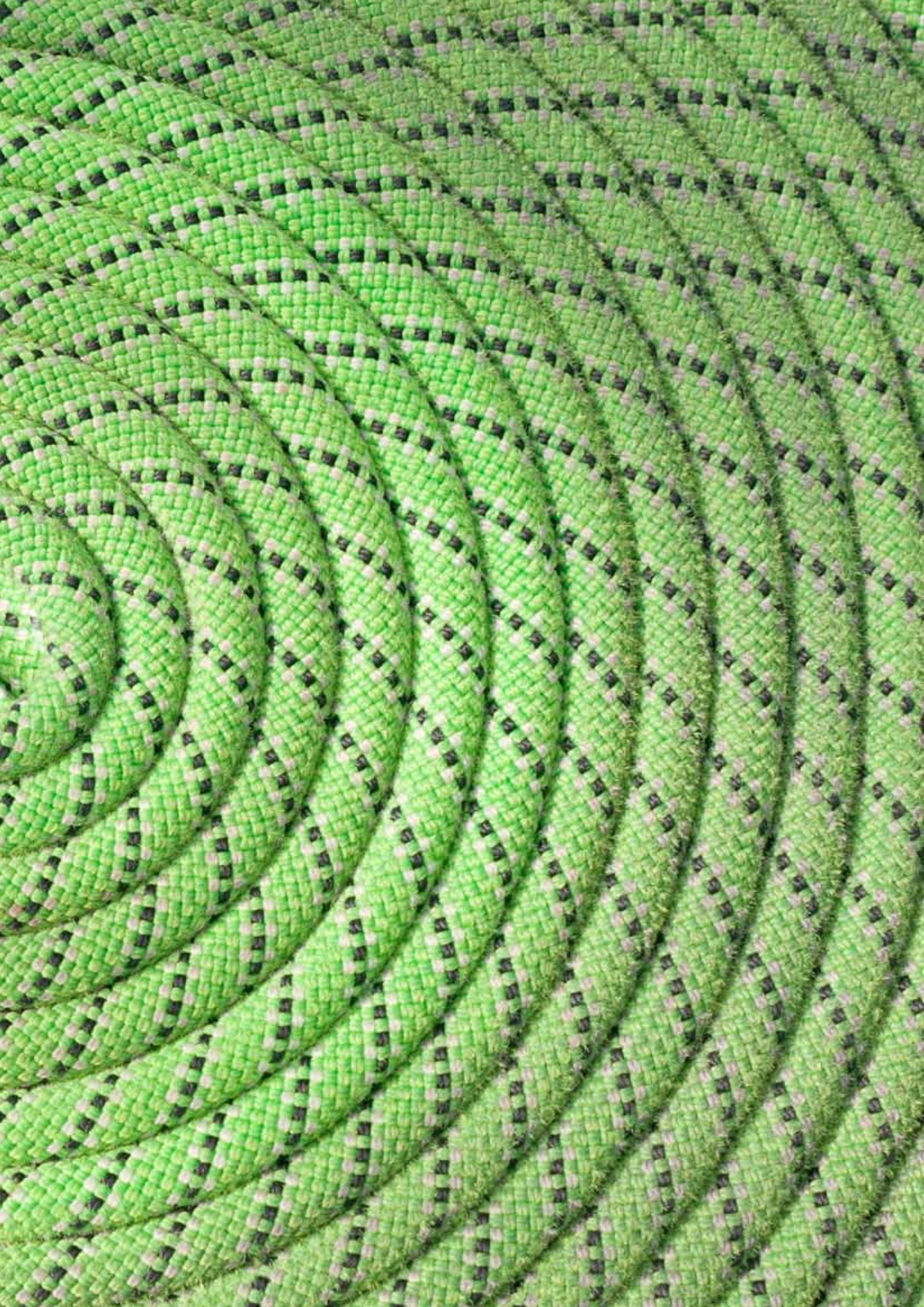
	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Organe suprême	5	19	20,8%	79,2%	6	18	25,0%	75,0%
Organe immédiatement inférieur à l'organe suprême	26	95	21,5%	78,5%	29	88	24,8%	75,2%
Présidents	0	3	/	/	0	3	/	/

Source : Les différents syndicats¹⁸ (traitement SEIN, Interface Demography - VUB)

18 Nous avons reçu ces données personnellement de la part de tous les syndicats.



04





04 Fédérations patronales

4.1 INDICATEURS

Les fédérations patronales forment l'autre pôle de la concertation sociale. À l'instar du rapport de 2008, nous avons étudié la représentation féminine au sein des conseils d'administration des fédérations patronales concernées par la concertation sociale aux niveaux fédéral et régional. Au niveau fédéral, nous avons distingué les organisations siégeant au Conseil national du Travail (CNT). Par rapport à 2008, le nombre d'organisations qui y siègent en tant que membre à part entière est passé de 4 à 6 (voir point 4.1.1). Au niveau régional, nous avons distingué trois organes de concertation sociale : le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CES-RBC), le Sociaal-economische Raad van Vlaanderen (SERV) et le Conseil économique et social de Wallonie (CESW)¹⁹ (voir point 4.1.2). Puisque presque trois fois plus de fédérations patronales siègent au sein du CES-RBC que dans le SERV et le CESW, nous avons repris les chiffres par région.

De nouveau, nous étudions l'organe suprême des fédérations patronales concernées. Au sein de la représentation au plus haut niveau, nous prenons en compte les membres du conseil d'administration. Presque toutes les fédérations patronales comptent un organe décisionnel de ce type. Pour le Boerenbond, l'équivalent est le *Hoofdbestuur*. Pour la Fédération wallonne de l'Agriculture, il s'agit du Comité directeur.

Présenté de façon résumée, l'indicateur se profile comme suit :

- Nombre et proportion de membres féminins et masculins dans les conseils d'administration des fédérations patronales impliquées dans la concertation sociale 1) au niveau fédéral et 2) au niveau régional. Pour le niveau régional, nous scindons l'indicateur en trois, pour la Région de Bruxelles-Capitale, la Flandre et la Wallonie.

4.1.1 Échelon national (fédéral)

Fédérations patronales représentatives siégeant au CNT :

- Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) ;
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) ;
- Union des Classes Moyennes (UCM) ;
- Boerenbond (BB) ;
- Union des entreprises à profit social (UNISOC)²⁰ ;
- Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA)²¹.

4.1.2 Échelon régional

Région de Bruxelles-Capitale : fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CES-RBC). Nous avons distingué les organisations représentatives (1) des employeurs, (2) des classes moyennes et (3) du secteur non marchand.

Fédérations patronales :

- Fédération des Entreprises à Bruxelles (BECI – FEB)²².

20 Depuis 2010, cette organisation est membre à part entière du CNT.

21 Idem.

22 Depuis la fin de l'année 2006, la FEB collabore avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (CCIB). Cette collaboration se déroule sous la coupole BECI – Brussels Enterprises Commerce and Industry. Il s'agit toutefois d'une double structure et la FEB et la CCIB possèdent leur propre conseil d'administration.

Organisations représentatives des classes moyennes :

- ▶ Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (BECI – CCIB) ;
- ▶ Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen du SDI (FVIB - SDI) ;
- ▶ Fédération Belge des Indépendants et des Chefs d'Entreprises (FEBICE) ;
- ▶ Fédération nationale des Unions de Classes moyennes (FNUCM) ;
- ▶ Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen (FVIB) ;
- ▶ Liberaal Verbond voor Zelfstandigen Gewest Brussel (LVZ) ;
- ▶ Syndicat des Indépendants et des PME (SDI) ;
- ▶ Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI) ;
- ▶ Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) ;
- ▶ Union Nationale des Professions libérales et intellectuelles de Belgique (UNPLIB).

Organisations représentatives du secteur non marchand :

- ▶ Confédération bruxelloise des Entreprises non marchandes (CBENM).

Flandre : fédérations patronales siégeant au Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

- ▶ Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA)²³ ;
- ▶ Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) ;
- ▶ Boerenbond (BB) ;
- ▶ Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (VERSO).

Wallonie : fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de Wallonie (CESW)

- ▶ Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA) ;
- ▶ Union wallonne des Entreprises (UWE) ;
- ▶ Entente wallonne des Classes moyennes (EWCM) ;
- ▶ Union des Entreprises à Profit social (UNIPSO)²⁴.

4.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Nous avons examiné si les fédérations patronales avaient pris des mesures visant à atteindre une représentation féminine plus égale au sein de leur conseil d'administration. En ce qui concerne les fédérations patronales impliquées dans la concertation sociale au niveau fédéral, aucune n'a pris de mesures à cet effet. Au demeurant, l'absence de telles initiatives ne veut pas nécessairement dire que les fédérations patronales ne prêtent aucune attention à la problématique de l'égalité de genre. Parfois, elle est aussi liée à la manière dont les conseils d'administration sont composés. À cet égard, la FEB fait remarquer qu'en ce qui concerne la répartition hommes-femmes au sein de son conseil d'administration, elle n'a pas vraiment la liberté d'action pour atteindre une plus grande représentativité. Car les responsables au sein de son conseil d'administration sont délégués par les fédérations membres. Les fédérations patronales actives au niveau flamand n'ont également pris aucune mesure concrète visant à assurer une représentation féminine minimale au sein de leur conseil d'administration. Le VOKA souligne toutefois qu'il prête bien une attention particulière à la représentation féminine au sein de ses organes de gestion, même s'il ne met en œuvre aucun moyen spécifique à cet effet, comme des quotas. Les fédérations patronales du côté wallon n'ont, dans l'ensemble, pris aucune initiative concrète visant à parvenir à un équilibre dans la proportion hommes-femmes. Par ailleurs, l'UCM fait remarquer qu'elle n'a reçu de ses membres aucune demande quant à l'instauration de telles mesures. Les fédérations patronales qui siègent au CES-RBC n'ont également pris aucune initiative

23 Les chiffres de ce rapport se réfèrent au VOKA – Vlaams Economisch Verbond. Dans son ensemble, le VOKA est composé du VOKA – Vlaams Economisch Verbond et de 8 VOKA-Kamers van Koophandel. Chacun des 8 VOKA-Kamers van Koophandel possède son propre conseil d'administration.

24 Dans le rapport précédent, il s'agissait encore de l'Union francophone des Entreprises non marchandes (UFENM).

propre au genre. La FVIB demande, quant à elle, aux administrateurs de déléguer des administrateurs féminins lors de la reconstitution du conseil d'administration. Elle n'a toutefois pas mentionné cette mesure dans ses statuts.

4.3 RÉSULTATS

Les tableaux 23 à 26 révèlent que la proportion de femmes au sein des conseils d'administration a principalement augmenté auprès des fédérations patronales impliquées dans la concertation sociale au niveau fédéral. Entre 2008 et 2012, la proportion de femmes y a augmenté pour passer de 11,5 à 18,7 %. Les fédérations patronales qui se distinguent particulièrement sont l'UNISOC et Boerenbond, dont le conseil d'administration compte respectivement 28,1 et 31,8 % de membres féminins. Quant à l'augmentation de la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des organisations représentées dans les organes régionaux de concertation, elle est comparable à celle des fédérations patronales. À Bruxelles, elle est passée de 13,5 à 16,3 %. En Flandre, de 14,5 à 16,4 %. Et en Wallonie, de 10,2 à 13,0 %.

En 2008, la présence de femmes au sommet des fédérations patronales se situait entre 10 et 15 %. Quatre ans plus tard, ce chiffre a augmenté de façon modérée. En 2012, les chiffres oscillent entre 13 et 19 %, principalement grâce à l'augmentation enregistrée auprès des organisations siégeant au CNT. En 2012 encore, les hommes restent nettement surreprésentés dans les conseils d'administration du côté des employeurs. Aux niveaux fédéral et régional, la proportion d'hommes ne chute jamais sous la barre des 80 %.

25 Dans le rapport précédent « Femmes au Sommet », nous n'avons pu reprendre dans le décompte que 9 des 11 organisations faisant partie du CES-RBC. Deux n'étaient pas en mesure de nous fournir les données nécessaires. Dans le présent rapport, c'était le cas d'une organisation.

Tableau 23 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil national du Travail (CNT) (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	16	123	11,5%	88,5%
2012	38	165	18,7%	81,3%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

Tableau 24 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CES-RBC)²⁵ (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	16	123	11,5%	88,5%
2012	38	165	18,7%	81,3%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

Tableau 25 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	24	141	14,5%	85,5%
2012	39	199	16,4%	83,6%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

Tableau 26 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de Wallonie (CESW) (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	20	177	10,2%	89,8%
2012	25	168	13,0%	87,0%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB) phy – VUB)

Comme en 2008, nous n'avons pas pu développer d'indicateur concernant la présidence des fédérations patronales, car les listes de membres que nous avons reçues ne mentionnent pas toutes la fonction de chaque membre.



05





5.1 INDICATEURS

5.1.1 Délimitation du domaine de recherche

Nous avons abordé le paysage médiatique selon deux approches. D'une part, nous avons identifié dans le chapitre 2 les fonctions managériales dans le vaste domaine que constituent les « médias, la culture et le divertissement » et, d'autre part, nous avons adopté une autre définition du concept de « sommet », dans laquelle nous avons plutôt mis l'accent sur les fonctions supérieures au sein des médias, où l'on dispose de l'influence sur le contenu de l'information diffusée. L'objectif est de déterminer dans quelle mesure les femmes (co-)décident de la diffusion de l'information transmise par les médias dans notre société. Lorsque nous parlons des « médias », nous nous référons à un groupe très large et diversifié d'entreprises qui diffusent chacune leurs propres informations et contenus auprès du même ou de différents groupe(s) cible(s). Ces médias exercent donc une influence plus ou moins grande sur leur public. C'est pourquoi nous avons opéré une sélection de médias sur la base de critères objectifs comme le nombre de lecteurs, le chiffre d'audience et la part de marché. Car nous pouvons supposer que plus le nombre de lecteurs, le chiffre d'audience ou la part de marché d'un média est important, plus son influence potentielle est importante. Et ce, que son groupe ou public cible ait été formulé de façon générale ou spécifique.

5.1.2 Le CIM comme source de données

Étant donné la diversité et la complexité du paysage médiatique actuel, trouver des données harmonisées et comparables n'est pas tâche aisée. La meilleure source dont nous disposons sont les données récoltées par le Centre d'Information sur les Médias (CIM). Le CIM est une ASBL qui a pour objectif de fournir à ses membres, à savoir les médias et les différents acteurs au sein du marché de la publicité, « de manière permanente ou régulière et dans les délais les plus brefs, les informations précises objectives et fiables nécessaires à l'objectivation et à l'optimisation des investissements publicitaires en Belgique »²⁶. Pour cette étude, nous avons utilisé les données liées à la presse écrite, à la radio et à la télévision.

L'étude la plus récente en matière d'audience de la presse écrite commanditée par le CIM (Étude Tactique Presse 2011/2012) repose sur un échantillon tiré d'un univers de référence constitué de tous les individus de 12 ans et plus (Belges et étrangers) résidant en Belgique. Selon les données de la Direction générale Statistique et Information économique, cet univers représente 9.457.201 personnes. L'échantillon de l'étude comptait 10.488 enquêtes réalisées auprès des répondants à leur domicile. L'enquête évalue l'audience et l'utilisation de la presse écrite de deux manières. Les données dont nous nous sommes servis dans cette étude sont celles relatives à l'audience totale, à savoir le nombre total de lecteurs ayant lu, parcouru ou feuilleté le support au cours des derniers mois.

Pour l'étude radio, le CIM utilise le même univers de référence. Un échantillon d'environ 8.000 individus est interrogé à raison de trois fois par an, à l'aide d'un carnet d'écoute que les répondants doivent compléter durant une semaine. Nous avons utilisé les données les

26 <http://www.cim.be/qu-039-est-ce-que-la-cim>

plus récentes, à savoir celles de la deuxième enquête de 2012. Pour 2012, la réponse s'élevait à 5.388 carnets complétés. Dans les résultats, les émetteurs sont classés séparément pour la Flandre et la Wallonie.

La méthodologie et les résultats permettant de calculer les chiffres d'audience TV diffèrent par rapport à la détermination des chiffres du lectorat et de l'audience radio. Le CIM n'établit pas de classement des émetteurs les plus regardés : il s'intéresse aux programmes les plus regardés au cours d'une période déterminée. À cette fin, il dispose d'un panel de 1.500 familles belges chez qui un audimètre est installé. Cet appareil enregistre le comportement télévisuel des différents membres du ménage. Afin d'obtenir tout de même un chiffre général par émetteur, nous avons examiné la part de marché des chaînes de télévision.

Tous les médias ne sont pas affiliés au CIM. C'est pourquoi nous ne disposons d'aucune donnée concernant certains médias. Ainsi, nous n'avons reçu aucune information des télévisions régionales et nous ne disposons pas non plus de données concernant les médias germanophones. Par ailleurs, s'agissant de la presse écrite, nous nous sommes limités aux quotidiens et hebdomadaires. Pour développer un indicateur dans lequel chaque média aurait un poids équivalent, nous avons sélectionné (plus ou moins) autant de quotidiens que de chaînes de radio et de télévision et ce, pour la Flandre et la Wallonie collectivement (les chiffres pour la Flandre et la Wallonie sont toujours fournis séparément dans les données du CIM). Au total, nous disposons de 38 titres et émetteurs dont 10 quotidiens (5 néerlandophones et 5 francophones), 10 hebdomadaires (5 néerlandophones et 5 francophones), 10 chaînes de radio (5 néerlandophones et 5 francophones), et 8 chaînes TV (4 néerlandophones et 4 francophones). Nous suivons la même méthodologie que pour le rapport de 2008.

5.1.3 Développement des indicateurs

La méthodologie utilisée pour développer les indicateurs est la même que pour le rapport de 2008. Mais, étant donné les changements survenus au fil du temps dans les chiffres du lectorat et de l'audience radio et TV, nous avons sélectionné d'autres médias pour 2012. En ce qui concerne les chaînes TV, nous avons sélectionné les émetteurs pour lesquels des informations étaient disponibles via le CIM. Nous n'avons donc pu inclure aucune TV régionale dans notre analyse. Étant donné le nombre relativement peu élevé de chaînes TV en Belgique, nous avons sélectionné pour la Flandre et la Wallonie les quatre émetteurs disposant de la plus grande part de marché en 2011.

Top 4 TV Wallonie – 2008 :

1. RTL-TVI
2. La Une
3. Club RTL²⁷
4. La Deux²⁸

Top 4 TV Wallonie – 2012²⁹ :

1. RTL-TVI
2. La Une
3. La Deux
4. AB3

²⁷ Cet émetteur s'est hissé dans le top 5 grâce aux retransmissions de la demi-finale Standard/Anderlecht.

²⁸ Idem

²⁹ Part de marché population totale/ jour complet, 2011 ; CIM TV – Sud, 1/1 - 31/12/2011, 02-26h, 4+ & invités - GfK Audimétrie SA.

Top 4 TV Flandre – 2008 :

1. Eén
2. Canvas
3. VTM
4. Kanaal 2³⁰

Top 4 TV Flandre – 2012³¹ :

1. Eén
2. VTM
3. Canvas
4. VT4³²

S'agissant de la presse écrite, nous nous sommes limités aux quotidiens et hebdomadaires. Concernant les hebdomadaires, nous n'avons pas tenu compte des suppléments hebdomadaires ni des magazines week-end des journaux (pour lesquels le CIM récolte également des données), car cela aurait fait double emploi avec l'analyse des journaux. Nous avons sélectionné le top 5 des quotidiens et des hebdomadaires, en Flandre et en Wallonie, sur base du nombre total de lecteurs.

Top 5 quotidiens Wallonie (avec lectorat) – 2008 :

1.	Le Soir	(1.969.200)
2.	La Dernière Heure/ Les Sports	(1.959.900)
3.	Sud Presse	(1.763.800)
4.	Métro (édition francophone)	(1.600.600)
5.	Éditions de l'Avenir	(1.253.400)

Top 5 quotidiens Wallonie (avec lectorat) – 2012 :

1.	Métro (édition francophone)	(1.766.500)
2.	Le Soir	(1.650.700)
3.	Sud Presse	(1.584.600)
4.	La Dernière Heure/ Les Sports	(1.359.700)
5.	Éditions de l'Avenir	(1.081.300)

Top 5 quotidiens Flandre (avec lectorat) – 2008 :

1.	Het Laatste Nieuws / Nieuwe Gazet	(2.938.700)
2.	Het Nieuwsblad / De Gentenaar	(2.256.400)
3.	Metro (édition néerlandophone)	(1.458.500)
4.	Gazet van Antwerpen	(1.277.000)
5.	De Standaard	(1.235.600)

Top 5 quotidiens Flandre (avec lectorat) – 2012 :

1.	Het Laatste Nieuws / Nieuwe Gazet	(2.657.500)
2.	Het Nieuwsblad / De Gentenaar	(2.365.500)
3.	Metro (édition néerlandophone)	(1.683.600)
4.	De Standaard	(1.213.800)
5.	Gazet van Antwerpen	(1.088.700)

30 Cet émetteur s'est hissé dans le top 5 grâce aux retransmissions de la demi-finale Standard/Anderlecht.

31 Part de marché population totale/ jour complet, 2011 ; CIM TV – Nord, 1/1 - 31/12/2011, 02-26h, 4+ & invités - GfK Audimétrie SA.

32 En 2012, VT4 est devenue VIER. La sélection a été opérée sur la base des chiffres de l'audience TV de VT4 en 2011. Dans les analyses ultérieures, nous nous pencherons toutefois sur VIER, la chaîne qui a succédé à VT4.

Top 5 hebdomadaires Wallonie (avec lectorat) – 2008 :

1.	Ciné Télé Revue	(2.635.900)
2.	Libelle	(2.149.000)
3.	Télé Moustique	(1.728.300)
4.	Le Vif/L'Express	(1.639.400)
5.	Femmes d'Aujourd'hui	(1.400.000)

Top 5 hebdomadaires Wallonie (avec lectorat) – 2012³³ :

1.	Ciné Télé Revue	(2.225.400)
2.	Paris Match	(1.252.400)
3.	Femmes d'Aujourd'hui	(1.175.600)
4.	7Dimanche	(1.117.300)
5.	Le Vif/L'Express	(1.088.800)

Top 5 hebdomadaires Flandre (avec lectorat) – 2008 :

1.	De Zondag	(3.420.200)
2.	Dag Allemaal / Expres	(3.101.900)
3.	Humo	(2.460.200)
4.	Flair (édition flamande)	(2.187.600)
5.	Story	(1.881.100)

Top 5 hebdomadaires Flandre (avec lectorat) – 2012³⁴ :

1.	Dag Allemaal / Expres	(2.671.500)
2.	De Zondag	(2.540.700)
3.	Humo	(1.917.700)
4.	Libelle (édition flamande)	(1.888.500)
5.	Flair (édition flamande)	(1.632.900)

Pour la sélection du top 5 des chaînes de radio, nous avons utilisé les chiffres d'audience du CIM, tels que disponibles dans la Vague Radio CIM.

Top 5 Radio Wallonie (avec audience) – 2008 :

1.	Bel RTL	(762.540)
2.	Radio Contact Fr	(538.030)
3.	VivaCité	(462.670)
4.	Radio Nostalgie Fr	(357.370)
5.	La Première	(380.260)

Top 5 Radio Wallonie (avec audience) – 2012³⁵ :

1.	Bel RTL	(634.090)
2.	Radio Contact Fr	(552.440)
3.	VivaCité	(526.420)
4.	Radio Nostalgie Fr	(391.430)
5.	Classic 21	(309.650)

33 CIM, Résultats publics, rapport annuel 2011-2012.

34 Idem

35 Vague Radio CIM 2012-2 (avril-juin).

Top 5 Radio Flandre (avec audience) – 2008 :

1.	Radio 2	(1.368.740)
2.	Q-Music	(995.920)
3.	Donna	(793.990)
4.	Studio Brussel	(551.820)
5.	4FM	(369.000)

Top 5 Radio Flandre (avec audience) – 2012³⁶ :

1.	Radio 2	(1.313.220)
2.	Q-Music	(851.280)
3.	Studio Brussel	(655.830)
4.	Radio 1	(649.790)
5.	MNM	(597.000)

Dans cette sélection des 38 principales entreprises belges du secteur des médias, nous devons ensuite déterminer les fonctions que nous allons prendre en compte. Notre intérêt s'est porté sur les postes ayant une influence directe sur la nature et la diffusion des informations, en d'autres termes les postes au sein des cadres rédactionnels. Dans la presse écrite, le responsable du contenu ou de l'information que le média propose est le rédacteur/la rédactrice en chef. À la radio et à la télévision, les dénominations et le contenu des fonctions varient davantage : directeur des programmes, gestionnaire de réseau, directeur de la maison de production, etc. Il est néanmoins toujours possible d'identifier une personne responsable du contenu. Nous avons donc regroupé ces différentes fonctions sous l'intitulé « responsable de contenu ».

L'indicateur retenu est donc le suivant :

- Proportion de responsables de contenu féminins dans le top 38 belge des entreprises actives dans le secteur des médias.

Pour la presse écrite, nous utilisons un indicateur juridique complémentaire :

- Proportion d'éditeurs responsables féminins dans le top 20 belge des quotidiens et hebdomadaires réunis.

5.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Dans la pratique, il s'est avéré difficile d'obtenir les informations nécessaires. Nous n'avons trouvé aucune initiative explicite propre au genre ayant pour but de renforcer la position des femmes au sommet des rédactions.

5.3 RÉSULTATS

En quatre ans, la situation n'a pas beaucoup changé quant à l'occupation des positions les plus importantes de responsables de contenu et d'éditeurs responsables dans le secteur des médias. Pour la période 2008-2012, les chiffres restent dès lors quasiment stables (tableaux 27 et 28).

En 2008, le nombre de responsables de contenu féminins était de 9 sur 40 dans le top 38 belge des entreprises actives dans le secteur des médias³⁷. Parmi eux, 9 femmes occupent la fonction de responsable de contenu. Entre 2008 et 2012, la proportion de femmes a donc

³⁶ Vague Radio CIM 2012-2 (avril-juin).

³⁷ En 2012, nous comptons 42 responsables de contenu au lieu de 38, car deux journaux comptent plus d'un rédacteur en chef.

légèrement diminué pour passer de 23 à 21 %. Les médias audiovisuels enregistrent ici un piètre résultat, avec 1 seul responsable féminin de contenu parmi les 18 médias audiovisuels interrogés. En revanche, les femmes sont fortement représentées au sein du top 10 des magazines. Ce résultat est principalement dû à la représentation des magazines dits féminins dans cette sélection (3 hebdomadaires sur 10), qui ont généralement aussi un rédacteur en chef féminin. Il se pourrait que la proportion de rédactrices en chef chute si l'on incluait davantage d'hebdomadaires dans l'analyse. Au sein des médias généralistes, cette proportion reste toutefois très faible et nous n'y constatons que peu d'évolution.

Tableau 27 : Responsables de contenu dans le top 38 des entreprises actives dans le secteur des médias, selon le sexe (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	9	31	22,5%	77,5%
2012	9	33	21,4%	78,6%

Sources : VVJ, AJP, Mémento des Médias 2007 (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

En ce qui concerne les éditeurs responsables, rien n'a changé depuis 2008. On ne relève que 6 femmes sur un nombre total (hommes et femmes) de 20 éditeurs responsables (E.R.), soit à peine 30 % de femmes.

Tableau 28 : Éditeurs responsables dans le top 38 des entreprises actives dans le secteur des médias, selon le sexe (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	6	14	30,0%	70,0%
2012	6	14	30,0%	70,0%

Sources : VVJ, AJP, Mémento des Médias 2007 (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

Nous en tirons dès lors la même conclusion qu'en 2008 : dans tous les médias interrogés – la presse écrite, la radio et la télévision – nous constatons une sous-représentation des femmes au poste de responsable de contenu. Les chiffres relatifs sont restés stables depuis 2008.



06





6.1 INDICATEURS

6.1.1 Universités, associations et académies en Belgique

La représentation féminine au sein des organes de direction des autorités académiques est un élément essentiel de cette étude. Ce sont, en effet, les universités et les hautes écoles qui façonnent les individus qui occuperont plus tard les positions dirigeantes ou au plus haut niveau des entreprises et de la société. En Belgique, depuis le milieu des années 1990, l'enseignement supérieur compte plus d'étudiantes que d'étudiants. Nous nous attendons à ce que la prépondérance d'étudiantes persiste encore quelque temps.

L'étude menée en 2008 révélait nettement que la surreprésentation féminine dans les rangs des étudiants ne s'était pas étendue au sommet des autorités académiques. Les femmes sont restées clairement sous-représentées dans leurs organes de direction. Dans ce chapitre, nous examinerons dans quelle mesure la situation a changé en 2012. Certaines institutions universitaires ont entre-temps pris des mesures visant à atteindre une représentation féminine plus équilibrée au sein de leur conseil d'administration (voir point 6.2). Nous étudierons les glissements dans la représentation féminine au sein des conseils d'administration des universités, des associations et des académies universitaires. Tout d'abord, nous dressons une brève liste de ce que regroupent précisément ces catégories.

Universités

La Belgique compte 12 universités : 6 en Flandre et 6 en Wallonie.

En Flandre, ces établissements sont :

- ▶ l'Universiteit Gent (UGent) ;
- ▶ l'Universiteit Hasselt (UHasselt) ;
- ▶ l'Universiteit Antwerpen (UA) ;
- ▶ la Vrije Universiteit Brussel (VUB) ;
- ▶ la Katholieke Universiteit Leuven (KU Leuven)³⁸ ;
- ▶ la Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB)³⁹.

En Wallonie, ces établissements sont :

- ▶ l'Université Libre de Bruxelles (ULB) ;
- ▶ les Facultés Universitaires Saint-Louis (FUSL) ;
- ▶ les Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur (FUNDP) ;
- ▶ l'Université Catholique de Louvain (UCL)⁴⁰ ;
- ▶ l'Université de Liège (ULg)⁴¹ ;
- ▶ l'Université de Mons (UMONS)⁴².

Associations universitaires

Les six universités flamandes regroupent chacune un certain nombre de hautes écoles autour d'elles selon la formule des associations universitaires. Ces cinq associations sont :

38 Le KULAK est un campus de la KU Leuven à Courtrai et n'a pas été inclus dans l'étude en tant qu'entité autonome.

39 L'ancienne Katholieke Universiteit Brussel (KUB) en fait désormais partie.

40 Depuis septembre 2011, l'UCL a fusionné avec les Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCaM). Dans le rapport de 2008, les FUCaM étaient encore reprises en tant qu'université indépendante.

41 Depuis le 1er octobre 2009, la Faculté Universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux (FUSAGx), rebaptisée la Faculté Gembloux Agro-Bio Tech, fait partie de l'Université de Liège. Dans le rapport de 2008, la FUSAGx était encore reprise en tant qu'université indépendante.

42 L'Université de Mons est une nouvelle université qui résulte de la fusion en 2011 de l'Université de Mons-Hainaut (UMH) et des Facultés Polytechniques de Mons (FPM). Dans le rapport de 2008, les deux institutions étaient encore reprises en tant qu'universités indépendantes.

- ▶ l'Association Universiteit-Hogescholen Limburg : Universiteit Hasselt, Provinciale Hogeschool Limburg, XIOS Hogeschool Limburg ;
- ▶ l'Associatie Universiteit Gent : Universiteit Gent, Hogeschool Gent, Arteveldehogeschool, Hogeschool West-Vlaanderen ;
- ▶ l'Associatie KU Leuven : KU Leuven, Groep T Internationale Hogeschool Leuven, LUCA School of Arts, Hogeschool-Universiteit Brussel, Katholieke Hogeschool Kempen, Katholieke Hogeschool Brugge-Oostende, Katholieke Hogeschool Limburg, Katholieke Hogeschool Leuven, Katholieke Hogeschool Sint-Lieven, Lessius Mechelen, Lessius Antwerpen, Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen ;
- ▶ l'Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen : Universiteit Antwerpen, Artesis Hogeschool Antwerpen, Hogere Zeevaartschool, Karel de Grote-Hogeschool, Plantijn Hogeschool ;
- ▶ l'Universitaire Associatie Brussel : Vrije Universiteit Brussel, Erasmushogeschool Brussel.

Académies

En Wallonie, le système repose sur les académies, qui se composent uniquement d'universités. Les associations et les académies n'ont donc pas la même composition. Parallèlement, il existe aussi en Wallonie des Pôles Universitaires ; il s'agit d'entités regroupant des hautes écoles autour d'une université, mais dépourvues de statut juridico-légal. Comme en 2008, nous ne retenons que les académies dans notre étude : ces dernières reposent sur une base légale et disposent d'un conseil d'administration (le conseil d'académie). Les trois académies sont les suivantes :

- ▶ l'Académie Universitaire Wallonie-Bruxelles (ULB, UMONS) ;
- ▶ l'Académie Wallonie-Europe (ULg) ;
- ▶ l'Académie Universitaire Louvain (UCL, FUSL, FUNDP).

6.1.2 Développement des indicateurs

Toutes les universités ne présentent pas une structure uniforme, y compris au sein d'une même communauté linguistique. Autrement dit, il n'est pas possible de comparer les organigrammes des différentes institutions en tant que tels pour obtenir des pourcentages nationaux. Le même problème se pose lorsqu'il s'agit de comparer associations et académies entre elles. Partout, il est toutefois possible d'identifier, dans les organes de gestion, un recteur et un conseil d'administration. Un conseil d'administration est par ailleurs lui aussi organisé de façon hiérarchique. Comme indicateur pour les fonctions supérieures au sein de chaque conseil d'administration, nous avons opté pour les fonctions de président et de vice-président⁴³. Notre indicateur permettant d'identifier la représentation féminine dans les fonctions supérieures au sein des universités a donc été défini comme suit :

- ▶ Proportion de femmes sur le nombre total de membres effectifs des conseils d'administration de toutes les universités belges, avec spécification de la proportion de présidentes et de vice-présidentes.
- ▶ Proportion de recteurs féminins.

⁴³ Nous comptabilisons les fonctions exercées par des membres féminins et masculins, et non les membres ou personnes mêmes. Ceci implique que lorsqu'un recteur est également président du conseil d'administration, nous comptabilisons deux fonctions exercées par un homme (la même personne, dans le cas présent).

À l'instar de ce qui s'est fait pour l'indicateur précédent, nous avons retenu comme indicateur pour les associations et académies :

- Proportion de femmes sur le nombre total de membres effectifs des conseils d'administration de toutes les associations (Flandre) et académies (Wallonie) universitaires, avec spécification de la proportion de présidentes et de vice-présidentes.

6.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008

Ces dernières années, les universités ont de plus en plus prêté attention à la problématique des genres et ont pris des mesures à cet effet. Du côté flamand, l'UHasselt et l'UA ont pris des mesures concrètes. Ces deux organisations ont, via un décret approuvé par le Parlement flamand le 13 juillet 2012, apporté dans leurs statuts une modification instaurant une mesure contraignante en faveur de l'égalité des sexes. Cette mesure prévoit une représentation minimum d'un tiers de membres du même sexe au sein du conseil d'administration et des autres organes de direction. Ce décret spécial est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Depuis cette date, il s'applique à la recomposition de chaque organe.

La HUB a inclus dans sa « note de gouvernance » que son conseil d'administration doit tenter d'atteindre un équilibre entre les sexes dans sa composition. Cela signifie que lors du remplacement d'un administrateur, il devra examiner la possibilité d'améliorer l'équilibre hommes-femmes en son sein. Mais aucun ratio exact n'a été fixé afin que le CA puisse se réunir valablement.

Les autres universités flamandes n'ont pris aucune mesure correctrice ou réglementaire prévoyant une représentation minimum d'un certain sexe au sein des autorités académiques. Elles signalent soit être occupées à traiter cette question (VUB), soit tenter activement d'atteindre un équilibre dans la proportion hommes-femmes (KU Leuven).

Du côté wallon, l'ULB a soumis une proposition visant à atteindre une représentation féminine minimale au sein de son conseil d'administration. Ici également, l'université propose qu'au minimum un tiers des membres du conseil d'administration soit composé de personnes du même sexe. N'ayant pu atteindre l'unanimité des votes au conseil, la proposition n'a toutefois pas été votée. Les autres universités wallonnes ne semblent pas avoir mis d'initiative propre au genre à leur ordre du jour politique.

Du côté des associations et des académies, nous observons nettement moins d'initiatives en la matière. Seules l'Universitaire Associatie Brussel et l'Associatie KU Leuven ont pris des mesures concrètes. La première s'efforce d'atteindre une représentation féminine minimum dans son conseil d'administration. La seconde, monte d'un cran et prévoit une modification de ses statuts d'ici la fin de l'année. Il y figurera que lors de la composition du conseil d'administration, l'objectif sera d'appliquer le principe de diversité des genres, à savoir que maximum 2/3 des administrateurs peuvent appartenir au même sexe. Ce passage sera également inclus dans les statuts des hautes écoles membres de l'association. Le but est qu'elles adaptent à leur tour leurs statuts pour la fin de l'année. Les associations Universiteit & Hogescholen Antwerpen et Universiteit Gent n'appliquent pas de tels quotas et n'imposent pas non plus de règles propres au genre. L'Associatie Universiteit Gent souligne qu'elle dépend de ses institutions partenaires en ce qui concerne l'attribution des mandats. Enfin, aucune académie n'a pris ou planifié de mesure concrète en matière d'égalité des sexes.

6.3 RÉSULTATS

6.3.1 Universités

Malgré les initiatives prises, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des universités a à peine augmenté (tableau 29). En 2008, elle atteignait 19,3 % ; en 2012, elle a augmenté de façon modérée pour atteindre 21,3 %. Si nous examinons les nombres absolus, nous remarquons que cette augmentation n'est du reste pas due à l'augmentation du nombre d'administrateurs féminins, mais bien à une diminution du nombre d'administrateurs masculins. La diminution du nombre total d'administrateurs est principalement une conséquence de la restructuration au sein de l'enseignement supérieur et de la fusion d'un certain nombre d'universités (voir point 6.1.1). Une bonne chose est que cette opération n'a pas mené à une diminution du nombre d'administrateurs féminins.

Aujourd'hui, il n'y a toujours strictement aucun président féminin au sein des conseils d'administration des universités passées en revue. Seul le vice-président de la HUB est une femme. L'on y trouve également le seul recteur féminin, même s'il s'agit toujours d'un recteur faisant fonction.

Tableau 29 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les recteurs et dans les conseils d'administration des universités (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Recteurs	1	14	6,7%	93,3%	1	11	8,3%	91,7%
Présidents CA	0	15	0,0%	100,0%	0	12	0,0%	100,0%
Vice-présidents CA	0	9	0,0%	100,0%	1	8	11,1%	88,9%
Membres CA	81	339	19,3%	80,7%	81	300	21,3%	78,7%

Source : Universités (traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

Lorsque nous passons les différentes universités flamandes au crible, nous observons que les universités qui ont pris des mesures propres au genre comptent également le plus grand pourcentage d'administrateurs féminins. L'UA et l'UHasselt n'ont toutefois pas atteint le quota de minimum un tiers d'administrateurs féminins. Le conseil d'administration des deux universités compte respectivement 26,1 et 28,1 % de membres féminins. Pour la HUB, cette proportion est de 28,0 %. Ces proportions sont tout de même nettement plus élevées que dans les autres universités flamandes qui n'ont instauré aucune mesure concrète en la matière. Au sein de l'UGent, de la KU Leuven et de la VUB, la proportion de membres féminins est respectivement de 10,5 %, 12,5 % et 17,8 %.

Du côté wallon, où le nombre d'initiatives propres au genre prises depuis 2008 est moindre, la proportion d'administrateurs féminins est, en moyenne, plus élevée que dans les universités flamandes. Elle y oscille entre 26,7 % (UCL) et 35,3 % (FUNDP). À l'exception de l'UCL et l'ULg, qui enregistrent respectivement une représentation féminine de 10,7 et 12,2 %.

6.3.2 Associations et académies

Comme en 2008, la proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration des associations et des académies est remarquablement plus faible que dans les universités (tableau 30). À nouveau, cette situation résulte du fait que les mandats au sein de ces organes sont occupés par les hauts responsables des universités et des hautes écoles, eux-mêmes fortement surreprésentés par des hommes. Fait étonnant, la présence des femmes dans les conseils d'administration des associations et des académies enregistre un recul par rapport

à 2008, où la proportion d'administrateurs féminins s'élevait encore à 13,2 %. En 2012, elle est retombée à 11,8 %.

Si nous portons notre regard sur les différentes institutions, nous remarquons que la seule association à avoir pris des mesures concrètes en matière d'égalité des sexes enregistre également la plus grande proportion de femmes au sommet de l'administration. Même si l'Associatie KU Leuven n'a pas encore modifié ses statuts, son conseil d'administration compte déjà 24,0 % de membres féminins. L'Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen arrive à la deuxième place, avec 18,8 %. Toutes les autres associations les suivent à bonne distance. Seules les Académies Universitaire Wallonie-Bruxelles et Wallonie-Europe comptent plus de 10 % de membres féminins. Les autres associations et académies comptent moins d'une femme sur 10 membres dans leur conseil d'administration.

Tableau 30 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des associations et des académies universitaires (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Présidents CA	0	8	0,0%	100,0%	0	8	0,0%	100,0%
Vice-présidents CA	0	6	0,0%	100,0%	9	1	10,0%	90,0%
Membres CA	21	138	13,2%	86,8%	20	150	11,8%	88,2%

Source : Associations et Académies Universitaires (traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)





07





7.1 INDICATEURS

Autre catégorie professionnelle que nous avons passée au crible : les professions libérales. Nous nous sommes concentrés sur les médecins, les architectes et les avocats. Chacune de ces corporations est représentée par un Ordre.⁴⁴

7.1.1 Ordre des Médecins

L'Ordre des Médecins est doté de la personnalité civile de droit public. Cela signifie qu'il peut agir en droit et prendre part à la vie juridique. L'Ordre des Médecins comprend les organes suivants : 10 Conseils provinciaux, un Conseil d'appel néerlandophone et un Conseil d'appel francophone et un Conseil national.

Nous avons étudié la représentation féminine au sein des organes suivants :

- ▶ Le Conseil national : Il définit, entre autres, les principes généraux et la déontologie régissant l'exercice de la profession médicale. Il compte 19 membres effectifs et est composé comme suit : 10 membres élus par leur Conseil provincial, 6 membres nommés par le Roi sur la proposition des universités, 2 vice-présidents et 1 greffier. Les sections néerlandophone et francophone du Conseil national sont présidées par le même magistrat, nommé par le Roi parmi les conseillers (honoraires) de la Cour de Cassation. Chaque section du Conseil engage un vice-président. Ils occupent tous deux la fonction de vice-président du Conseil national. Nous n'avons pas tenu compte des greffiers dans notre étude.
- ▶ Les Conseils d'appel : La principale compétence des Conseils d'appel consiste à prendre connaissance des appels introduits à l'encontre des décisions des Conseils provinciaux. Ils comptent chacun 23 membres effectifs. Ils se composent chacun de 5 membres choisis par les Conseils provinciaux, de 5 conseillers à la Cour d'appel, nommés par le Roi, et d'un greffier. Enfin, un délégué (non élu) membre du Conseil national assiste de plein droit aux séances des Conseils d'appel. Au moment de l'étude, le Conseil d'appel néerlandophone comptait deux délégués membres du Conseil national au lieu d'un. Nous n'avons pas non plus tenu compte des greffiers.

Nous avons choisi, pour le développement de notre indicateur, de nous baser sur la représentation féminine et masculine au sein du Conseil national et dans les Conseils d'appel néerlandophone et francophone. Ces organes sont en effet les « organisations de tutelle » au sein desquelles les Conseils provinciaux sont représentés.

Notre indicateur est le suivant :

- ▶ Proportion de femmes parmi les membres effectifs du Conseil national de l'Ordre des Médecins.
- ▶ Proportion de femmes parmi les membres effectifs des Conseils d'appel néerlandophone et francophone de l'Ordre des Médecins.

44 Depuis 2008, aucune modification n'a eu lieu dans la structure des Ordres. Du moins, pas pour les indicateurs analysés dans le présent rapport. Certes, quelques petites modifications ont été apportées au nombre de membres siégeant. Par exemple : en 2008, dix-neuf membres siégeaient au Conseil d'appel de l'Ordre des médecins ; en 2012, il y en avait vingt et un. Ces modifications sont souvent temporaires et ne sont pas de nature structurelle. Le Conseil d'appel néerlandophone de l'Ordre des Médecins compte actuellement deux délégués membres du Conseil national au lieu d'un. D'après leurs statuts, il ne pourrait toutefois y en avoir qu'un. Les seules autres différences résident dans les conseils d'administration des barreaux et dans l'assemblée générale. En 2008, le Conseil d'appel comptait 18 membres et 17 en 2012. Enfin, l'assemblée générale comptait 87 membres en 2008 et 91 en 2012.

7.1.2 Ordre des Architectes

L'Ordre des Architectes est également une instance de droit public. Il se compose de 10 Conseils provinciaux, d'un Conseil d'appel néerlandophone et d'un Conseil d'appel francophone, et d'un Conseil national.

Ici aussi, nous nous sommes concentrés sur les deux organes suprêmes :

- ▶ **Le Conseil national** : Il est compétent pour définir et faire respecter la déontologie, ainsi que pour toutes les matières liées à l'accès à la profession d'architecte. Il compte 21 membres effectifs : 10 architectes élus parmi les membres des Conseils provinciaux, 10 membres nommés par le Roi et un assesseur juridique.
- ▶ **Les Conseils d'appel** : Ils prennent connaissance des décisions prises par les Conseils provinciaux. Les Conseils d'appel comptent 12 membres. Chaque Conseil d'appel de l'Ordre des Architectes est composé de 3 conseillers de la Cour d'Appel nommés par le Roi, et de 3 architectes désignés par tirage au sort parmi les membres élus des Conseils provinciaux.

Un grand nombre d'associations professionnelles d'architectes existent parallèlement à l'Ordre. Dans notre étude, nous n'avons tenu compte que des membres effectifs du Conseil national et des deux Conseils d'appel.

L'indicateur est donc :

- ▶ Proportion de femmes parmi les membres effectifs du Conseil national de l'Ordre des Architectes.
- ▶ Proportion de femmes parmi les membres effectifs des Conseils d'appel néerlandophone et francophone de l'Ordre des Architectes.

7.1.3 Ordre des Barreaux flamands (O.V.B) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (O.B.F.G.)

Chacun des 27 arrondissements judiciaires comprend un barreau ou Ordre des Avocats. À Bruxelles, deux ordres coexistent : l'un néerlandophone et l'autre francophone. L'Ordre des Barreaux flamands chapeaute les barreaux des arrondissements néerlandophones (en ce compris la partie néerlandophone de Bruxelles). L'Ordre des Barreaux francophones et germanophones coiffe ceux des arrondissements francophones et germanophones (en ce compris la partie francophone de Bruxelles). Il n'existe aucun ordre national de tutelle commune au sein des Ordres des Avocats.

Ces deux Ordres possèdent chacun leur propre conseil d'administration et leur propre assemblée générale. Le conseil d'administration est chargé de la gestion journalière de l'Ordre, tandis que l'assemblée générale évalue le conseil d'administration en tant qu'organe de tutelle.

Contrairement à ce que nous avons fait pour l'Ordre des Médecins et l'Ordre des Architectes, nous avons constitué l'indicateur en nous fondant sur la composition des barreaux néerlandophones et francophones/germanophones :

- ▶ Proportion de femmes parmi les membres effectifs du conseil d'administration et de l'assemblée générale de l'O.V.B. et de l'O.B.F.G.

7.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

À la suite de la publication du rapport initial « Femmes au Sommet », Joëlle Milquet, alors Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, a écrit aux trois Ordres pour leur signaler le déficit féminin en leur sein. Cette mesure n'a toutefois pas mené à la prise d'initiatives concrètes en la matière. En 2012, aucun des trois ordres (l'Ordre des Médecins, l'Ordre des Architectes et l'Ordre des Barreaux) n'a pris de mesure visant à assurer une représentation féminine minimale au sein de leur conseil d'administration. Le Conseil national de l'Ordre des Architectes fait remarquer que le pourcentage de femmes représentées au sein de ses organes de gestion s'approche plus ou moins du pourcentage total d'architectes inscrites auprès de l'Ordre (à savoir 30,4 %).

7.3 RÉSULTATS

7.3.1 Ordre des Médecins

En 2008, on ne rencontrait aucune femme ayant le statut de membre effectif ni au Conseil national ni au Conseil d'appel (voir tableau 31). En 2012, la situation est restée la même. En outre, le Conseil d'appel a accueilli deux nouveaux membres masculins. Quatre ans plus tard, la dénomination « Ordre des médecins » est encore à considérer littéralement.

Tableau 31 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Médecins (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Conseil national	0	19	0,0%	100,0%	0	19	0,0%	100,0%
Conseil d'appel	0	21	0,0%	100,0%	0	23	0,0%	100,0%

Source : Ordre des Médecins (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

7.3.2 Ordre des Architectes

En 2008, la proportion de membres féminins au Conseil national et au Conseil d'appel atteignait à peine un cinquième et un sixième du nombre total de membres (voir tableau 32). En 2012, nous remarquons à la fois des signes de progrès et de recul. En effet, la représentation féminine au sein du Conseil national a chuté à 14,3 %, tandis qu'elle a augmenté à 25,0 % au sein du Conseil d'appel.

Tableau 32 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Architectes (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Conseil national	4	17	19,0%	81,0%	3	18	14,3%	85,7%
Conseil d'appel	2	10	16,7%	83,3%	3	9	25,0%	75,0%

Source : Ordre des Architectes de Belgique (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

7.3.3 Ordre des Barreaux flamands (O.V.B.) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (O.B.F.G.)

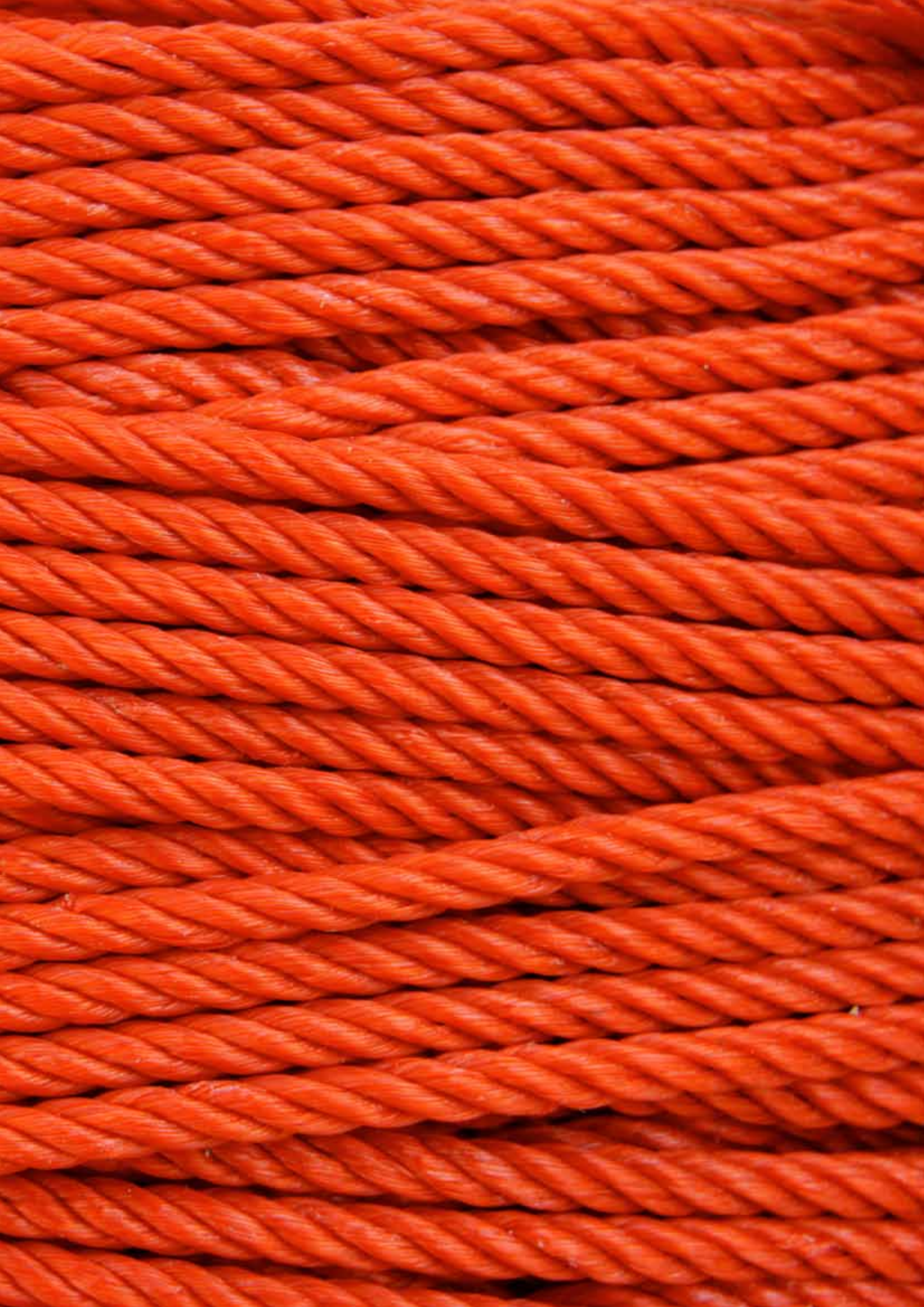
En 2008, les femmes étaient fortement sous-représentées au sommet des Barreaux (voir tableau 33). Sur les dix-huit membres effectifs des conseils d'administration, seuls deux étaient des femmes. Les conseils d'administration étaient donc masculins à 90 %. Pour ce qui est de l'assemblée générale des deux Ordres, la proportion d'hommes se chiffrait à presque 84 %. En 2012, la représentation féminine n'a presque pas progressé. Pire encore, la présence des femmes dans les Conseils d'appel a même régressé. Au sommet des Barreaux, seul 1 administrateur sur 17 est une femme. Quant à la situation dans l'assemblée générale, elle a à peine changé. La présence des femmes y est pour l'heure de 17,6 %.

Tableau 33 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au sein des Ordres des Barreaux (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Conseil d'administration	2	16	11,1%	89,9%	1	16	5,9%	94,1%
Assemblée générale	14	73	16,1%	83,9%	16	75	17,6%	82,4%

Sources : O.V.B. et O.B.F.G. (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL, Interface Demography – VUB)

08



8.1 INDICATEURS

Ce paragraphe est consacré aux ONG, ou organisations non gouvernementales d'aide au développement. La notion de « développement » occupe une place centrale dans ce domaine : il s'agit exclusivement d'organisations œuvrant dans le domaine de la coopération au développement Nord-Sud. Le terme ONG est parfois aussi utilisé pour désigner des organisations poursuivant d'autres objectifs sociétaux et traitant à cette fin avec les pouvoirs publics. Ce sont, par exemple, des organisations environnementales ou de femmes. Nous ne nous arrêterons toutefois pas sur ces organisations ici.

Dans le domaine de la coopération au développement, il existe une liste officielle reprenant les ONG reconnues, dressée par les pouvoirs publics fédéraux (la Direction générale de la Coopération au développement). À la fin de l'année 2007, il y avait 135 ONG reconnues. Suite à une révision des critères d'agrément, il n'en restait que 111 en 2008. Fin 2012, ce chiffre reste le même. La représentation de ces ONG est assurée par deux fédérations : une pour les organisations néerlandophones (Ngo-federatie⁴⁵) et une pour les organisations francophones et germanophones (ACODEV). Les organisations peuvent également s'affilier aux deux fédérations ; le cas échéant, nous les appelons ONG bilingues.

Concernant ces ONG reconnues, nous ne nous intéresserons qu'aux organisations les plus importantes d'un point de vue économique. Pour ce faire, et comme nous l'avons fait pour les entreprises régulières, nous avons pris en compte les chiffres d'affaires que nous ont transmis les fédérations⁴⁶. Si l'on devait établir un top 10 uniquement sur base de ces chiffres d'affaires, la liste ne comprendrait que des ONG bilingues et néerlandophones. Pour cette raison, nous avons constitué un top 15 incluant 5 ONG par groupe linguistique (néerlandophone, francophone) et 5 ONG bilingues.

Top 5 ONG bilingues :

1. Artsen Zonder Grenzen/Médecins Sans Frontières ;
2. Caritas International België/Caritas International Belgique ;
3. Oxfam Solidariteit/Oxfam Solidarité ;
4. Unicef België/Unicef Belgique ;
5. Handicap International Belgium.

Dans le rapport de 2008, le top 5 des ONG bilingues était composé de : Médecins Sans Frontières, Fondation Damien, Oxfam Solidarité, Handicap International Belgium et Caritas International Belgique.

45 Il s'agit de l'ex-COPROGRAM.

46 Chiffres d'affaires de 2011. Ces chiffres figurent sur <http://www.ngo-openboek.be>. Les chiffres d'affaires de 2012 ne seront rendus publics qu'en 2013.

Top 5 ONG néerlandophones :

1. 11.11.11;
2. Broederlijk Delen ;
3. Vredeseilanden ;
4. Trias ;
5. Rode Kruis-Vlaanderen.

Dans le rapport de 2008, le top 5 des ONG néerlandophones était composé de : Broederlijk Delen, 11.11.11, Vredeseilanden, Trias et Wereldsolidariteit.

Top 5 ONG francophones/germanophones :

1. Oxfam-Magasins du monde ;
2. Association de Louvain pour la Coopération au Développement ;
3. SOS Faim ;
4. Croix-Rouge de Belgique ;
5. DISOP.

Dans le rapport de 2008, le top 5 des ONG francophones/germanophones était composé de : SOS Faim, Solidarité Socialiste - Formation Coopération au Développement, Croix Rouge de Belgique, Entraide et Fraternité et Centre National de Coopération au Développement.

Ceci nous donne les deux indicateurs suivants :

- ▶ Proportion de femmes sur le nombre total d'administrateurs dans le top 15 des organisations non gouvernementales d'aide au développement.
- ▶ Nombre de directrices dans le top 15 des organisations non gouvernementales d'aide au développement.

8.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Parmi les 15 ONG interrogées, seul un nombre relativement restreint a pris des initiatives concrètes allant dans le sens d'une politique d'égalité des sexes. Nous avons reçu ces informations personnellement de la part de toutes les ONG.

ONG bilingues :

Seule Oxfam-Solidarité signale être consciente du déséquilibre hommes/femmes au sein de ses organes de gestion. Pour rendre la composition de son conseil d'administration plus équilibrée en termes de genre, de langue et d'âge, cette ONG a jusqu'à présent recherché de nouveaux membres jeunes, néerlandophones et féminins. Puisque ces initiatives isolées n'ont encore livré que très peu de résultats, l'ONG prévoit d'adopter une approche plus systématique, par le biais de la diffusion d'un large appel dans ses publications et sur son site Web, dans l'espoir de remporter plus de succès. Les autres ONG n'ont pris aucune mesure visant à déléguer plus de femmes dans leur conseil d'administration.

ONG néerlandophones :

Vredeseilanden a inclus le principe d'égalité des genres dans ses statuts et dans ses règlements de fond. Cette ONG tente d'atteindre une répartition 50/50 au sein de ses organes de gestion. 11.11.11 est également active dans le domaine de l'égalité des sexes et a créé un groupe de travail spécifique à cet effet. Ce dernier agit afin d'équilibrer la gestion du personnel et de sensibiliser le programme de fonctionnement à la problématique des genres.

Ce groupe de travail n'exerce toutefois aucune influence sur la composition du conseil d'administration de l'ONG, lequel se compose des directeurs des organisations membres. 11.11.11 n'a aucune influence sur la nomination de ces directeurs et ne peut que constater quel directeur représente quelle organisation. Trias, enfin, tente d'atteindre un équilibre hommes-femmes au sein de ses organes de gestion, mais ne prend aucune mesure structurelle visant à attirer davantage de membres féminins.

ONG francophones/germanophones :

Les 5 ONG membres d'Acoddev n'avaient, au moment de l'étude, pris aucune initiative visant à atteindre un équilibre hommes-femmes au sein de leur conseil d'administration. Deux d'entre elles comptaient toutefois entreprendre des démarches. L'Association de Louvain pour la Coopération au Développement et SOS Faim ont annoncé qu'elles discuteraient en 2013, sur la façon d'attirer davantage de femmes dans leurs organes de gestion et, d'autre part, sur le fait de mener des débats sur l'égalité de genre. Notons que la Croix-Rouge de Belgique a fait remarquer qu'elle ne prenait aucune initiative propre au genre et qu'elle ne travaillait qu'avec des volontaires.

8.3 RÉSULTATS

Le rapport de 2008 révélait que les femmes étaient relativement bien représentées dans les conseils d'administration des ONG. En effet, près de 30 % de l'ensemble des administrateurs étaient des femmes. En 2012 également, les femmes sont généralement mieux représentées au sommet des ONG que dans les autres domaines sociétaux étudiés dans le présent rapport (voir tableau 34). Cela étant, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration a à peine augmenté en 4 ans. En 2012, la barre des 30 % a certes été atteinte, mais par rapport à 2008, la proportion d'administrateurs féminins a augmenté de moins de 2%. Le nombre absolu d'hommes et de femmes au sein des conseils d'administration en 2008 et en 2012 n'est toutefois pas comparable. Car les ONG qui faisaient partie du top 15 en 2008 ne sont pas toutes reprises dans le présent rapport⁴⁷.

Nuance importante : il existe de nombreuses variations entre les ONG elles-mêmes quant à la représentation féminine au sein de leur conseil d'administration. Parmi les ONG bilingues, Artsen Zonder Grenzen est le meilleur élève. Au sein de son conseil d'administration, les hommes et les femmes sont représentés à hauteur de 50 % chacun. Et ce, alors que cette ONG n'a pris aucune initiative propre au genre. Parmi les ONG néerlandophones, les conseils d'administration de Broederlijk Delen et de Vredeseilanden se composent tous deux de plus de femmes que d'hommes. Broederlijk Delen compte 57,1 % d'administrateurs féminins et Vredeseilanden remporte la palme avec 66,7 % de femmes au sein de son conseil d'administration. Ce qui n'est pas étonnant puisque Vredeseilanden a pris le plus d'initiatives concrètes allant dans le sens d'une politique d'égalité des sexes. Parmi les ONG francophones/germanophones, Oxfam-Magasins du Monde se démarque avec près de

⁴⁷ Le nombre de membres qui composent les conseils d'administration varie d'une ONG à l'autre. De plus, les chiffres du précédent rapport se référaient à 14 ONG au lieu de 15, car une ONG ne nous avait pas fourni d'information au sujet de la composition de son conseil d'administration.

6 femmes sur 10 au sein de son conseil d'administration. Fait remarquable, car cette organisation n'a pris aucune mesure concrète en la matière.

Tableau 34 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des ONG du top 15 (2006-2007 et 2011)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006-2007	57	139	29,1%	70,9%
2011	54	123	30,5%	69,5%

Source : Les organisations concernées (traitements SEIN, Interface Demography – VUB)

En 2012, le sommet de la hiérarchie en matière de management opérationnel reste toutefois en grande partie occupé par des hommes : seules deux ONG du top 15 sont dirigées par une femme. Il s'agit cependant d'une amélioration par rapport à 2008 : à l'époque, seule une ONG du top 15 était dirigée par une femme (tableau 35).

Tableau 35 : Nombre de directeurs masculins et féminins dans le top 15 des ONG (2008 et 2012)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
2008	1	14
2012	2	13

Source : Les organisations concernées (traitements SEIN, Interface Demography – VUB)



09





9.1 INDICATEURS

Dès lors que nous parlons de femmes au sommet, il faut bien évidemment évoquer le processus de décision politique. La participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique est, tant aux niveaux local, national qu'international, un objectif de premier plan. L'égalité dans le processus de décision politique exerce un effet de levier important pour l'intégration effective de la dimension de genre par les pouvoirs publics et est donc indispensable si l'on veut améliorer la position des femmes dans la société. C'est ce qui a été décidé lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin en 1995⁴⁸.

En Belgique, une série de mesures ont été prises sur le plan juridique depuis le milieu des années 1990 pour renforcer la participation des femmes dans le processus de décision politique et, plus particulièrement, pour augmenter leur présence au sein des assemblées législatives⁴⁹. Ces initiatives législatives ont indubitablement contribué à l'augmentation constante depuis 1995 du nombre d'élus et de représentants féminins aux différents niveaux politiques. La modification de la Constitution du 21 février 2002 et les lois du 5 mai 2003 (M.B. du 12 juin 2003) qui en ont découlé garantissent la présence de personnes des deux sexes dans l'ensemble des gouvernements en Belgique⁵⁰. Le 12 janvier 2007, la loi relative au « Gender Mainstreaming » a été adoptée⁵¹. Cette loi a pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes au sein des politiques publiques définies au niveau fédéral belge. La représentation équilibrée des femmes et des hommes n'est donc plus un objectif sans engagement, mais une obligation légale. Dans l'accord gouvernemental du 1^{er} décembre 2011, le gouvernement fédéral s'est de nouveau engagé explicitement à veiller au respect de cette loi. Ce qui a abouti, le 6 juillet 2012, à un plan d'action concret pour le gouvernement fédéral⁵².

Aux autres niveaux politiques, des mesures – contraignantes ou non – ont été prises afin de garantir ou de stimuler la représentation des femmes et des hommes. En 2007, en Flandre, est entré en vigueur un décret stipulant que maximum deux tiers des membres ayant droit de vote de tous les organes consultatifs et de gestion des organismes publics flamands peuvent appartenir au même sexe. Au niveau européen, en 2010, a été adoptée la Charte des femmes devant aboutir à une série d'actions concrètes visant à encourager les droits des femmes, et notamment la représentation féminine au sein des fonctions de direction politique⁵³.

Dans ce chapitre consacré aux fonctions politiques supérieures, nous allons nous pencher sur ces mandats exécutifs, c'est-à-dire les fonctions les plus visibles et les plus influentes, sur le plan du processus de décision politique. Tous les niveaux politiques seront abordés, à savoir les niveaux européen, fédéral, communautaire et régional, ainsi que provincial et communal. Nous étudierons également le rapport entre le nombre de présidents de parti féminins et le nombre de présidents de parti masculins. Certes, les présidents de parti ne détiennent aucun mandat exécutif, mais ils jouent un rôle central dans le processus décisionnel concernant l'octroi de mandats politiques et la composition des listes électorales.

48 Lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin du 4 au 15 septembre 1995, une Déclaration et une Plate-forme d'action ont été approuvées. Ce dernier document a identifié douze domaines d'attention essentiels, pour lesquels des mesures stratégiques doivent/ devaient être prises en vue de réaliser l'égalité des femmes et des hommes. Le septième domaine d'attention est « le pouvoir et la prise de décision ». L'article 181 de la Plate-forme d'action de Pékin souligne l'importance de l'égalité au niveau de la prise de décision politique.

49 Pour une présentation sommaire de ce point, voir : Bailly, 2008, pp. 8-9.

50 Modification de la Constitution du 21 février 2002 (art. 10 et art. 11bis) (M.B. du 26 février 2002) ; Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'État régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. du 12 juin 2003) ; Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement de la Communauté germanophone (M.B. du 12 juin 2003).

51 Plus d'informations sur http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/gender_mainstreaming/legislation/

52 http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/gender/gender_in_beleid.html

53 La Charte des femmes de l'UE de 2010 : « À notre niveau, nous nous engageons à déployer tous les efforts requis pour un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein de la Commission ».

Les indicateurs afférents à ce chapitre sont donc les suivants :

- ▶ Nombre et proportion de commissaires européens féminins et masculins.
- ▶ Nombre et proportion de ministres féminins et masculins au niveau fédéral.
- ▶ Nombre et proportion de ministres féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional.
- ▶ Nombre et proportion de présidents de Parlement féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional.
- ▶ Nombre et proportion de gouverneurs de province féminins et masculins.
- ▶ Nombre et proportion de députés provinciaux féminins et masculins.
- ▶ Nombre et proportion de bourgmestres féminins et masculins.
- ▶ Nombre et proportion d'échevins féminins et masculins.
- ▶ Nombre et proportion de présidents de parti féminins et masculins.

9.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Dans le paragraphe précédent, nous avons déjà abordé certaines initiatives prises afin d'encourager la participation des femmes au processus de décision politique. En premier lieu, il faut savoir que les femmes doivent tout d'abord évoluer au sein de leur propre parti avant de pouvoir prétendre aux fonctions supérieures. Un autre aspect important concerne la présence de femmes aux places éligibles. Ce facteur influence non seulement l'afflux des femmes, mais également – de façon indirecte – leur accession aux fonctions supérieures. En effet, une bonne position sur la liste électorale se traduira peut-être par un plus grand nombre de voix, ce qui entraînera à son tour une influence politique accrue. Une première impulsion visant à encourager la représentation féminine sur les listes électorales a été donnée par la loi Smet-Tobback de 1994. Laquelle stipule que les listes électorales ne peuvent être composées que de maximum 2/3 d'hommes ou de femmes. En 2002, nous sommes montés d'un cran en introduisant les lois sur la parité. Ces dernières stipulent que les listes électorales doivent se composer d'autant d'hommes que de femmes. Elles stipulent également que les deux premiers candidats des listes électorales doivent être de sexe différent. Ces mesures devaient entrer en vigueur définitivement en 2009, après une période de transition. Les lois sur la parité s'appliquent aux listes des élections régionale, fédérale et européenne. Les élections provinciales et communales ne sont pas soumises à ces lois, puisqu'il s'agit là de compétences régionales. Les régions imposent, en effet, elles-mêmes leur propre réglementation en matière de quotas concernant la composition des listes électorales provinciales et communales (Sliwa 2010). Entre les régions et les partis politiques, nous constatons toutefois de grandes différences quant à la présence de femmes sur les listes électorales. L'engagement des partis politiques à prêter attention à l'égalité des femmes et des hommes dans leur fonctionnement interne a été concrétisé dans une charte. En 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fourni l'encadrement et mené les débats à cet effet. Nous ne savons toutefois pas si les partis ont pris des initiatives depuis afin de renforcer la présence de femmes au sein de leurs structures – et le cas échéant, quelles sont ces initiatives.

9.3 RÉSULTATS

9.3.1 Niveau européen

Tableau 36 : Nombre et proportion de commissaires européens féminins et masculins, depuis 1994

Année	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994 ⁵⁴	5	15	25,0%	75,0%
1999 ⁵⁵	5	15	25,0%	75,0%
2004 ⁵⁶	8	22	26,7%	73,3%
2004 ⁵⁷	7	18	28,0%	72,0%
2007 ⁵⁸	8	19	29,6%	70,4%
2009 ⁵⁹	9	18	33,3%	66,7%

Source : Site Web Commission européenne⁶⁰

À la suite des élections européennes de 1994, cinq États membres de l'Union (le Danemark, l'Allemagne, la France, l'Italie et la Suède) ont proposé une femme au poste de commissaire européen (tableau 36). Suite à cela, la proportion de femmes au sein de la Commission européenne est montée à 25 %. Ce pourcentage est resté inchangé après les élections européennes du 13 juin 1999. En conséquence de l'élargissement de la Commission européenne consécutif à l'arrivée de dix nouveaux États membres au sein de l'Union européenne le 1er mai 2004, la proportion de femmes a légèrement augmenté, pour passer à 27 %. Trois des dix nouveaux États membres (la Lettonie, la Lituanie et la Pologne) ont désigné un commissaire européen féminin. La proportion de commissaires européens féminins est ensuite passée à 28 % lors de la formation de la Commission consécutive aux élections du 13 juin 2004. Un des deux nouveaux États membres (la Bulgarie) a envoyé une femme à la Commission européenne en 2007, de sorte que la représentation féminine est restée juste en dessous de la barre des 30 %. En 2009, consécutivement à l'entrée en fonctions de la Commission Barroso II, la proportion de femmes est passée à 33 %, avec 9 commissaires européens féminins sur un total de 27 commissaires. Nous observons donc une tendance positive qui s'installe, lentement mais sûrement. L'égalité des hommes et des femmes dans différents domaines (économique, politique,...) reçoit dès lors une attention très concrète au sein des institutions européennes, par exemple, dans le cadre de la Charte des femmes de 2010 et des diverses mesures politiques qui en ont découlé⁶¹. Cependant, il est intéressant de noter qu'à ce jour, la Belgique – à l'instar de plusieurs autres États membres de l'UE – n'a jamais présenté de commissaire européen féminin. Par ailleurs, aucune femme n'a jamais présidé la Commission européenne.

54 Composition initiale de la Commission européenne consécutive aux élections européennes du 9 juin 1994. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

55 Composition initiale de la Commission européenne consécutive aux élections européennes du 10 juin 1999. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

56 Dix nouveaux États sont devenus membres de l'Union européenne le 1er mai 2004, et la Commission a vu son effectif augmenter en conséquence de dix nouveaux commissaires européens.

57 Composition initiale de la Commission européenne consécutive aux élections européennes du 13 juin 2004. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

58 Deux nouveaux États sont devenus membres de l'Union européenne le 1er janvier 2007, et la Commission a vu son effectif augmenter en conséquence de deux nouveaux commissaires européens.

59 Composition initiale de la Commission européenne consécutive aux élections européennes du 7 juin 2009. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

60 http://ec.europa.eu/archives/1995_99/commissioners/index_fr.htm ; http://ec.europa.eu/archives/commission_1999_2004/index_fr.htm ; http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/index_fr.htm

61 Vous trouverez davantage de chiffres au sujet de la représentation féminine dans les organes de gestion européens sur <http://www.db-decision.de/>

62 Composition initiale du gouvernement après les élections concernées. Les remaniements ministériels en cours de législature ne sont pas pris en compte. Le décompte des membres du gouvernement comprend les ministres, les secrétaires d'État et les commissaires du gouvernement.

63 <http://www.crisp.be/documents-politiques/gouvernements-gouvernements-federaux/>

9.3.2 Niveaux fédéral, communautaire et régional

Tableau 37 : Nombre et proportion de ministres féminins et masculins au niveau fédéral, depuis 1944⁶²

Gouvernement	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Hubert Pierlot (26/09/1944 - 7/02/1945)	/	19	/	100%
Achille Van Acker I (12/02/1945 - 15/06/1945)	/	18	/	100%
Achille Van Acker II (2/08/1945 - 12/02/1946)	/	18	/	100%
Paul-Henri Spaak I (13/03/1946 - 20/03/1946)	/	16	/	100%
Achille Van Acker III (31/03/1946 - 9/07/1946)	/	19	/	100%
Camille Huysmans (3/08/1946 - 13/03/1947)	/	19	/	100%
Paul-Henri Spaak II (20/03/1947 - 19/11/1948)	/	19	/	100%
Paul-Henri Spaak III (27/11/1948 - 27/06/1949)	/	17	/	100%
Gaston Eyskens I (11/08/1949 - 6/06/1950)	/	17	/	100%
Jean Duvieusart (8/06/1950 - 11/08/1950)	/	15	/	100%
Joseph Pholien (16/08/1950 - 9/01/1952)	/	16	/	100%
Jean Van Houtte (15/01/1952 - 12/04/1954)	/	16	/	100%
Achille Van Acker IV (23/04/1954 - 2/06/1958)	/	16	/	100%
Gaston Eyskens II (26/06/1958 - 4/11/1958)	/	15	/	100%
Gaston Eyskens III (6/11/1958 - 3/09/1960)	/	19	/	100%
Gaston Eyskens III (gewijzigd) (3/09/1960 - 27/03/1961)	/	20	/	100%
Théo Lefèvre (25/04/1961 - 24/05/1965)	/	20	/	100%
Pierre Harmel (28/07/1965 - 11/02/1966)	1	26	3,7%	96,3%
Paul Vanden Boeynants I (19/03/1966 - 1/04/1968)	1	22	4,3%	95,7%
Gaston Eyskens IV (17/06/1968 - 8/11/1971)	/	29	/	100%
Gaston Eyskens V (21/01/1972 - 23/11/1972)	/	29	/	100%
Edmond Leburton I (26/01/1973 - 23/10/1973)	2	34	5,6%	94,4%
Edmond Leburton II (23/10/1973 - 19/01/1974)	/	28	/	100%
Leo Tindemans I (25/04/1974 - 11/06/1974)	1	24	4,0%	96,0%
Leo Tindemans II (11/06/1974 - 4/03/1977)	1	26	3,7%	96,3%
Leo Tindemans III (6/03/1977 - 18/04/1977)	1	27	3,6%	96,4%
Leo Tindemans IV (3/06/1977 - 11/10/1978)	1	29	3,3%	96,7%
Paul Vanden Boeynants II (20/10/1978 - 18/12/1978)	1	28	3,4%	96,6%
Wilfried Martens I (3/04/1979 - 16/01/1980)	3	30	9,1%	90,9%
Wilfried Martens II (23/01/1980 - 9/04/1980)	4	28	12,5%	87,5%
Wilfried Martens III (18/05/1980 - 7/10/1980)	4	32	11,1%	88,9%
Wilfried Martens IV (22/10/1980 - 2/04/1981)	4	28	12,5%	87,5%
Marc Eyskens (6/04/1981 - 21/09/1981)	4	28	12,5%	87,5%
Wilfried Martens V (17/12/1981 - 14/10/1985)	4	21	16,0%	84,0%
Wilfried Martens VI (28/11/1985 - 19/10/1987)	3	29	9,4%	90,6%
Wilfried Martens VII (21/10/1987 - 13/12/1987)	3	25	10,7%	89,3%
Wilfried Martens VIII (9/05/1988 - 29/09/1991)	4	28	12,5%	87,5%
Wilfried Martens IX (29/09/1991 - 7/03/1992)	4	23	14,8%	85,2%
Jean-Luc Dehaene I (7/03/1992 - 23/06/1995)	3	13	18,8%	81,2%
Jean-Luc Dehaene II (23/06/1995 - 12/07/1999)	2	15	11,8%	88,2%
Guy Verhofstadt I (12/07/1999 - 12/07/2003)	4	17	19,0%	81,0%
Guy Verhofstadt II (12/07/2003 - 11/06/2007)	8	13	38,1%	61,9%
Guy Verhofstadt III (21/12/2007 - 20/03/2008)	3	11	21,4%	78,6%
Yves Leterme (20/03/2008 - 19/12/2008)	7	15	31,8%	68,2%
Herman Van Rompuy (30/12/2008 - 25-11-2009)	6	16	27,3%	72,7%
Yves Leterme II (25-11-2009 - 26-04-2010)	5	18	21,7%	78,3%
Elio Di Rupo (05-12-2011 - ...)	6	13	31,6%	68,4%
Total	90	991	8,3%	91,7%

Source : Site Web Centre de recherche et d'information sociopolitique (Traitement IEFH, ID)⁶³

Au niveau fédéral, il a fallu attendre la mise en place du gouvernement Pierre Harmel (1965-1966) pour voir le premier ministre féminin siéger au gouvernement (tableau 37). Les premiers secrétaires d'État féminins, de leur côté, firent leur apparition dans le gouvernement Edmond Leburton I (1973). La présence féminine au gouvernement n'est assurée que depuis le gouvernement Leo Tindemans I (1974), soit comme ministre, soit comme secrétaire d'État. Jusqu'au gouvernement Guy Verhofstadt I (1999-2003), la proportion de membres féminins resta inférieure à 20 %. C'est le gouvernement Guy Verhofstadt II (2003-2007) qui, une fois encore, avec six ministres féminins et deux secrétaires d'État féminins sur un total de 21 membres, présenta la plus forte proportion de membres féminins (38,1 %). L'actuel gouvernement Di Rupo occupe la troisième place au classement, avec 31,6 % de femmes. Sur la totalité de la période ayant suivi la Seconde Guerre mondiale, on n'a dénombré que 90 femmes au sein des gouvernements fédéraux, contre 991 hommes, ce qui représente une moyenne de 8,3 %. Inutile de préciser que le mandat exécutif suprême au niveau fédéral, à savoir la fonction de Premier ministre, n'a encore jamais été exercé par une femme.

Tableau 38 : Nombre et proportion de ministres féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2008 et 2012)

Niveau	2008 ⁶⁴				2012 ⁶⁵			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Gouvernement régional bruxellois	3	5	38%	62%	2	6	25,0%	75,0%
Gouvernement fédéral ⁶⁶	7	15	32%	68%	6	13	31,6%	68,4%
Gouvernement de la Communauté germanophone	1	3	25%	75%	1	3	25,0%	75,0%
Gouvernement de la Communauté française	4	2	67%	33%	3	4	42,9%	57,1%
Gouvernement flamand	3	7	30%	70%	4	5	44,4%	55,6%
Gouvernement régional wallon	3	6	33%	67%	1	7	12,5%	87,5%
Total	21	38	36%	64%	17	38	30,9%	69,1%

Source : Sites Web gouvernements fédéral, communautaires et régionaux (Traitement IEFH, ID)

64 Composition initiale du gouvernement après les élections concernées : le 10 juin 2007 pour les élections fédérales (le gouvernement intérimaire Verhofstadt III est laissé de côté ici ; vous en retrouverez la composition dans le tableau 33) ; le 13 juin 2004 pour les autres gouvernements. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature. Tant les ministres que les secrétaires d'État sont comptabilisés.

65 Composition initiale du gouvernement après les élections concernées : le 6 décembre 2011 pour le gouvernement fédéral (vous retrouverez sa composition dans le tableau 33) ; les 13, 15 et 17 juillet 2009 pour les gouvernements flamand, régional wallon et régional bruxellois, juillet 2009 pour le gouvernement des communautés germanophone et française. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature. Tant les ministres que les secrétaires d'État sont comptabilisés.

66 Le gouvernement Letenneur a démissionné le 16 décembre 2008 et a été suivi, le 30 décembre 2008, par un gouvernement dirigé par Herman Van Rompuy. Le gouvernement Van Rompuy compte une femme de moins (6 ministres féminins et secrétaires d'État, contre 16 masculins, voir tableau 33) que le gouvernement qui l'a précédé.

Le tableau 38 montre le nombre et la proportion de ministres féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional. Les résultats du rapport initial de 2008, repris ici à la première colonne, représentent les données les plus récentes de l'époque. Pour le gouvernement fédéral, il s'agit donc de la composition du gouvernement consécutive aux élections de 2007 et pour les gouvernements régionaux, de la composition consécutive aux élections de 2004. Pour l'actualisation de 2012, nous avons examiné la situation réelle en 2012.

Si l'on compare les différents gouvernements belges entre eux, on relève la présence d'écart importants. Les gouvernements présentant les meilleures performances (au sens négatif et positif) sont celui de la Région wallonne, où seul 1 membre sur 8 est une femme (13 %), et celui de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Communauté germanophone, où la proportion de femmes s'élève à 25 %. Le meilleur élève de la classe est le Gouvernement flamand, avec 44 % de femmes – soit 4 membres sur 9. En raison du faible nombre de membres dans les différents gouvernements, les pourcentages sont toutefois très variables dans le temps et nous remarquons donc également de grandes différences entre 2008 et 2012. Néanmoins, force est de constater que trois gouvernements en 2012 enregistrent un recul par rapport à 2008, et que seul un gouvernement enregistre des progrès dans sa proportion de femmes. Nous constatons dès lors une diminution générale de la proportion de

femmes au sein des gouvernements belges (soit fédéral, soit régionaux), qui est passée de 36 % en 2008 à 31 % en 2012.

Les présidents d'assemblées et, au niveau fédéral, les présidents de la Chambre des Représentants et du Sénat représentent le Parlement en question à l'extérieur et font office de porte-parole. En interne, les présidents dirigent les travaux de leur parlement. Ils président les séances plénières et en assurent le bon déroulement. En principe, les présidents de Parlement se situent au-dessus des partis politiques.

Tableau 39 : Nombre et proportion de présidents de Parlement féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2008 et 2012)

Parlement	2008 ⁶⁷		2012 ⁶⁸	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale	/	1	1	/
Chambre des représentants	/	1	/	1
Parlement de la Communauté germanophone	/	1	/	1
Parlement de la Communauté française	/	1	/	1
Sénat	/	1	1	/
Parlement flamand	1	/	/	1
Parlement wallon	/	1	/	1
Total	1/7 14,3%	6/7 85,7%	2/7 28,6%	5/7 71,4%

Source : Sites Web parlements fédéral, régionaux et communautaires (Traitement IEFH, ID)

Les présidents de Parlement endossent donc un rôle majeur en termes de représentation. Cette fonction n'a toutefois été exercée par une femme qu'exceptionnellement. Nous observons toutefois un changement ces dernières années, même si cette fonction n'est encore que peu souvent occupée par des femmes (tableau 39). En 2008, il n'y avait qu'un seul président d'assemblée féminin, à savoir Marleen Vanderpoorten (présidente du Parlement flamand de 2006 à 2009). Entre-temps, elle a été remplacée par un président masculin et reste, pour l'heure, la seule femme à avoir présidé le Parlement flamand. En 2012, il y a deux présidentes de Parlement : Françoise Dupuis, présidente du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale depuis 2009, et Sabine de Bethune, présidente du Sénat depuis 2011 (et deuxième femme à occuper cette fonction, après Anne-Marie Lizin, qui y siégea de 2004 à 2007)⁶⁹. En outre, sur un plan historique, nous constatons des différences notables entre les divers parlements. La Chambre des Représentants, par exemple, n'a depuis sa création jamais été présidée par une femme ; au Parlement de la Communauté française, la fonction de président a, par contre, déjà été exercée par une femme et ce, à cinq reprises.

9.3.3 Niveaux provincial et communal

Les dix provinces belges ont à leur tête un gouverneur. Ce gouverneur est nommé par le gouvernement régional, sur avis conforme du Conseil des ministres fédéral. Le gouverneur représente les gouvernements fédéral, régional et communautaire au sein de la province. Il/elle est compétent(e) pour l'exécution des lois, des décrets et des arrêtés d'exécution du gouvernement fédéral, régional ou communautaire, et est en outre chargé(e) du maintien de l'ordre public dans la province. Il/elle exerce également une fonction de contrôle sur les provinces, les communes, les CPAS, les zones de police, etc. et peut assister aux délibérations du collège provincial et du conseil provincial. Les compétences du gouverneur chevauchent donc les compétences des divers niveaux de pouvoir. Le gouverneur exerce

67 Situation au 2 juillet 2008.

68 Situation au 7 novembre 2012.

69 Aperçu historique des présidents du Sénat : http://www.senaat.be/www/?Mlval=/index_senate&MENUID=11100&LANG=fr

également une fonction importante sur le plan protocolaire, en ce sens qu'il/elle est responsable de l'accueil des hauts dignitaires nationaux et étrangers dans la province.

L'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale n'a officiellement pas de gouverneur. Le commissaire du gouvernement fédéral, placé à la tête de l'arrondissement, porte toutefois le titre de gouverneur.

Tableau 40 : Nombre et proportion de gouverneurs de province féminins et masculins (2008 et 2012)⁷⁰

Province	2008 ⁷⁰		2012	
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale	1	/	/	1
Anvers	1	/	1	/
Hainaut	/	1	/	1
Limbourg	/	1	1	/
Luxembourg	/	1	/	1
Liège	/	1	/	1
Namur	/	1	/	1
Flandre orientale	/	1	/	1
Brabant flamand	/	1	/	1
Brabant wallon	1	/	/	1
Flandre occidentale	/	1	/	1
Total	27%	73%	18%	82%

Source : Sites Web Provinces

La fonction de gouverneur est très manifestement une fonction masculine. Huit provinces sont dirigées par un gouverneur masculin (tableau 40). À l'heure actuelle, les provinces d'Anvers et du Brabant wallon ont une femme à leur tête. L'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale a désormais un gouverneur masculin alors que c'était une femme en 2008. La représentation féminine s'élève ainsi à 18 %. Entre 1995 et 2005, la province de Limbourg a été dirigée par un gouverneur féminin. Depuis la naissance du Royaume de Belgique, tous les autres gouverneurs furent des hommes.

La députation est le pouvoir exécutif du niveau provincial. Les provinces flamandes comptent chacune six députés. Les provinces wallonnes en comptent quatre ou cinq, en fonction du nombre d'habitants. Jusqu'à la précédente législature, chaque province en comptait encore six. Les députés sont élus parmi et par les conseillers communaux. Avec le gouverneur, qui préside la députation, et le greffier provincial (secrétaire), ils préparent les décisions du conseil provincial et en assurent l'exécution par la suite. La députation est chargée de la gestion journalière de la province. Elle a par ailleurs une mission d'ordre juridictionnel dans un certain nombre de litiges et de matières électorales spécifiques.

70 Situation au 18 septembre 2008.
71 Composition initiale du collège provincial après les élections. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

Tableau 41 : Nombre et proportion de députés provinciaux féminins et masculins, depuis 1994⁷¹

Élections	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes
1994	7	49	12,5%
2000	9	51	15,0%
2006	14	46	23,3%
2012	13	39	25,0%

Sources : Marissal et Hansen, 2001, p. 37 ; sites Web Provinces (Traitement IEFH).

Le nombre de députés féminins n'a pas augmenté après les dernières élections, mais le nombre total a diminué, et leur pourcentage a par conséquent tout de même augmenté jusqu'à 25 % (tableau 41). En moyenne, un député sur quatre est donc une femme. Seule la députation de la province de Namur est composée paritairement en ce qui concerne le nombre d'hommes et de femmes.

Tableau 42 : Nombre et proportion de bourgmestres féminins et masculins depuis 1994⁷²

Élections	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994	30	559	5,1%	94,9%
2000	44	545	7,5%	92,5%
2006	56	533	9,5%	90,5%
2012	75	511	12,8%	87,2%

Sources : Marissal et Hansen, 2001, p. 80, 95 (Traitement IEFH) ; Communiqué de presse IEFH concernant la représentation effective des femmes dans les institutions politiques locales, d.d. 10 mai 2007 ; Agence des Affaires intérieures de l'Autorité flamande ; Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé du Service public de Wallonie ; sites Web provinces et communes (Traitement IEFH).

Les mandats exécutifs (ministres et secrétaires d'État) aux niveaux fédéral, communautaire et régional sont détenus à raison de 30 % environ par des femmes. Au niveau provincial (députés), on rencontre encore en moyenne 25 % de femmes. Tandis qu'une diminution s'est opérée au niveau des gouvernements fédéral, communautaire et régional, nous observons une légère augmentation parmi les députés. Au niveau local également, nous observons une hausse du nombre de femmes détenant des mandats exécutifs. Le pourcentage de bourgmestres féminins reste toutefois particulièrement peu élevé, à savoir 12,8 %, bien que ce chiffre ait quasiment doublé au cours de la dernière décennie (tableau 42). À l'issue des élections communales du 14 octobre 2012, la proportion de bourgmestres féminins s'élève à 10,5 % dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, à 12,7 % en Flandre et à 13,1 % en Région wallonne.

De son côté aussi, la proportion d'échevins féminins a plus que doublé au cours de la dernière décennie (tableau 43). À l'issue des élections communales de 1994, seuls 412 des 3.075 échevins étaient des femmes (13,4 %), tandis qu'à l'issue des élections communales de 2006, ce pourcentage avait grimpé à 30,19 %. En 2012, ce chiffre a continué à augmenter, et ce jusqu'à 32,3 %.

Tableau 43 : Nombre et proportion d'échevins féminins et masculins, depuis 1994⁷³

Élections	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994	412	2.663	13,4%	86,6%
2000	556	2.286	19,6%	80,4%
2006	929	2.148	30,2%	69,8%
2012	995	2090	32,3%	67,7%

Sources : Marissal et Hansen, 2001, p. 79, 92 (Traitement IEFH); Communiqué de presse IEFH concernant la représentation effective des femmes dans les institutions politiques locales, d.d. 10 mai 2007 ; Agence des Affaires intérieures de l'Autorité flamande ; Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé du Service public de Wallonie ; sites web provinces et communes (Traitement IEFH).

- 72 Désignation initiale du bourgmestre après la mise en place du collège communal. Il n'est pas tenu compte des substitutions en cours de législature. À Herstappe, il n'y a pas eu d'élections, par manque de second candidat. À Zaventem, c'est toujours l'ancien collège qui siège, en raison d'un litige. Les trois bourgmestres francophones de la périphérie flamande ne sont pas nommés et n'apparaissent donc pas dans ces chiffres.
- 73 Composition initiale du collège communal après les élections. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

9.3.4 Au niveau des partis

La participation des femmes à la vie politique en général, et leur désignation pour les mandats exécutifs en particulier, est tributaire de plusieurs facteurs. Le système électoral en est un (Bailly, 2008, pp. 6-7), l'attitude des électeurs en est un autre. Le système de partis et la culture politique sont tout aussi importants (Meier et al., 2006). Si l'on se penche sur la participation des femmes à la vie interne des partis, on constate qu'elle diffère fortement d'un parti belge à l'autre. Le nombre de membres féminins dans les partis est très variable et n'exerce par ailleurs aucun effet sur le nombre de cadres féminins à l'intérieur du parti (Meier et al., 2006, p. 20). Mais alors qu'il y a quelques années, les présidentes de parti formaient l'exception, il nous faut désormais constater que de nombreuses opportunités se sont présentées pour les femmes. Tant pour 2008 que pour 2012, nous avons sélectionné tous les partis politiques siégeant au Parlement fédéral. Ils sont 13 partis, comptant au total 14 présidents de parti puisqu'Ecolo possède 2 « coprésidents ». En 2008, cinq des quatorze présidents de parti étaient dirigés par une présidente. La représentation féminine à ce niveau atteignait alors 35,7 % (tableau 44). En 2012, à peine 1 président de parti sur 14 est une femme, ce qui équivaut à 7,1 %. Cette proportion semble donc être très variable.

L'augmentation est surtout notable du côté flamand, où le nombre de présidentes de parti a, en l'espace d'une année à peine, grimpé de un à quatre. En décembre 2008, un homme a succédé à la présidente de VL.Pro, ce qui a de nouveau ramené à trois le nombre de présidentes de parti flamandes.

Tableau 44 : Nombre et proportion de présidents de parti féminins et masculins (2008-2012)

Parti	2008 ⁷⁴		2012 ⁷⁵	
	F	H	F	H
Cd&V	1	/	/	1
CdH	1	/	/	1
Ecolo	1	1	1	1
FDF			/	1
FN/DN	/	1		
Groen!/Groen	1	/	/	1
Liste Dedecker/LDD	/	1	/	1
MLD			/	1
MR	/	1	/	1
N-VA	/	1	/	1
Open VLD	/	1	/	1
PS	/	1	/	1
Sp.a	1	/	/	1
VL.Pro ⁷⁶	/	1		
Vlaams Belang	/	1	/	1
Total	5/14 (35,7%)	9/14 (64,3%)	1/14 (7,1%)	13/14 (92,9%)

Sources : Sites Web partis politiques.

⁷⁴ Situation au 31 décembre 2008.

⁷⁵ Situation au 7 novembre 2012.

⁷⁶ Les Progressistes flamands ont changé de nom au 1^{er} janvier 2009 et sont devenus le Sociaal-Liberale Partij (SLP).

9.4 CONCLUSION

En 2012, il apparaît que la présence de femmes au sommet en matière de processus de décision politique demeure une minorité, que ce soit en termes de mandats exécutifs ou en termes d'occupation des fonctions supérieures. Leur participation aux divers niveaux de pouvoir varie entre 20 et 40 %. La proportion de bourgmestres féminins est l'élément qui ressort le plus dans le sens négatif ; elle est en effet toujours inférieure à 15 % dans le cadre de la législature actuelle. Comparativement aux autres secteurs étudiés dans le présent rapport, le secteur politique fait toutefois relativement mieux. On peut présumer que cette situation constitue le résultat positif des mesures juridiques prises depuis le milieu des années 1990 en vue de renforcer la participation des femmes au processus de décision politique.



10





10

Pouvoir judiciaire

10.1 INDICATEURS

Le système judiciaire belge s'articule autour de cours et de tribunaux compétents pour une série de missions spécifiques et pour un territoire défini⁷⁷. Bien que la nature des affaires traitées engendre une importante distinction entre les tribunaux et les cours, la justice est également clairement hiérarchisée. Les instances d'appel, à savoir les cours traitant les affaires en appel, occupent une position supérieure à celle des tribunaux traitant les affaires en première instance.

Dans ce rapport, nous n'avons sélectionné que la Cour de cassation, les Cours d'appel et les Cours du travail. Il existe cinq Cours d'appel et cinq Cours du travail, qui siègent à Anvers, Bruxelles, Gand, Liège et Mons.

La Cour de cassation est le « tribunal des tribunaux ». Elle ne juge pas « sur le fond », elle vérifie uniquement si les juges d'autres tribunaux ont correctement interprété et appliqué la loi. Cette cour peut casser un jugement si une loi a été transgressée ou si certaines exigences formelles n'ont pas été satisfaites. Le cas échéant, l'affaire est renvoyée devant un autre tribunal du même niveau que le tribunal original pour être rejugée.

Si l'on est en désaccord avec une décision rendue par un tribunal de première instance ou par le tribunal de commerce, il est possible de faire appel auprès de la Cour d'appel. L'affaire sera alors examinée une seconde fois. En principe, toute partie concernée (par exemple, le condamné, la partie plaignante ou la partie défenderesse) peut interjeter appel devant la Cour d'appel, sauf pour les affaires où aucun appel n'est possible.

Si l'on est en désaccord avec une décision rendue par un tribunal du travail, il est possible d'interjeter appel devant la Cour du travail. Ici aussi, l'affaire sera examinée une seconde fois. Une fois encore, toute partie concernée peut interjeter appel devant la Cour du travail, excepté pour les affaires non susceptibles d'appel.

Le pouvoir judiciaire englobe plusieurs fonctions. Il y a tout d'abord les magistrats appartenant à la magistrature assise, à savoir les juges qui prononcent des jugements. Les Cour de cassation, Cours d'appel et Cours du travail ont toujours à leur tête un « premier président ». Il y a ensuite les membres de la magistrature debout, ou le ministère public. Ici, ce sont les procureurs généraux près les Cours d'appel qui constituent le sommet de la hiérarchie. La Cour de cassation compte aussi un procureur général. Enfin, il y a les avocats. Leur cas a déjà été discuté au chapitre 7 relatif aux professions libérales.

Tout ceci nous fournit les deux indicateurs suivants :

- Proportion de femmes chez les premiers présidents de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail.

77 Source : site Web du SPF Justice, <http://www.just.fgov.be>

- Proportion de femmes chez les procureurs généraux de la Cour de cassation et des Cours d'appel.

10.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

On compte actuellement 2.439 magistrats en Belgique, dont 52 % d'hommes et 48 % de femmes. Il existe donc, dans l'ensemble de la magistrature, un assez bon équilibre entre le nombre de magistrats masculins et féminins. En ce qui concerne les fonctions supérieures, nous constatons que des magistrats féminins se voient régulièrement attribuer un mandat de chef de corps. Récemment, la Commission de nomination compétente du Conseil supérieur de la Justice a proposé deux magistrates pour être nommées conseillers à la Cour de cassation. Nous observons donc que les femmes accèdent également au sommet de la plus haute juridiction du pays.

Les désignations aux fonctions et aux mandats au sein de la magistrature sont tributaires de plusieurs facteurs. Tout d'abord, chaque juridiction possède un cadre défini par la loi. Cela signifie que les magistrats ne peuvent être nommés que dans une certaine juridiction et ce, dans la limite des places vacantes. Ensuite, les magistrats sont désignés à une fonction de base ou à un mandat de chef de corps, sur proposition de la Commission de nomination et de désignation compétente du Conseil supérieur de la Justice. Ce dernier est un organe indépendant, compétent pour l'examen des compétences et des mérites des candidats. Après avoir examiné les compétences et les mérites des candidats, le Conseil propose un candidat et communique cette proposition au Ministre de la Justice. Le Roi peut accepter ou refuser cette proposition, mais ne peut faire aucun autre choix. En outre, le sexe du candidat ne peut faire partie des critères d'évaluation.

Très régulièrement, des candidates sont proposées. Par ailleurs, la proportion de femmes au sein de la magistrature ne cesse d'augmenter. Cette augmentation doit contribuer au fait que les magistrates soient de plus en plus nombreuses à entrer en ligne de compte pour les fonctions supérieures. Les désignations des magistrats à la Cour constitutionnelle et au Conseil d'État ne relèvent pas de la compétence du Ministre de la Justice.

Pour l'heure, aucune initiative supplémentaire n'est prévue afin d'encourager la procédure de désignation des magistrates. En outre, aucune mesure spécifique visant à inciter les femmes à se porter candidates aux fonctions supérieures n'est prévue. Il est vrai qu'un plan d'actions Diversité axé sur la sensibilisation et la communication à propos de l'égalité des hommes et des femmes a été élaboré. Au cours de la Semaine de la Diversité, en mai 2011, un séminaire sur l'égalité des hommes et des femmes a notamment été organisé. Mais l'afflux relativement important des femmes au sein de la magistrature n'a encore que peu de répercussions sur leur présence au sommet.

10.3 RÉSULTATS

En 2008, les fonctions dirigeantes au sein du pouvoir judiciaire étaient principalement occupées par des hommes (tableau 45). Le premier président de la Cour de cassation était un homme, à l'instar des cinq premiers présidents des Cours d'appel. Il n'y a qu'au sein des Cours du travail que la répartition hommes/femmes s'avérait plus équitable : deux des cinq places de premier président étaient occupées par des femmes. Les hommes étaient également surreprésentés auprès des procureurs généraux. Le procureur général de la Cour de cassation était un homme. Sur les cinq procureurs généraux des Cours d'appel, nous n'avons compté qu'une femme.

En 2012, cette situation a à peine changé. Le premier président de la Cour de cassation est toujours un homme. Nous ne constatons de signes de progrès qu'auprès des Cours d'appel, où siège à présent une présidente (contre quatre présidents). Comme en 2008, les Cours du travail comptent deux premiers présidents féminins et trois masculins. Au niveau des procureurs généraux également, le statu quo prévaut (tableau 46). Le procureur général de la Cour de cassation est toujours un homme. De nouveau, sur les cinq procureurs généraux des Cours d'appel, nous ne comptons qu'une femme.

Tableau 45 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les premiers présidents de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Cour de cassation	0	1	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%
Cours d'appel	0	5	0,0%	100,0%	1	4	20%	80%
Cours du travail	2	3	40%	60%	2	3	40%	60%

Source : SPF Justice

Tableau 46 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les procureurs généraux de la Cour de cassation et des Cours d'appel (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Cour de cassation	0	1	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%
Cour d'appel	1	4	20%	80%	1	4	20%	80%

Source : SPF Justice





11





11 L'armée

11.1 INDICATEURS

L'armée belge se compose d'une Composante Terre, d'une Composante Air et d'une Composante maritime. Sa structure est fortement hiérarchisée, ce qui rend la définition du sommet plus aisée. Les grades les plus élevés de l'armée belge sont les officiers généraux et les officiers supérieurs (voir aperçu ci-dessous).

Intitulé des grades dans l'armée belge :

	Composante Terre et Composante Air	Composante maritime
Officiers généraux	Général	Amiral
	Lieutenant-général	Vice-amiral
	Général-major	Amiral de division
	Général de brigade	Amiral de flottille
Officiers supérieurs	Colonel	Capitaine de vaisseau
	Lieutenant-colonel	Capitaine de frégate
	Major	Capitaine de corvette
Officiers subalternes	Capitaine-commandant	Lieutenant de vaisseau de 1e classe
	Capitaine	Lieutenant de vaisseau
	Lieutenant	Enseigne de vaisseau
	Sous-lieutenant	Enseigne de vaisseau de 2e classe
Sous-officiers supérieurs	Adjudant-major	Maître principal-chef
	Adjudant-chef	Maître principal
Sous-officiers d'élite	Adjudant	Premier maître-chef
	Premier sergent-major	Premier maître
Sous-officiers subalternes	Premier sergent-chef	Maître-chef
	Premier sergent	Maître
	Sergent	Second maître
Volontaires d'élite	Premier caporal-chef	Premier quartier-maître-chef
	Caporal-chef	Quartier-maître-chef
Volontaires subalternes	Caporal	Quartier-maître
	Premier soldat	Premier matelot
	Soldat	Matelot

Source : Ministère de la Défense (2012)

Indicateurs :

- ▶ Proportion de femmes parmi les officiers généraux de l'armée belge.
- ▶ Proportion de femmes parmi les officiers supérieurs de l'armée belge.

11.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

En 1975, les premières femmes ont été admises comme militaires à l'armée belge. Depuis lors, la Défense a prêté une attention croissante à l'équité et à l'égalité des hommes et des

femmes. Le 8 mars 2007, un tournant s'est opéré avec la signature de la « Charte pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes au sein du département de la Défense et pour la mise en œuvre des principes de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies »⁷⁸. Grâce à cette charte, l'équité et l'égalité des hommes et des femmes sont devenues un objectif permanent de l'armée belge. La charte est composée de 10 articles qui obligent la Défense à élaborer une « politique de Gender Mainstreaming ». Les mesures qu'elle reprend renforcent les initiatives prises auparavant ou les développent. Dans cette Charte, la Défense s'engage à promouvoir l'égalité des genres tant dans sa politique interne et externe que dans l'accomplissement de ses missions nationales et internationales. Par ailleurs, la Défense accordera une attention particulière aux conséquences possibles de toute mesure prise sur l'égalité des femmes et des hommes. L'armée s'engage également à mettre en œuvre des plans d'actions, à libérer des moyens et à observer les résultats de la politique d'égalité des sexes. La Défense déterminera elle-même quelles mesures prendre ainsi que la façon de les concrétiser et de les mettre en œuvre. Enfin, notons que l'article 3 de cette Charte est d'une importance particulière pour notre étude. Il stipule que la Défense « tend vers l'équité et l'égalité dans son fonctionnement et la composition de ses structures et de son personnel. Elle tend vers la parité dans la composition de ses organes décisionnels statutaires à tous les niveaux et ce, compte tenu de ses spécificités propres. »

11.3 RÉSULTATS

En 2008, la sous-représentation féminine était particulièrement marquée au sommet de l'armée (voir tableau 47). À l'époque, la proportion de femmes parmi les officiers généraux et les officiers supérieurs n'atteignait respectivement que 2,1 et 3,0 %. Quatre ans plus tard, elle a clairement augmenté du côté des officiers supérieurs. En 2012, en effet, 16,2 % des officiers supérieurs sont des femmes. En revanche, le pourcentage d'officiers généraux féminins a à peine augmenté. Il ne s'élève ici qu'à 2,8 %. Du reste, l'augmentation modeste que nous pouvons observer n'est pas due à une augmentation du nombre de femmes parmi les officiers généraux. Elle est, en réalité, liée à une diminution du nombre d'officiers généraux masculins.

Comme en 2008, l'armée belge ne compte qu'un officier général féminin. Nous devons toutefois noter qu'être nommé à un grade d'officier général nécessite de nombreuses années d'ancienneté. Étant donné la récente augmentation de la proportion de femmes parmi les officiers supérieurs, nous pouvons nous attendre à ce que certaines d'entre elles accèdent aux grades situés au sommet absolu de la hiérarchie. Dans cette optique, il est néanmoins frappant de constater que la proportion de femmes militaires n'a pas augmenté depuis 2008, et a même légèrement diminué (de 8,4 à 7,7 %). Nous observons également une diminution de la proportion de femmes parmi les officiers subalternes (elle est passée de 11,9 à 7,9 %).

78 Source : Charte pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes au sein du département de la Défense et pour la mise en œuvre des principes de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. L'égalité des femmes et des hommes en tant qu'objectif permanent de la Défense belge. Bruxelles, 8 mars 2007.

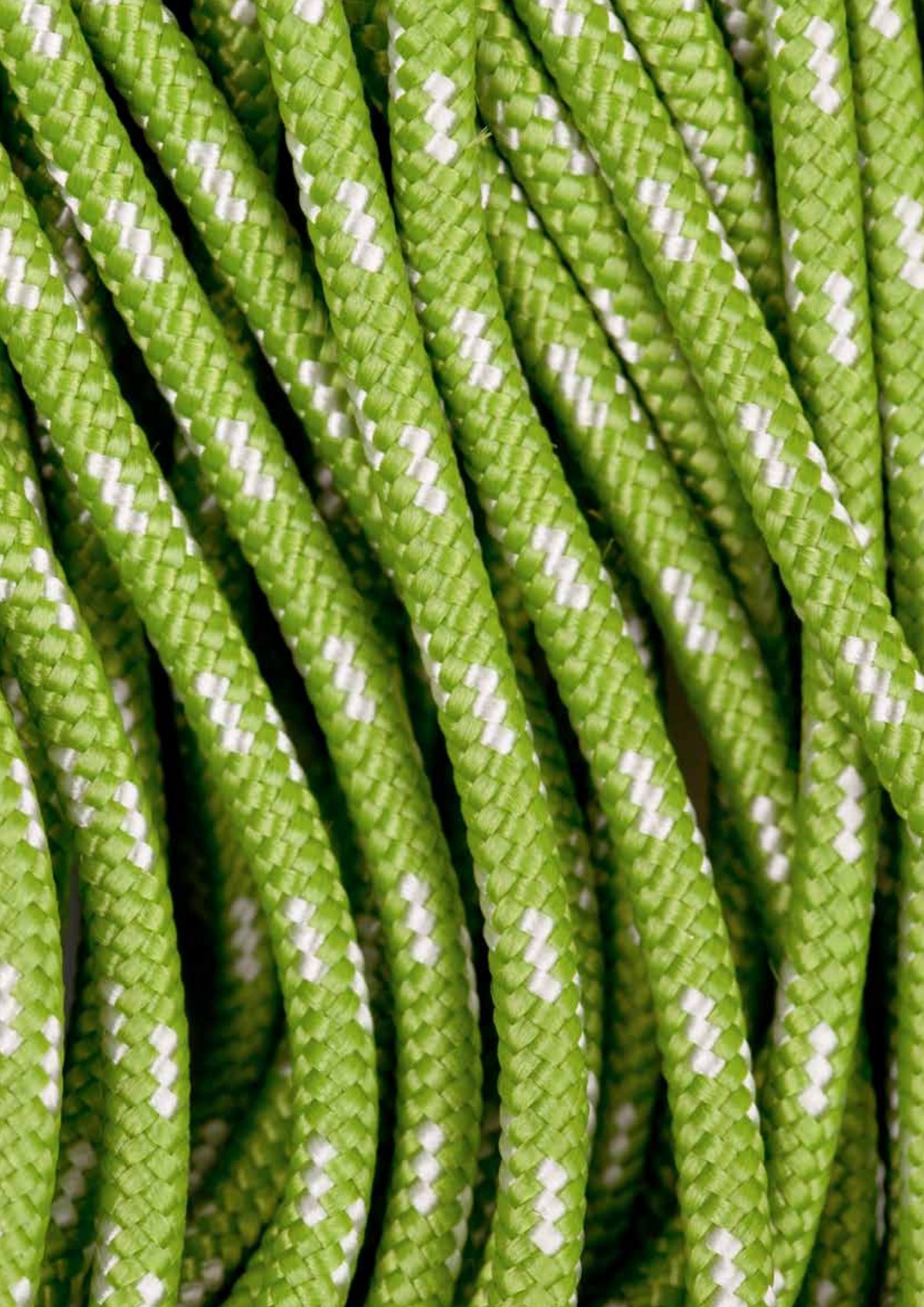
Tableau 47 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les officiers généraux et les officiers supérieurs de l'armée belge (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Officiers généraux	1	46	2,1%	97,9%	1	35	2,8%	97,2%
Officiers supérieurs	41	1343	3,0%	97,0%	224	1157	16,2%	83,8%

Source : Ministère de la Défense



12





12

La fonction publique

12.1 INDICATEURS

L'administration fédérale belge emploie approximativement 80.000 personnes⁷⁹. La fonction publique est structurée hiérarchiquement. Les positions dirigeantes sont appelées « fonctions à mandat ». Les fonctions à mandat sont réparties sur quatre niveaux, allant de N à N-3. Au plus haut niveau, on retrouve les présidents des comités de direction, qui sont responsables de la gestion d'un service public fédéral ou de programmation. En 2012, nous comptons 13 services publics fédéraux (SPF) et quatre services publics de programmation (SPP)⁸⁰. Les services publics fédéraux sont ensuite subdivisés en directions et directions générales chargées d'exécuter certaines missions. Un directeur général se trouve à la tête de chaque direction générale. Le SPF Finances possède des services décentralisés gérés par des directeurs régionaux⁸¹. En plus des SPF et des SPP, la fonction publique fédérale comprend aussi des institutions scientifiques et parastatales et des institutions publiques de sécurité sociale. Là aussi, les fonctions dirigeantes correspondent toujours à un niveau.

Le niveau N-3 n'existant qu'au SPF Finances, nous avons retenu pour notre champ d'étude de la présence de femmes au sommet de la fonction publique les niveaux de fonction N à N-2 inclus⁸². Nous laissons également de côté le ministère de la Défense, lequel a une structure propre. Nous faisons cependant la distinction entre les SPF et SPP d'une part, et les autres institutions publiques d'autre part.

Les indicateurs sont donc :

- ▶ Proportion de femmes chez les mandataires des services publics fédéraux et services publics de programmation.
- ▶ Proportion de femmes chez les mandataires des autres organismes publics fédéraux.

12.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Ces dernières années, la fonction publique fédérale a pris de nombreuses initiatives visant à favoriser l'afflux et l'accession des femmes au sein de ses organes de gestion. Par exemple, l'assurance d'un accès égal à toutes les sélections pour les hommes et les femmes ou encore l'élaboration d'offres d'emploi neutres du point de vue du genre. L'objectif principal de l'administration fédérale était surtout de traiter la sous-représentation féminine au niveau du management. Même si les femmes sont plus intéressées par un emploi de manager au sein de l'administration fédérale, elles se portent beaucoup moins souvent candidates que les hommes à de tels postes. Le gouvernement a décidé de prendre des mesures par le biais du projet Top Skills, organisé par Selor⁸³. D'une part, ce projet vise à faire prendre conscience aux femmes de leurs compétences et de leurs capacités en tant que manager. Il a pour but d'encourager les femmes à postuler à ces fonctions en les préparant à l'entretien d'embauche. D'autre part, ce projet vise à identifier les obstacles qui empêchent les femmes de se porter candidates aux fonctions managériales. L'accent est moins mis sur l'identification des barrières structurelles que sur l'identification des barrières sociopsychologiques.

79 Source : Statistiques du personnel fédéral sur <http://www.pdata.be>

80 Liste complète sur <http://www.belgium.be>

81 Source : http://www.fedweb.belgium.be/fr/parcours_de_carriere/mandataires/

82 Contrairement aux autres chapitres, nous descendons ici de quelques échelons dans la hiérarchie. Cela est possible car il n'y a aucun problème de comparabilité : tous les SPF et SPP sont structurés de la même façon, ce qui n'est pas le cas dans les médias ou les entreprises.

83 Selor est le bureau de recrutement de l'administration fédérale.

Le projet Top Skills a remporté un franc succès et sera développé dans les années à venir. Une autre initiative prise par le gouvernement est Felink, le réseau de l'administration qui met les femmes au premier plan. L'idée de départ de Felink est que l'accèsion des femmes à la fonction publique est entravée en raison de leur réseau souvent insuffisamment développé. L'un de ses objectifs est de soutenir les femmes dans le développement de leur propre réseau.

Outre les mesures prises à l'initiative de l'administration fédérale, quelques responsables politiques sont également intervenus dans le débat sur la sous-représentation féminine au sein des fonctions managériales des services publics fédéraux. En 2009, à la suite de la publication du rapport initial « Femmes au Sommet », Joëlle Milquet – alors Ministre fédérale de l'Égalité des chances – avait proposé d'instaurer un quota pour les fonctions supérieures au sein des services publics fédéraux et des conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse et ce, d'ici 2016. Les femmes devraient y être représentées au minimum à un tiers. Le volet concernant la fonction publique de cette proposition a ensuite été développé en collaboration avec le secrétaire d'État Henri Bogaerts. Le 29 mars 2012, le projet d'arrêté royal a été approuvé par le Conseil des ministres. Entre-temps, le Conseil d'État avait également rendu un avis positif et la proposition est effectivement entrée en vigueur après sa publication au Moniteur belge. La mesure stipule que pour fin 2012, les fonctions supérieures de l'administration fédérale devront obligatoirement être occupées par minimum 1/6 de femmes. Et à compter du 1^{er} janvier 2013, ce quota sera augmenté à un tiers⁸⁴. Cette mesure vise surtout à atteindre un changement de culture au sommet de l'administration publique. Elle veut rompre avec les réseaux informels qui gênent l'accèsion des femmes aux fonctions managériales. Cette mesure stipule qu'à compétences égales, la préférence doit être accordée au candidat féminin. Il est prévu de faire disparaître le quota une fois les objectifs atteints.

12.3 RÉSULTATS

Malgré les efforts fournis, en 2012, les femmes restent encore sous-représentées parmi les fonctions dirigeantes de l'administration publique fédérale .

Chez les mandataires des services publics fédéraux et de programmation, la situation a même régressé (voir tableau 48). En 2012, les Comités de direction ne comptent en effet aucune présidente alors qu'en 2008, il y avait encore une femme sur les 16 présidents de Comité de direction. La proportion de femmes chez les directeurs généraux est restée à 11,6 %. Le quota d'1 directeur féminin sur 6 est uniquement atteint chez les directeurs et ce même si la représentation féminine a fortement régressé par rapport à 2008. En effet, à l'époque, la proportion de directeurs féminins s'élevait encore à 36,7 %.

84 Fin 2012, le quota était d'1/6. À partir de 2013, il est augmenté à 1/3. Ce quota est publié au Moniteur belge.

Tableau 48 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des services publics fédéraux et de programmation (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
N	1	15	6,3%	93,8%	0	13	0,0%	100,0%
N-1	11	85	11,5%	88,5%	5	38	11,6%	88,4%
N-2	11	19	36,7%	63,3%	3	15	16,7%	83,3%
Total	23	119	16,2%	83,8%	8	66	10,8%	89,2%

Source : SPF Personnel et Organisation

Chez les mandataires des autres institutions fédérales, nous constatons une autre situation (voir tableau 49). Parmi les directeurs généraux et les directeurs, on compte respectivement 29,2 % et 33,3 % de femmes. Mais le quota d'un tiers de représentants féminins n'y est tout juste pas (encore) atteint.

Tableau 49 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des autres institutions fédérales (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
N	5	23	17,9%	82,1%	0	0	/	/
N-1	1	10	9,1%	90,9%	7	17	29,2%	70,8%
N-2	0	4	0,0%	100,0%	2	4	33,3%	66,7%
Total	6	37	14,0%	86,0%	9	21	30,0%	70,0%

Source : SPF Personnel et Organisation





13





13

Banque nationale de Belgique

100

13.1 INDICATEURS

La Banque nationale de Belgique (BNB) est la banque centrale de la Belgique. Sa tâche principale est de maintenir la stabilité monétaire et financière tant au niveau national qu'international. Ce processus est en effet placé dans le contexte européen depuis l'introduction de l'Eurosystème. La mission la plus connue de la Banque nationale est l'impression et la mise en circulation de l'argent, mais elle recueille et diffuse également des statistiques relatives à l'économie belge et fournit des services financiers à l'État fédéral belge ainsi qu'au secteur financier⁸⁵.

Bien que d'un point de vue juridique, la BNB soit une société anonyme, elle dispose d'un statut juridique propre, ce qui la distingue des autres sociétés anonymes, au niveau du statut juridique, des organes et des règles de fonctionnement. Ce statut doit garantir la primauté de l'intérêt général⁸⁶.

À la tête de la Banque nationale, se trouve le Gouverneur ; celui-ci préside le Comité de direction et le Conseil de régence, et représente la Banque nationale en droit. Le Comité de direction assure la gestion de la Banque nationale et en définit la politique. Il est composé du Gouverneur et de cinq à sept directeurs. L'un de ces directeurs est nommé au poste de Vice-gouverneur par le Roi.

Les indicateurs pour les fonctions dirigeantes sont donc :

- ▶ Nombre de femmes au niveau du poste de Gouverneur.
- ▶ Nombre de femmes au niveau du poste de Vice-gouverneur.
- ▶ Nombre et proportion de femmes dans le Comité de direction.

13.2 INITIATIVES PROPRES AU GENRE PRISES DEPUIS 2008

Nous n'avons reçu aucune information de la BNB sur d'éventuelles initiatives propres au genre.

13.3 RÉSULTATS

En 2008, le Gouverneur et le Vice-gouverneur de la BNB étaient tous les deux des hommes (tableau 50). En 2012, le poste de Vice-gouverneur est occupé par une femme, ce qui représente un changement important par rapport à 2008. Lorsque nous examinons le Comité de direction (uniquement le Gouverneur et le Vice-gouverneur), nous observons toutefois une diminution de la proportion de femmes. En 2012, seule 1 femme sur 6 fait partie du Comité de direction, contre 2 femmes sur 6 en 2008. La seconde femme a été promue Vice-gouverneur. Sa fonction de directrice a ensuite été occupée par un homme. Si nous nous penchons sur le Comité de direction dans sa totalité, nous observons un statu quo par rapport à 2008, avec 2 femmes sur 6 hommes.

85 Source : site Web de la Banque nationale de Belgique, <http://www.bnb.be>

86 Idem

Tableau 50 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au niveau du poste de Gouverneur, de Vice-gouverneur et au sein du Comité de direction de la Banque nationale (2008 et 2012)

	2008				2012			
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Gouverneur	0	1	0,0%	100,0%	0	1	0,0%	100,0%
Vice-gouverneur	0	1	00,0%	100,0%	1	0	100,0%	0,0%
Directeurs (Comité de direction, Gouverneur et Vice-gouverneur non compris)	2	4	33,3%	66,7%	1	5	16,7%	83,3%
Comité de direction (Gouverneur et Vice-gouverneur compris)	2	6	25,0%	75,0%	2	6	25,0%	75,0%

Source: Banque nationale de Belgique



14





14 Résumé

Dans le présent rapport, nous avons actualisé les chiffres du rapport « Femmes au Sommet », publié en 2008. Ce dernier évaluait la présence de femmes dans les fonctions situées au plus haut sommet. La conclusion générale que nous en avons tirée était que les femmes étaient toujours fortement sous-représentées dans le processus décisionnel. À la suite de la publication de ce rapport, nous avons vu apparaître un débat public et de société plus large, dénonçant cette situation. À l'initiative de quelques responsables politiques, mais également des organisations elles-mêmes, des mesures ont été prises afin d'encourager l'accès des femmes au sommet. Il s'agit de mesures de nature très différente : des mesures concrètes, comme l'instauration de quotas, et la formulation de (vagues) déclarations d'intention. Les organismes sont (généralement) conscients du déséquilibre hommes/femmes au sein de leurs organes de gestion et ont l'intention de prendre des mesures à cet effet. Il est par ailleurs extrêmement intéressant d'examiner dans quelle mesure les initiatives propres au genre ont porté leurs fruits depuis 2008. Nous avons de nouveau passé au crible 12 domaines de la société. Nous résumons ci-dessous les principales conclusions de cette étude.

104

Dans le chapitre 2, nous avons évalué la présence de femmes au sommet des entreprises. Récemment, une loi a été votée, obligeant les entreprises à accueillir au sein de leur conseil d'administration au moins un tiers de femmes après une période de transition de 6 à 8 ans (selon la taille de l'entreprise). En 2012, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises belges cotées en Bourse et des 100 principales entreprises non cotées en Bourse, s'élevait à environ 10 %. En 2008, ce pourcentage tournait encore autour des 6 %. Il s'agit là d'une augmentation certes limitée, mais significative. À nouveau, la présence de femmes au sommet du management opérationnel de ces entreprises est encore plus faible. Certes, leur présence exprimée en pourcentage a progressé, mais leur nombre a diminué. En effet, les entreprises cotées et non cotées en Bourse comptent seulement 5 et 2 administrateurs délégués féminins, un chiffre particulièrement bas. Nous avons également passé en revue quelques sous-secteurs de manière séparée. Il en ressort que la présence de femmes dans les conseils d'administration des 50 principales entreprises des secteurs des médias et de la culture est également faible. De même, la situation n'a presque pas progressé dans le secteur financier. Et dans les cinq plus grandes banques, nous ne rencontrons aucun administrateur féminin.

Ces dernières années, les trois principales organisations de travailleurs ont chacune pris un certain nombre d'initiatives (concrètes) visant à renforcer la présence des femmes au sein de leurs organes de gestion (chapitre 3). Ces initiatives ont entraîné une augmentation modeste de la proportion de femmes au sommet. Lorsque l'étude a été réalisée, environ 25 % de femmes siégeaient dans les deux organes de gestion suprêmes des syndicats.

Du côté des fédérations patronales également, la présence de femmes au sein des conseils d'administration a progressé (chapitre 4). Malgré tout, la proportion de femmes au sommet y reste visiblement plus faible que dans les syndicats. La progression la plus importante a

été enregistrée auprès des fédérations patronales siégeant au Conseil national du Travail. Ce conseil compte à présent 18 % de membres féminins. Cette augmentation est moins prononcée au sein des fédérations patronales régionales, où la représentation féminine est également plus faible (entre 13 et 16 %).

Dans le chapitre 5, nous nous sommes penchés sur les médias. Nous nous sommes intéressés à leur chiffre d'affaires et nous avons également établi un top 40 basé sur l'audience (TV et radio) et le lectorat. En 2008, les femmes semblaient être relativement bien représentées dans ce secteur. Quatre ans plus tard, nous n'avons toutefois enregistré aucune amélioration : bien au contraire. La proportion d'éditeurs responsables féminins est restée à 30 %, tandis que celle de responsables féminins de contenu a même régressé, pour retomber à 21,4 %.

Le chapitre 6 examinait la situation au sein des autorités académiques. Dans ce secteur, l'augmentation du nombre de femmes au sommet est plutôt modeste. En effet, leur présence dans les conseils d'administration des universités n'est passée que de 21 à 23 %. Cette augmentation était, en outre, due à une diminution du nombre d'administrateurs masculins, et non à une augmentation du nombre d'administrateurs féminins. En 2012 également, il n'y a qu'un seul recteur féminin. Il semble que les universités qui ont pris des initiatives (concrètes) propres au genre comptent généralement la plus forte proportion d'administrateurs féminins. De plus, la proportion d'administrateurs féminins était, en moyenne, plus élevée dans les universités wallonnes que dans les universités flamandes. En revanche, dans les associations et académies universitaires, la proportion de femmes est plus faible que dans les universités. Nous remarquons également que les organismes qui ont pris des initiatives propres au genre comptent une plus forte proportion d'administrateurs féminins. En résumé, la proportion de femmes au sommet des autorités académiques contraste fortement avec la surreprésentation féminine dans les rangs des étudiants.

En 2012 également, les Ordres de professions libérales présentent un panorama très divers quant à la présence des femmes au sommet (chapitre 7). Au sein du Conseil de l'Ordre des Médecins, il n'y a toujours aucune femme. Concernant l'Ordre des Architectes, la représentation féminine au sein du Conseil national a chuté à 14,3 %, tandis que la proportion de femmes au sein du Conseil d'appel a augmenté et atteint 25 %. La proportion de femmes au sein du conseil d'administration de l'Ordre des Barreaux a chuté à 5,9 %, mais a légèrement augmenté au sein de l'Assemblée générale, pour atteindre 17,6 %. Aujourd'hui encore, les Ordres de professions libérales demeurent de véritables bastions masculins.

En 2008, le sommet des organisations de coopération au développement était un domaine dans lequel les femmes étaient relativement bien représentées (chapitre 8). Ces dernières années, seule une minorité d'ONG a pris des initiatives allant dans le sens d'une politique d'égalité des sexes. En 2012, les ONG comptent toujours 30 % d'administrateurs féminins. Comme pour les professions libérales, le panorama est très divers. Dans certaines ONG, la proportion d'administrateurs féminins est faible, tandis que d'autres atteignent une répartition 50/50 ou même une surreprésentation féminine. Cependant, les directrices au sommet des ONG restent une exception : nous n'en retrouvons que deux.

Sur le plan des mandats politiques, nous remarquons à la fois des signes de progrès et de recul (chapitre 9). Les progrès ont été enregistrés par le gouvernement Di Rupo, qui comp-

tait lors de son entrée en fonctions environ 32 % de membres féminins. La représentation féminine au sein du gouvernement flamand a également progressé. En 2012, il est composé à 44,4 % de ministres féminins. Dans les autres gouvernements, la proportion de femmes est nettement plus faible et leur présence a régressé par rapport à 2008. En quatre ans, le nombre de présidentes de partis a fortement diminué. En 2008, elles étaient encore 5 sur un total de 14. En 2012, elles ne sont plus qu'1 sur 14.

Le sommet du pouvoir judiciaire, quant à lui, demeure fortement dominé par les hommes (chapitre 10). Par rapport à 2008, la situation n'a presque pas changé. Les femmes y restent clairement sous-représentées. Exception faite, de nouveau, des Cours du travail, où 40 % de femmes occupent des positions supérieures.

Nous avons observé un changement profond au sein de l'armée belge (chapitre 11), où la proportion d'officiers supérieurs féminins a augmenté pour passer de 3,0 à 16,2 %. La croissance parmi les officiers généraux était limitée : 2,8 % sont des femmes. Le pourcentage de femmes dans l'ensemble des effectifs de l'armée a d'ailleurs chuté à 7,7 %.

Le chapitre 12 revêtait une grande importance pour notre étude. Récemment, le Conseil des ministres a approuvé une mesure imposant d'ici fin 2012 un quota minimum d'un sixième de femmes au sommet de l'administration publique. Dans les services publics fédéraux et de programmation, ce quota n'a été atteint que pour les directeurs (16,7 %). Vu qu'en 2008, ce pourcentage s'élevait encore à 36,7 %, il s'agit là d'un net recul. En 2012, la proportion de femmes chez les directeurs généraux est de 11,6 %, ce qui ne change pas par rapport à 2008. Enfin, en 2012, on ne compte aucune femme parmi les présidents des Comités de direction (la plus haute fonction de l'administration publique fédérale). Il s'agit d'un recul par rapport à 2008. Par ailleurs, nous n'observons de nets signes de progrès qu'au sein des autres institutions fédérales. La proportion de directeurs généraux féminins y est passée de 9,1 à 29,2 % et celle de directrices de 0 à 33,3 %.

Pour terminer, nous retrouvons 25% de femmes dans le Comité de direction de la Banque nationale de Belgique. Un chiffre égal à celui de 2008.

Au vu de ces chiffres, nous ne pouvons que conclure qu'en 2012, les femmes sont toujours fortement sous-représentées dans le processus décisionnel. Nous observons toutefois une tendance allant vers l'égalité, mais l'augmentation est limitée. Dans certains secteurs, en effet, la présence féminine a stagné ou même régressé. Il est heureux que les organisations qui ont pris des initiatives propres au genre comptent aussi généralement une proportion supérieure d'administrateurs féminins ou sont celles qui ont enregistré les plus grands progrès.

Entreprises

	Proportion de femmes au sein des conseils d'administration	Proportion de femmes parmi les administrateurs délégués
Entreprises cotées en Bourse	10,1%	3,2%
100 principales entreprises non cotées en Bourse	7,1%	2,2%
50 principales entreprises du secteur des médias	13,3%	7,1%
50 principales entreprises du secteur de la culture	9,7%	6,5%
50 principales entreprises du secteur financier	8,4%	10,8%
5 plus grandes banques	11,4%	0,0%

Organisations de travailleurs : trois syndicats représentatifs

	Proportion de femmes au sein des organes	Proportion de femmes parmi les présidents
Organe suprême	25,0%	0,0%
Organe immédiatement inférieur	24,8%	/

Fédérations patronales

	Proportion de femmes au sein des conseils d'administration
Organisations membres du Conseil national du Travail	18,7%
Organisations membres du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale	16,3%
Organisations membres du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	16,4%
Organisations membres du Conseil économique et social de Wallonie	13,0%

Médias

	Proportion de femmes parmi les responsables de contenu	Proportion de femmes parmi les éditeurs responsables
Top 40 entreprises du secteur des médias	21,4%	30,0%

Autorités académiques

	Proportion de femmes au sein des conseils d'administration	Proportion de femmes parmi les recteurs
Universités	21,3%	8,3%
Associations et académies	11,8%	/

Ordres de professions libérales

	Proportion de femmes au sein du conseil d'administration
Ordre des Médecins (Conseil national)	0,0%
Ordre des Architectes (Conseil national)	14,3%
Ordre des Barreaux flamands/Ordre des Barreaux francophones et germanophones	5,9%

ONG

	Proportion de femmes au sein du conseil d'administration	Proportion de femmes parmi les directeurs
Top 15	30,5%	13,3%

Processus de décision politique

	Proportion de femmes parmi les mandataires	Proportion de femmes parmi les présidents
Commissaires européens	33,3%	/
Gouvernement fédéral	31,6%	/
Gouvernement flamand	44,4%	/
Gouvernement de la Communauté française	42,9%	/
Gouvernement de la Communauté germanophone	25,0%	/
Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale	25,0%	/
Gouvernement de la Région wallonne	12,5%	/
Présidents de Parlement	28,6%	/
Gouverneurs de provinces	18,2%	/
Députés provinciaux	25,0%	/
Bourgmestres	12,8%	/
Échevins	32,3	/
Partis politiques	/	7,1%

Pouvoir judiciaire

	Proportion de femmes parmi les premiers présidents	Proportion de femmes parmi les procureurs généraux
Cour de cassation	0,0%	0,0%
Cours d'appel	20,0%	20,0%
Cours du travail	40,0%	/

Armée

	Proportion de femmes parmi les officiers supérieurs
Composantes Terre, Air et Marine	16,2%

Administration publique fédérale

	Proportion de femmes chez les mandataires
Services publics fédéraux et de programmation	10,8%
Autres services publics fédéraux	30,0%

Banque nationale

Proportion de femmes parmi les gouverneurs	Proportion de femmes au sein du Comité de direction
0,0%	25,0%





15



Recommandations de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Le renforcement de la représentation des femmes dans le processus décisionnel n'est pas un domaine politique inexploité. Au contraire, au cours des dernières années, diverses initiatives ont été prises afin d'améliorer l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et d'éliminer toute discrimination sur ce plan. Il ressort pourtant des résultats de la présente étude que le nombre de femmes qui parviennent jusqu'au sommet reste encore trop limité. En vue d'accélérer la disparition de cette sous-représentation, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes formule les recommandations suivantes.

1. SENSIBILISATION

Assez étrangement, il semble que certaines personnes doivent encore être convaincues du fait qu'il n'existe aucun lien entre le sexe d'une personne et sa capacité à bien diriger. En outre, les débats menés sur ce thème ne sont pas toujours de nature à clarifier les choses. La psychologie populaire véhiculée par les médias peut faire tomber facilement dans le piège de la différenciation : les hommes doivent se comporter de telle manière, les femmes de telle autre façon. Et les deux sont bien entendu fortement opposés. Plus encore, l'un commence où l'autre s'arrête. Ce genre de discours ne sert qu'un seul but : renforcer les stéréotypes.

En ce sens, il est encore et toujours nécessaire de sensibiliser sur ce qui concerne les femmes et la prise de décision. Les femmes au sommet sont tout simplement une question d'efficacité et d'équité : efficacité parce que les fonctions dirigeantes sont idéalement attribuées aux personnes les plus compétentes, quel que soit leur sexe, et équité parce que le fait d'entraver systématiquement les carrières de tout un groupe de population, quels que soient les préjugés avancés, est injuste et inacceptable. Sur le plan personnel, il s'agit toujours d'une question d'approbation face à un choix ; trop souvent, les femmes sont encore insuffisamment soutenues par leur entourage direct lorsqu'elles s'investissent dans leur carrière, alors que – tout comme les hommes – elles méritent que leur entourage soit fier d'elles. C'est en outre également de cette façon que nous pallierons au manque de bons exemples pour la prochaine génération.

2. DES QUOTAS LORSQUE C'EST NÉCESSAIRE

Personne n'apprécie les quotas, mais personne ne peut toutefois nier leur effet immédiat. Dans ce sens, les quotas constituent donc la façon la plus efficace de remédier à la sous-représentation et – provisoirement – la seule qui offre suffisamment de garanties de résultats. Les progrès réalisés au cours des dernières décennies en matière de représentation politique des femmes n'auraient pas été possibles sans système de quotas. Il semble dès lors évident que l'introduction de quotas soit envisagée dans d'autres domaines, surtout lorsque les progrès en matière d'égalité de genre sont insuffisants, voire même inexistantes.

3. RECONNAISSANCE DES BONNES PRATIQUES

Même dans les domaines où aucune réglementation n'est en vigueur, nous pouvons malgré tout souvent observer une tendance vers davantage d'égalité. De très nombreux hommes et femmes font des efforts pour briser le plafond de verre et assurer le passage du potentiel féminin. Ces efforts peuvent être reconnus, par exemple en énumérant les bonnes pratiques.

4. SOUTIEN DES INITIATIVES

Les femmes qui se hissent jusqu'au sommet sont des femmes dynamiques. Il n'est donc pas surprenant de constater que de nombreuses initiatives apparaissent du fait que les femmes font du réseautage et se soutiennent et s'entraînent mutuellement. Ces initiatives nécessitent de bénéficier d'un soutien suffisant de la part des autorités.

Par ailleurs, les initiatives ne doivent pas nécessairement s'adresser spécifiquement aux femmes. La dimension de genre peut également être intégrée d'une autre façon. Par exemple, un programme de coaching général destiné aux jeunes talents dirigeants pourrait appliquer un principe selon lequel il y aurait au moins une femme coachée pour chaque homme coaché.

5. VOTEZ FEMME/SOUTENEZ LES FEMMES

Les mécanismes spécifiques qui permettent d'atteindre le sommet et les obstacles rencontrés en chemin diffèrent selon le contexte. Parfois, la représentation des femmes est littéralement une question de délégation, par exemple parmi les membres qui siègent dans les conseils d'administration des ordres de professions libérales, ou parmi les partenaires sociaux. Dans un tel contexte, une campagne 'Votez femme' pour sensibiliser à cette thématique peut se révéler utile.

De façon plus générale, 'Soutenez les femmes' doit être le principe à appliquer en permanence. Dans la pratique, l'accès des femmes au sommet de la hiérarchie dépend souvent du réel investissement consenti dans le potentiel féminin.

6. MESURE DE L'ÉVOLUTION

Nous avons reçu de très nombreuses demandes de mise à jour de cette brochure. Cela prouve que ces données sont importantes pour de nombreuses personnes directement ou indirectement concernées par la politique. Il est dès lors fortement recommandé de mettre systématiquement et régulièrement à jour ces données.

Les chiffres relatifs à la présence des femmes dans les conseils d'administration et le management des entreprises exigent un travail de recherche considérable. Pour permettre leur contrôle systématique, les données devraient être rapportées autrement. Ces statistiques pourraient être publiées annuellement par la Banque nationale.



Annexes





Annexe 1

Liste des principales entreprises

LISTE DES PRINCIPALES ENTREPRISES

Entreprises du BEL20 = *

1. 4energy Invest
2. Ablynx
3. Accentis
4. Ackermans en van Haaren*
5. Aedifica
6. Ageas*
7. Agfa-Gevaert
8. Alfacam Group
9. Anheuser-Busch Inbev*
10. Antigoon Invest
11. Arpadis Group
12. Arseus
13. Atenor Group
14. Auriga International
15. Banimmo
16. Barco
17. Belgacom*
18. Belgische Nationale Bank
19. Belgische Scheepvaartmaatschappij Nv
20. Belreca
21. Beluga
22. Brederode
23. Brouwerij - Handelsmaatschappij - Societe
Commerciale De Brasserie
24. Business Solutions Builders-International
25. Campine N.V.
26. Cimescaut
27. Cofinimmo*
28. Compagnie D'entreprises Cfe -
Aannemingsmaatschappij Cfe
29. Compagnie Du Bois Sauvage
30. Compagnie Financiere Du Neufcour
31. Connect Group
32. D'ieteren*
33. Deceuninck
34. Deficom Group
35. Devgen
36. Dexia
37. Eckert & Ziegler Bebig
38. Ecodis
39. Econocom Group
40. Elia System Operator*
41. Emakina Group
42. Emd Music
43. Eryplast
44. Etablissements Delhaize Freres Et Cie Le Lion
(Groupe Delhaize)*
45. Etablissements Fr. Colruyt - Etablissements
Fr. Colruyt*
46. Euronav
47. Evadix
48. Evs Broadcast Equipment
49. Exmar
50. Financiere De Tubize
51. Finest
52. Fixinox
53. Flexos
54. Fluxys
55. Fng Group
56. Fountain
57. Frigistar Industries
58. Galapagos
59. Gimv
60. Groupe Bruxelles Lambert - Groep Brussel
Lambert*
61. Hamon & Cie (International)
62. Hanzevast Carisbrooke Shipping I
63. Henex
64. Home Invest Belgium
65. Ice Concept
66. Image Recognition Integrated Systems Group
67. Immo - Zenobe Gramme
68. Immobil - Cie Immob. De Belgique - Immobilien
Venn. Van België
69. Intervest Offices & Warehouses
70. Intervest Retail
71. Ion Beam Applications S.A
72. Jensen Group
73. Kbc Groupe - Kbc Groep - Kbc Group - Kbc Gruppe*
74. Kbc Private Equity Fund Biotech
75. Keyware Technologies

- | | | | |
|------|---|------|---|
| 76. | Kinepolis Group | 113. | Rosier |
| 77. | L Investissement Foncier Woluwe Shopping Center | 114. | Sa Floridienne Nv |
| 78. | L'investissement Foncier Auderghem -
De Vastgoedinvestering Oudergem | 115. | Saptec |
| 79. | L'investissement Foncier Machelen Kuurne Sa | 116. | Scheerders Van Kerchove's Verenigde Fabrieken |
| 80. | L'investissement Foncier Woluwe Extension | 117. | Serviceflats Invest |
| 81. | Lotus Bakeries | 118. | Sioen Industries |
| 82. | Mdxhealth | 119. | Sipef |
| 83. | Melexis | 120. | Small Caps Finance Invest |
| 84. | Miko | 121. | Societe Belge De Constructions Aeronautiques |
| 85. | Mobistar* | 122. | Societe Financiere Et De Gestion Texaf |
| 86. | Moury Construct | 123. | Sofina |
| 87. | N.V. Bekaert S.A.* | 124. | Softimat |
| 88. | Newton 21 Europe | 125. | Solvac |
| 89. | Nyrstar* | 126. | Solvay* |
| 90. | Omega Pharma | 127. | Spadel |
| 91. | Option | 128. | Spector Photo Group |
| 92. | Option Trading Company | 129. | Sucrerie Et Raffinerie De L'afrique Centrale |
| 93. | P C B | 130. | Team International Marketing |
| 94. | Pairi Daiza | 131. | Telenet Group Holding* |
| 95. | Papeteries Catala - Papierfabrieken Catala | 132. | Ter Beke |
| 96. | Personalized Nursing Services | 133. | Tessengerlo Chemie |
| 97. | Pharco | 134. | Thenergo |
| 98. | Picanol | 135. | Think-Media |
| 99. | Pinguinlutosa | 136. | Thrombogenics |
| 100. | Polygone International | 137. | Tigenix |
| 101. | Proximedia | 138. | Transics International |
| 102. | Punch International | 139. | U & I Learning |
| 103. | Quest For Growth (Privak) | 140. | Ucb* |
| 104. | R.V. Assurance | 141. | Umicore* |
| 105. | Realco | 142. | Van De Velde |
| 106. | Realdolmen | 143. | Vgp |
| 107. | Recticel | 144. | Vision It Group |
| 108. | Reibel | 145. | Vpk Packaging Group |
| 109. | Rentabiliweb Group | 146. | Warehouses Estates Belgium |
| 110. | Resilux | 147. | Zenitel |
| 111. | Retail Estates | 148. | Zetes Industries |
| 112. | Rhj International | | |

TOP 100 DES ENTREPRISES NON COTÉES EN BOURSE

(dans l'ordre décroissant sur la base de leur chiffre d'affaires)

- | | | | |
|----|-------------------------------------|-----|--------------------------------------|
| 1. | Arcelormittal Flat Carbon Europe Sa | 8. | Basf Antwerpen |
| 2. | Petrofina | 9. | Volvo Cars |
| 3. | Toyota Motor Europe | 10. | Electrolux Home Products Corporation |
| 4. | Electrabel | 11. | Arcelor Mittal Belgium |
| 5. | Distrigaz – Distrigas | 12. | Carrefour Belgium |
| 6. | Total Belgium | 13. | Mazda Motor Logistics Europe |
| 7. | Electrabel Customer Solutions | 14. | Edf Luminus |

- 118
15. Goodyear Dunlop Tires Operations Sa
 16. Glaxosmithkline Biologicals
 17. Safmarine Container Lines Nv
 18. Aurubis Belgium
 19. Arcelormittal International Luxembourg Sa
 20. Nyrstar Sales & Marketing
 21. Aperam Stainless Belgium
 22. Barry Callebaut Belgium Nv
 23. Bridgestone Europe
 24. Sabena
 25. Sappi Europe
 26. Janssen Pharmaceutica
 27. Ferrero Trading Lux Sa
 28. Solvay Chemicals International
 29. Cargill
 30. Kuwait Petroleum – Belgium
 31. North Sea Group Storage
 32. Belgian Shell
 33. Volvo Group Belgium
 34. Belgacom International Carrier Services
 35. Gb Retail Associates
 36. Tony Goetz
 37. Daikin Europe Nv
 38. Atlas Copco Airpower
 39. Aw Europe
 40. Conway - The Convenience Company België
 41. Telenet
 42. General Motors Belgium
 43. Bp Aromatics Limited
 44. Eurostar Diamond Traders
 45. Makro Cash & Carry Belgium
 46. Bmw Belgium Luxembourg
 47. Arcelormittal Commercial Sections Sa
 48. Rosy Blue
 49. Agfa Graphics
 50. Ucb Pharma
 51. Mercedes-Benz Belgium Luxembourg
 52. Arcelormittal Belval & Differdange Sa
 53. Kbc Global Services
 54. Audi Brussels
 55. Ondernemingen Jan De Nul
 56. Citroen Belux
 57. Inbev Belgium
 58. Peugeot Belgique Luxembourg - Peugeot Belgie
Luxemburg
 59. Bayer Antwerpen
 60. Nlmk Sales Europe
 61. Bnpp Ip Lux, Bnp Paribas Investment Partners
Luxembourg Sa
 62. Jet-Air
 63. British American Tobacco Belgium
 64. Ineos Sales Belgium
 65. Verbeke Bunkering
 66. Dow Corning Europe
 67. Metallo – Chimique
 68. Ses Astra Sa
 69. Etablissements L Lacroix Fils
 70. Ford Motor Company (Belgium)
 71. Ineos Phenol Belgium
 72. Syral Belgium
 73. Lukoil Belgium
 74. Enovos Luxembourg Sa
 75. Randstad Belgium
 76. Siemens
 77. Agfa Healthcare
 78. Komatsu Europe International
 79. Dredging International
 80. Toyota Tsusho Europe
 81. Brussels Airlines
 82. Lyfra
 83. Cora
 84. Cactus Sa
 85. Kpn Group Belgium
 86. Total Luxembourg Sa
 87. Honda Europe
 88. Cnh Belgium
 89. Sqm Europe
 90. Clt-Ufa Sa
 91. Lanxess
 92. Nuon Belgium
 93. Unilever Belgium - Unilever Belgique - Unilever
België
 94. Nizi International Sa
 95. Diarough
 96. Arjav Diamonds
 97. Thomas Cook Airlines Belgium
 98. Fabricom
 99. N.V Besix S.A
 100. Power Tools Distribution

TOP 50 DANS LE SECTEUR FINANCIER

(dans l'ordre décroissant sur la base de leur chiffre d'affaires)

- | | | | |
|-----|--|-----|---------------------------------------|
| 1. | Solvay Chemicals International | 23. | Athlon Car Lease Belgium |
| 2. | Bnpp Ip Lux, Bnp Paribas Investment Partners Luxembourg Sa | 24. | Alpha Credit |
| 3. | Enovos Luxembourg Sa | 25. | Global Jet Luxembourg Sa |
| 4. | Prada Sa | 26. | Alphabet Belgium Long Term Rental |
| 5. | Philips Belgium | 27. | Cm-Cic Leasing Benelux |
| 6. | Soc. Belge Combust. Nucleaires Belg. Maatsch. Kernbrandstoffen | 28. | Derby |
| 7. | Euroclear | 29. | Caddyco |
| 8. | Euroclear Bank | 30. | D'Ieteren Lease |
| 9. | Atos Worldline | 31. | Bmw Financial Services Belgium N.V. |
| 10. | Excelease | 32. | European Dredging Company Sa |
| 11. | Menarini International Operations Luxembourg Sa, En Abrege M.I.O.L. Sa | 33. | Godefroid Europe |
| 12. | Dredging And Maritime Management Sa | 34. | Bnp Paribas Lease Group Luxembourg Sa |
| 13. | Invesco European Hotel Real Estate Fund Sa Sicav - Fonds D'investissement Specialise | 35. | Murex International Luxembourg Sa |
| 14. | Hubo België | 36. | Kbc Lease Belgium |
| 15. | Kbc Autolease | 37. | P.S.A. Finance Belux |
| 16. | Wienerberger | 38. | Vasco Sa |
| 17. | Ing Investment Management Belgium | 39. | Saint-Gobain Autover Distribution |
| 18. | Societe Europeenne Pour Le Financement D'initiatives Textiles Sa | 40. | Petercam |
| 19. | Tarkett Gdl Sa | 41. | Suez-Tractebel |
| 20. | Bnp Paribas Investment Partners Belgium | 42. | Atos Belgium |
| 21. | Mossi & Ghisolfi International Sa, En Abrege M&G International Sa | 43. | Ing Lease Luxembourg Sa |
| 22. | Codralux Sa | 44. | Dexia Lease Services |
| | | 45. | Fluxys Lng |
| | | 46. | Aviva Investors Luxembourg Sa |
| | | 47. | Intrasoft International Sa |
| | | 48. | Weber & Wagner Sa |
| | | 49. | Fortis Lease - Fortis Lease Belgium |
| | | 50. | Bialim Belgique |

TOP 50 DANS LE SECTEUR DES MÉDIAS

(dans l'ordre décroissant sur la base de leur chiffre d'affaires)

- | | | | |
|-----|---|-----|----------------------|
| 1. | Sanoma Magazines Belgium | 15. | Hoorens Printing |
| 2. | Rossel Et Compagnie | 16. | Graphing |
| 3. | Wolters Kluwer Belgium | 17. | Pregis |
| 4. | Roularta Printing | 18. | Symeta |
| 5. | Ar Metallizing | 19. | Dilibel |
| 6. | Drukkerij Verstraete | 20. | Mercator Press Sales |
| 7. | Helio Charleroi | 21. | Uitgeverij Lannoo |
| 8. | De Streekkrant - De Weekkrantgroep | 22. | Dargaud - Lombard |
| 9. | Casterman | 23. | Wh Brady |
| 10. | Societe D'informations Et De Productions Multimedia | 24. | Humo |
| 11. | Mediafin | 25. | Editions Dupuis |
| 12. | Eco Print Center | 26. | Editions De L'avenir |
| 13. | Sud Presse | 27. | Illochroma |
| 14. | Concentra Uitgeversmaatschappij | 28. | Editions Casterman |
| | | 29. | Reynders Etiketten |

- | | | | |
|-----|--|-----|--|
| 30. | R.P.C. | 41. | Smurfit Kappa Van Mierlo |
| 31. | Kneip Communication Sa | 42. | Victor Buck Services Sa |
| 32. | Drukkerij Moderna | 43. | Remy Roto |
| 33. | Wpg Uitgevers België | 44. | Autajon Packaging Belgium |
| 34. | Voyages Wasteels-Reizen Wasteels | 45. | Plantyn |
| 35. | Uitgeverij Van In | 46. | Zuidnederlandse Uitgeverij |
| 36. | Speos Belgium | 47. | Drukkerij Van Lyssebetten |
| 37. | Mercator – Press | 48. | Albe De Coker |
| 38. | Dupuis Logistic Services | 49. | Vitra |
| 39. | Passe-Partout | 50. | Wetenschappelijke Boekhandel J. Story - Scientia |
| 40. | Drukkerij-Uitgeverij Die Keure - Imprimerie-Editions La Charte | | |

TOP 50 DANS LE SECTEUR DE LA CULTURE, DU SPORT ET DU DIVERTISSEMENT

(dans l'ordre décroissant sur la base de leur chiffre d'affaires)

- | | | | |
|-----|---|-----|--|
| 1. | Clt-Ufa Sa | 26. | Meli |
| 2. | Vlaamse Media Maatschappij | 27. | Golazo Sports |
| 3. | Rtl Nederland Sa | 28. | Societe Hoteliere Du Wiltcher's |
| 4. | Derby | 29. | Aristophil |
| 5. | Alvadis | 30. | Promotie Voor Speciale Evenementen – Belgium |
| 6. | Sbs Belgium | 31. | Kanakna Productions |
| 7. | Skynet Imotion Activities | 32. | Martin's Hotels |
| 8. | Cpsp België | 33. | Stanleybet Belgium |
| 9. | Osmose Media Sa | 34. | Agence Belga |
| 10. | Betv | 35. | Circus Belgium |
| 11. | Kinepolis Multi | 36. | Twentieth Century Fox Film Belge |
| 12. | Kinepolis Mega | 37. | Antwerps Sportpaleis |
| 13. | Videohouse | 38. | Societe D'information, D'animation Et De Diffusion |
| 14. | Tierce - Franco – Belge | 39. | U.G.C. Belgium |
| 15. | Belpark | 40. | Eyeworks Film & Tv Drama |
| 16. | Media Partners Properties Luxembourg Sa | 41. | Willy Michiels Company |
| 17. | Mostra | 42. | Voyages Copine |
| 18. | Live Nation Festivals | 43. | Kinepolis Liege |
| 19. | Woestijnvis | 44. | Eck |
| 20. | Plopsaland | 45. | Kikuoka Luxembourg Sa |
| 21. | Belga-Films | 46. | Media Ad Infitum |
| 22. | Royal Sporting Club Anderlecht | 47. | Asp Blue Square |
| 23. | Universal Music | 48. | Expansa |
| 24. | Stageco Belgium | 49. | Casino Kursaal Oostende |
| 25. | Standard De Liege | 50. | Xdc |





Annexe 2 Liste des tableaux

- ▶ **Tableau 1 :** Proportion de femmes parmi les managers (code ISCO 1) et dans l'ensemble des fonctions, et déficit féminin par 100 dirigeants, par secteur (2011)
- ▶ **Tableau 2 :** Proportion de femmes au sein des fonctions dirigeantes et supérieures, directeurs et dirigeants d'entreprises (ISCO 1) et dans l'ensemble des fonctions, et déficit féminin par 100 dirigeants, par secteur (1997, 2000, 2007)
- ▶ **Tableau 3 :** Rapport entre la présence de femmes parmi les dirigeants d'entreprises et les cadres supérieurs et la présence de femmes à tous les niveaux de fonction, exprimé sous forme d'indice et de pourcentage (2011)
- ▶ **Tableau 4 :** Rapport entre la présence de femmes parmi les dirigeants d'entreprises et les cadres supérieurs et la présence de femmes à tous les niveaux de fonction, exprimé sous forme d'indice et de pourcentage (1997, 2000, 2007)
- ▶ **Tableau 5 :** Ségrégation verticale dans le secteur « médias, culture et divertissement » (1997, 2000, 2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 6 :** Entreprises cotées en Bourse comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) au conseil d'administration (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 7 :** Entreprises du BEL20 comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) au conseil d'administration (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 8 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 9 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 10 :** Entreprises de premier plan non cotées en Bourse comprenant une ou plus d'une femme(s) au conseil d'administration (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 11 :** Proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan non cotées en Bourse (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 12 :** Entreprises de premier plan du secteur des médias comprenant zéro, une ou plusieurs femmes au conseil d'administration (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 13 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur des médias (2006 et 2011)

- ▶ **Tableau 14 :** Entreprises de premier plan du secteur culturel comprenant zéro, une ou plus d'une femme(s) au conseil d'administration (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 15 :** Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur culturel (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 16 :** Entreprises de premier plan du secteur financier comprenant zéro, une ou plusieurs femmes au conseil d'administration (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 17 :** Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur financier (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 18 :** Administrateurs délégués des entreprises de premier plan cotées en Bourse selon le sexe (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 19 :** Administrateurs délégués des entreprises de premier plan non cotées en Bourse selon le sexe (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 20 :** Administrateurs délégués du top 50 dans les secteurs des médias, de la culture et de la finance, ainsi que dans les cinq banques principales selon le sexe (2006 et 2011)
- ▶ **Tableau 21 :** Organes fédéraux des trois syndicats reconnus suivant le nombre de membres
- ▶ **Tableau 22 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes à la tête des trois syndicats représentatifs (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 23 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil national du Travail (CNT) (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 24 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CES-RBC) (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 25 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 26 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de Wallonie (CESW) (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 27 :** Responsables de contenu dans le top 38 des entreprises actives dans le secteur des médias selon le sexe (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 28 :** Éditeurs responsables dans le top 38 des entreprises actives dans le secteur des médias selon le sexe (2008 et 2012)

- ▶ **Tableau 29** : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les recteurs et dans les conseils d'administration des universités (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 30** : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des Associations et des Académies universitaires (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 31** : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Médecins (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 32** : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Architectes (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 33** : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au sein des Ordres des Barreaux (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 34** : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des ONG du top 15 (2006-2007 et 2011)
- ▶ **Tableau 35** : Nombre de directeurs masculins et féminins dans le top 15 des ONG (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 36** : Nombre et proportion de commissaires européens féminins et masculins, depuis 1994
- ▶ **Tableau 37** : Nombre et proportion de ministres féminins et masculins au niveau fédéral, depuis 1944
- ▶ **Tableau 38** : Nombre et proportion de ministres féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 39** : Nombre et proportion de présidents de Parlement féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 40** : Nombre et proportion de gouverneurs de province féminins et masculins (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 41** : Nombre et proportion de députés provinciaux féminins et masculins, depuis 1994 (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 42** : Nombre et proportion de bourgmestres féminins et masculins, depuis 1994 (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 43** : Nombre et proportion d'échevins féminins et masculins, depuis 1994
- ▶ **Tableau 44** : Nombre et proportion de présidents de parti féminins et masculins (2008-2012)

- ▶ **Tableau 45 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les premiers présidents de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 46 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les procureurs généraux de la Cour de cassation et des Cours d'appel (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 47 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les officiers généraux et les officiers supérieurs de l'armée belge (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 48 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des services publics fédéraux et de programmation (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 49 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des autres institutions fédérales (2008 et 2012)
- ▶ **Tableau 50 :** Nombre et proportion de femmes et d'hommes au niveau du poste de Gouverneur, de Vice-gouverneur et au sein du Comité de direction de la Banque nationale (2008 et 2012)



Bibliographie

- ▶ Bailly, N. (2008). *La participation politique des femmes à l'issue des élections du 10 juin 2007*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- ▶ Meier, P. et al. (2006). *Partis belges et égalité de sexe: Une évolution lente mais sûre?* Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- ▶ Sliwa, s. (2010). *La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009. Un bilan objectif des quotas*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- ▶ Steegmans, N. (2003). *Segregatie (M/V) in het Vlaamse hoger onderwijs. Onderschat of overroepen*. Diepenbeek, Antwerpen: Steunpunt gelijke kansenbeleid.
- ▶ Valgaeren, E. (2001). *Loopbanen van vrouwen in management en ICT* (literatuurstudie als voorbereiding op een doctoraat). Diepenbeek: SEIN, LUC.
- ▶ Valgaeren, E., & Van Haegendoren, M. (2002, 27-31 July 2002). *Wanted: professor (female). The position of women at Belgian universities*. Paper presented at the Women in a knowledge based society. 12th international conference of women engineers and scientists, Ottawa, Canada.
- ▶ Zandvliet, K. (2002). *Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark* (onderzoeksrapport). Rotterdam: SEOR BV.

