



FEMMES AU SOMMET

2008



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

COLOFON

Editeur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be

Rédacteurs

SEIN, Instituut voor Gedragwetenschappen
Universiteit Hasselt, Campus Diepenbeek
Agoralaan, gebouw D
3590 Diepenbeek
T 011 26 86 74 – F 011 26 86 79
sein@uhasselt.be
www.uhasselt.be/sein

Cap Sciences Humaines ASBL
Université Catholique de Louvain
Avenue de l'Espinette 18
1348 Louvain-la-Neuve
T 010 47 41 76 – F 010 47 41 78

Responsable de projet

Dr. Elke Valgaeren, SEIN – UHasselt

Auteurs

Dr. Elke Valgaeren, SEIN – UHasselt
Kim Hendrickx, Cap Sciences Humaines – UCL
Inès De Biolley, Cap Sciences Humaines – UCL
Dr. Geraldine Reymenants, IGVM
Dr. Hildegard Van Hove, IGVM

Editeur responsable

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

Mise en page et impression

Gevaert Graphics

Numéro de dépôt

D/2009/10.043/5



FEMMES AU SOMMET

2008

DR. ELKE VALGAEREN, SEIN-UHASSELT
KIM HENDRICKX, CAP SCIENCES HUMAINES – UCL
INÈS DE BIOLLEY, CAP SCIENCES HUMAINES – UCL
DR. GERALDINE REYMANANTS, IEFH
DR. HILDEGARD VAN HOVE, IEFH

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	4
1. Introduction	7
1.1 Le plafond de verre	7
1.2 Le sommet : qu'est-ce que c'est ?	8
1.3 Objet du rapport	9
2 Femmes au sommet dans les entreprises	11
2.1 Développement des indicateurs	11
2.2 Résultats	13
2.2.1 Fonctions managériales	13
2.2.2 Conseils d'administration	17
2.2.3 Management opérationnel	24
3 Organisations de travailleurs	27
3.1 Développement des indicateurs	27
3.2 Résultats	28
4 Fédérations patronales	29
4.1 Développement des indicateurs	29
4.1.1 Échelon national (fédéral)	29
4.1.2 Échelon régional	30
4.2 Résultats	31
5 Médias / rédactions	33
5.1 Développement des indicateurs	33
5.1.1 Délimitation du domaine de recherche	33
5.1.2 Le CIM comme source de données	35
5.1.3 Développement des indicateurs	36
5.2 Résultats	38
6 Autorités académiques	41
6.1 Développement des indicateurs	41
6.1.1 Universités, Associations et Académies en Belgique	41
6.1.2 Quelle est la structure des universités, des Associations et des Académies belges ?	
Développement des indicateurs	42
6.2 Résultats	43
7 Ordres de professions libérales	45
7.1 Développement des indicateurs	45
7.1.1 Ordre des Médecins	45
7.1.2 Ordre des Architectes	46
7.1.3 Ordre des Barreaux flamands (O.V.B.) et Ordre des Barreaux francophones et germanophone (O.B.F.G.)	47
7.2 Résultats	47
7.2.1 Ordre des Médecins	47
7.2.2 Ordre des Architectes	48
7.2.3 Ordre des Barreaux flamands (O.V.B.) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (O.B.F.G.)	48
8 ONG	49
8.1 Développement des indicateurs	49

8.2 Résultats	50
9 Processus de décision politique	51
9.1 Développement des indicateurs	51
9.2 Résultats	52
9.2.1 Niveau européen	52
9.2.2 Niveaux fédéral, communautaire et régional	54
9.2.3 Niveaux provincial et communal	56
9.2.4 Au niveau des partis	58
9.3 Conclusion	59
10 Pouvoir judiciaire	61
10.1 Développement des indicateurs	61
10.2 Résultats	62
11 L'armée	63
11.1 Développement des indicateurs	63
11.2 Résultats	64
12 La fonction publique	65
12.1 Développement des indicateurs	65
12.2 Résultats	66
13 Banque nationale de Belgique	67
13.1 Développement des indicateurs	67
13.2 Résultats	68
14 Résumé	69
Annexe 1 : Liste des principales entreprises	74
Annexe 2 : Liste des tableaux	84
Bibliographie	86



AVANT-PROPOS

La représentation égale des femmes et des hommes dans les organes décisionnels constitue depuis longtemps déjà un thème majeur au sein du mouvement féministe. C'est par ailleurs l'un des principaux domaines d'action de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si la notion de processus décisionnel est souvent assimilée à celle de politique, elle recouvre toutefois une réalité plus large. En effet, ce processus est en principe lié à tous les domaines sociétaux dans lesquels sont prises des décisions ayant ou pouvant avoir un impact sur un grand nombre d'individus. Bien trop souvent, ces décisions sont prises par un groupe restreint, par le « sommet ». Et c'est bien là que se situe le problème. Bien que les femmes soient désormais nettement mieux représentées aux postes de direction qu'il y a quelques décennies, et qu'elles prennent donc davantage part au processus décisionnel, la majorité des intervenants à ce niveau sont toujours des hommes. Encore et toujours, le haut de la hiérarchie est à prédominance masculine et les décisions sont donc majoritairement prises par des hommes. Ce sommet – et donc sa composition masculine – n'est en outre pas toujours très visible et l'information à son sujet n'est pas toujours facilement accessible.

Le présent rapport s'attachera en premier lieu à analyser la représentation des femmes et des hommes aux fonctions situées au sommet de l'échelle, et ce dans divers domaines. Ensuite, nous aborderons les entreprises, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les médias et les rédactions, les autorités académiques, les ordres régissant les professions libérales, les ONG, le monde politique, le pouvoir judiciaire, l'armée, la fonction publique et la Banque Nationale. Pour chaque cas, nous tâcherons de voir comment, dans un domaine précis, la notion de « sommet » peut être circonscrite au mieux. Ensuite nous verrons comment les fonctions concernées sont réparties selon le sexe. La présence de femmes au sein des fonctions dirigeantes inférieures et aux autres niveaux ne sera, en revanche, pas étudiée ici. Elle sera par contre bel et bien prise en considération pour une série de domaines dans la prochaine édition de la publication « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques de genre et indicateurs de genre ».

Par le recueil et la diffusion de statistiques, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes vise à sensibiliser tant les décideurs politiques que le grand public. Aussi longtemps que l'égalité ne sera pas devenue réalité, cette démarche restera nécessaire. Au travers de cette publication consacrée à la question des femmes au top de la hiérarchie, nous avons également pour objectif de stimuler le débat concernant la présence/l'absence de femmes dans les organes de décision et de dresser une première ébauche de réflexion quant aux solutions possibles.

À cet égard, nous nous référons souvent à l'approche norvégienne. En 2003, la Norvège a instauré un régime de quotas pour les conseils d'administration. Les entreprises cotées en Bourse se sont vues accorder

un délai de cinq années pour parvenir à une représentation minimale de 40% de femmes au sein de leurs conseils d'administration. La sanction prévue en cas de non-respect de cette disposition était particulièrement sévère : les entreprises n'ayant pas concrétisé cet objectif seraient rayées de la Bourse. En 2004 encore, moins de dix pour cent des membres des conseils d'administration étaient des femmes. Quatre années plus tard, le quota avait été atteint dans 60 % des entreprises du secteur privé et dans 100 % des entreprises publiques. Cette mesure fit l'objet de grandes controverses au départ, ses opposants avançant qu'il serait impossible de trouver suffisamment de femmes compétentes qui seraient, en plus, disposées à assumer un mandat. Dans la pratique, il s'est avéré que cet aspect n'était nullement problématique et la mesure est même désormais jugée positivement par de nombreux dirigeants d'entreprises, en raison de l'important afflux de capital humain qu'elle a suscité.¹

De fait, en 2008, une insuffisance de candidates ne peut que très difficilement servir d'excuse. Comme en témoignent les statistiques en matière d'enseignement, l'Europe dispose d'un grand nombre de femmes hautement qualifiées. Mais celles-ci continuent d'être évaluées en-dessous de leur valeur. Au niveau tant national qu'international, des instruments sont mis à disposition et des réseaux créés afin de combattre les stéréotypes présents au sein des entreprises. La Commission européenne a par exemple lancé récemment un site web intitulé « Donnez un coup de pouce au talent : combattez les stéréotypes de genre ». Au moyen d'un guide pratique destiné aux gestionnaires des ressources humaines, les entreprises sont informées au sujet des avantages liés à l'égalité des genres et se voient suggérer des instruments concrets en vue d'y parvenir.²

Plusieurs personnes ont contribué à l'élaboration du présent rapport. Les chapitres 1 à 8 ont été rédigés par Elke Valgaeren, membre du groupe de recherche SEIN de l'Université Hasselt, ainsi que par Kim Hendrickx et Inès De Biolley, membres de Cap Sciences Humaines de l'université Catholique de Louvain. Le chapitre 9 est l'œuvre de Geraldine Reymenants, tandis que les chapitres 10 à 13 ont été écrits par Hildegard Van Hove, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

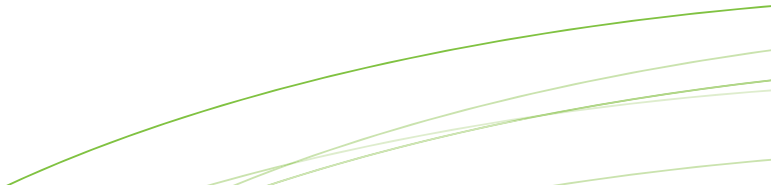
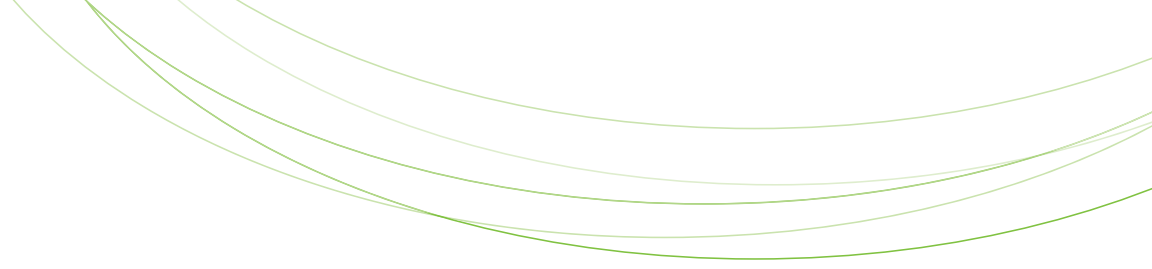
Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel Pasteel

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

1 Bautz-Holter-Geving, Hilde 'Accompanying women in accessing decision-making jobs', présentation lors de la conférence 'Professional equality between women and men, an economic stake facing the demographic challenge, à Lille, 13 novembre 2008.

2 www.businessandgender.eu





1. INTRODUCTION

1.1 LE PLAFOND DE VERRE

Femmes au sommet... le problème est connu : que ce soit dans le monde des entreprises ou dans la sphère politique, le nombre de femmes occupant des positions de haut niveau est réduit à la portion congrue dans la plupart des domaines sociétaux. Si – souvent – l'afflux des femmes peut encore être qualifié de relativement bon, leur évolution est loin d'être satisfaisante. Une certaine amélioration est toutefois perceptible. Ainsi, par exemple, on rencontre dans les entreprises de plus en plus de femmes au sein du management inférieur et moyen. Mais c'est à ce niveau que la percée féminine s'arrête. Malgré certaines avancées enregistrées sur ce plan, on continue d'observer une sous-représentation des femmes dans les positions de management et les femmes sont quasiment absentes des fonctions supérieures. Ce constat a amené les milieux scientifiques, essentiellement dans les pays anglo-saxons, à produire une abondante littérature. Une grande partie de ces travaux consiste en une recherche d'explications relatives à la faible représentation féminine au sommet des entreprises. Ces explications reposent sur des approches adoptant divers angles d'attaque. On peut regrouper une première série de théories dans une catégorie baptisée « modèle de déficit individuel » – 'individual deficit model' (Hall-Taylor, 1997; Melamed, 1996; Oakley, 2000). Dans cette approche, on part du postulat que l'explication à la sous-représentation féminine au sein des fonctions managériales est à rechercher chez les femmes elles-mêmes. Dans une série de domaines, les femmes ne tiendraient pas suffisamment la distance pour être en mesure d'atteindre des positions de management : elles ne possèdent pas les diplômes ou l'expérience adéquats, elles manquent d'aptitudes managériales, elles ne sont pas assez ambitieuses, elles font passer leur famille au premier plan au préjudice de leur carrière... Mais même lorsqu'elles disposent du bon « capital », à savoir les bons diplômes, une expérience professionnelle adéquate et les aptitudes managériales ad hoc, leur progression est en moyenne inférieure à celle des hommes (Schneer & Reitman, 1995; Stroh, Brett, & Reilly, 1992). C'est pour cette raison que la deuxième approche met l'accent sur la discrimination (inconsciente). À la question « what's wrong with women? » est venue se substituer la question « what's wrong with companies? ». Dans la quête d'une réponse à cette question, l'étude de la culture des organisations s'est avérée fructueuse. Encore et toujours, les stéréotypes concernant les caractéristiques des hommes et des femmes sont tout sauf l'exception. Ces préjugés font partie intégrante de bon nombre de cultures d'entreprises, où ils constituent un frein caché mais puissant à l'avancement des femmes vers le sommet de la hiérarchie dans les entreprises (Konrad & Cannings, 1997; Parkin & Maddock, 1995; Rubin, 1997). La culture défavorable aux femmes est transposée dans les structures et pratiques en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, les femmes sont, par exemple, exclues des réseaux informels que les hommes peuvent mettre à profit comme tremplins pour la progression de leur évolution professionnelle (Oakley, 2000; Reskin & McBrier, 2000). Le dénominateur commun de cette étude réside dans la métaphore du « plafond de verre », qui évoque une barrière invisible mais tenace, difficilement franchissable par les femmes (Davies-Netzley, 1998). Littéralement, cette notion de plafond de verre implique que les femmes peuvent progresser sans problème dans la hiérarchie de l'entreprise, mais jusqu'à un certain niveau seulement, au-delà duquel – le plafond de verre – on rencontre peu ou pas de femmes. Dans de nombreuses entreprises et

organisations, on ne peut pas vraiment parler d'un plafond de verre, mais bien d'un « leaky pipeline » (« tuyau percé ») : plus on monte dans les échelons d'une organisation, moins on y rencontre de femmes, du fait que des femmes sont éjectées à chaque niveau.³ Résultat de cette course à éliminations : une présence féminine très réduite dans les portions les plus élevées. Au fil du temps, le terme « plafond de verre » a fini par s'imposer pour désigner tous les types de restrictions entravant l'ascension des femmes, même lorsqu'il s'agit plutôt d'un phénomène de leaky pipeline.

Il n'y a pas que dans les entreprises privées que les femmes sont confrontées à ce syndrome de tuyau percé : dans d'autres secteurs de la société également, elles ont fort à faire pour se hisser au sommet de la pyramide. Dans la fonction publique, par exemple, les femmes occupant les postes les plus élevés sont peu nombreuses. Il en va de même dans les syndicats, les partis politiques et les fédérations patronales, qui demeurent des bastions masculins.

1.2 LE SOMMET : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Faire l'inventaire statistique de la présence de femmes dans les fonctions du plus haut niveau nécessite en premier lieu de bien comprendre ce que l'on va rendre visible avec des chiffres : comment définit-on la notion de sommet et quels critères emploie-t-on pour ce faire ?

La notion de fonctions supérieures est généralement définie de manière très étroite. Le plus souvent, la définition de ce concept donne une place centrale au pouvoir associé à une fonction de ce type. Le pouvoir dont dispose un(e) dirigeant(e) est dans de nombreux cas assimilé à la place occupée au sein de la hiérarchie : la direction de subalternes, la responsabilité sur le plan budgétaire et la détermination du cap emprunté par l'organisation ou l'entreprise. En attribuant dans la définition de fonction dirigeante une valeur d'ordre central au pouvoir, on assimile automatiquement fonction supérieure à fonction dirigeante. On ne devient influent que lorsque l'on a un pouvoir de contrôle et d'autorité sur d'autres personnes. En effet, le pouvoir est par essence une donnée relationnelle. La meilleure manière de situer la notion de pouvoir serait sans doute de la définir comme étant « la possibilité pour une personne ou un groupe de personnes d'agir de manière telle sur les aspects structurels de sa ou ses relation(s) qu'elle (ils) aient accès aux sources d'aide souhaitées » (Saint-Charles, 2001). Le pouvoir existe donc, mais en relation avec d'autres. Il constitue une relation mutuelle et déséquilibrée. Mutuelle en raison de l'échange et de la concertation, et déséquilibrée car les conditions et règles gouvernant la structuration de l'échange ne sont déterminées que par une des parties. Il s'agit donc, autrement dit, d'un rapport de force.

Dans la présente étude, un indicateur important de la proportion de femmes au sommet concerne le nombre de femmes ayant acquis la direction de la totalité de la structure organisationnelle de l'entreprise ou de l'organisation, ou qui exercent une

³ Le terme « leaky pipeline » est issu de la recherche relative à la situation des femmes dans les universités (Steegmans, 2003) (Valgaeren & Van Haegendoren, 2002).

fonction-clé dans la mise au point de la stratégie de l'organisation. En poussant le raisonnement un peu plus loin, on peut affirmer ceci : plus l'entreprise ou l'organisation est grande, plus la fonction supérieure gagne en importance.

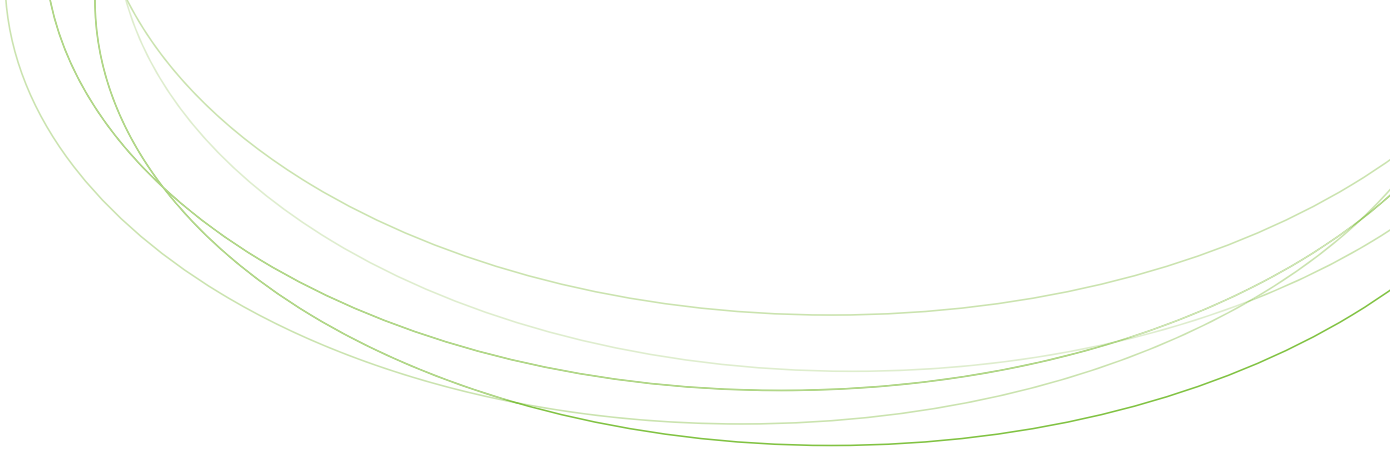
Relativisons toutefois quelque peu cet élément. En assimilant le sommet de la hiérarchie aux fonctions supérieures dans une structure d'entreprise ou d'organisation, on risque de rendre impossible l'explicitation d'autres définitions des fonctions supérieures, certains auteurs allant même jusqu'à parler de définitions plus « féminines » (Landry, 1990). Pour donner quelques exemples, « réussir » peut aussi signifier prendre part à des projets intéressants, trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou encore pouvoir se développer sur le plan intellectuel. En outre, en abordant les choses de cette façon, on nie la possibilité de faire carrière en dehors du giron de l'organisation et d'y connaître le succès : pensons, entre autres, aux free-lances, aux indépendants ainsi qu'aux personnes créant leur propre entreprise ou ASBL (Bravo-Boussy, 2004). Enfin, d'autres sources de pouvoir existent que le seul pouvoir basé sur la position que l'on occupe dans une organisation. La sociologue Simone Landry a, par exemple, mis en avant le pouvoir de l'expert, un pouvoir qui repose sur l'expertise que l'on possède, sur des connaissances spécifiques ou sur des qualifications particulières.⁴

1.3 OBJET DU RAPPORT

L'objet du présent rapport est assez étroitement circonscrit : nous nous en tiendrons uniquement à inventorier la présence de femmes au summum de la hiérarchie, négligeant donc l'échelon immédiatement inférieur. Pour ce qui est des entreprises, nous nous focaliserons par exemple sur les chefs d'entreprises et non sur le niveau immédiatement inférieur, comme les postes de directeur financier ou de responsable GRH. En ce qui concerne les secteurs sociétaux, ce rapport revêt toutefois une portée très large, même si nous ne nous montrerons pas trop exhaustifs. Nous commencerons avec les entreprises classiques, pour lesquelles nous nous arrêterons spécifiquement sur trois secteurs : les finances, la culture et les médias. S'agissant du secteur non marchand, nous mettrons en évidence la situation dans les domaines de la coopération au développement et des universités. Pour ce qui est des professions libérales, nous nous pencherons sur les organisations de tutelle. Enfin, nous mettrons en lumière la situation dans une série de secteurs qui jouent un rôle important dans le développement et la mise en œuvre des politiques publiques, à savoir les syndicats et les fédérations patronales, l'appareil judiciaire, l'administration publique fédérale, la politique elle-même, la défense et la Banque Nationale.

Parmi les données auxquelles nous recourons pour la mise au point de nos indicateurs, certaines sont disponibles pour tout un chacun ; d'autres ne le sont pas et nous nous les sommes procurées auprès des organisations concernées. Ce rapport est un instantané. L'année à laquelle se rapportent les données est systématiquement mentionnée dans le tableau. Généralement, les chiffres sont issus des années 2006, 2007 et 2008. La plupart des données demandées concernent la période allant de mars à août 2008. Les indicateurs ayant souvent été composés sur la base d'un nombre limité d'organisations, il se peut que le départ ou l'arrivée d'une seule personne ait eu des répercussions sur les chiffres.

4 www.12manage.com/methods_french_raven_bases_social_power_fr.html



2 FEMMES AU SOMMET DANS LES ENTREPRISES

2.1 DÉVELOPPEMENT DES 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'affaire 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 4.

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'accès 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 pipeline, 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. Etant 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 de la présente brochure, 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 société 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 actions.⁵ Il n'y a de conseil d'administration – au sens strict du terme – que dans les sociétés ano-

⁵ 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).

nymes ; cet organe n'existe pas dans les autres formules 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 :

- Proportion d'entreprises de premier plan cotées et non cotées en Bourse ne comptant aucune femme au sein de leur conseil d'administration, comptant 1 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 1 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 ISCO, qui est une classification des professions.⁶ Le code ISCO 1 correspond aux « fonctions supérieures et de direction, directeurs et dirigeants d'entreprises ». L'avantage de la nomenclature ISCO réside dans le fait qu'elle permette de mettre en évidence l'évolution. Nous subdivisons cet indicateur 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 fonctions dirigeantes absolues des organisations de premier plan. Cet indicateur nous permet – pour ainsi dire – de faire un détour par la position des femmes dans l'ensemble des positions dirigeantes, de sorte que nous ne nous limitons pas strictement aux entreprises de premier plan, grâce à quoi nous pourrions mettre en perspective la position des femmes au sommet absolu.



2.2 RÉSULTATS

Nous entamons la présentation des résultats par une visualisation générale de la présence de femmes au sein des fonctions managériales. Ensuite, dans les paragraphes suivants, nous pointerons l'objectif sur les fonctions supérieures dans des entreprises de premier plan.

2.2.1 FONCTIONS MANAGÉRIALES

Nous utilisons les résultats de l'Enquête sur les forces de travail 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. Le tableau 1 nous présente les données ventilées par secteur. Plusieurs secteurs n'ont toutefois pas été repris parce que, dans ces secteurs, le nombre absolu de répondants au sein des groupes professionnels supérieurs est insuffisant pour pouvoir en tirer des enseignements fiables.⁷ Le tableau 1 représente, pour trois années, la proportion de femmes dans toutes les fonctions d'une part, et au sein des « fonctions dirigeantes et supérieures, directeurs et dirigeants d'entreprises » (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.

Pour l'année 2007, c'est dans les secteurs des soins de santé et de l'aide 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.

La colonne « ratio sexuel dans toutes les 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 « soins de santé et aide sociale » et « enseignement » sont les secteurs les plus féminisés : la proportion de femmes y est élevée. Les secteurs « construction », « industrie » et « transport, entreposage et communication » sont à prédominance masculine et comptent moins d'un quart de femmes. Dans pratiquement tous les secteurs, on relève, entre 1997 et 2007, une légère augmentation de la proportion de femmes. La proportion de femmes au sein des fonctions managériales, à savoir dans la catégorie des fonctions dirigeantes et supérieures, des directeurs et des dirigeants d'entreprises, est dans

⁷ N'ont pas été repris les secteurs suivants : agriculture, pêche en chasse ; industries extractives ; production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; personnel ménager ; et activités extraterritoriales.

tous les secteurs – exception faite de l'industrie – plus faible que ce que l'on aurait pu escompter théoriquement sur la base de leur présence dans le secteur. Les dernières colonnes indiquent 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 21 femmes en 2007, tandis que dans les soins de santé, le déficit se chiffrait à 20. Le secteur des « institutions financières » se distingue lui aussi négativement, en présentant en 2007 un déficit de 16 femmes par 100 dirigeants. Lorsque l'on se penche sur l'évolution, on observe dans certains secteurs un statu quo, tandis que d'autres secteurs connaissent une amélioration. Les secteurs de l'enseignement et des soins de santé, fortement féminisés, présentent une très nette amélioration en 2007 par rapport à 1997.

TABEAU 1 : 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	24,71	23,77	24,67	23,69	17,48	24,72	7	4	0
Construction	5,35	6,76	7,89	9,01	3,71	6,83	2	-1	1
Commerce de gros et de détail ; réparation auto/moto et articles de consommation	45,40	48,07	47,58	37,89	37,27	38,39	8	10	9
Hôtels et restaurants	49,24	51,33	49,32	41,02	45,85	42,36	3	4	7
Transport, entreposage et communication	19,71	21,29	23,22	22,47	14,95	22,34	5	1	1
Institutions financières	42,26	43,80	45,80	23,74	20,46	29,74	22	21	16
Biens immobiliers, location et services aux entreprises	42,27	41,04	44,57	29,46	31,99	31,86	10	18	13
Pouvoirs publics et défense ; assurances soc. obligatoires	41,64	43,33	46,23	34,70	24,48	36,61	17	12	10
Enseignement	65,82	66,86	69,31	42,71	32,65	48,41	33	28	21
Soins de santé et aide sociale	74,14	76,82	75,88	45,70	34,57	55,56	40	31	20
Autres structures sociales, services soc., cult. et pers.	50,06	52,84	52,52	39,32	36,68	40,01	13	19	13
Total	40,72	42,15	44,21	31,49	30,22	33,84	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 repré-

sentées 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 points de pourcent. Néanmoins, l'accession des femmes au management au sein de l'entreprise est, avec 5 % de femmes chez les dirigeants, nettement plus entravée que dans l'entreprise qui compte 45 % de femmes parmi ses dirigeants. C'est pour cette raison que dans le tableau 2, 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'index

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 de 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.

Si on analyse le tableau 2, on peut voir que la sous-représentation féminine varie fortement d'un secteur à l'autre. Les données sont triées sur base de l'indice en 2007, les secteurs présentant à ce moment-là le plus faible écart relatif entre le ratio sexuel en ISCO-1 et le ratio sexuel dans toutes les fonctions arrivant au-dessus. Dans trois secteurs traditionnellement masculins (la construction ; l'industrie ; le transport, l'entreposage et la communication), la présence des femmes aux fonctions supérieures est identique, voire meilleure que ce que l'on peut escompter sur base de leur présence dans le secteur. L'inverse

s'observe en bas du tableau : dans trois secteurs où les femmes sont moyennement représentées (les institutions financières) ou surreprésentées (l'enseignement ; les soins de santé et l'aide sociale) dans l'ensemble des fonctions, elles sont fortement sous-représentées dans les fonctions supérieures. Lorsque l'on compare les trois années, on constate au total une légère amélioration : le déficit relatif diminue légèrement. Ceci est le résultat de secteurs où l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes s'est améliorée d'une part (construction, industrie, transport, pouvoirs publics, enseignement et soins de santé), et de secteurs où l'accès s'est détériorée d'autre part (hôtels, biens immobiliers et services aux entreprises). Dans le commerce de gros et de détail, les infrastructures sociales et les institutions financières, il est plutôt question d'un statu quo.

TABEAU 2 : 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 (pourcentage)		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007
Industrie	1,41	1,21	1,00	29,26	17,44	-0,17
Transport, entreposage et communication	1,32	1,03	1,04	24,15	2,78	3,78
Construction	1,44	0,88	1,16	30,65	-13,22	13,46
Hôtels et restaurants	1,07	1,07	1,16	6,88	6,90	14,11
Commerce de gros et de détail ; réparation auto/moto et articles de consommation	1,22	1,27	1,24	17,91	21,48	19,32
Pouvoirs publics et défense ; assurances soc. obligatoires	1,70	1,40	1,26	41,22	28,60	20,81
Autres structures sociales, services soc., cult. et pers.	1,36	1,58	1,31	26,72	36,60	26,78
Soins de santé et aide sociale	2,14	1,67	1,37	53,38	40,16	26,78
Biens immobiliers, location et services aux entreprises	1,32	1,78	1,40	24,33	43,84	28,51
Enseignement	2,02	1,71	1,43	50,39	41,43	30,15
Institutions financières	2,07	1,91	1,54	51,58	47,71	35,07
Total	1,35	1,34	1,31	25,77	25,51	23,45

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

Le tableau 3 met en lumière la situation dans le secteur « médias, culture et divertissement ». ⁸ Il n'est pas possible de procéder à une catégorisation plus approfondie en vue, par exemple, de mettre en évidence la ségrégation sexuelle verticale dans les médias. La proportion de femmes à tous les niveaux de fonction et la part des femmes dans les fonctions managériales sont identiques à la moyenne enregistrée pour la totalité du marché de l'emploi : en 2006, un peu plus de 40 % des actifs dans ce secteur étaient des femmes ; au niveau des dirigeants, la proportion de femmes était inférieure, à savoir un peu moins de 30 pour cent. ⁹ Ceci débouche donc sur un déficit relatif de 30 % : il faudrait que 30 % de femmes en plus accèdent aux fonctions dirigeantes pour parvenir à une proportion de femmes dans les fonctions dirigeantes égale à la moyenne obtenue pour l'ensemble des niveaux de fonction. Nous ne constatons aucune amélioration dans la progression des femmes vers les fonctions managériales entre 1997 et 2006. Au contraire, le déficit relatif augmente, et cela parce que la proportion de femmes pour l'ensemble des actifs augmente plus vite que la proportion de femmes en ISCO-1.

⁸ Concrètement, il s'agit des secteurs NACE 22 et 92.

⁹ Dans les tableaux relatifs à des secteurs spécifiques, l'année de référence la plus récente est l'année 2006 et non 2007, comme dans les tableaux 1 et 2.

TABLEAU 3 : Ségrégation verticale dans le secteur « médias, culture et divertissement » (1997, 2000, 2006)

	1997	2000	2006
Proportion de femmes ISCO-1	27,95%	26,13%	29,63%
Proportion de femmes ensemble des actifs	37,18%	38,32%	42,76%
Nombre de femmes à ajouter par 100 dirigeant	9,23	12,19	13,13
Déficit relatif (indice)	1,33	1,47	1,44
Déficit relatif (pourcentage)	24,83%	31,81%	30,70%

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

2.2.2

CONSEILS D'ADMINISTRATION

Comme précisé plus haut, 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'externes.¹⁰ 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 » de Bureau De 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 aux chiffres 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. À notre connaissance, c'est la première fois que Belfirst est utilisée à cette fin. 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 h/f. Nous avons fait usage des données disponibles les plus récentes, basées sur les comptes annuels de l'année 2006.

La base de données n'est pas exhaustive : elle n'inclut 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. Vous trouverez en annexe une liste des entreprises incluses.

¹⁰ S'il n'y a que deux actionnaires, le conseil d'administration ne comprend que deux membres..

Étant donné qu'il y a trop d'entreprises pour lesquelles il n'est pas indiqué qui parmi les membres du conseil d'administration est le président, il n'est pas possible de prendre en compte un indicateur relatif au nombre de présidentes des conseils d'administration. Pour 30 des 100 entreprises non cotées en Bourse que nous avons passées en revue, il est indiqué quel(s) mandataire(s) assume(nt) la fonction de président. Dans deux cas seulement, ce sont des femmes. Considérant la situation des entreprises pour lesquelles cette donnée figure dans la base de données, nous pouvons donc affirmer que les présidentes sont extrêmement rares.

2.2.2.1

ENTREPRISES COTÉES EN BOURSE

Selon le site Web d'Euronext Brussels, les proportions de 186 entreprises ont été traitées. Sur ces 186 entreprises, 155 sont reprises dans la base de données Belfirst. Nous avons en outre ignoré les entreprises n'ayant pas le statut de société anonyme, celles dont les comptes annuels repris dans Belfirst datent d'avant 2005 ainsi que celles dont les membres du conseil d'administration sont exclusivement des personnes morales. Nous aboutissons ainsi à 138 entreprises belges cotées sur la place d'Euronext Brussels. 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, à savoir une entreprise belge récemment constituée dont les comptes annuels n'étaient pas encore connus et une entreprise française. Les entreprises cotées en Bourse sont soumises à un code de gouvernance d'entreprise, dit Code Lippens (Code belge de Gouvernance d'entreprise, 2004). Ce dernier contient un certain nombre de directives concernant la composition du conseil d'administration. Ainsi, les entreprises cotées en Bourse sont tenues d'inclure dans leur conseil d'administration au moins quatre administrateurs indépendants, non liés à l'entreprise ou à ses actionnaires. Ce code ne prévoit toutefois aucune disposition relative aux proportions respectives d'hommes et de femmes.

Le tableau 4 présente une classification des entreprises cotées en Bourse en fonction du nombre de femmes membres de leur conseil d'administration. Seules 37,7 % des entreprises comptent au moins 1 administrateur féminin. Dans les entreprises du BEL20, ce chiffre grimpe à 55,6 %. Cela signifie que dans 62 pour cent des entreprises cotées en Bourse et dans 45 pour cent des entreprises du BEL20, le conseil d'administration est exclusivement masculin.

TABLEAU 4 : Entreprises cotées en Bourse comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)

	aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalité des entreprises cotées en Bourse (N=138)	86	62,32	40	28,99	12	8,70
BEL20 (N=18)	8	44,44	7	38,89	3	16,67

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Le tableau 5 montre la proportion de femmes par rapport au nombre total d'administrateurs. Nous constatons que les femmes ne constituent qu'une petite minorité des effectifs d'administrateurs : 6,9 % des administrateurs pour la totalité des entreprises cotées en Bourse et 6,2 % des administrateurs des entreprises du BEL20. Si l'on compare le BEL20 avec la totalité des entreprises cotées en Bourse, on constate que la proportion d'administrateurs féminins est plus ou moins égale mais que la proportion d'entreprises où le conseil d'administration ne comprend aucune femme est inférieure pour les entreprises du BEL20.

TABLEAU 5 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse (2006)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Totalité des entreprises cotées en Bourse (N=138)	68	922	6,87%	93,13%
BEL20 (N=18)	14	211	6,22%	93,78%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Pour les entreprises cotées en Bourse, nous connaissons le président du conseil d'administration pour 63 des 138 entreprises. Il y a deux femmes parmi eux. Ici aussi, les présidentes sont l'exception.

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 2007, dans les 27 pays de l'Union européenne, 10,3 % en moyenne des administrateurs des 50 principales entreprises cotées en Bourse par pays étaient des administratrices (Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007, 2008). Les pays scandinaves, ainsi que plusieurs nouveaux États membres comme la Roumanie et la Slovaquie, font notablement mieux.

2.2.2.2

ENTREPRISES NON COTÉES EN BOURSE

Les entreprises non cotées en Bourse ont été sélectionnées sur base de leur chiffre d'affaires : les tableaux 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 les chiffres d'affaires les plus élevés et, d'autre part, le top 50 des entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs, sur base de l'effectif en personnel moyen de la dernière année. Pour quatre entreprises du top 100, l'effectif en personnel moyen nous est inconnu. Nous les avons donc exclues du champ de notre étude.

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 1 femme au sein du conseil d'administration est inférieur par rapport aux entreprises cotées en Bourse. 71 % des entreprises du top 100 ne comptent strictement aucune femme dans leur conseil d'administration. Si l'on s'en tient au top 50, la proportion de femmes est légèrement plus élevée. Lorsque le conseil d'administration n'est pas exclusivement masculin, la présence féminine se limite dans la majorité des cas à une seule femme : 9 entreprises du top 100 seulement comptent deux femmes ou plus dans leur conseil d'administration.

TABEAU 6 : Entreprises de premier plan non cotées en Bourse comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)

	aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Top 100 chiffre d'affaires	71	71	20	20	9	9
Top 50 chiffre d'affaires	33	66	11	22	6	12
Top 50 nombre de travailleurs	32	68	11	22	5	10

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Au total, 42 femmes et 596 hommes siègent dans les conseils d'administration des entreprises du top 100. La proportion de femmes s'élève ainsi à un piètre 7 %. Si l'on s'en tient au top 50 sur la base du chiffre d'affaires, la proportion de femmes grimpe légèrement, pour atteindre 7,85 % ; dans le top 50 basé sur le nombre de travailleurs, ce chiffre chute légèrement pour atteindre 6,85 %.

TABEAU 7 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan non cotées en Bourse (2006)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Top 100 chiffre d'affaires	42	596	7,05%	92,95%
Top 50 chiffre d'affaires	26	331	7,85%	92,15%
Top 50 nombre de travailleurs	23	336	6,85%	93,15%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

La Norvège mérite que nous lui accordions une attention particulière, en raison du régime de quotas en vigueur pour les conseils d'administration des entreprises cotées et non cotées en Bourse. En 2002, les autorités norvégiennes ont adopté une loi imposant aux entreprises publiques de compter au moins 40 % de membres féminins au sein de leurs conseils d'administration. Cette obligation légale n'était pas encore applicable aux entreprises privées mais ces dernières devaient être en mesure de prouver en 2005 qu'elles avaient augmenté la proportion de femmes sur une base volontaire. Insatisfaites du résultat engrangé (25 % d'administrateurs féminins), les autorités norvégiennes ont mis en place un système de sanctions obligeant les entreprises privées à parvenir elles aussi à une représentation de 40 % de femmes au conseil d'administration à l'horizon 2007. En septembre 2007, ce chiffre n'avait toujours pas été atteint (Les femmes et les hommes dans la prise de décision 2007, 2008). La Finlande et l'Espagne ont elles aussi pris des initiatives sur le plan législatif pour accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration.

2.2.2.3

DONNÉES SECTORIELLES

Dans les tableaux suivants, nous étudierons la présence des femmes dans les conseils d'administration dans 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 les chiffres d'affaires les plus importants dans leur secteur. Pour ce qui est de la délimitation des secteurs, nous pouvons nous en remettre à la nomenclature NACE, qui est internationalement admise. 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 les secteurs des médias et de la culture.

Médias

Dans un des prochains chapitres, nous visualiserons également la présence des femmes dans les médias. Dans ce chapitre en question, 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. 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 des chiffres d'affaires ou du nombre de travailleurs, le pourcentage d'entreprises où le conseil d'administration ne comprend aucune femme atteint 80 %.

TABEAU 8 : Entreprises de premier plan du secteur des médias comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)

	aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
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

Source : Belfirst (traitement SEIN)

La part des 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. 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.

TABLEAU 9 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur des médias (2006)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Top 50 chiffre d'affaires	23	195	10,55%	89,45%
Top 25 chiffre d'affaires	12	116	9,38%	90,62%
Top 25 nombre de travailleurs	7	129	5,15%	94,85%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Culture

Tout comme pour le secteur des médias, nous passons en revue la situation dans le secteur culturel en nous basant sur les données Belfirst, ce qui implique une restriction notable : seules les sociétés anonymes actives dans le secteur culturel ont été reprises. Le secteur culturel comprend de nombreuses ASBL, pour lesquelles Belfirst ne fournit aucune donnée, ce dont il résulte que nous ne pouvons nous faire qu'une image partielle de ce secteur. S'agissant des sociétés anonymes du secteur culturel, il nous est impossible de former un top 25 sur la base du nombre de travailleurs en raison de l'absence d'informations pour un nombre trop élevé d'entreprises.

Ici aussi, la majorité des entreprises n'incluent strictement aucune femme au sein du conseil d'administration : 64 % des entreprises du top 50 et 76 % des entreprises du top 25 ont un conseil d'administration exclusivement masculin. Seules quelques entreprises comportent deux ou plusieurs femmes dans leurs conseils d'administration.

TABLEAU 10 : Entreprises de premier plan du secteur culturel comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)

	aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Top 50 chiffre d'affaires	32	64	15	30	3	6
Top 25 chiffre d'affaires	19	76	4	16	2	8

Source : Belfirst (traitement SEIN)

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.

TABLEAU 11 : Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur culturel (2006)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Top 50 chiffre d'affaires	22	119	15,60%	84,40%
Top 25 chiffre d'affaires	9	73	11,00%	89,00%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

Financière

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, en conséquence de quoi nous les avons incluses séparément. Pour déterminer quelles banques appartiennent au top cinq belge, nous nous sommes basés sur le classement de la Fédération financière belge. Il s'agit des banques suivantes : Fortis Banque, Dexia Banque, KBC Bank, ING Belgique et AXA Bank Belgium.

Le tableau 12 nous montre une fois de plus une image bien connue : la très grande majorité des entreprises du secteur financier ne comptent strictement aucun membre féminin dans leur conseil d'administration. La proportion d'entreprises comptant plus de 1 femme au sein du conseil d'administration est extrêmement basse. 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.

TABLEAU 12 : Entreprises de premier plan du secteur financier comprenant 1 ou plusieurs femmes au conseil d'administration (2006)

	aucune femme		1 femme		2 femmes ou plus	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
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

Source : Belfirst (traitement SEIN)

La proportion de femmes dans les conseils d'administration au sein du secteur financier est très faible : seuls 5,8 % des administrateurs du top 50 sont des femmes. Dans le top 25 établi sur la base du chiffre d'affaires, cette part chute même à 3,2 %. Elles aussi, les banques franchissent à grand-peine la barre des 6 %.

TABLEAU 13 : Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur financier (2006)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Top 50 chiffre d'affaires	17	291	5,84%	94,16%
Top 25 chiffre d'affaires	5	154	3,25%	96,75%
Top 25 nombre de travailleurs	10	161	6,21%	93,79%
5 plus grandes banques	6	93	6,06%	93,94%

Source : Belfirst (traitement SEIN)

2.2.3

MANAGEMENT OPÉRATIONNEL

À la tête du management opérationnel d'une entreprise, on retrouve l'administrateur délégué ou CEO (chief executive officer). 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. 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.

2.2.3.1

ENTREPRISES COTÉES EN BOURSE

Pour 77 des entreprises cotées en Bourse prises en compte, l'administrateur délégué est repris dans Belfirst. Pour les 36 autres, nous avons identifié l'administrateur délégué grâce à la base de données Trends top 30.000. Pour 25 des entreprises cotées en Bourse, cet élément était absent des deux sources que nous avons consultées. Au total, nous obtenons ainsi 113 entreprises et 145 administrateurs délégués. Le nombre de femmes à la tête du management opérationnel d'entreprises cotées en Bourse est extrêmement faible : seuls 6 administrateurs délégués sont des femmes. Au sein du Bel-20, on ne retrouve aucune femme.

TABLEAU 14 : Administrateurs délégués des entreprises de premier plan cotées en Bourse selon le sexe (2006)

	nombre
Femmes	6
Hommes	139
Nombre d'entreprises avec information concernant l'administrateur délégué	113
Nombre d'entreprises sans information concernant l'administrateur délégué	25

Source : Belfirst et Trends top 30.000 (traitement SEIN)

2.2.3.2

ENTREPRISES NON COTÉES EN BOURSE

L'administrateur délégué est 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. L'indicateur qui suit repose donc sur 88 entreprises seulement. Le nombre d'administrateurs délégués féminins étant si bas, nous n'avons opéré aucune distinction entre le top 100 et le top 50 : sur un total de 99 administrateurs délégués, il n'y a que 3 femmes.

TABLEAU 15 : Administrateurs délégués des entreprises de premier plan non cotées en Bourse selon le sexe (2006)

	nombre
Femmes	3
Hommes	96
Nombre d'entreprises avec information concernant l'administrateur délégué	88
Nombre d'entreprises sans information concernant l'administrateur délégué	12

Source : Belfirst et Trends top 30.000 (traitement SEIN)

2.2.3.3

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 a qu'un seul administrateur délégué féminin. Un élément caractéristique de ce secteur est que l'on rencontre plusieurs personnes qui sont administrateurs délégués dans plusieurs entreprises mutuellement liées. Pour 32 entreprises du secteur des médias, nous avons retrouvé cette information dans Belfirst, et dans Trends top 30.000 pour dix entreprises. Comparativement aux autres secteurs, le secteur culturel se porte relativement bien, mais ici aussi, on ne retrouve que six administrateurs délégués féminins, contre 50 hommes. Les chiffres relatifs au secteur culturel reposent intégralement sur les données Belfirst. Le secteur financier compte deux administrateurs délégués féminins. Ici, nous n'avons trouvé aucune information pour 15 entreprises. Nous avons obtenu des informations relatives aux administrateurs délégués dans Belfirst pour 22 entreprises, tandis que les 13 autres entreprises fournissent des informations concernant leurs administrateurs délégués dans le Trends top 30.000. Pour les cinq grandes banques belges, 22 administrateurs délégués au total sont mentionnés, parmi lesquels on ne relève strictement aucune présence féminine.

TABLEAU 16 : 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)

	hommes	femmes	nombre d'entreprises avec info concernant l'administrateur délégué	nombre d'entreprises sans info concernant l'administrateur délégué
Médias	45	1	42	8
Culture	50	6	42	8
Finances	44	2	35	15
Banques	22	0	5	0

Source : Belfirst et Trends top 30.000 (traitement SEIN)



3 ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS

3.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

La concertation sociale est un élément essentiel du modèle économique belge : à différents niveaux, employeurs et travailleurs négocient sur divers aspects des relations professionnelles et des salaires. Cette concertation a lieu tant au niveau interprofessionnel ou national qu'à l'intérieur des secteurs ou des entreprises individuelles. Dans ce chapitre, nous allons nous intéresser aux organisations de travailleurs ou aux syndicats. 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). Chez les employeurs, d'autres organisations existent, lesquelles prennent part aux négociations au niveau fédéral ou régional. Il n'en va pas de même pour les syndicats, mais on retrouve néanmoins chez eux des organes fédéraux et régionaux. À l'instar de ce que nous avons fait pour les autres domaines visés par le présent rapport, nous n'avons pris en compte que les structures nationales des syndicats, et non les structures régionales.

Pour définir les contours du sommet de la hiérarchie dans les syndicats, nous examinons leur structure. Les trois syndicats sont des organisations de taille importante. Cependant, si l'on s'en tient aux organes fédéraux du moins, leur structure est très similaire. Le tableau 17 expose la structure des trois syndicats suivant le nombre de personnes qui en sont membres.

TABLEAU 17 : Organes fédéraux des trois syndicats reconnus suivant le nombre de membres

nombre de membres	CSC (ACV)	FGTB (ABVV)	CGSLB (ACLVB)
500-aine de membres	<ul style="list-style-type: none">• 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 syndicats comportent en leur sein des organes importants, nous nous limiterons, pour ce qui est du sommet de leur hiérarchie, aux organes qui déterminent la gestion journalière. Dans la lignée de l'étude européenne « Mainstreaming and Unions » (Silvera, 2004), nous nous en tiendrons aux deux organes dont l'effectif est le plus réduit et 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 nous sommes intéressés tant au rapport entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes qu'à la proportion de femmes parmi les présidents.¹¹ Nous ne donnons aucun chiffre pour chaque syndicat individuel mais nous avons élaboré trois indicateurs pour la totalité des syndicats collectivement. Ces 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 dans les organisations de travailleurs reconnues (CSC/FGTB/CGSLB).

À la FGTB et à la CSC, on trouve, parallèlement aux organes fédéraux et régionaux, une structure calquée sur les secteurs du marché de l'emploi : ce sont les centrales professionnelles. Les deux principaux syndicats disposent ainsi, par exemple, de divisions se consacrant au secteur public ou à la métallurgie. Nous n'avons pas pris en compte ces organes sectoriels dans la présente publication.

3.2 RESULTATS

À la FGTB et à la CSC, on trouve, parallèlement aux organes fédéraux et régionaux, une structure calquée sur les secteurs du marché de l'emploi : ce sont les centrales professionnelles. Les deux principaux syndicats disposent ainsi, par exemple, de divisions se consacrant au secteur public ou à la métallurgie. Nous n'avons pas pris en compte ces organes sectoriels dans la présente publication.

TABLEAU 18 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à la tête des trois syndicats représentatifs (2008)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Organe suprême	5	19	20,83%	79,17%
Organe immédiatement inférieur à l'organe suprême	26	95	21,49%	78,51%
Présidents	0	3	/	/

Source : les différents syndicats¹² (traitement SEIN)

Aucun des trois grands syndicats n'est dirigé par une présidente. Jusqu'en 2004, cependant, la FGTB fut dirigée par une femme, Mia De Vits. Ceci illustre immédiatement que le recours à des pourcentages n'est pas pertinent lorsque la population visée est très faible en nombre absolu de personnes : avec le départ de Mia De Vits, la proportion de femmes a chuté de 33 % à 0 %.

¹¹ La fonction de vice-président n'existe pas dans tous les syndicats. Nous ne l'avons donc pas retenue. En ce qui concerne les ailes régionales (Flandre-Wallonie-Bruxelles), trop peu d'informations étaient disponibles pour que l'on puisse développer un indicateur.

¹² Nous avons reçu les données personnellement de deux syndicats. Pour le troisième, nous avons dû recourir à la liste des noms figurant sur leur site Internet.

4 FÉDÉRATIONS PATRONALES

4.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

Dans cette partie de la publication, nous allons procéder à l'inventaire de la présence masculine et féminine dans l'autre pôle de la concertation sociale, à savoir les fédérations patronales. Nous avons pris en considération les organisations reconnues comme représentatives aux niveaux fédéral et régional dans le cadre de la concertation sociale. Au niveau fédéral, nous avons inclus les organisations siégeant au Conseil national du Travail (CNT). 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 la Région wallonne (CESRW). Nous avons élaboré un indicateur distinct par niveau pour éviter que le poids relatif du CES-RBC soit trop important. En effet, presque trois fois plus de fédérations patronales siègent en son sein que dans les autres régions et au CNT.

En ce qui concerne la situation géographique, nous utilisons toujours l'organe le plus élevé. Ainsi, à titre illustratif, nous ne nous occupons pas de la branche bruxelloise lorsqu'il y a un organe fédéral, nous n'optons pas non plus pour une subdivision provinciale lorsqu'il y a une représentation au niveau régional, et au sein de la représentation au plus haut niveau, nous prenons en compte les membres du conseil d'administration. Toutes les organisations comportent un organe décisionnel de ce type. Pour le Boerenbond, l'équivalent est le Hoofdbestuur.

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). La FEB englobe 33 organisations sectorielles (par ex. la fédération du secteur financier). Chacune de ces organisations est représentée au conseil d'administration. Le conseil d'administration définit la politique de la FEB.
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)
- Union des Classes Moyennes (UCM)
- Boerenbond (organisation flamande : pas d'homologue wallon au CNT). Le Boerenbond englobe tant le Boerenbond proprement dit que les landelijke gilden. En lui-même, le Boerenbond est une



fédération d'agriculteurs flamands ayant à sa tête un hoofdbestuur, tandis que les landelijke gilden ont pour objet l'organisation de la vie des habitants en milieu rural. Pour ce qui est de disposer d'un indicateur relatif à la présence de femmes dans les « fédérations patronales », seule l'organisation professionnelle nous intéresse. L'organe qui nous est utile est donc le hoofdbestuur.

4.1.2 ÉCHELON RÉGIONAL

Bruxelles : fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

- Fédération des Entreprises à Bruxelles (FEB). 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 tant la FEB que la CCIB possèdent leur propre conseil d'administration.
- Fédération Belge des Indépendants et des Chefs d'Entreprises (FEBICE)
- Fédération nationale des Unions de Classes moyennes (FNUCM) : branche de l'UCM ayant le même CA
- Liberaal Verbond voor Zelfstandigen Gewest Brussel (LVZ)
- Organisatie voor Zelfstandige Ondernemers Gewest Brussel : branche de l'UNIZO ayant le même CA
- Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI)
- Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen (FVIB) : branche de l'UNIZO ayant son propre CA
- Union Nationale des Professions libérales et intellectuelles de Belgique (UNPLIB) : branche de l'UCM ayant son propre CA
- Syndicat des Indépendants et des PME (SDI)
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (CCIB) : branche de BECI ayant son propre CA
- Confédération bruxelloise des Entreprises non marchandes (CBENM)

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

- Boerenbond
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)
- Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (VERSO)
- Voka - Vlaams Netwerk van Ondernemingen

Wallonie : fédérations patronales siégeant au Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)

- Union wallonne des Entreprises (UWE)
- Entente wallonne des Classes moyennes : deel van de UCM met dezelfde RVB
- Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA)
- Union francophone des Entreprises non-marchandes (UFENM)

4.2 RÉSULTATS

Lorsque l'on confronte les résultats des différents indicateurs, on constate la présence d'un seuil critique que la représentation féminine dans les conseils d'administration ne parvient pas à franchir. La proportion de femmes varie, tous éléments confondus, entre 10 et 15 pour cent. Toutefois, elle n'atteint nulle part le cap des 15 pour cent. À l'inverse, la proportion d'hommes ne chute, elle, jamais en dessous de 85 pour cent et se situe partout entre 85 et 90 pour cent.

Les listes de membres que nous avons reçues des organisations ne mentionnent pas toutes la fonction de chaque membre. Nous n'avons dès lors pas pu développer d'indicateur concernant la présidence des fédérations patronales.

TABLEAU 19 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil national du Travail (CNT) (2008)

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
16	123	11,51%	88,49%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

TABLEAU 20 : 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)¹³

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
42	270	13,46%	86,54%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

TABLEAU 21 : 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)

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
24	141	14,55%	85,45%

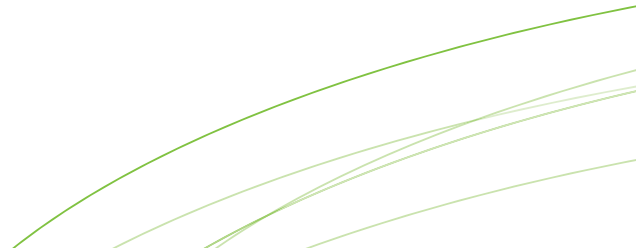
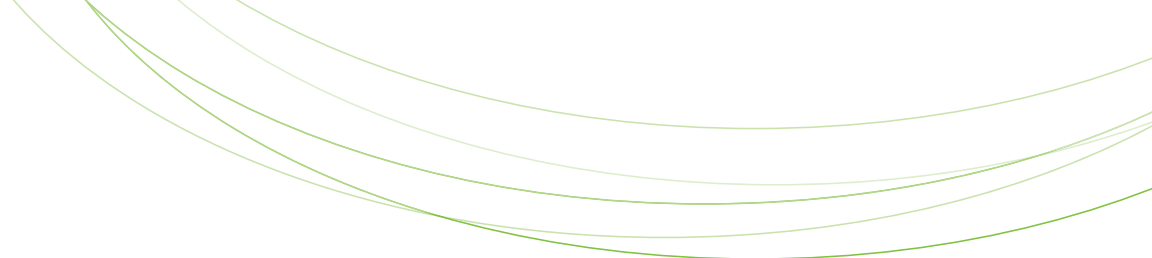
Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

TABLEAU 22 : 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 wallonne (CESRW) (2008)

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
20	177	10,15%	89,85%

Source : Fédérations patronales concernées (traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

¹³ Sur les 11 organisations membres de l'ESR-BHG, 9 ont pu être incluses dans notre décompte. Deux n'étaient pas en mesure de nous fournir les données nécessaires.



5 MÉDIAS / RÉDACTIONS

5.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

5.1.1 DÉLIMITATION DU DOMAINE DE RECHERCHE

Nous avons abordé le paysage médiatique selon deux approches, à savoir : d'une part identifier les fonctions managériales dans le vaste domaine que constituent les « médias, (la) culture et (le) divertissement » sur la base de l'Enquête sur les forces de travail (voir plus haut au chapitre 1) et, d'autre part, adopter une autre définition du concept de « sommet » et de l'influence dont on dispose dans les fonctions supérieures au sein des médias, l'objectif étant de déterminer dans quelle mesure les femmes (co-)décident de la diffusion de l'information transmise par les médias dans notre société. La presse écrite ainsi que les chaînes de radio et de télévision, atteignent directement leurs publics respectifs. Ces médias exercent donc une influence plus ou moins grande sur leurs groupes cibles. Comment pouvons-nous définir et chiffrer cette « influence » ? Qui décide de l'information qui touchera le public ? Et enfin, qu'entendons-nous par « information » ? Devons-nous tenir compte des différences de contenu existant entre diverses formes d'information ?

Une première étape dans le processus de recherche consiste à délimiter le domaine où nous pourrions puiser nos données. Le paysage médiatique est particulièrement vaste et diversifié. Trois possibilités s'offrent à nous logiquement : a) l'approche exhaustive, b) l'approche sélective basée sur l'information diffusée, ou c) une délimitation reposant sur les chiffres d'audience et de lectorat.

Une approche **exhaustive**, incluant tous les médias, permet d'éviter de devoir opérer des sélections sur la base de la nature de l'information proposée par le média. Il faut seulement développer un indicateur permettant d'identifier les femmes occupant des fonctions importantes. L'inconvénient majeur de cette approche réside dans le fait que l'on accorde un poids équivalent à tous les médias. Un quotidien d'actualités se retrouve ainsi, par exemple, avec son cadre rédactionnel, sur le même plan qu'un journal publicitaire spécialisé dans la vente d'occasions. Dans ce dernier cas, nous ne pouvons donner corps à nos concepts d'« information » et d'« influence » : ils perdent toute signification. C'est pour cette raison que nous avons préféré ne pas adopter cette approche.

L'approche **sélective**, qui repose sur la nature de l'information diffusée, est plus conséquente par rapport à l'idée intuitive que toutes les informations n'ont pas le même poids et que, par conséquent, tous les cadres rédactionnels n'exercent pas la même forme d'influence. Cette approche pose toutefois un problème d'ordre méthodologique : quel critère devons-nous retenir pour procéder à la sélection ? Où traçons-nous la limite qui sépare l'information importante de l'information mineure ? Et le fait d'avoir plus ou moins d'influence s'articule-t-il alors selon la même ligne de démarcation ?



Une approche sélective de la presse écrite

En plus de la presse politique et économique, la presse écrite comprend également des publications et des magazines consacrés aux voyages, à la psychologie, à la santé et au bien-être, aux produits cosmétiques et à toutes sortes de thématiques à destination de groupes-cibles spécifiques (celles et ceux qui ont la main verte, les astronomes amateurs,...). Nous avons toutefois souhaité que les médias inclus dans notre étude soient des médias atteignant un vaste public. C'est pour cette raison que nous avons tâché d'opérer une sélection basée sur les critères suivants : le quotidien ou hebdomadaire propose une information générale (thématiques diverses), à un large public (pas de groupe cible spécifique), dans une zone géographique couvrant au moins une province (pas de journaux locaux). Ces critères ne sont néanmoins pas parfaits et il faut faire des choix : que fait-on, par exemple, des magazines dits féminins et masculins ? L'âge et le sexe ne constituent-ils pas, eux aussi, des critères permettant de parler de groupes-cibles ? Mais si l'on renonce à ces « groupes-cibles », plusieurs titres à grand tirage et de grande audience ou lectorat disparaissent de notre recensement.

Une approche sélective de la presse audiovisuelle

Procéder à une sélection s'avère plus difficile encore lorsque l'on aborde le domaine des médias audiovisuels. Les chaînes de radio et de télévision cherchent à se profiler en tant que « marque » unique et, plus encore que la presse écrite, cherchent à populariser leur profil au moyen de logos, de slogans, de jingles, d'affiches, d'autocollants et de courts métrages. Il y a ainsi des radios de hit-parade et des radios faisant dans les « Oldies ». Dans le domaine des médias audiovisuels, les sélections basées sur les critères susmentionnés se révèlent très arbitraires. Des sources telles que le Vlaamse Regulator voor de Media ou le Conseil Supérieur des Médias, d'une part, et la Vlaamse Vereniging voor Journalisten ou l'Association des Journalistes Professionnels d'autre part, n'utilisent pas les mêmes classifications et la question de savoir si l'on a affaire à des émetteurs visant des groupes-cibles ou à des « émetteurs généralistes » dans certains cas particuliers demeure irrésolue.

Tout aussi incertaine est la manière dont on doit combler, dans l'approche sélective préconisée, les concepts d'« influence » et d'« information ». Nous espérons pallier le fait que ces notions perdent leur signification dans l'approche exhaustive en appliquant des critères de contenu pour opérer la sélection parmi les médias existants mais chaque sélection demeure hélas contestable. De surcroît, on peut se demander si l'on ne renforce pas les préjugés en matière de genre en catégorisant et évaluant certains médias ou thèmes. L'influence des magazines féminins se limite-t-elle aux femmes ? Est-il en outre question ou non, dans tel ou tel cas, d'une influence d'un autre ordre que celle liée à l'information politique et économique ? Comment pouvons-nous comparer ces types d'influence ? Ces questions sont intéressantes mais elles se situent en dehors du champ de notre étude.

Délimiter le domaine d'étude sur la base du public constitue donc, à nos yeux, la meilleure option, en ce qu'elle est justifiable objectivement en vertu **des chiffres d'audience et de lectorat**. Dans cette approche, l'« influence » équivaut au nombre de lecteurs, d'auditeurs ou de téléspectateurs qu'un média déterminé atteint. Nous évitons également ainsi les problèmes méthodologiques liés à la nature de l'information diffusée.

5.1.2 LE CIM COMME SOURCE DE DONNÉES

D'où tirons-nous nos chiffres ? Le Centre d'Information sur les Médias (CIM) a pour objectif de « fournir à ses membres, 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. »¹⁴

Le CIM est appelé à récolter deux grands types de données :

- Des données d'authentification : les chiffres concernant la diffusion et le tirage des titres de presse ;
- Des données concernant l'audience des principaux supports belges de publicité, l'affichage, le cinéma, la presse, la radio et la télévision, par le biais de l'audimétrie.¹⁵

Notre intérêt se porte sur l'audience de la presse écrite, de la radio et de télévision.

L'étude la plus récente en matière d'audience de la presse écrite commanditée par le CIM (Étude Tactique Presse 2006/2007) se base 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 9.100.090 personnes. L'échantillon de l'étude comptait 10.434 enquêtes réalisées auprès des répondants à leur domicile. Les enquêtes évaluent l'audience de la presse écrite de deux manières. D'une part, il s'agit de déterminer l'audience totale, à savoir le nombre total de lecteurs ayant lu, parcouru ou feuilleté le support au cours des derniers mois. D'autre part, les enquêteurs du CIM étudient les Lecteurs Dernière Période – LDP, à savoir les lecteurs qui ont lu, parcouru ou feuilleté leur support au cours de la période de référence. La période de référence est la veille pour les quotidiens, la semaine écoulée pour les hebdomadaires, etc. Pour opérer notre sélection, nous avons choisi de nous baser sur les chiffres de l'audience totale.

Pour l'étude radio, le CIM utilise le même univers de référence. Un échantillon d'environ 8.500 individus est interrogé durant une semaine à l'aide d'un carnet d'écoute que les répondants doivent compléter. Pour 2007, la réponse s'élevait à 5.587 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. Grâce aux données du CIM, nous nous sommes attachés à déterminer quels étaient les émetteurs qui ont diffusé les programmes les plus regardés.

14 Les membres du CIM sont les acteurs du monde de la communication en Belgique. Le CIM regroupe ses membres comme suit : 1) les annonceurs, 2) les agences de publicité, les centres média, 3) les régies des médias et les médias. Les membres du CIM y sont affiliés principalement au travers de leurs associations professionnelles ou plus rarement à titre individuel. Voir à ce sujet le site Internet du CIM : www.cim.be

15 Sur base d'un audimètre installé sur les téléviseurs des familles constituant l'échantillon. Cet appareil enregistre l'audience de chaque membre du ménage.

5.1.3 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

Tous les médias n'ont pas intérêt à se faire suivre par le CIM : aucune télévision régionale n'a formulé de demande en ce sens au CIM. Nous n'avons donc pu inclure aucune TV régionale dans notre inventaire. Aucune donnée n'est disponible non plus concernant les médias germanophones (à l'exception d'un quotidien, Grenz Echo). D'autre part, s'agissant de la presse écrite, nous nous sommes limités aux quotidiens et hebdomadaires.

Un élément devait encore être tiré au clair : jusqu'à quel point d'approfondissement établir notre inventaire ? Devrions-nous établir un top 5, un top 10 ou un top 20 collectivement pour chaque média ? Nous avons retenu l'option consistant à développer un indicateur composite dans lequel chaque média aurait un poids équivalent. Il fallait donc inclure (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). Les données disponibles nous indiquent que réaliser un top 10 par communauté linguistique n'est pas chose aisée pour tous les médias : dans les données du CIM, par exemple, on ne dénombre que 4 émetteurs TV pour la Wallonie et 9 quotidiens néerlandophones.

La répartition la plus équilibrée que nous ayons pu mettre au point avec les données du CIM est la suivante : 11 quotidiens (5 néerlandophones, 5 francophones et 1 germanophone), 10 hebdomadaires (5 néerlandophones et 5 francophones), 10 chaînes de radio (5 néerlandophones et 5 francophones), et 8 chaînes TV (les données ne nous en fournissent que 4 par communauté linguistique). Au total, nous disposons de 39 titres et émetteurs, et pour des raisons de facilité, nous parlerons d'un top 40 des entreprises belges dans le secteur des médias.

Top 5 quotidiens Wallonie (avec lectorat) :

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

Top 5 quotidiens Flandre (avec lectorat) :

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

Un quotidien de la Communauté germanophone est enregistré au CIM :

1. Grenz Echo	(pas disponible)
---------------	------------------

Top 5 hebdomadaires Wallonie (avec lectorat) :

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 Flandre (avec lectorat) :

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

Top 5 Radio Wallonie (avec audiences) :

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

Top 5 Radio Flandre (avec audiences) :

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

Top 4 TV Wallonie :

1. RTL-TVI
2. La Une (RTBF)
3. Club RTL ¹⁶
4. La Deux ¹⁷

Top 4 TV Flandre :

1. Eén
2. Canvas
3. VTM
4. Kanaal 2 ¹⁸

Source : CIM, *Étude Tactique Presse 2006/2007*, *Étude Tactique Radio 2007*, *Étude Tactique Télévision Top 100 2007* (Traitement Cap Sciences humaines – UCL).

Pour procéder à la sélection, il nous fallait ensuite déterminer les fonctions que nous allions prendre en compte dans les différentes organisations. Notre intérêt s'est porté sur les postes ayant une influence directe sur la nature et la diffusion des informations, à savoir 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 (la) rédacteur (trice) en chef. À la radio et à télévision, les dénominations et le contenu des fonctions varient davantage. Il reste néanmoins toujours possible d'identifier une personne respon-

¹⁶ Cet émetteur s'est hissé dans le top 5 grâce aux retransmissions de la demi-finale Standard/Anderlecht.

¹⁷ Idem

¹⁸ Idem

sable du contenu. Dans certains cas, on parle de « gestionnaire de réseau », dans d'autres de « directeur des programmes » ou de « rédacteur en chef ». Même si ces fonctions ne sont pas exactement pareilles (le gestionnaire de réseau, par exemple, s'inscrivant dans une autre logique organisationnelle qu'un directeur des programmes ou un rédacteur en chef), elles présentent toutes la caractéristique commune d'exercer une influence directe et notable sur la nature et la diffusion de l'information. Nous avons donc accordé aux trois fonctions une valeur équivalente dans notre étude et les avons regroupées sous l'intitulé « responsable de contenu ».

L'indicateur retenu est donc le suivant :

- Proportion de responsables de contenu féminins dans le top 40 belge des entreprises actives dans le secteur des médias. Notre top 40 est établi en prenant systématiquement le top 10 pour les quotidiens, les hebdomadaires, les chaînes de radio nationales et les émetteurs TV nationaux.

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 RÉSULTATS

Le nombre de responsables de contenu féminins ne dépasse pas 9 sur un nombre total (hommes et femmes) de 40 pour les tops 10 respectifs de la presse, de la radio et de la télévision.¹⁹

TABLEAU 23 : Responsables de contenu dans le top 40 des entreprises actives dans le secteur des médias selon le sexe (2008)

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
9	31	22,5%	77,5%

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

Dans le secteur de la presse, on relève, dans le top 10 des quotidiens et le top 10 des hebdomadaires, 6 femmes sur un nombre total (hommes et femmes) de 20 éditeurs responsables (E.R.).²⁰

TABLEAU 24 : Éditeurs responsables dans le top 40 des entreprises actives dans le secteur des médias selon le sexe (2008)

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
6	14	30%	70%

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

Dans tous les médias, on constate une surreprésentation des hommes parmi les rédacteurs en chef et

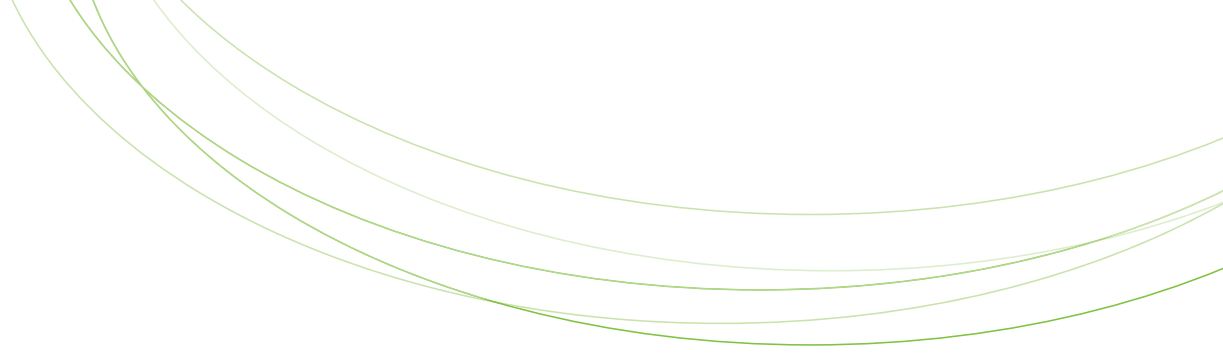
¹⁹ Nous comptons 40 responsables de contenu au lieu de 39 car un des journaux compte deux rédacteurs en chef.

²⁰ Une femme a été comptée en double parce qu'elle est E.R. de l'édition néerlandophone et francophone du même journal

éditeurs responsables. L'exception qui confirme la règle est le top 10 des hebdomadaires. Dans ce classement, on retrouve 6 rédactrices en chef : 4 en Wallonie et 2 en Flandre. La modestie du nombre d'hebdomadaires que nous avons pris en compte au niveau national (10) a pour effet que le nombre de « magazines féminins » influence fortement notre résultat en faveur des rédactrices en chef.²¹ Dans un certain sens, on peut bel et bien parler ici de ségrégation horizontale au sein des rédactions : les femmes au sommet dans les médias le sont essentiellement dans des publications typiquement « féminines ». Il se pourrait que la proportion de rédactrices en chef chute si l'on incluait davantage d'hebdomadaires dans l'analyse.



²¹ Nous comptons au moins trois magazines féminins, selon ce qu'on considère comme « magazine féminin » : Libelle, Flair, et Femmes d'aujourd'hui.



6 AUTORITÉS ACADÉMIQUES

6.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

6.1.1 UNIVERSITÉS, ASSOCIATIONS ET ACADÉMIES EN BELGIQUE

La Belgique compte 15 grandes et petites universités. En Flandre, ces établissements sont : l'Universiteit Hasselt (UHasselt), l'Universiteit Antwerpen (UA), la Katholieke Universiteit Leuven (KULeuven)²², la Vrije Universiteit Bruxelles (VUB), la Katholieke Universiteit Bruxelles (KUB)²³ et l'Universiteit Gent (UGent).

La Wallonie comprend 9 universités : l'Université Catholique de Louvain (UCL), l'Université Libre de Bruxelles (ULB), les Facultés Universitaires Saint-Louis (FUSL), l'Université de Liège (ULg), les Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur (FUNDP), la Faculté Universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux (FUSAGx), les Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCaM), l'Université de Mons-Hainaut (UMH) et la Faculté Polytechnique de Mons (FPM).

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

- **L'Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg** : UHasselt, Provinciale Hogeschool Limburg (Xios) ;
- **L'Associatie Universiteit Gent** : UGent, Hogeschool Gent, Arteveldehogeschool, Hogeschool West-Vlaanderen ;
- **L'Associatie K.U.Leuven** : KULeuven, Groep T Leuven Hogeschool, Hogeschool Sint-Lukas Brussel, Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), Hogeschool voor Wetenschap & Kunst, Katholieke Hogeschool Brugge Oostende (KHBO), Katholieke Hogeschool Kempen (KHK), Katholieke Hogeschool Leuven, Katholieke Hogeschool Limburg (KHLim), Katholieke Hogeschool Mechelen, Katholieke Hogeschool Sint-Lieven, Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen (KATHO), Lessius Hogeschool ;
- **L'Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen** : UA, Hogeschool Antwerpen, Plantijnhogeschool, Hogere Zeevaartschool, Karel de Grote Hogeschool ;
- **L'Universitaire Associatie Brussel** : VUB, Erasmushogeschool.

En Wallonie, le système repose sur les Académies, qui se composent uniquement d'universités s'associant en tant que partenaires. Les Associations et les Académies n'ont donc pas la même composition. Parallèlement, toutefois, 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. Les Pôles Universitaires ne peuvent donc que faiblement contribuer à nos indicateurs relatifs aux autorités académiques. Nous n'avons retenu que les Académies : ces dernières reposent sur une base légale et disposent d'un conseil d'administration (le Conseil d'Académie). Les trois Académies sont les suivantes :

²² La KULAK est un campus de la KULeuven à Courtrai et n'a pas été inclus dans l'étude en tant qu'entité autonome.

²³ En dépit du sigle 'HUB' (Hogeschool-Universiteit Brussel), qui regroupe la KUB et diverses hautes écoles bruxelloises et les présente comme étant un établissement unique, au moment de notre étude, la KUB était toujours organisée comme une ASBL possédant son propre conseil d'administration, qu'elle partage(-ait) de surcroît avec la EHSAL. La Hogeschool-Universiteit Brussel englobe les établissements suivants : Ehsal, KUB, Vlekho, Honim.

- L'Académie Universitaire Wallonie-Bruxelles (ULB, FPMs, UMH) ;
- L'Académie Wallonie-Europe (ULg, FUSAGx) ;
- L'Académie Universitaire Louvain (UCL, FUNDP, FUSL, FUCaM).

6.1.2 QUELLE EST LA STRUCTURE DES UNIVERSITÉS, DES ASSOCIATIONS ET DES ACADÉMIES BELGES ? 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. Il faut donc trouver les dénominateurs communs les plus larges pour toutes les universités. Partout, il est possible d'identifier, dans les organes de gestion, un recteur et un conseil d'administration. Nous avons éliminé d'autres organes susceptibles de contribuer à la constitution de nos indicateurs, soit parce qu'ils différaient dans une mesure excessive, soit parce qu'ils n'étaient pas présents partout (chaque université, par exemple, ne dispose pas d'un Conseil académique et toutes les Associations ne possèdent pas un Comité de direction). 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-président.²⁴

Notre indicateur permettant d'identifier la représentation des femmes 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.

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 vice-présidentes.

²⁴ Nous comptabilisons les fonctions exercées par des membres masculins et féminins, 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).

6.2 RÉSULTATS

Sur quinze universités, la proportion de femmes dans les conseils d'administration n'atteint que 19,29 % (81 femmes sur 420 membres). Il n'y a strictement aucun président ou vice-président féminin au sein des 15 universités passées en revue. On ne dénombre qu'un seul recteur féminin, et il s'agit d'un recteur faisant fonction ou intérimaire.

En ce qui concerne les Associations et les Académies, la proportion totale de femmes dans les conseils d'administration est encore plus faible que celle relevée dans les universités : 13,21 %. Cette situation est liée au fait que généralement, ce sont les fonctions supérieures des universités et hautes écoles qui représentent les institutions respectives au sein de l'Association ou de l'Académie. En d'autres termes, on se retrouve confronté à une restitution aggravée de la sous-représentation des femmes au sein des autorités académiques. Ici aussi, nous constatons l'absence totale de femmes présidentes ou vice-présidentes.

TABLEAU 25 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les recteurs et dans les conseils d'administration des universités (2008)

universités	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Recteurs	1	14	6,67%	93,33%
Présidents CA	0	15	0%	100%
Vice-présidents CA	0	9	0%	100%
Membres CA	81	339	19,29%	80,71%

Source : Universités (traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

TABLEAU 26 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des Associations et des Académies universitaires (2008)

associations	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Présidents	0	8	0%	100%
Vice-présidents	0	6	0%	100%
Membres CA	21	138	13,21%	86,79%

Source : Associations et Académies Universitaires (traitement Cap Sciences Humaines – UCL)



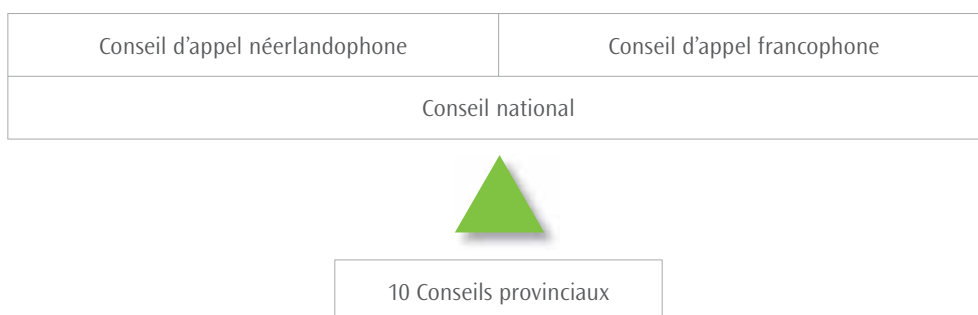
7 ORDRES DE PROFESSIONS LIBÉRALES

7.1 DÉVELOPPEMENT DES 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. Comment ces Ordres sont-ils structurés ?

7.1.1 ORDRE DES MÉDECINS

L'Ordre des Médecins comprend les organes suivants : 10 Conseils provinciaux, un Conseil national, un Conseil d'appel néerlandophone et un Conseil d'appel francophone.²⁵ Ces organes incluent tant des médecins que des magistrats. Chaque médecin est tenu de s'inscrire sur la liste du Conseil provincial de sa province et peut être élu aux fins de siéger au Conseil provincial. À leur tour, les Conseils provinciaux élisent un membre effectif et un membre suppléant au Conseil national.



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. Sur ce plan, il intervient par l'intermédiaire de son Conseil national et est représenté par le président et le vice-président dudit conseil. Le **Conseil national** se compose de 10 membres, tous élus par leur Conseil provincial, de 6 membres nommés par le Roi sur la proposition des universités, et de 2 vice-présidents.²⁶ 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. Le Conseil national définit, entre autres, les principes généraux et la déontologie régissant l'exercice de la profession médicale.

Les Conseils d'appel francophones et néerlandophones se composent chacun de 5 membres choisis par les Conseils provinciaux, de 4 conseillers et présidents de chambre à la Cour d'appel, nommés par le Roi, d'un conseiller faisant office de président, nommé par le Roi et, enfin, d'un délégué (non élu) membre du Conseil national.²⁷

²⁵ Lors de la rédaction du présent rapport, l'Ordre des Médecins était en train de préparer une restructuration visant à ce que le centre de gravité de l'Ordre glisse vers les sections flamande et wallonne. On peut s'attendre à ce que les autres ordres procèdent également à une régionalisation dans le futur.

²⁶ Nous n'énumérons que les membres effectifs, car seuls ces derniers sont repris dans nos décomptes.

²⁷ Idem. Remarquons en outre qu'actuellement, 4 magistrats au lieu de 5 siègent actuellement au Conseil d'appel, ce dont il résulte que le nombre total de membres des Conseils d'appel néerlandophones et francophones s'élève à 21 au lieu de 22.



La principale compétence des Conseils d'appel consiste à prendre connaissance des appels introduits à l'encontre des décisions des Conseils provinciaux.

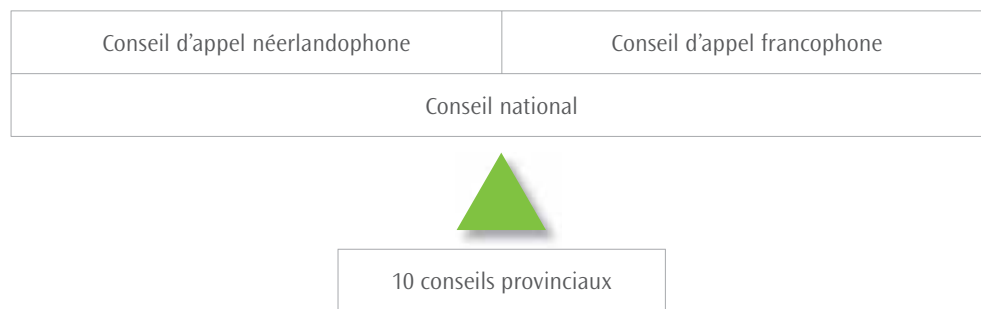
Conseil d'appel néerlandophone	<ul style="list-style-type: none"> • 2x5 2x5 membres issus des Conseils provinciaux • 2x4 conseillers • 2x1 président (conseiller) • 2x1 délégués du Conseil national
Conseil d'appel francophone	

Nous avons choisi, pour le développement de notre indicateur, de nous baser sur la présence de membres masculins et féminins au Conseil national et dans les Conseils d'appel néerlandophones et francophones. 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, ainsi que parmi les membres effectifs des Conseils d'appel néerlandophones et francophones de l'Ordre.

7.1.2 ORDRE DES ARCHITECTES

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



Le Conseil national se compose de 10 architectes élus parmi les membres des Conseils provinciaux, de 10 membres nommés par le Roi et d'un assesseur juridique. Le Conseil est compétent pour définir et faire respecter la déontologie, ainsi que pour toutes les matières liées à l'accès à la profession d'architecte en Belgique.

Chaque Conseil d'appel 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, comme la Vlaamse Architectenorganisatie, le Bond van Vlaamse Architecten, Architectunie Brabant, les Architectes-Bâtisseurs asbl, l'Association des Architectes du Brabant-Wallon, etc. En ce qui concerne l'élaboration de notre indicateur, nous nous sommes limités aux membres effectifs du Conseil national

et des deux Conseils d'appel.

L'indicateur consiste donc en les données suivantes :

- Proportion de femmes parmi les membres effectifs du Conseil national de l'Ordre des Architectes, ainsi que parmi les membres effectifs des Conseils d'appel néerlandophones et francophones de l'Ordre.

7.1.3 ORDRE DES BARREAUX FLAMANDS (O.V.B.) ET ORDRE DES BARREAUX FRANCOPHONES ET GERMANOPHONE (O.B.F.G.)

Chacun des 27 arrondissements judiciaires comprend un barreau ou Ordre des Avocats. À Bruxelles, deux ordres coexistent : néerlandophone et francophone. L'Ordre des Barreaux flamands chapeaute les barreaux des arrondissements néerlandophones et l'Ordre des Barreaux francophones et germanophone coiffe ceux des arrondissements francophones et germanophones.

O.V.B.	O.B.F.G.
14 arrondissements néerlandophones (dont Bruxelles néerlandophone)	13 arrondissements francophones et germanophone (dont Bruxelles francophone)

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. Ce sont ces deux derniers organes que nous avons retenus pour notre indicateur.

- 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.

Contrairement à ce que nous avons fait pour l'Ordre des Architectes et l'Ordre des Médecins, nous avons constitué les indicateurs en nous fondant sur la composition de deux organes différents, à savoir les barreaux néerlandophones et francophones. Dans les deux autres ordres, il existe encore un ordre national de tutelle commune, ce qui n'est plus le cas au sein des ordres d'avocats.

7.2 RÉSULTATS

7.2.1 ORDRE DES MÉDECINS

On ne rencontre aucune femme ayant le statut de membre effectif ni au Conseil national, ni au Conseil d'appel.²⁸

TABEAU 27 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Médecins (2008)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Conseil national	0	19	0%	100%
Conseil d'appel	0	21	0%	100%

Source : Ordre des Médecins (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

7.2.2 ORDRE DES ARCHITECTES

La proportion de membres effectifs féminins au Conseil national et au Conseil d'appel atteint à peine, respectivement, un cinquième et un sixième du nombre total de membres :

TABEAU 28 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Architectes (2008)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Conseil national	4	17	19,05%	80,95%
Conseil d'appel	2	10	16,67%	83,33%

Source : Ordre des Architectes de Belgique (Traitement Cap Sciences Humaines – UCL)

7.2.3 ORDRE DES BARREAUX FLAMANDS (O.V.B.) ET ORDRE DES BARREAUX FRANCOPHONES ET GERMANOPHONES (O.B.F.G.)

Le tableau 29 restitue la proportion de femmes calculée pour le nombre total de membres effectifs des conseils d'administration des deux Ordres réunis. Sur les seize membres effectifs des conseils d'administration, seuls deux sont des femmes. Autrement dit, les conseils d'administration sont masculins à 90 pour cent. Pour ce qui est de l'assemblée générale des deux Ordres, la proportion d'hommes se chiffre à presque 84 pour cent. Dans les deux organes des Ordres, les femmes sont donc fortement sous-représentées.

On observe un écart considérable en termes de nombre de membres de l'assemblée générale entre l'O.V.B. et l'O.B.F.G. La première compte 71 membres et la seconde 16. Aucun des deux groupes ne présente toutefois une composition équilibrée. La proportion de femmes est pareillement faible dans les deux groupes et nous nous contentons donc de faire état du pourcentage global. Pourtant, à l'instar de ce qui s'est passé chez les médecins, la profession d'avocat s'est fortement féminisée au cours des dernières décennies.

TABEAU 29 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au sein des Ordres des Barreaux (2008)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Conseil national	2	16	11,11%	88,88%
Conseil d'appel	14	73	16,09%	83,91%

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

28 Femmes siègent comme membres suppléants dans les deux organes réunis.

8 ONG

8.1 DÉVELOPPEMENT DES 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 utilisé aussi pour désigner des organisations poursuivant d'autres objectifs sociaux et traitant à cette fin avec les pouvoirs publics. Ce sont, par exemple, les 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. La représentation de ces ONG est assurée par deux fédérations : une pour les organisations néerlandophones (COPROGRAM) 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 fédérations.²⁹ 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. Médecins sans frontières /Artsen zonder grenzen
2. Fondation Damien /Damiaanactie
3. Oxfam Solidarité /Oxfam Solidariteit
4. Handicap International Belgium
5. Caritas International Belgique/Caritas International België

TOP 5 ONG néerlandophones :

1. Broederlijk Delen
2. 11.11.11
3. Vredeseilanden
4. Trias
5. Wereldsolidariteit

²⁹ Chiffres d'affaires de 2002 et 2004.

TOP 5 ONG francophones :

1. SOS Faim
2. FCD (Solidarité Socialiste - Formation Coopération au Développement)
3. CRB-fr (Croix Rouge de Belgique, Franstalige afdeling)
4. E&F (Entraide et Fraternité)
5. CNCD (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 RÉSULTATS

Les femmes sont relativement bien représentées dans les conseils d'administration des organisations non gouvernementales d'aide au développement : presque 30 % de l'ensemble des membres des conseils d'administration sont des femmes. Même si l'on ne peut parler de représentation égalitaire, nous estimons qu'ici, la présence féminine est importante, comparativement à tous les autres domaines étudiés dans le présent rapport. Une seule de ces organisations ne nous a pas fourni d'informations à ce sujet, informations qui n'étaient par ailleurs pas disponibles publiquement. C'est pour cette raison que le tableau 30 présente un top 14 en lieu et place d'un top 15.

TABLEAU 30 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des ONG du top 14 (2006-2007)

nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
57	139	29,08%	70,92%

Sources : Belfirst, sites Web des organisations concernées (traitements SEIN)

Le sommet de la hiérarchie en matière de management opérationnel reste toutefois en grande partie occupé par des hommes : seule une ONG du top 15 est dirigée par une femme. Sur ce point, nous avons pu nous procurer les informations voulues pour toutes les ONG. Belfirst ne renfermant aucune information concernant l'administrateur délégué, nous avons eu recours à l'internet.

TABLEAU 31 : Nombre de directeurs masculins et féminins dans le top 15 des ONG (2008)

nombre de femmes	nombre d'hommes
1	14

Source : sites Web des organisations concernées (traitements SEIN)



9 PROCESSUS DE DÉCISION POLITIQUE

9.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

Dès lors que l'on parle 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 au niveau national qu'au niveau 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.³⁰

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 législatives.³¹ 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 de sexe différent dans l'ensemble des gouvernements en Belgique.³² Dans ce chapitre, nous allons justement nous pencher sur ces mandats exécutifs, ou « fonctions supérieures », 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 sur le plan décisionnel relevant de l'élite politique.

30 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 approuvés. 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. L'un de ces domaines 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.

31 Pour une présentation sommaire de ce point, voir : Bailly (IEFH), 2008, pp. 8-9.

32 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'Etat 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).

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 RÉSULTATS

9.2.1 NIVEAU EUROPÉEN

TABLEAU 32 : 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 ³³	5	15	25,00%	75,00%
1999 ³⁴	5	15	25,00%	75,00%
2004 ³⁵	8	22	26,67%	73,33%
2004 ³⁶	7	18	28,00%	72,00%
2007 ³⁷	8	19	29,63%	70,37%

Source : site Web Commission européenne³⁹

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 31). 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

33 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.

34 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.

35 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.

36 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.

37 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.

38 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/commission_barroso/index_fr.htm

passer à 26,67 %. Trois des dix nouveaux États membres (Lettonie, Lituanie et 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 %.

Il est intéressant de noter qu'à ce jour, la Belgique n'a jamais présenté de commissaire européen féminin. Par ailleurs, aucune femme n'a jamais présidé la Commission européenne.



9.2.2 NIVEAUX FÉDÉRAL, COMMUNAUTAIRE ET RÉGIONAL

TABLEAU 33 : Nombre et proportion de ministres féminins et masculins au niveau fédéral, depuis 1944

gouvernement	nombre de femmes	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre 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	3,70%	96,30%
Paul Vanden Boeynants I (19/03/1966 - 1/04/1968)	1	22	4,35%	95,65%
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	5,56%	94,44%
Edmond Leburton II (23/10/1973 - 19/01/1974)	/	28	/	100%
Leo Tindemans I (25/04/1974 - 11/06/1974)	1	24	4,00%	96,00%
Leo Tindemans II (11/06/1974 - 4/03/1977)	1	26	3,70%	96,30%
Leo Tindemans III (6/03/1977 - 18/04/1977)	1	27	3,57%	96,43%
Leo Tindemans IV (3/06/1977 - 11/10/1978)	1	29	3,33%	96,67%
Paul Vanden Boeynants II (20/10/1978 - 18/12/1978)	1	28	3,45%	96,55%
Wilfried Martens I (3/04/1979 - 16/01/1980)	3	30	9,09%	90,91%
Wilfried Martens II (23/01/1980 - 9/04/1980)	4	28	12,50%	87,50%
Wilfried Martens III (18/05/1980 - 7/10/1980)	4	32	11,11%	88,89%
Wilfried Martens IV (22/10/1980 - 2/04/1981)	4	28	12,50%	87,50%
Marc Eyskens (6/04/1981 - 21/09/1981)	4	28	12,50%	87,50%
Wilfried Martens V (17/12/1981 - 14/10/1985)	4	21	16,00%	84,00%
Wilfried Martens VI (28/11/1985 - 19/10/1987)	3	29	9,38%	90,62%
Wilfried Martens VII (21/10/1987 - 13/12/1987)	3	25	10,71%	89,29%
Wilfried Martens VIII (9/05/1988 - 29/09/1991)	4	28	12,50%	87,50%
Wilfried Martens IX (29/09/1991 - 7/03/1992)	4	23	14,81%	85,19%
Jean-Luc Dehaene I (7/03/1992 - 23/06/1995)	3	13	18,75%	81,25%
Jean-Luc Dehaene II (23/06/1995 - 12/07/1999)	2	15	11,76%	88,24%
Guy Verhofstadt I (12/07/1999 - 12/07/2003) ⁴⁰	4	17	19,05%	80,95%
Guy Verhofstadt II (12/07/2003 - 11/06/2007)	8	13	38,10%	61,90%
Guy Verhofstadt III (21/12/2007 - 20/03/2008)	3	11	21,43%	78,57%
Yves Leterme (20/03/2008 - 19/12/2008)	7	15	31,82%	68,18%
Herman Van Rompuy (30/12/2008 -)	6	16	27,27%	72,73%
Total	79	973	7,50%	92,50%

Source : site Web Centre de recherche et d'information sociopolitiques (Traitement IEFH)⁴¹

39 Composition initiale du gouvernement après les élections concernées. Les remaniements ministériels en cours de législature ne sont pas pris en compte.

40 Le gouvernement Guy Verhofstadt I comptait également, en plus de 15 ministres et secrétaires d'État, trois commissaires du gouvernement. Ces commissaires, membres du gouvernement, ont été inclus dans ces chiffres.

41 <http://www.crisp.be/documentation/documents politiques/federal/>

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 33). Les premiers secrétaires d'État féminins, de leur côté, firent leur apparition au 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 %). Sur la totalité de la période ayant suivi la Seconde Guerre mondiale, on n'a dénombré que 79 femmes au sein des gouvernements fédéraux, contre 973 hommes (7,09 %). 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 34 : Nombre et proportion de ministres féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2004, 2008)⁴²

niveau	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Gouvernement régional bruxellois	3	5	37,50%	62,50%
Gouvernement fédéral ⁴³	7	15	31,82%	68,18%
Gouvernement de la Communauté germanophone	1	3	25,00%	75,00%
Gouvernement de la Communauté française	4	2	66,67%	33,33%
Gouvernement flamand	3	7	30,00%	70,00%
Gouvernement régional wallon	3	6	33,33%	66,67%
Total	21	38	35,59%	64,41%

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

Si l'on compare les différents gouvernements belges entre eux, on relève la présence d'écarts importants (tableau 34). Les gouvernements présentant les meilleures performances (au sens négatif et positif) sont celui de la Communauté germanophone, où un des quatre ministres est une femme (25 %) et celui de la Communauté française, où, dans sa composition initiale après les élections du 13 juin 2004, les femmes étaient majoritaires (66,67 %). Au départ également, ce gouvernement était dirigé par un ministre-président féminin. Les autres gouvernements comptent de 30 % (Gouvernement flamand) à 37,5 % de membres féminins (Gouvernement régional bruxellois).

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 parlements se situent au-dessus des partis politiques.

⁴² Composition initiale du gouvernement après les élections concernées (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) ; 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.

⁴³ Le gouvernement Leterme 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.

TABEAU 35 : Nombre et proportion de présidents de parlement féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2008)⁴⁴

parlement	nombre de femmes	nombre d'hommes
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale	/	1
Chambre des représentants	/	1
Parlement de la Communauté germanophone	/	1
Parlement de la Communauté française	/	1
Sénat	/	1
Parlement flamand	1	/
Parlement wallon	/	1
Total	1 (14,29%)	6 (85,71%)

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

Les présidents de parlements endossent donc un rôle majeur en termes de représentation. Cette fonction n'a toutefois été exercée par une femme qu'exceptionnellement (tableau 35). Pour l'heure, il n'y a qu'un seul président d'assemblée féminin, à savoir Marleen Vanderpoorten (présidente du Parlement flamand). En outre, sur un plan historique, on constate des différences notables entre les divers parlements. La Chambre des représentants, par exemple, n'a depuis sa création absolument 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 à cinq reprises.

9.2.3 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 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.

⁴⁴ Situation au 2 juillet 2008.

TABLEAU 36 : Nombre et proportion de gouverneurs de province féminins et masculins (2008)⁴⁵

province	nombre de femmes	nombre d'hommes
Arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale	1	/
Anvers	1	/
Hainaut	/	1
Limbourg	/	1
Luxembourg	/	1
Liège	/	1
Namur	/	1
Flandre orientale	/	1
Brabant flamand	/	1
Flandre occidentale	1	/
Flandre occidentale	/	1
Total	3 (27,27%)	8 (72,73%)

Source : Sites Web Provinces

La fonction de gouverneur est très manifestement une fonction masculine. Huit provinces sont dirigées par un gouverneur masculin (tableau 36). 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 lui aussi un gouverneur féminin. La représentation féminine s'élève ainsi à 27,27 %. 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. Chaque province compte six députés, élus parmi et par les conseillers provinciaux. 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.

TABLEAU 37 : Nombre et proportion de députés provinciaux féminins et masculins, depuis 1994⁴⁶

élections	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
1994	7	49	12,50%	87,50%
2000	9	51	15,00%	85,00%
2006	14	46	23,33%	76,67%

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

Moins de 25 % des députés élus lors des élections du 8 octobre 2006 sont des femmes (tableau 37). Même si les dix dernières années ont vu leur représentation presque doubler, les députés féminins constituent toujours une faible minorité. De plus, strictement aucune députation n'est composée paritairement en ce qui concerne le nombre d'hommes et de femmes ; les femmes y sont toujours minoritaires.

⁴⁵ Situation au 18 septembre 2008.

⁴⁶ Composition initiale du collège provincial après les élections. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

TABLEAU 38 : Nombre et proportion de bourgmestres féminins et masculins depuis 1994⁴⁷

élections	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
1994	30	559	5,09%	94,91%
2000	44	545	7,47%	92,53%
2006	56	533	9,51%	90,49%

Source : 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.

Les mandats exécutifs (ministres et secrétaires d'État) aux niveaux fédéral, communautaire et régional sont détenus à raison de 35 % par des femmes. Au niveau provincial (députés), on rencontre encore en moyenne 23 % de femmes, tandis qu'au niveau local, le nombre de femmes détenant des mandats exécutifs est encore plus faible. Même si, au cours de la dernière décennie, le pourcentage de bourgmestres féminins a quasiment doublé, cette présence n'atteint toujours pas les 10 % (tableau 38). A l'issue des élections communales du 8 octobre 2006, la proportion de bourgmestres féminins dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale (15,8 %) est par ailleurs nettement supérieure à ce qu'elle est en Région wallonne et en Région flamande (respectivement 9,2 % et 9,4 %).

De son côté aussi, la proportion d'échevins féminins a plus que doublé au cours de la dernière décennie (tableau 39). 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 %.

TABLEAU 39 : Nombre et proportion d'échevins féminins et masculins, depuis 1994⁴⁸

élections	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
1994	412	2.663	13,40%	86,60%
2000	556	2.286	19,56%	80,44%
2006	929	2.148	30,19%	69,81%

Source : 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.

9.2.4 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 (IEFH), 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

47 Désignation initiale du bourgmestre après la mise en place du collège communal. Il n'est pas tenu compte des substitutions en cours de législature.

48 Composition initiale du collège communal après les élections. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

parti formaient l'exception, il nous faut désormais constater que nombre d'ouvertures se sont faites pour les femmes. Actuellement, cinq des treize partis représentés au Parlement fédéral sont dirigés par une présidente. La représentation féminine à ce niveau atteint désormais 35,71% (tableau 40). 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 à nouveau ramené à trois le nombre de présidentes de parti flamandes.

TABLEAU 40 : Nombre et proportion de présidents de parti féminins et masculins (2008)⁴⁹

parti	nombre de femmes	nombre d'hommes
Cd&V	1	/
CdH	1	/
Ecolo	1	1
FN	/	1
Groen !	1	/
Lijst Dedecker	/	1
MR	/	1
N-VA	/	1
Open VLD	/	1
PS	/	1
Sp.A	1	/
VL. Pro ⁵⁰	/	1
Vlaams Belang	/	1
Total	5 (35,71%)	9 (64,29%)

Source : Sites Web Partis politiques.

9.3 CONCLUSION

En 2008, il apparaît que la présence des femmes au sommet en matière de processus de décision politique demeure prioritaire, 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 10 % dans le cadre de la législature actuelle. Comparativement aux autres secteurs étudiés dans le présent rapport, le secteur politique fait toutefois nettement 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.

⁴⁹ Situation en date de 26 septembre 2008.

⁵⁰ Les Progressistes flamands ont changé de nom au 1er janvier 2009 et sont devenus le Sociaal-Liberale Partij (SLP).



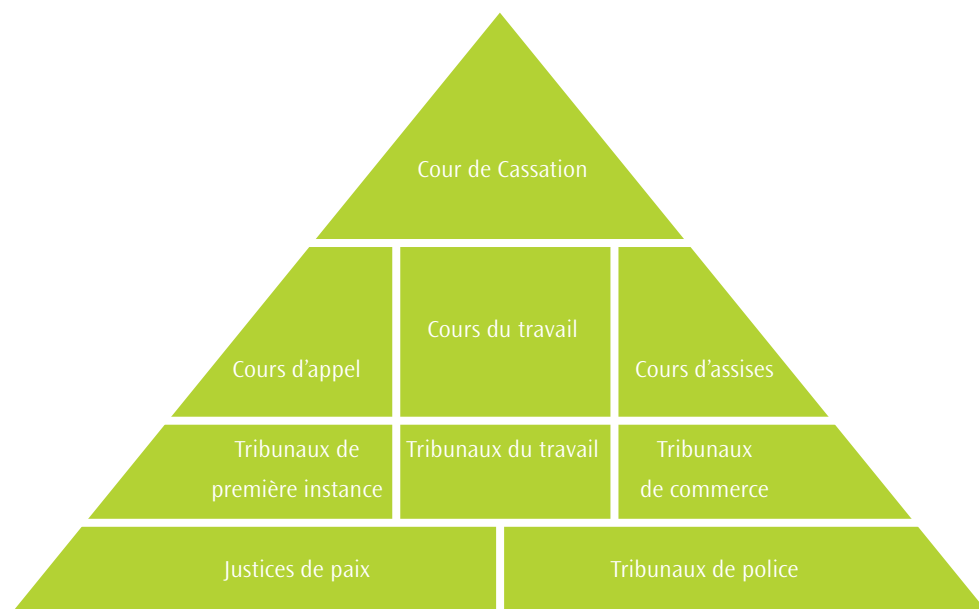


10 POUVOIR JUDICIAIRE

10.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

Le système judiciaire belge s'articule autour de cours et tribunaux compétents pour une série de missions spécifiques et pour un territoire défini.⁵¹ 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.

Le site-portal du pouvoir judiciaire présente la pyramide suivante :⁵²



Les justices de paix et les tribunaux de police se trouvent au niveau le plus bas. Ces instances prennent en charge les litiges et les interventions d'ordre mineur. Les tribunaux de police traitent les faits pénaux, tandis que les justices de paix règlent les litiges entre citoyens. Dans les deux cas, les affaires plus importantes sont portées devant les tribunaux de première instance. Il existe des tribunaux spécifiques pour les affaires commerciales et celles qui portent sur les relations de travail. En principe, il est toujours possible d'interjeter appel à l'encontre de la décision d'un juge devant un tribunal de niveau supérieur. Dans les litiges en matière de travail, ce sont les Cours du travail qui font office d'instance d'appel.

Les Cours d'assises occupent une place un peu à part : elles traitent les affaires pénales les plus graves. Une Cour d'assises n'est pas une juridiction permanente. Elle est convoquée au début d'un procès. Les juges sont des magistrats de la Cour d'appel et du Tribunal de première instance appartenant à la juridiction où se tient la Cour d'assises. La présence d'un jury populaire est l'élément typique qui caractérise les audiences en assises. Il n'y pas de possibilité d'appel à l'encontre des décisions des Cours d'assises.

⁵¹ Source : site Web du SPF Justice, www.just.fgov.be.

⁵² www.juridat.be

La Cour de cassation se trouve au sommet de la pyramide. Elle ne juge pas « sur le fond », autrement dit, elle ne statue pas sur les affaires mêmes. Cette Cour a pour mission de veiller à ce que les cours et tribunaux appliquent la loi correctement. Elle 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 une autre Cour d'appel, ou un autre tribunal pour être rejugée.

Dans notre traitement du pouvoir judiciaire, nous avons sélectionné comme objets 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.

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

10.2 RESULTATS

Les fonctions supérieures à la Cour de cassation sont exercées en totalité par des hommes. Les premiers présidents des cinq Cours d'appel sont tous des hommes. Anvers compte cependant un procureur général féminin. Il n'y a qu'au sein des Cours du travail que la répartition s'avère plus équitable. Tant la Cour du travail de Bruxelles que celle d'Anvers ont un premier président féminin.

TABEAU 41 : 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)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Cour de cassation	0	1	0%	100%
Cours d'appel	0	5	0%	100%
Cours du travail	2	3	40%	60%

Source : site Web du SPF Justice, www.just.fgov.be

TABEAU 42 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les procureurs généraux de la Cour de cassation et des Cours d'appel (2008)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Cour de cassation	0	1	0%	100%
Cours d'appel	1	4	20%	80%

Source : site Web du SPF Justice, www.just.fgov.be





11 L'ARMÉE

11.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

L'armée belge se compose d'un 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. Nous ne prendrons en considération que les officiers supérieurs dans le cadre de cette étude.

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	Premier caporal-chef	Premier quartier-maître-chef
	Caporal-chef	Quartier-maître-chef
	Caporal	Quartier-maître
	Premier soldat	Premier matelot
	Soldat	Matelot

Source : Ministère de la Défense (2008)

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 RÉSULTATS

Les femmes n'ont été admises comme militaires à l'armée belge qu'en 1975. Il est évident que cette évolution n'a pas mené à un afflux massif. En 2008, l'armée belge est toujours composée de 91,63 pour cent d'hommes. Autrement dit, seuls 8,37 pour cent des militaires belges sont des femmes. En outre, la marche vers le comble de la hiérarchie est longue. Être nommé(e) à un grade d'officier supérieur nécessite de nombreuses années d'ancienneté. Sur l'effectif en officiers subalternes, 11,90 pour cent sont des femmes. Chez les officiers supérieurs, ce pourcentage chute. Au grade le plus élevé, on ne compte qu'une seule femme pour quarante-six hommes. Il y a proportionnellement plus de femmes au rang des officiers supérieurs. Si les femmes devaient bénéficier d'une représentation aux postes de commandement de l'armée belge conforme à leur présence dans l'ensemble de l'effectif (8,37 pour cent), on comptabiliserait 4 officiers généraux féminins et 116 officiers supérieurs féminins.

TABLEAU 43 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les officiers généraux et officiers supérieurs de l'armée belge (2008)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Officiers généraux	1	46	2,13%	97,87%
Officiers supérieurs	41	1343	2,96%	97,04%

Source : Ministère de la Défense

12 LA FONCTION PUBLIQUE

12.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

La fonction publique fédérale emploie approximativement 90.000 personnes. Étant donné qu'il s'agit ici de services publics, les dirigeants ont, dans ce cas, presque toujours un impact sur (beaucoup) plus de gens que les subalternes directs. C'est pourquoi un rapport relatif aux femmes au sommet ne peut faire l'impasse sur les hauts fonctionnaires. Comme il n'est pas très facile de dégager des chiffres relatifs aux fonctionnaires de tous les niveaux de pouvoir en Belgique, nous nous en tiendrons ici aux fonctionnaires fédéraux.

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, on retrouve les présidents des comités de direction, qui sont responsables de la gestion d'un service public fédéral ou de programmation. Ces structures portaient encore l'appellation « ministères » avant la réforme. Seul le ministère de la Défense n'a pas été restructuré et continue d'utiliser l'ancienne dénomination. Il y a treize services publics fédéraux et quatre services publics de programmation.⁵³ 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 régionaux ».⁵⁴ En plus des SPF et 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.

Niveaux des fonctions à mandat dans la fonction publique fédérale

N	Président de comité de direction
N-1	Directeur général
N-2	Directeur
N-3	Directeur régional

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 inclus.⁵⁵ 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

⁵³ Liste complète sur www.belgium.be.

⁵⁴ Source : http://www.fedweb.belgium.be/fr/parcours_de_carriere/mandataires/index.jsp

⁵⁵ 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.

12.2 RÉSULTATS

Les femmes sont toujours minoritaires chez les hauts fonctionnaires. Sur les 16 présidents de comité de direction des Services publics fédéraux et de Programmation, on ne compte qu'une seule femme. La situation est un peu moins prononcée dans les autres organismes publics, où l'on dénombre cinq femmes sur 28 présidents. Chez les directeurs généraux, on compte respectivement 11 % et 9 % de femmes. Au niveau des directeurs, la situation dans les SPF et SPP est meilleure, avec 37 % de femmes, mais dans les autres institutions – où ce niveau n'est pas aussi fréquent –, on ne dénombre strictement aucune femme au rang de directeur.

TABLEAU 44 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des Services publics fédéraux et de Programmation (2007)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Niveau N	1	15	6%	94%
Niveau N-1	11	85	11%	89%
Niveau N-2	11	19	37%	63%
Total	23	119	16%	84%

Source : SPF Personnel et Organisation

TABLEAU 45 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des autres institutions fédérales (2007)

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Niveau N	5	23	18%	82%
Niveau N-1	1	10	9%	91%
Niveau N-2	0	4	0%	100%
Total	6	37	14%	86%

Source : SPF Personnel et Organisation



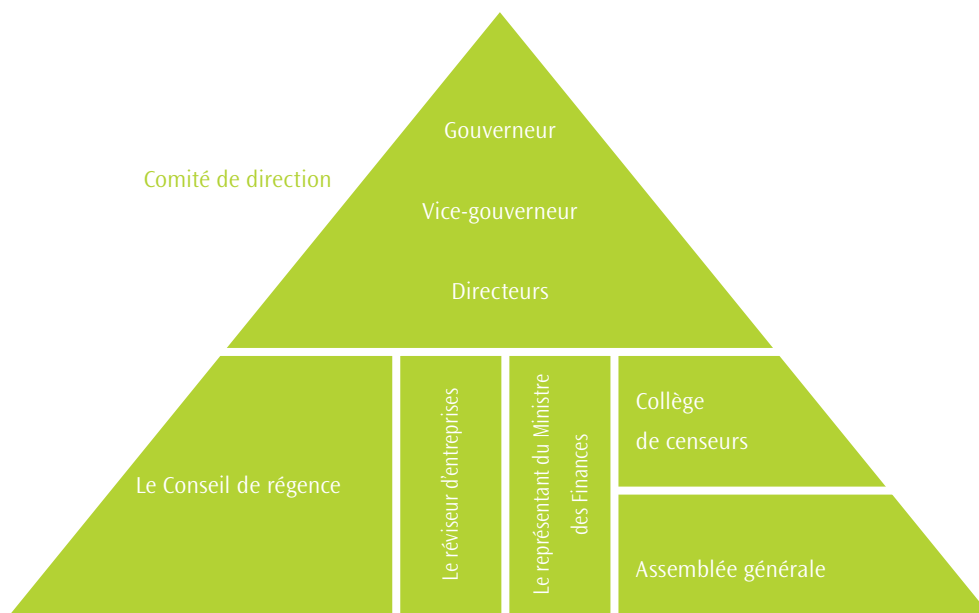
13 BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE

13.1 DÉVELOPPEMENT DES INDICATEURS

La Banque nationale de Belgique (BNB) est la banque centrale de la Belgique. Sa tâche principale est de (aider à) maintenir la stabilité monétaire et financière au niveau tant 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 financier.⁵⁷

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 général.⁵⁸

La structure de la Banque nationale de Belgique peut être représentée comme suit :



A la tête de la Banque nationale, on retrouve le gouverneur ; celui-ci préside le Comité de direction, le Conseil de régence et l'Assemblée générale. Le Comité de Direction assure la gestion de la Banque nationale et en définit la politique. Il est composé du gouverneur et de sept directeurs, parmi lesquels trois francophones et quatre néerlandophones. L'un de ces directeurs est nommé au poste de Vice-gouverneur par le Roi. Contrairement aux autres sociétés anonymes, l'Assemblée générale de la Banque natio-

⁵⁷ Source : site web de la Banque Nationale de Belgique, www.bnb.be.

⁵⁸ Idem.

nale ne joue pas un rôle important. La plupart des compétences attribuées à l'Assemblée générale dans les autres sociétés anonymes sont ici exercées par le Conseil de régence. Ce dernier ne représente pas les actionnaires, mais le monde socio-économique belge. Outre les membres du Comité de direction, le Conseil de régence compte dix régents, parmi lesquels cinq francophones et cinq néerlandophones. Sur ces dix régents, on retrouve trois représentants des organisations d'employeurs et deux représentants des syndicats. Cinq régents sont proposés par le ministre des Finances. La Banque nationale est contrôlée par un réviseur d'entreprises, un représentant du ministre des Finances et le Collège des censeurs. Ce dernier est composé de dix membres, parmi lesquels cinq francophones et cinq néerlandophones. Les membres sont choisis par l'Assemblée générale, dans laquelle siègent tous les actionnaires. A vrai dire, l'Assemblée générale n'est pas considérée comme une composante de la Banque nationale ; ses compétences sont limitées. La moitié des actions de la Banque nationale sont aux mains des autorités.⁵⁹

Vu que le Comité de direction assure la gestion de la Banque nationale, et que le Gouverneur et le Vice-gouverneur y remplissent les fonctions dirigeantes, les indicateurs 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 RÉSULTATS

Le Gouverneur et le Vice-gouverneur de la Banque nationale sont tous les deux des hommes. Deux des huit membres du Comité de direction sont des femmes. Bien que la comparaison ne soit que très partielle, la Banque nationale obtient donc de meilleurs résultats que le secteur bancaire privé en ce qui concerne la présence des femmes au sommet de la hiérarchie.

TABLEAU 46 : 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

	nombre de femmes	nombre d'hommes	proportion de femmes	proportion d'hommes
Gouverneur	0	1	/	100%
Vice-gouverneur	0	1	/	100%
Directeurs (Comité de direction, Gouverneur et Vice-gouverneur non compris)	2	4	33,33%	66,67%
Comité de direction (y compris Gouverneur et Vice-gouverneur)	2	6	25,00%	75,00%

Source: Banque nationale de Belgique

⁵⁹ Idem.

14 RÉSUMÉ

Le présent rapport dresse un état des lieux de la présence des femmes dans les fonctions supérieures au moyen d'une série d'indicateurs relatifs à divers secteurs sociétaux. Il s'agit toujours de la présence de femmes dans les principaux organes des principales organisations de chaque secteur. A titre de synthèse, nous vous présentons, dans ce résumé qui ne se veut pas exhaustif, les indicateurs regroupés dans un seul tableau. Dans la mesure du possible, nous nous sommes intéressés tant aux conseils d'administration qu'au management opérationnel.

Ce rapport montre que les femmes au sommet ne sont pas monnaie courante. C'est le top des entreprises qui présente les performances les plus mauvaises. Dans les conseils d'administration des entreprises belges cotées en Bourse et des 100 plus grandes entreprises non cotées en Bourse, on dénombre moins de 10 % de femmes. La présence de femmes au sommet du management opérationnel de ces entreprises est encore plus faible. Nous avons également passé en revue quelques sous-secteurs de manière séparée. Il en ressort que les femmes sont un peu mieux représentées dans les conseils d'administration des 50 plus grandes entreprises des secteurs des médias et de la culture. Dans le secteur financier et dans les cinq plus grandes banques, on ne rencontre que très peu d'administrateurs féminins. Il n'y a que dans le secteur culturel que la proportion d'administrateurs délégués féminins dépasse les 10 %. Dans les fédérations patronales, la proportion de femmes au sein des organes de gestion que nous avons sélectionnés se situe entre 10 % et 15 %. La représentation des femmes au sommet des syndicats est nettement meilleure : un cinquième des hauts dirigeants syndicaux sont des femmes. Nous nous sommes intéressés aux médias non seulement en termes de chiffres d'affaires, mais nous avons également établi un top 40 basé sur l'audience et le lectorat. Dans ce top 40, la proportion de femmes est plus élevée : dans 22,5 % des cas, les responsables de contenu finaux sont des femmes ; 30 % des éditeurs responsables sont féminins. Dans les conseils d'administration des universités, on retrouve un peu plus de 19 % de femmes. Dans les structures de coopération entre universités et hautes écoles (associations en Flandre et académies en Wallonie), la proportion de femmes est inférieure : 13 %. Les recteurs des universités flamandes et francophones sont, dans une écrasante majorité, des hommes. Les ordres de professions libérales présentent un panorama très divers : au Conseil de l'Ordre des médecins, il n'y a strictement aucune femme, tandis que chez les architectes et chez les avocats, on dénombre respectivement 19 % et 11 % de femmes. C'est au sommet des organisations de coopération au développement, du moins en ce qui concerne les conseils d'administration, que l'on retrouve le plus de femmes : 29 % des administrateurs du top 15 des ONG sont des femmes. Mais ici aussi, les directrices ne courent pas les rues : dans le top 15, on n'en retrouve qu'une seule en tout et pour tout.

Sur le plan des mandats politiques, on dénombre de 25 à 35 pour cent de femmes. Les catégories présentant les résultats les plus médiocres sont les bourgmestres et les présidents de parlements. Le Gouvernement de la Communauté française se distingue très nettement de manière positive (à tout le moins dans sa composition originelle). Le sommet du pouvoir judiciaire demeure fortement dominé par les hommes, exception faite des Cours du travail. Au sein de l'armée, moins de trois pourcents des officiers supérieurs sont des femmes – ces dernières constituant moins de neuf pour cent des effectifs de l'armée. Chez les hauts fonctionnaires de la fonction publique fédérale, on dénombre environ 15 pour

cent de femmes. Dans le Comité de direction de la Banque nationale de Belgique, on retrouve 25 pourcent de femmes.

Au vu de ces chiffres, nous ne pouvons que conclure qu'en 2008, les femmes sont toujours fortement sous-représentées dans le processus décisionnel.

Entreprises

	proportion de femmes dans les conseils d'administration	proportion de femmes chez les administrateurs délégués
Entreprises cotées en Bourse	6,87%	4,13%
100 plus grandes entreprises non cotées en Bourse	7,05%	3,03%
50 plus grandes entreprises du secteur des médias	10,55%	2,18%
50 plus grandes entreprises du secteur de la culture	15,6%	10,71%
50 plus grandes entreprises du secteur financier	5,84%	4,35%
5 plus principales banques	6,06%	0%

Organisations de travailleurs : trois syndicats représentatifs

	proportion de femmes dans les organes	proportion de femmes chez les présidents
Organes supérieurs	20,83%	0%
Organes directement inférieurs au top	21,49%	/

Fédérations patronales

	proportion de femmes dans les conseils d'administration
Organisations membres du Conseil national du Travail	11,51%
Organisations membres du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale	13,46%
Organisations membres du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	14,55%
Organisations membres du Conseil Economique et Social de la Région wallonne	10,15%

Médias

	proportion de femmes dans les conseils d'administration	proportion de femmes chez les éditeurs responsables
Top 40 des entreprises actives dans le secteur des médias	22,5%	30%

Autorités académiques

	proportion de femmes dans les conseils d'administration	proportion de femmes chez les recteurs
Universités	19,29%	6,67%
Associations et académies	13,21%	/

Ordres de professions libérales

	proportion de femmes au conseil d'administration
Ordre des médecins (conseil national)	0%
Ordre des architectes (conseil national)	19,05%
Ordre des barreaux flamands / Ordre des barreaux francophones et germanophone	11,11%

ONG

	proportion de femmes dans les conseils d'administration	proportion de femmes chez les directeurs
Top 15	29,08%	6,67%

Décideurs politiques

	proportion de femmes chez les mandataires	proportion de femmes chez les présidents
Commissaires européens	29,63%	
Gouvernement fédéral	31,82%	
Gouvernement flamand	30,00%	
Gouvernement de la Communauté française	66,67%	
Gouvernement de la Communauté germanophone	25,00%	
Gouvernement régional bruxellois	37,50%	
Gouvernement régional wallon	33,33%	
Présidents de parlements	14,29%	
Gouverneurs de province	27,27%	
Députés provinciaux	23,23%	
Bourgmestres	9,51%	
Échevins	30,19%	
Partis politiques		42,86%

Pouvoir judiciaire

	proportion de femmes chez les premiers présidents	proportion de femmes chez les procureurs généraux
Cour de Cassation	0%	0%
Cours d'Appel	0%	20%
Cours du Travail	40%	/

Armée

	proportion de femmes chez les officiers supérieurs
Composante Terre, Air et Marine	2,94%



Fonction publique fédérale

	proportion de femmes chez les mandataires
Services publics fédéraux et de Programmation	16,20%
Autres organismes publics fédéraux	13,95%

Banque nationale

proportion de femmes au niveau du poste de gouverneur	proportion de femmes au sein du Comité de direction
0%	25%

ANNEXES



ANNEXE 1 : LISTE DES PRINCIPALES ENTREPRISES

BEL20

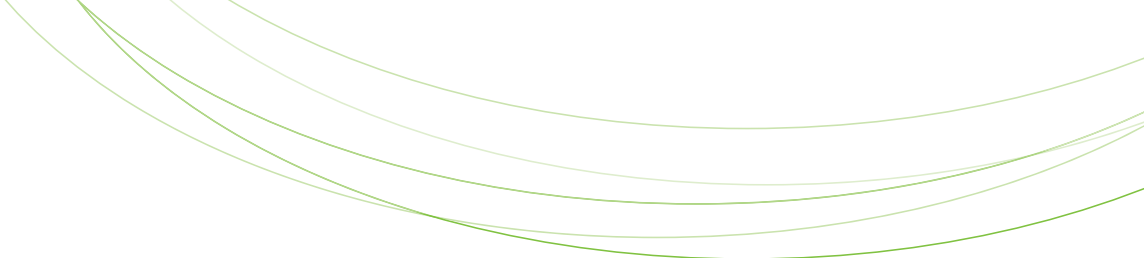
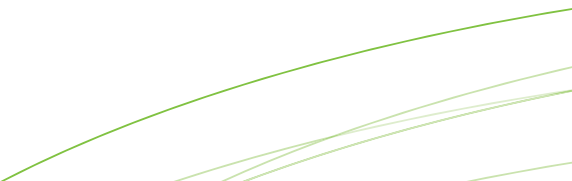
1. KBC GROEP - KBC GROUPE - KBC GROUP - KBC GRUPPE
2. COMPAGNIE NATIONALE A PORTEFEUILLE - NATIONALE PORTEFEUILLEMAATSCHAPPIJ
3. FORTIS SA/NV
4. DEXIA
5. ETABLISSEMENTS FR. COLRUYT - ETABLISSEMENTEN FR. COLRUYT
6. ETABLISSEMENTS DELHAIZE FRERES ET CIE 'LE LION' (GROUPE DELHAIZE)
7. BELGACOM
8. UMICORE
9. AGFA-GEVAERT
10. MOBISTAR
11. N.V. BEKAERT S.A.
12. UCB
13. SOLVAY
14. INBEV
15. COFINIMMO
16. OMEGA PHARMA
17. ACKERMANS EN VAN HAAREN
18. GROUPE BRUXELLES LAMBERT - GROEP BRUSSEL LAMBERT

AUTRES ENTREPRISES COTÉES EN BOURSE⁶⁰

19. VPK PACKAGING GROUP
20. BELUGA
21. HENEX
22. AUXIMINES
23. P C B
24. ZENITEL
25. FINANCIERE DE TUBIZE
26. NORD-SUMATRA INVESTISSEMENTS
27. MIKO
28. SUCRERIE ET RAFFINERIE DE L'AFRIQUE CENTRALE
29. BREDERODE
30. MOURY CONSTRUCT
31. BELRECA
32. SOLVAC

⁶⁰ Les entreprises cotées en Bourse ne sont pas cotées sur la base du chiffre d'affaires car cette donnée est absente de la base de données Belfirst pour de trop nombreuses entreprises (22).

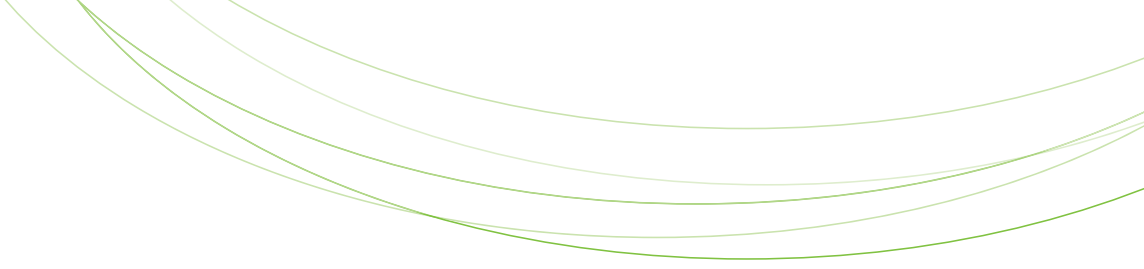
33. OXBRIDGE
34. ERYPLAST
35. PERSONALIZED NURSING SERVICES
36. OPTION TRADING COMPANY
37. KBC PRIVATE EQUITY FUND BIOTECH
38. TELENET GROUP HOLDING
39. PHARCO
40. RHJ INTERNATIONAL
41. DISTRIGAZ - DISTRIGAS
42. D'IETEREN
43. ELIA SYSTEM OPERATOR
44. TESSENDERLO CHEMIE
45. EURONAV
46. BARCO
47. FLUXYS
48. RECTICEL
49. PICANOL
50. ROULARTA MEDIA GROUP
51. DECEUNINCK
52. COMPAGNIE D ENTREPRISES C.F.E.
53. TER BEKE
54. EXMAR MARINE
55. DOLMEN COMPUTER APPLICATIONS
56. SPADEL
57. BRANTANO
58. VAN DE VELDE
59. SOCIETE ANONYME BELGE DE CONSTRUCTIONS AERONAUTIQUES
60. LOTUS BAKERIES
61. SIPEF
62. SYSTEMAT
63. MELEXIS
64. ROSIER
65. EVS BROADCAST EQUIPEMENT
66. DUVEL MOORTGAT
67. CAMPINE N.V.
68. RESILUX
69. SCHEERDERS VAN KERCHOVE'S VERENIGDE FABRIEKEN
70. REAL SOFTWARE
71. PAPETERIES CATALA - PAPIERFABRIEKEN CATALA
72. INTERVEST OFFICES
73. INNOGENETICS
74. EMD MUSIC
75. COMPAGNIE IMMOBILIERE DE BELGIQUE - IMMOBILIEN VENNOOTSCHAP VAN BELGIE

- 
76. QUEST FOR GROWTH (PRIVAK)
 77. ION BEAM APPLICATIONS S.A
 78. INTERVEST RETAIL
 79. PORTHUS
 80. FOUNTAIN
 81. KINEPOLIS GROUP
 82. INTEGRATED PRODUCTION AND TEST ENGINEERING
 83. RETAIL ESTATES
 84. MANAGEMENT, CONSULTING AND LIST BROKING SERVICES
 85. HOME INVEST BELGIUM
 86. PUNCH TELEMATIX
 87. G.I.M.V. - INVESTERINGSMAATS. VR VL - SOC. D'INVESTISSEMENT DES
 88. PARC PARADISIO
 89. ECONOCOM GROUP
 90. INTERNATIONAL BRACHYTHERAPY
 91. GALAPAGOS
 92. JENSEN GROUP
 93. PROPHAREX
 94. ICE CONCEPT
 95. SIOEN INDUSTRIES
 96. SERVICEFLATS INVEST
 97. PUNCH INTERNATIONAL
 98. U & I LEARNING
 99. BROUWERIJ - HANDELSMAATSCHAPPIJ - SOCIETE COMMERCIALE DE BRASSERIE
 100. OPTION
 101. SV PATRIMONIA
 102. HAMON
 103. ZETES INDUSTRIES
 104. REIBEL
 105. ICOS VISION SYSTEMS CORPORATION
 106. CIMESCAUT
 107. BELGISCHE SCHEEPVAARTMAATSCHAPPIJ NV
 108. NEWTREE
 109. DE ROUCK GEOMATICS
 110. METRIS
 111. PROXIMEDIA
 112. EPIQ
 113. IMMO - ZENOBE GRAMME
 114. SOFINA
 115. FINEST
 116. SOCIETE FINANCIERE ET DE GESTION TEXAF
 117. ACCENTIS
 118. EVADIX
- 

119. SPECTOR PHOTO GROUP
120. NEWTON 21 EUROPE
121. TEAM INTERNATIONAL MARKETING
122. ITB-TRADETECH
123. TRANSICS INTERNATIONAL
124. SA FLORIDIENNE NV
125. THINK-MEDIA
126. SAPEC
127. ATENOR GROUP
128. ECODIS
129. MITISKA
130. TIGENIX
131. AIR ENERGY
132. COMPAGNIE DU BOIS SAUVAGE
133. DEFICOM GROUP
134. UNIBRA
135. EMAKINA GROUP
136. CUMERIO
137. COMPAGNIE FINANCIERE DU NEUF COUR
138. IMAGE RECOGNITION INTEGRATED SYSTEMS GROUP

TOP 100 DES ENTREPRISES NON COTÉES EN BOURSE (CLASSÉES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES)

1. TOYOTA MOTOR EUROPE
2. PETROFINA
3. ELECTRABEL
4. TOTAL BELGIUM
5. BASF ANTWERPEN
6. ARCELOR STEEL BELGIUM
7. CARREFOUR BELGIUM
8. ELECTROLUX HOME PRODUCTS CORPORATION
9. ELECTRABEL CUSTOMER SOLUTIONS
10. VOLVO CARS
11. UGINE & ALZ BELGIUM
12. CUMERIO BELGIUM
13. BRIDGESTONE EUROPE
14. S.N.C.B. HOLDING
15. VOLVO GROUP BELGIUM
16. BELGACOM MOBILE
17. NAT. MAATSCH. DER BELG. SPOORWEGEN - SOC. NAT. DES CHEMINS DE FER BELGES
18. S.P.E.
19. LA POSTE - DE POST

- 
20. JANSSEN PHARMACEUTICA
 21. KUWAIT PETROLEUM - BELGIUM
 22. BOREALIS POLYMERS
 23. BELGIAN SHELL
 24. SAFMARINE CONTAINER LINES
 25. SOLVAY CHEMICALS INTERNATIONAL
 26. GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS
 27. BARRY CALLEBAUT BELGIUM NV
 28. DAIMLERCHRYSLER BELGIUM LUXEMBOURG
 29. AGFA HEALTHCARE
 30. SAPPI EUROPE
 31. ATLAS COPCO AIRPOWER
 32. SONY SERVICE CENTRE (EUROPE) NV
 33. GENERAL MOTORS BELGIUM
 34. MAKRO CASH & CARRY BELGIUM
 35. ROSY BLUE
 36. P.S.A. FINANCE BELUX
 37. PHILIPS INNOVATIVE APPLICATIONS
 38. INFRABEL
 39. DAIKIN EUROPE NV
 40. GB RETAIL ASSOCIATES
 41. INBEV BELGIUM
 42. PIONEER EUROPE
 43. SIEMENS
 44. BELGACOM INTERNATIONAL CARRIER SERVICES
 45. DUFERCO LA LOUVIERE SALES
 46. TATE & LYLE EUROPE
 47. EUROPEAN AIR TRANSPORT
 48. TRAXYS BELGIUM SA/NV
 49. CITROEN BELUX
 50. AW EUROPE
 51. BRITISH AMERICAN TOBACCO BELGIUM
 52. EUROSTAR DIAMOND TRADERS
 53. PEUGEOT BELGIQUE LUXEMBOURG - PEUGEOT BELGIE LUXEMBOURG
 54. DAF TRUCKS VLAANDEREN
 55. TELENET
 56. RANDSTAD BELGIUM
 57. TOYOTA TSUSHO EUROPE
 58. THOMAS COOK BELGIUM AFGEKORT THCB
 59. CONTINENTAL BENELUX
 60. COCKERILL SAMBRE
 61. ETABLISSEMENTS L LACROIX FILS
 62. JET-AIR

63. KOMATSU EUROPE INTERNATIONAL
64. CORA
65. VERBEKE BUNKERING
66. INDUSTRIEL BELGIUM
67. CNH BELGIUM
68. INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES OF BELGIUM
69. DUFERCO CLABECQ
70. CARGILL
71. TBEL
72. ALCATEL-LUCENT BELL
73. LYFRA
74. CHEVRON PHILLIPS CHEMICALS INTERNATIONAL
75. DELTA AIR TRANSPORT
76. BASE
77. LUKOIL CHEMICAL TRADING
78. FORD MOTOR COMPANY (BELGIUM)
79. LANXESS
80. AGC FLAT GLASS EUROPE
81. POWER TOOLS DISTRIBUTION
82. LUKOIL BELGIUM
83. NYRSTAR BELGIUM
84. SOLVIN
85. METALLO - CHIMIQUE
86. FABRICOM GTI
87. SADACI
88. AGC AUTOMOTIVE EUROPE
89. SOLVIC
90. INEOS
91. BESIX
92. RAFFINERIE TIRLEMONTAISE - TIENSE SUIKERRAFFINADERIJ
93. AMP
94. EXCELEASE
95. BALTA INDUSTRIES
96. VAN HOOL
97. KBC ASSET MANAGEMENT
98. CARSID
99. DREDGING INTERNATIONAL
100. DHL GROUP SERVICES

TOP 50 SECTEUR DE LA CULTURE

1. STAGECO BELGIUM
2. LIVE NATION FESTIVALS



3. PROCON EVENT ENGINEERING
4. ANTWERPS SPORTPALEIS
5. VOLVO EVENT MANAGEMENT
6. PRODUCTIONS DU DRAGON
7. BLUE SQUARES PRODUCTION
8. INTERNATIONAL MERCHANDISING PROMOTION AND SERVICES
9. EXPLOITATIE KURSAAL OOSTENDE
10. AXEVENT EVENTCONSULTANTS
11. UNIVERSAL MUSIC PUBLISHING
12. AMANTELIA
13. INTERNATIONAL THEATRICAL SERVICES (EUROPE)
14. SF SANS FRONTIERE
15. SNOW AND ICE EVENTS
16. CHRISTIE S.BELGIUM
17. COMMTECH
18. SOCIETE DE GESTION DU BOIS SAINT-JEAN
19. CAPITALE MUSIC
20. BROUWERIJ LIEFMANS
21. EMI VIRGIN MUCIS PUBLISHING BEL.
22. AUDIOVISUAL PROJECTS INDUSTRY SERVICES
23. CARAIBES
24. MOLINA
25. EUROPE ART & ANTIQUES EVENTS
26. UP TO YOU GROUP
27. HERISEM
28. TAPAGE NOCTURNE
29. I2 CONSULTING OFFICE
30. SLEGTEN ET TOEGEMANN
31. TT OF COURSE
32. VAUDEVILLE
33. HERAD
34. DE CEDERBOOM
35. LAFIG BELGIUM
36. BOULE & BILL INTERNATIONAL
37. GENERAL ESTATES
38. ELENA
39. BALAC'H
40. PERFORMING ARTS SERVICES
41. ENTREPRISES E.T.& CIE
42. KASTEEL HEIZIJDE
43. F.F. GALLERIA
44. GENERAL ESTATE DEVELOPMENT
45. DE WIESBEEKHOEVE

46. PANORAMA BATAILLE DE WATERLOO (1815)
47. IMMO DL
48. ESPACE 3 D
49. CONSERVART
50. FITNESS DROME

TOP 50 SECTEUR DES MÉDIAS

1. ROULARTA MEDIA GROUP
2. VLAAMSE UITGEVERSMAATSCHAPPIJ
3. VLAAMSE MEDIA MAATSCHAPPIJ
4. DE PERSGROEP PUBLISHING
5. SANOMA MAGAZINES BELGIUM
6. WOLTERS KLUWER BELGIUM
7. T V I
8. SBS BELGIUM
9. DE STREEKKRANT - DE WEEKKRANTGROEP
10. ROSSEL ET CIE
11. SKYNET IMOTION ACTIVITIES
12. EDITIONS DUPUIS
13. BETV
14. DE VLIJT
15. PASSE-PARTOUT
16. EDITIONS DE L'AVENIR
17. DARGAUD - LOMBARD
18. UITGEVERIJ LANNOO
19. EDITIONS CASTERMAN
20. WOESTIJNVIS
21. STANDAARD UITGEVERIJ
22. MEDIAFIN
23. EDITIONS CINE - REVUE
24. ZUIDNEDERLANDSE UITGEVERIJ
25. LES EDITIONS URBAINES
26. BELGIUM TELEVISION
27. SOCIETE D'INFORMATION, D'ANIMATION ET DE DIFFUSION
28. UITGEVERIJ VAN IN
29. SOCIETE DE DISTRIBUTION DU LIVRE CARAVELLE
30. ROULARTA PUBLISHING
31. GRENZ-ECHO
32. EYEWORKS
33. ENDEMOL BELGIE NV
34. LE VIF MAGAZINE
35. DE BOECK & LARCIER

36. KANAKNA PRODUCTIONS
37. JOBAT
38. AGENCE BELGA
39. UITGEVERIJ AVERBODE - EDITIONS AVERBODE
40. BIBLO-ROULARTA MEDICA
41. TVI SERVICES
42. DEMENSEN
43. CMPMEDICA BELGIUM
44. MASS TRANSIT MEDIA
45. STUDIO-A
46. INNOVATEK
47. EDITIONS HEMMA
48. REGIONALE MEDIA MAATSCHAPPIJ
49. BELGOMEDIA
50. OUTSIDE BROADCAST

TOP 50 SECTEUR FINANCIER

1. P.S.A. FINANCE BELUX
2. KBC ASSET MANAGEMENT
3. FORTIS FINANCE BELGIUM
4. FORTIS INVESTMENT MANAGEMENT BELGIUM
5. ATOS WORLDLINE
6. ING INVESTMENT MANAGEMENT BELGIUM
7. DEXIA ASSET MANAGEMENT BELGIUM
8. SOC. BELGE DE LEASING - SOBELEASE - FIDISCO AUTOLEASE - KBC AUTOLEASE
9. ATHLON CAR LEASE BELGIUM
10. DERBY
11. COMPAGNIE INTERNATIONALE DES WAGONS-LITS ET DU TOURISME
12. PETERCAM
13. KBC LEASE BELGIUM - CERA LEASE
14. ING COMPUTER LEASE BELGIUM
15. KBC SECURITIES
16. FINAUTO
17. MARSH
18. ALPHA CREDIT
19. HAMBURG-MANNHEIMER CONSULTING
20. DEXIA LEASE SERVICES
21. ING CAR (FINANCIAL) LEASE BELGIUM
22. VANBREDIA INTERNATIONAL
23. ACCOR TRB
24. VERZEK. SKANTOOR J. VAN BREDIA & CO - J. VAN BREDIA COURTIER EN
25. DEXIA CREDITS LOGEMENT - DEXIA WOONKREDIETEN - DEXIA WOHNUNGSKREDITE

26. AON BELGIUM
27. DEXIA LEASE BELGIUM
28. ING PRIVATE PORTFOLIO MANAGEMENT
29. FIN - FORCE
30. ISABEL
31. ALPHA CARD
32. AUXIFINA
33. QUEST FOR GROWTH (PRIVAK)
34. DE LAGE LANDEN LEASING
35. DEXIA SOCIETE DE CREDIT - KREDIETMAATSCHAPPIJ - KREDIETEINRICHTUNG
36. CAISSE INTERPROFESSIONNELLE DE DEPOTS ET DE VIREMENTS DE TITRES
37. LELEUX ASSOCIATED BROKERS
38. FIDUCIAIRE DU CREDIT - FIDUCIAIRE VAN HET KREDIET
39. INTERNATIONAL FACTORS
40. LEASE PLAN TRUCK
41. EB . LEASE
42. EURONEXT BRUSSELS
43. COFIDIS
44. FIDEXIS
45. VAN BREDA CAR FINANCE
46. FB BROKERAGE
47. LE TRAVAILLEUR CHEZ LUI
48. INTERSELEX
49. CETELEM BELGIUM
50. FORTIS COMMERCIAL FINANCE



ANNEXE 2 : LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 :	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)	14
TABLEAU 2 :	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)	16
TABLEAU 3 :	Ségrégation verticale dans le secteur « médias, culture et divertissements » (1997, 2000, 2006)	17
TABLEAU 4 :	Entreprises cotées en Bourse comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)	18
TABLEAU 5 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse (2006)	19
TABLEAU 6 :	Entreprises de premier plan non cotées en Bourse comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)	20
TABLEAU 7 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan non cotées en Bourse (2006)	20
TABLEAU 8 :	Entreprises de premier plan du secteur des médias comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)	21
TABLEAU 9 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur des médias (2006)	22
TABLEAU 10 :	Entreprises de premier plan du secteur culturel comprenant zéro, 1 ou plus de 1 femme(s) au conseil d'administration (2006)	22
TABLEAU 11 :	Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur culturel (2006)	22
TABLEAU 12 :	Entreprises de premier plan du secteur financier comprenant 1 ou plusieurs femmes au conseil d'administration (2006)	23
TABLEAU 13 :	Nombre et proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de premier plan du secteur financier (2006)	23
TABLEAU 14 :	Administrateurs délégués des entreprises de premier plan cotées en Bourse selon le sexe (2006)	24
TABLEAU 15 :	Administrateurs délégués des entreprises de premier plan non cotées en Bourse selon le sexe (2006)	25
TABLEAU 16 :	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)	25
TABLEAU 17 :	Organes fédéraux des trois syndicats reconnus suivant le nombre de membres	27
TABLEAU 18 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes à la tête des trois syndicats représentatifs (2008)	28
TABLEAU 19 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au Conseil national du Travail (CNT) (2008)	31
TABLEAU 20 :	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)	31
TABLEAU 21 :	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)	31

TABLEAU 22 :	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 wallonne (CESRW) (2008)	31
TABLEAU 23 :	Responsables de contenu dans le top 40 des entreprises actives dans le secteur des médias selon le sexe (2008)	38
TABLEAU 24 :	Éditeurs responsables dans le top 40 des entreprises actives dans le secteur des médias selon le sexe (2008)	38
TABLEAU 25 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les recteurs et dans les conseils d'administration des universités (2008)	43
TABLEAU 26 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des Associations et des Académies universitaires (2008)	43
TABLEAU 27 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Médecins (2008)	48
TABLEAU 28 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Architectes (2008)	48
TABLEAU 29 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes au sein des Ordres des Barreaux (2008)	48
TABLEAU 30 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des ONG du top 14 (2006-2007)	50
TABLEAU 31 :	Nombre de directeurs masculins et féminins dans le top 15 des ONG (2008)	50
TABLEAU 32 :	Nombre et proportion de commissaires européens féminins et masculins, depuis 1994	52
TABLEAU 33 :	Nombre et proportion de ministres féminins et masculins au niveau fédéral, depuis 1944	54
TABLEAU 34 :	Nombre et proportion de ministres féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2004, 2008)	55
TABLEAU 35 :	Nombre et proportion de présidents de parlement féminins et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional (2008)	56
TABLEAU 36 :	Nombre et proportion de gouverneurs de province féminins et masculins (2008)	57
TABLEAU 37 :	Nombre et proportion de députés provinciaux féminins et masculins, depuis 1994	57
TABLEAU 38 :	Nombre et proportion de bourgmestres féminins et masculins depuis 1994	58
TABLEAU 39 :	Nombre et proportion d'échevins féminins et masculins, depuis 1994	58
TABLEAU 40 :	Nombre et proportion de présidents de parti féminins et masculins (2008)	59
TABLEAU 41 :	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)	62
TABLEAU 42 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les procureurs généraux de la Cour de cassation et des Cours d'appel (2008)	62
TABLEAU 43 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les officiers généraux et officiers supérieurs de l'armée belge (2008)	64
TABLEAU 44 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des Services publics fédéraux et de Programmation (2007)	66
TABLEAU 45 :	Nombre et proportion de femmes et d'hommes chez les mandataires des autres institutions fédérales (2007)	66
TABLEAU 46 :	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	68



BIBLIOGRAPHIE

- Bailly, N. (IEFH)(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.
- Belgische corporate governance code. (2004). Brussel: Corporate governance committee.
- Bravo-Boussy, K. (2004). *Une mesure du « succès et carrière » chez les travailleurs en solo*. Montpellier: GREGO, Université de Montpellier 2.
- Davies-Netzley, S. A. (1998). Women above the glass ceiling: perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender and Society*, 12(3), 339-355.
- Hall-Taylor, B. (1997). The construction of women's management skills and the marginalisation of women in senior management. *Women in Management Review*, 12(7), 255-263.
- Konrad, A. M., & Cannings, K. (1997). The Effects of Gender Role Congruence and Statistical Discrimination on Managerial Advancement. *Human Relations*, 50(10), 1305-1328.
- Landry, S. (1990). Légitimité ou imposture? L'épineuse question du pouvoir des femmes. *Questionnement et pratiques de recherches féministes*.
- Marissal, C. en I. Hansen (2001). *Op weg naar de paritaire democratie. Analyse van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 8 oktober 2000*. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de gelijke kansen.
- Meier, P. et al. (2006). *Belgische partijen en sekselijkheid: een trage maar gestage evolutie? Analyse van de integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Melamed, T. (1996). Career Success: An Assessment of a Gender-Specific Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 217-242.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEO's. *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334.
- Parkin, D., & Maddock, S. (1995). A gender typology of organizational culture. In C. Itzin & J. Newman (Eds.), *Gender, culture and organizational change* (pp. 68-80). Londen: Routledge.
- Reskin, B., & McBrier, D. (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2), 210-233.
- Rubin, J. (1997). Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment. *Gender, Work and Organization*, 4(1), 24-34.
- Saint-Charles, J. (2001). *Pouvoir informationnel, structure formelle et réseau émergent dans une organisation, thèse de doctorat*. (Thèse de doctorat). Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Schnee, J. A., & Reitman, F. (1995). The Impact of Gender as Managerial Careers Unfold. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 290-315.
- Silvera, R. (2004). *The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe: how can trade unions foster gender equality in the workplace and in daily life? Final report of the MSU programme (Mainstreaming and Unions)*: ISERES.
- Steegmans, N. (2003). *Segregatie (M/V) in het Vlaamse hoger onderwijs. Onderschat of overroepen*. Diepenbeek, Antwerpen: Steunpunt gelijke kansenbeleid.
- Stroh, L., Brett, J., & Reilly, A. (1992). All the right stuff: a comparison of female and male managers career progression. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 251-260.

- 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.
- Women and men in decision-making 2007. (2008). Luxemburg: Eurostat.
- Zandvliet, K. (2002). *Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark* (onderzoeksrapport). Rotterdam: SEOR BV.



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be