



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

RAPPORT

Femmes au sommet 2024

En collaboration avec
RoSa vzw

.be

Résumé

Cette publication est une mise à jour des chiffres des rapports « Femmes au sommet » de 2008 et 2012. Il ressortait de la conclusion générale de l'édition 2008 que les femmes étaient nettement sous-représentées dans le processus décisionnel, et ce, dans tous les domaines examinés. Les résultats du rapport ont suscité un débat public plus large et l'élaboration de plusieurs mesures politiques visant à promouvoir l'avancement des femmes vers le sommet de la hiérarchie. De nombreuses organisations ont par ailleurs pris elles-mêmes des initiatives pour améliorer la situation. Le rapport de 2012 avait permis de constater qu'en dépit d'une tendance vers plus d'égalité, la participation des femmes au processus décisionnel restait limitée, stagnait ou même se détériorait dans certains domaines. Les organisations qui avaient pris des initiatives propres au genre étaient généralement celles qui avaient le plus progressé. Il est donc intéressant d'examiner si d'autres initiatives propres au genre ont été prises entre-temps et si elles ont porté leurs fruits. Le présent rapport examine à la loupe les mêmes douze domaines sociaux qu'en 2008 et 2012. Les principales conclusions de l'étude sont résumées ci-dessous.

La proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse a augmenté légèrement entre 2008 et 2012, passant de 8,2% en 2008 à 12,7 % en 2012 (chapitre 2). En 2020, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse est passée à 34 %. Dans les comités de direction, 14 % sont des femmes.

Entre 2012 et 2024, les trois grandes organisations de travailleur-se-s ont pris, comme entre 2008 et 2012, un certain nombre de mesures visant à renforcer la présence des femmes dans leurs organes de gestion (chapitre 3). Ces initiatives ont conduit à une forte augmentation de la proportion de femmes au sommet de la hiérarchie. Environ 46 % de femmes (contre 25 % en 2012 et 20 % en 2008) siègent en 2024 au sein des deux organes de gestion les plus élevés des syndicats, qui réalisent ainsi le meilleur score de cette étude. Pour la première fois dans cette étude, la présence d'une femme à la présidence d'un syndicat est également à souligner.

La présence des femmes s'est également renforcée dans les conseils d'administration des fédérations patronales et ce tant au niveau fédéral que régional (chapitre 4). Elle est néanmoins moindre que l'augmentation observée au sein des organisations de travailleur-se-s et la proportion de femmes y demeure également plus faible. L'augmentation la plus significative concerne les fédérations patronales qui siègent au Conseil socio-économique de la Flandre et qui comptent 29,3 % de membres féminins en 2024. Elle est un peu moins importante dans les fédérations patronales qui siègent au Conseil national du Travail (fédéral), chez Brupartners et au CESE (Wallonie). La représentation des femmes s'y situe entre 24,5 % et 28,7 %. Il convient également de noter qu'il existe des différences très marquées entre les fédérations patronales : la proportion de membres féminins du conseil d'administration y varie entre 0 % et 60,0 %.

La présence des femmes au sommet dans le secteur des médias s'est également améliorée (chapitre 5). Un classement des 38 plus grandes entreprises de médias a été établi sur la base des chiffres d'audience, de lecture et d'écoute, ainsi que des parts de marché. Après la stagnation du nombre de femmes responsables de contenu en 2012, nous constatons aujourd'hui une forte augmentation : la proportion de femmes responsables de contenu est passée de 21,4 % en 2012 à 39,0 % en 2024. La proportion d'éditrices responsables a toutefois légèrement diminué, passant de 30,0 % en 2008 et 2012 à 27,8 % en 2024.

Une forte croissance a également été enregistrée au sein des autorités académiques (chapitre 6). Cette croissance est probablement due aux nombreuses initiatives propres au genre que les établissements d'enseignement ont engagées ces dernières années. Dans les universités, la proportion de femmes siégeant dans les organes de gestion est passée de 19 % en 2008 à 21 % en 2012 et à 39,9 % en 2024. Le nombre de femmes rectrices est passé d'une à trois. Il est à noter que les trois femmes rectrices se trouvent en Wallonie et que, comme en 2012, la proportion de membres féminins du conseil d'administration est légèrement plus élevée dans les universités wallonnes que dans les universités flamandes. Dans les associations, les pôles académiques et l'ARES, la proportion de membres féminins des conseils d'administration s'élève à 40,1 %, ce qui est nettement plus élevé qu'en 2012 (11,8 %) et qu'en 2008 (13 %). Cette augmentation est vraisemblablement due au nombre plus élevé de membres féminins de conseils d'administration dans les différents établissements d'enseignement : plus les femmes y occupent des fonctions supérieures, plus la proportion de membres féminins de conseils d'administration dans les associations, les pôles académiques et l'ARES est élevée.

Les Ordres de professions libérales présentent aussi en 2024 de grandes différences quant à la présence des femmes au sommet de la hiérarchie (chapitre 7). À l'Ordre des Médecins, pour la première fois depuis mai 2024, une femme siège au Conseil national sur un total de 16 membres ; dans les Chambres de recours, les femmes sont représentées à hauteur de 22,7 %. À l'Ordre des Architectes, la proportion de femmes siégeant au Conseil national s'élève, après une baisse entre 2008 et 2012, à 25,0 %. Une augmentation est également observable dans les Chambres de recours : de 16,7 % en 2008, à 25,0 % en 2012, à 38,5 % en 2024. À l'Orde van de Balies et à l'Ordre des Barreaux francophones et germanophones, on constate également une augmentation : dans les conseils d'administration, on enregistre 16,7 % de femmes (contre 5,9 % en 2012 et 11,1 % en 2008) et à l'Assemblée générale, on compte 35,9 % de membres féminins (contre 17,6 % en 2012 et 16,1 % en 2008). Malgré cette augmentation, les femmes restent largement sous-représentées dans les Ordres de professions libérales.

Les femmes représentent 38,5 % des membres des conseils d'administration dans les ONG, ce qui constitue une augmentation par rapport à 2008 (29 %) et 2012 (30 %). Il existe néanmoins des disparités importantes entre ces dernières : la proportion de femmes dans les conseils d'administration varie de 9,5 % à 75,0 %. Dans six ONG, la parité hommes-femmes est atteinte et dans deux ONG, les femmes sont même majoritaires. Alors que les femmes occupaient encore rarement des postes de direction en 2008 et 2012, ce n'est plus le cas en 2024 : il y a maintenant sept femmes directrices (ce qui représente 41,2 %).

Nous avons également examiné la présence des femmes en politique (chapitre 9)¹. La proportion de femmes n'a jamais été aussi élevée au sein de la Commission européenne (48,1 %), du gouvernement fédéral (50,0 %) et du gouvernement régional wallon (37,5 %). La proportion de femmes dans le gouvernement flamand (33,3 %) et dans le gouvernement régional bruxellois (37,5 %) est inférieure à celle de 2014. Au sein du gouvernement de la Communauté germanophone (25,0 %), la proportion stagne depuis le début des mesures. Notons que la proportion de membres féminins du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (60,0 %) a doublé par rapport à 2014 (28,6 %), mais qu'elle est inférieure à celle de 2008 (67,0 %). En outre, le nombre de femmes présidentes de parlement (42,9 %), députées provinciales (38,1 %), et échevines (38,6 %) n'a jamais été aussi élevé qu'en 2024. Force est toutefois de constater que le nombre de femmes bourgmestres reste particulièrement faible (15,8 %). Le nombre de gouverneuses de province (27,3 %) et le nombre de présidentes de parti sont également faibles : seulement 3 président-e-s sur 13 sont des femmes (il y en avait 5 en 2008).

Au sommet du pouvoir judiciaire, les hommes restent majoritaires (chapitre 10). Par rapport à 2008 et 2012, on constate toutefois une augmentation : la première femme procureure générale a été nommée près la Cour de cassation et le nombre de femmes premières présidentes dans les cinq Cours d'appel est passé de 0 en 2008 à 1 en 2012 et à 2 en 2024. Le nombre de femmes premières présidentes dans les tribunaux du travail (2 sur 5) et le nombre de femmes procureures générales près les Cours d'appel (1 sur 5) sont restés les mêmes qu'en 2008 et 2012.

Dans l'armée, la proportion de femmes a dans son ensemble de nouveau augmenté, passant de 7,7 % à 11,5 %, après une baisse entre 2008 et 2012 (chapitre 11). Le nombre d'officières générales a légèrement augmenté, passant de 1 en 2008 et 2012 (2,3 %) à 2 en 2024 (4,7 %). En revanche, la proportion d'officières supérieures en 2024 est inférieure de 3,2 % à celle de 2012 (13,0 % contre 16,2 %). Le fait que l'armée belge reste dominée par les hommes est encore plus manifeste au sommet de la hiérarchie.

Dans les services publics fédéraux et de programmation, on constate une augmentation du nombre de femmes au sommet (chapitre 12). La proportion minimale fixée par la loi d'un tiers de femmes dans les fonctions de management N, N-1 et N-2 est tout juste atteinte avec 33,6 %. C'est au plus haut niveau que l'on observe l'augmentation la plus marquée : la proportion de femmes présidentes d'un comité de direction est passée de 0 % en 2012 à 41,7 % en 2024. Pour les autres institutions fédérales, le quota n'est pas atteint et on note même une régression : la proportion de femmes mandataires est de 27,5 % en 2024, contre 30,0 % en 2012.

Et enfin, il n'y a qu'une seule femme qui siège au comité de direction de la Banque nationale de Belgique (ce qui représente 16,7 %) (chapitre 13). C'est donc moins bien qu'en 2008 et 2012, lorsqu'il y avait deux femmes qui y siégeaient.

¹ Les chiffres datent de mai 2024.

Sur la base de ces chiffres, on peut conclure qu'en 2024, les femmes sont encore sous-représentées dans le processus décisionnel. Comme en 2012, l'égalité progresse, avec une amélioration dans presque tous les domaines. Toutefois, la proportion de femmes dans le processus décisionnel reste partout inférieure à celle des hommes et seule une poignée de domaines s'approche de la parité hommes-femmes. Certains domaines affichent une stagnation, voire une régression.

Tableau 1 : Aperçu du chapitre 2, entreprises

	Proportion de femmes dans les conseils d'administration	Proportion de femmes dans les comités de direction
Entreprises cotées en bourse	34,3 %	13,9 %

Tableau 2 : Aperçu du chapitre 3, organisations de travailleur-se-s

	Proportion de femmes dans les organes	Proportion de femmes parmi les président-e-s
Organe le plus élevé	50,0 %	33,3 %
Deuxième organe le plus élevé	41,6 %	/

Tableau 3 : Aperçu du chapitre 4, fédérations patronales

	Proportion de femmes dans les conseils d'administration	Proportion de femmes parmi les président-e-s
Organisations membres du CNT	26,6 %	/
Organisations membres de Brupartners	28,7 %	/
Organisations membres du Conseil socio-économique de la Flandre (SERV)	29,3 %	/
Organisations membres du CESE Wallonie	24,5 %	/
CNT, Brupartners, SERV et CESE Wallonie	/	25,0 %

Tableau 4 : Aperçu du chapitre 5, médias/rédactions

	Proportion de femmes parmi les responsables de contenu	Proportion de femmes parmi les éditeur-ric-e-s responsables
Top 38 des entreprises de médias	39,0 %	27,8 %

Tableau 5 : Aperçu du chapitre 6, autorités académiques

	Proportion de femmes dans les conseils d'administration	Proportion de femmes parmi les recteur·rice·s
Universités	39,9 %	30,0 %
Associations, pôles académiques et ARES	40,1 %	/

Tableau 6 : Aperçu du chapitre 7, ordres de professions libérales

	Proportion de femmes dans le Conseil national/conseil d'administration	Proportion de femmes dans les Chambres de recours/Assemblée générale
Ordre des Médecins	5,9 %	22,7 %
Ordre des Architectes	25,0 %	38,5 %
Ordre des barreaux flamands/Ordre des barreaux francophones et germanophones	16,7 %	35,9 %

Tableau 7 : Aperçu du chapitre 8, ONG

	Proportion de femmes dans le conseil d'administration	Proportion de femmes parmi les directeur·rice·s
Top 15 des ONG	38,5 %	41,2 %

Tableau 8 : Aperçu du chapitre 9, processus de décision politique²

	Proportion de femmes parmi les mandataires	Proportion de femmes parmi les président·e·s
Commissaires européen·ne·s	48,1 %	/
Gouvernement fédéral	50,0 %	/
Gouvernement flamand	33,3 %	/
Gouvernement de la Communauté française	60,0 %	/
Gouvernement de la Communauté germanophone	25,0 %	/
Gouvernement régional bruxellois	37,5 %	/
Gouvernement régional wallon	37,5 %	/
Président·e·s des parlements	42,9 %	/
Gouverneur·e·s de province	27,3 %	/

² Les chiffres datent de mai 2024.

	Proportion de femmes parmi les mandataires	Proportion de femmes parmi les président·e·s
Député·e·s provinciaux·les	38,1 %	/
Bourgmestres	15,8 %	/
Échevin·e·s	38,6 %	/
Partis politiques	/	23,1 %

Tableau 9 : Aperçu du chapitre 10, pouvoir judiciaire

	Proportion de femmes parmi les premier·ère·s président·e·s	Proportion de femmes parmi les procureur·e·s généraux·les
Cour de cassation	0 %	100 %
Cours d'appel	40,0 %	20,0 %
Cours du travail	40,0 %	20,0 %

Tableau 10 : Aperçu du chapitre 11, Défense

	Proportion de femmes parmi les officier·ère·s généraux·les	Proportion de femmes parmi les officier·ère·s supérieur·e·s
Armée de terre, armée de l'air et marine	4,7 %	13,0 %

Tableau 11 : Aperçu du chapitre 12, fonction publique fédérale

	Proportion de femmes parmi les mandataires
Services publics fédéraux et de programmation	33,6 %
Autres institutions publiques fédérales	27,5 %

Tableau 12 : Aperçu du chapitre 13, Banque nationale de Belgique

	Proportion de femmes parmi les gouverneur·e·s	Proportion de femmes au sein du comité de direction
Banque nationale de Belgique	0 %	16,7 %

Avant-propos

De plus en plus souvent, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes doit délivrer un message à plusieurs niveaux : les mécanismes de genre sont en effet généralement beaucoup plus complexes que ne le laisse supposer la distinction faussement simple entre les femmes et les hommes. Cependant, cette étude s'en tient à une distinction très simple : compter les têtes et faire le calcul ; c'est le point de départ de toutes les statistiques. La question de recherche est également très simple : les fonctions de haut niveau dans différents domaines de la société sont-elles occupées par des femmes ou par des hommes ?

Le thème n'est pas nouveau : tout au long de l'histoire occidentale, on a rarement pu voir des femmes au pouvoir et celles qui y sont parvenues ont été des exceptions à la règle. Il y a quelques décennies, alors que les féministes s'efforçaient d'améliorer la situation de vie concrète des femmes, elles ont compris que cela serait beaucoup plus facile à faire si les vies et les expériences de ces femmes étaient directement représentées et si la composition des organes de pouvoir reflétait mieux la société. Ce qu'il fallait, c'était des femmes au sommet et une attitude « votez femme » parmi le grand public.

Les lois sur les quotas sont en place depuis maintenant trois décennies pour les élections politiques et une décennie et demie pour les conseils d'administration des entreprises. La grande majorité des Belges sont tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « *Les femmes et les hommes sont tout aussi aptes à diriger* » : 99 % des femmes et 95 % des hommes sont d'accord avec cette affirmation, 90 % des femmes et 82 % des hommes sont même tout à fait d'accord³. En soi, il s'agit d'une constatation positive, mais peut-on s'attendre à ce que la sous-représentation des femmes aux fonctions de haut niveau soit résolue en 2024 ?

Ce rapport utilise les mêmes indicateurs que les précédentes études « Femmes au sommet » de 2008 et 2012⁴. Toutefois, la situation est fondamentalement différente. Tout d'abord, le climat sociétal a également changé de manière significative. L'égalité de genre n'est plus considérée comme un idéal théorique, mais comme un principe évident, et ce dans de plus en plus de contextes et par de plus en plus de personnes. Deuxièmement, les activités de l'Institut ont également pris une forme plus structurée au fil des années. Plusieurs des instances dont il est question dans cette étude sont des partenaires permanents de l'Institut. Le gender mainstreaming est appliqué de manière structurelle. Le gender mainstreaming n'a pas pour objectif de faire accéder davantage de femmes aux fonctions de haut niveau, mais il y contribue.

³ C'est ce qui ressort de l'enquête #YouToo ? de l'Institut (2020).

⁴ Les deux études peuvent être téléchargées sur le [site web de l'Institut](#).

Gender mainstreaming

Qu'est-ce que le gender mainstreaming ? Il s'agit essentiellement de garantir une politique sensible au genre en intégrant les principes de cette politique dans le processus politique lui-même. La loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007 consacre ce principe. Les différent-e-s ministres et institutions publiques doivent tenir compte des mécanismes de genre dans leur politique. La Belgique mène une politique qui contribue à l'égalité de genre, ou qui du moins ne perpétue ou n'accentue pas l'inégalité de genre. L'Institut soutient ce processus par l'expertise et la concertation⁵. Selon sa loi fondatrice, l'Institut « *dialogue et collabore* »⁶. C'est l'une des forces de l'Institut.

Le gender mainstreaming n'est donc pas synonyme de briser le plafond de verre. Il s'agit de la politique menée et des effets de cette politique sur la société.

État des lieux

L'Institut suit la représentation des femmes aux fonctions de haut niveau dans différents domaines : la représentation politique, les conseils d'administration des entreprises et les administrations publiques fédérales. Cette étude dresse un état des lieux pour les autres domaines également.

⁵ Plus d'informations sur le gender mainstreaming sur le [site web de l'Institut](#).

⁶ Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, article 3.

Table des matières

Résumé	2
Avant-propos	8
1 Introduction	16
1.1 Femmes au sommet.....	16
1.2 Initiatives propres au genre.....	17
1.3 Mise à jour du rapport chiffré de 2008 et de 2012	18
2 Entreprises	19
2.1 Indicateurs.....	19
2.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008	19
2.3 Résultats.....	20
2.3.1 Conseils d'administration des entreprises cotées en bourse	20
2.3.2 Comités de direction des entreprises cotées en bourse	22
3 Organisations de travailleur-se-s	23
3.1 Indicateurs.....	23
3.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012	24
3.2.1 CSC	24
3.2.2 FGTB	24
3.2.3 CGSLB	25
3.3 Résultats.....	25
4 Fédérations patronales	27
4.1 Indicateurs.....	27
4.1.1 Échelon national (fédéral)	27
4.1.2 Échelon régional.....	28
4.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012	28
4.3 Résultats.....	29

5	Médias/rédactions	32
5.1	Indicateurs	32
5.1.1	Délimitation du domaine de recherche	32
5.1.2	Le CIM comme source de données	32
5.1.3	Développement des indicateurs	33
5.1.4	Informations demandées	37
5.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2008	38
5.2.1	VRT : VRT 1, VRT CANVAS, Radio 1, Radio 2 et Studio Brussel	38
5.2.2	DPG Media : VTM, Joe, QMusic, Het Laatste Nieuws, Humo, Dag Allemaal/Expres ...	38
5.2.3	Mediahuis : Het Nieuwsblad/De Gentenaar et De Standaard	39
5.2.4	Roularta Media Group : Zondag, Libelle NL, Flair NL et Vif L'Express	39
5.2.5	Groupe TF1 : TF1	39
5.2.6	Le Soir	39
5.3	Résultats	39
6	Autorités académiques	42
6.1	Indicateurs	42
6.1.1	Universités, associations, pôles académiques et ARES	42
6.1.2	Développement des indicateurs	44
6.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	44
6.2.1	Universités	44
6.2.2	Associations, pôles académiques et ARES	45
6.3	Résultats	46
6.3.1	Universités	46
6.3.2	Associations, pôles académiques et ARES	48
7	Ordres des professions libérales	49
7.1	Indicateurs	49
7.1.1	Ordre des Médecins	49
7.1.2	Ordre des Architectes	50
7.1.3	Ordre des Barreaux flamands (OVB) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (OBFG)	50
7.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	51
7.3	Résultats	51
7.3.1	Ordre des Médecins	51
7.3.2	Ordre des Architectes	52
7.3.3	Ordre des Barreaux flamands (OVB) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (OBFG)	52
8	ONG	53
8.1	Indicateurs	53

8.1.1	Top 5 ONG bilingues :	53
8.1.2	Top 5 ONG néerlandophones	53
8.1.3	Top 5 ONG francophones/germanophones	54
8.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	54
8.3	Résultats	56
9	Processus de décision politique	58
9.1	Indicateurs	58
9.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	58
9.2.1	9.2.1 Niveau européen	58
9.2.2	Niveau fédéral, communautaire et régional	59
9.2.3	Niveau provincial et local.....	60
9.2.4	Au niveau des partis politiques	60
9.3	Résultats	63
9.3.1	Niveau européen	63
9.3.2	Niveaux fédéral, communautaire et régional.....	64
9.3.3	Niveau provincial et local.....	69
9.3.4	Partis	73
9.4	Conclusion.....	74
10	Pouvoir judiciaire	75
10.1	Indicateurs	75
10.1.1	Cour de cassation	75
10.1.2	Cours d'appel	75
10.1.3	Cours du travail	75
10.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	76
10.3	Résultats	76
11	Défense	78
11.1	Indicateurs	78
11.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	79
11.3	Résultats	79
12	Fonction publique fédérale	81
12.1	Indicateurs	81
12.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	81
12.3	Résultats	82
13	Banque nationale de Belgique	84
13.1	Indicateurs	84
13.2	Initiatives propres au genre prises depuis 2012	84

13.3 Résultats.....	85
14 Recommandations de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes	86
14.1 Leçons à tirer.....	86
14.1.1 Reconnaître les bonnes pratiques	86
14.1.2 Travailler avec des quotas	87
14.1.3 Les quotas ne suffisent pas	87
14.1.4 Une définition plus large de l’équilibre	88
14.1.5 Transparence et responsabilité	88
14.1.6 Membres de genre non binaire des conseils d’administration	89
14.2 Recommandations spécifiques.....	89
14.2.1 Sociétés et entreprises publiques autonomes	90
14.2.2 Employeur·se·s	90
14.2.3 Ordre des Médecins	90
14.2.4 Défense	91
14.3 Poursuivre la sensibilisation.....	92
Annexes.....	93
Annexe 1 - Liste des principales entreprises	93
Annexe 2 - Résultats des prises de contact	95

Liste des tableaux

Tableau 1 : Aperçu du chapitre 2, entreprises	5
Tableau 2 : Aperçu du chapitre 3, organisations de travailleur-se-s	5
Tableau 3 : Aperçu du chapitre 4, fédérations patronales	5
Tableau 4 : Aperçu du chapitre 5, médias/rédactions	5
Tableau 5 : Aperçu du chapitre 6, autorités académiques	6
Tableau 6 : Aperçu du chapitre 7, ordres de professions libérales	6
Tableau 7 : Aperçu du chapitre 8, ONG	6
Tableau 8 : Aperçu du chapitre 9, processus de décision politique	6
Tableau 9 : Aperçu du chapitre 10, pouvoir judiciaire	7
Tableau 10 : Aperçu du chapitre 11, Défense	7
Tableau 11 : Aperçu du chapitre 12, fonction publique fédérale	7
Tableau 12 : Aperçu du chapitre 13, Banque nationale de Belgique	7
Tableau 13 : Entreprises cotées en bourse comprenant zéro, une ou plus d'une femme au sein de leur conseil d'administration (2006, 2011 et 2020).....	21
Tableau 14 : Entreprises du BEL20 comprenant zéro, une ou plus d'une femme au sein de leur conseil d'administration (2006, 2011 et 2020).....	21
Tableau 15 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse (2006, 2011 et 2020)	21
Tableau 16 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (2006, 2011 et 2020)	22
Tableau 17 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les comités de direction des entreprises cotées en bourse (2020).....	22
Tableau 18 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les comités de direction des entreprises du BEL20 (2020).....	22
Tableau 19 : Organes fédéraux des trois syndicats reconnus suivant le nombre de membres	23
Tableau 20 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans l'administration des 3 syndicats... ..	26
Tableau 21 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au CNT	30
Tableau 22 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant à Brupartners	30
Tableau 23 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des fédérations patronales siégeant au SERV	30
Tableau 24 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des fédérations patronales siégeant au CESE Wallonie	31
Tableau 25 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes président-e-s des conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au CNT, à Brupartners, au SERV et au CESE Wallonie	31
Tableau 26 : Top 4 TV Wallonie	33
Tableau 27 : Top 4 TV Flandre	33
Tableau 28 : Top 5 Radio Wallonie (avec audience)	34
Tableau 29 : Top 5 Radio Flandre (avec audience)	34
Tableau 30 : Top 5 quotidiens Wallonie (avec lectorat)	34
Tableau 31 : Top 5 quotidiens Flandre (avec lectorat)	35
Tableau 32 : Top 5 hebdomadaires Wallonie (avec lectorat).....	35
Tableau 33 : Top 5 hebdomadaires Flandre (avec lectorat)	35

Tableau 34 : Aperçu des titres de fonction répertoriés de la télévision et de la radio.....	36
Tableau 35 : Aperçu des informations obtenues des canaux médiatiques.....	37
Tableau 36 : Responsables de contenu dans le top 38 des entreprises actives dans le secteur des médias	41
Tableau 37 : Éditeur·rice·s responsables dans le top 20 de la presse écrite	41
Tableau 38 : Nombre et Proportion de femmes et d'hommes parmi les recteur·rice·s et dans les conseils d'administration des universités	47
Tableau 39 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des associations universitaires, des <i>pôles académiques</i> et de l'ARES	48
Tableau 40 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Médecins	51
Tableau 41 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Architectes	52
Tableau 42 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au sein des Ordres des Barreaux.....	52
Tableau 43 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration du top 15 des ONG.....	57
Tableau 44 : Nombre et proportion de directrices et de directeurs dans le top 15 des ONG	57
Tableau 45 : Nombre et proportion de commissaires européennes et de commissaires européens, depuis 1994	63
Tableau 46 : Nombre et proportion de membres du gouvernement féminines et masculins au niveau fédéral depuis 1944	64
Tableau 47 : Nombre et proportion de membres féminines et masculins du gouvernement aux niveaux fédéral, communautaire et régional.....	67
Tableau 48 : Nombre et proportion de présidentes et de présidents de parlement aux niveaux fédéral, communautaire et régional	68
Tableau 49 : Nombre et proportion de gouverneures et de gouverneurs de province	69
Tableau 50 : Nombre et proportion de députées provinciales et de députés provinciaux depuis 1994	70
Tableau 51 : Nombre et proportion de bourgmestres féminines et masculins, depuis 1994	71
Tableau 52 : Nombre et proportion d'échevines et d'échevins, depuis 1994	72
Tableau 53 : Nombre et proportion de présidentes et de présidents de partis politiques ayant une représentation parlementaire.....	73
Tableau 54 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les premier·ère·s président·e·s de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail	77
Tableau 55 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les procureur·e·s généraux·les de la Cour de cassation et des Cours d'appel	77
Tableau 56 : Intitulé des grades dans l'armée belge	78
Tableau 57 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les officier·ère·s généraux·les et les officier·ère·s supérieur·e·s de l'armée belge.....	80
Tableau 58 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires des services publics fédéraux et de programmation	82
Tableau 59 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires des autres institutions fédérales.....	83
Tableau 60 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au niveau des postes de gouverneur·e, de vice-gouverneur·e et au sein du Comité de direction de la Banque nationale.....	85

1 Introduction

1.1 Femmes au sommet

Historiquement, la participation des femmes au marché du travail et à l'enseignement (supérieur) a augmenté de façon spectaculaire. La représentation féminine dans les fonctions de haut niveau n'a pas encore connu la même évolution. Plusieurs phénomènes expliquent la sous-représentation des femmes aux échelons les plus élevés de la hiérarchie du travail. Il est ainsi question d'un *plafond de verre* : une barrière presque invisible qui empêche les femmes d'accéder au sommet absolu de l'échelle⁷. Il y a aussi le *plancher gluant* qui empêche les femmes d'obtenir des promotions et qui les maintient à leur niveau initial, le tuyau percé qui fait qu'il y a de moins en moins de femmes au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la hiérarchie d'une organisation et la *falaise de verre* où les femmes n'occupent des postes de pouvoir qu'en temps de crise, et sont ensuite poussées du haut de la falaise ou écartées dès que la situation s'améliore⁸. Derrière ces phénomènes se cachent une culture d'entreprise sexiste et l'image stéréotypée d'un bon dirigeant comme quelqu'un qui respire le pouvoir, agit de manière agressive et ne manifeste aucune peur. Cette image est conforme à l'image stéréotypée de la virilité, ce qui pose problème aux femmes dirigeantes⁹.

Tant au niveau national qu'international, nous constatons encore que les femmes occupent toujours (beaucoup) moins souvent que leurs collègues masculins les fonctions situées au sommet absolu de l'échelle. Depuis des années, cette représentation inégale est un point important inscrit à l'ordre du jour politique, et bien que certains secteurs aient progressé, on ne peut pas encore parler d'une véritable percée. En Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié en 2008 le premier rapport « Femmes au sommet », lequel étudiait la présence de femmes dans les fonctions supérieures au sein du secteur privé et du secteur public. L'image qui ressortait de cette enquête n'était pas brillante. Même dans les secteurs où les femmes étaient encore le « mieux » représentées, comme le secteur public, rarement plus de 15 % des postes-clés étaient occupés par des femmes. En 2012, l'enquête a été renouvelée et les chiffres ont été mis à jour. Il a également été examiné quelles initiatives les différentes instances avaient prises depuis 2008 pour améliorer la proportion de femmes au sommet de la hiérarchie. Ce rapport a révélé une tendance vers une plus grande égalité, mais il est également apparu que les femmes étaient encore fortement sous-représentées aux postes-clés. La plupart des domaines ont (légèrement) progressé, mais d'autres ont stagné, voire régressé.

En Europe aussi, la sous-représentation des femmes aux postes-clés est un constat. En 2020, la Commission européenne a annoncé que 37 % des fonctions managériales au sein de l'Union européenne étaient remplies par des femmes¹⁰. En 2012, c'était 36 %, ce qui signifie que l'on assiste à une stagnation au niveau européen. Lorsque l'on considère uniquement les

⁷ Source : www.rosavzw.be - *Arbeidssegregatie*, consulté le 17/06/2024.

⁸ Source : www.igvm-iefh.belgium.be - *Plafond de verre*, consulté le 17/06/2024.

⁹ Source : C.L. Ridgeway (2001). Gender, status and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), p. 637-655.

¹⁰ Source : [Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman, even less in senior management positions - Eurostat newsrelease](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1), 6/03/2020

plus hautes fonctions managériales, seuls 18 % de ces postes sont occupés par des femmes. Au niveau mondial, les chiffres sont similaires : 33,5 % des hautes positions managériales dans les entreprises sont remplies par des femmes, soit une augmentation de seulement 1,1 point de pourcentage par rapport à 2023¹¹. Le rapport *Women in Business* de 2024 prévoit qu'à ce rythme-là, la parité ne sera pas atteinte avant 2053 au plus tôt.

1.2 Initiatives propres au genre

Les quotas sont un moyen de renforcer et d'assurer la présence des femmes aux postes-clés. Les quotas ont de nombreux partisans et opposants, mais indépendamment du débat qui les entoure, ils se sont souvent avérés être un outil efficace ayant un impact important sur la présence des femmes au sommet des entreprises et en politique. En outre, les quotas sont très souvent bien accueillis et évalués positivement par les entreprises elles-mêmes. Au niveau politique, plusieurs quotas légaux ont été introduits en Belgique ces dernières années. En 2011, le quota d'un tiers de membres du sexe sous-représenté a été introduit pour les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées en bourse et de la Loterie Nationale¹². Pour les deux premiers niveaux des services publics, le quota selon lequel au moins un·e haut·e fonctionnaire sur trois doit être une femme est en vigueur depuis 2012¹³. Au niveau des organisations également, un grand nombre d'instances ont inclus des quotas dans leurs statuts, afin d'assurer une représentation minimale de femmes dans, entre autres, les organes de gestion.

Cependant, les quotas ne sont pas le seul moyen de renforcer la présence des femmes au sommet de la hiérarchie. Il est ressorti de la mise à jour du rapport « Femmes au sommet » en 2012 que plusieurs instances avaient pris des initiatives spécifiques pour renforcer la présence des femmes à leur sommet. Les initiatives prises étaient diverses : l'organisation de formations pour les femmes aspirant à des fonctions dirigeantes, (la poursuite de) l'élaboration d'une politique de genre, la prise de mesures correctives et la diffusion d'appels spécifiques pour parvenir à une représentation minimale de femmes, la mesure et le partage d'informations relatives à l'équilibre entre les genres au sein d'une organisation, etc. Dans l'ensemble, il est apparu que les instances qui avaient pris des initiatives propres au genre étaient celles qui comptaient la plus grande proportion de membres féminins du conseil d'administration ou qui avaient le plus progressé par rapport à 2008.

En bref, les initiatives propres au genre peuvent être de nature très diverse. Certaines mesures sont imposées aux entreprises et instances sociales, tandis que d'autres sont prises sur initiative propre. Chaque domaine social définit donc sa propre interprétation de la politique de genre (en fonction de ses besoins spécifiques).

¹¹ Source : [Women in Business report: 33,5 % of top management worldwide are women - Grant Thornton Belgium](#), 8/03/2024.

¹² Loi modifiant la Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et de la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la participation des femmes au Conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées en bourse et de la Loterie Nationale (M.B. du 28 juillet 2011).

¹³ Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État (M.B. du 2 juin 2012).

1.3 Mise à jour du rapport chiffré de 2008 et de 2012

Il est utile d'examiner dans quelle mesure les initiatives propres au genre ont eu un impact depuis 2012 sur la représentation des femmes au sommet et si ces initiatives ont été couronnées de succès. Dans ce contexte, nous nous concentrons sur la présence des femmes au sommet absolu, sans tenir compte de l'échelon immédiatement inférieur au sommet. La mission de ce rapport est de mettre à jour les indicateurs des rapports de 2008 et de 2012 au moyen des données les plus récentes. Nous utilisons donc les mêmes méthodes de recherche qu'en 2008 et 2012 et nous passons à nouveau au crible 12 domaines sociétaux.

Le chapitre 2 met l'accent sur les entreprises. Nous examinons la proportion de dirigeantes dans (1) les entreprises cotées et non cotées en bourse et (2) dans les entreprises de premier plan des secteurs de la finance, des médias et de la culture. Dans les chapitres 3 et 4, nous passons au crible les partenaires qui participent à la concertation sociale. Du côté des travailleur·se·s, nous nous concentrons sur la représentation des femmes au sein des deux organes de gestion les plus élevés des syndicats, et du côté des employeur·se·s, nous nous concentrons sur les organisations qui participent à la concertation sociale au niveau national et régional. Au chapitre 5, nous considérons les médias et les rédactions. Nous examinons la présence des femmes au sommet de la presse écrite, de la radio et de la télévision. Dans le chapitre 6, l'accent est mis sur les autorités académiques : nous étudions le nombre de rectrices, ainsi que la proportion de femmes dans les conseils d'administration des universités, des associations universitaires, des pôles académiques et de la fédération des établissements d'enseignement supérieur wallons et bruxellois. Le chapitre 7 passe au crible les professions libérales et nous y examinons la proportion de femmes dans les plus hauts conseils de l'Ordre des Médecins, de l'Ordre des Architectes et de l'Ordre des Barreaux flamands et wallons. Dans le chapitre 8, l'accent est mis sur les ONG. Nous examinons la proportion de membres féminins de conseils d'administration et le nombre de directrices dans les cinq plus grandes ONG néerlandophones, les cinq plus grandes ONG francophones et les cinq plus grandes ONG bilingues. Le chapitre 9 met en lumière le processus de décision politique aux niveaux européen, fédéral, communautaire, régional, provincial et local. Nous passons également au crible les partis politiques. Le chapitre 10 est consacré au pouvoir judiciaire. Nous étudions la proportion de femmes à la tête de différentes juridictions. Le chapitre 11 se concentre sur les forces armées : nous examinons la proportion de femmes parmi les officier·ère·s généraux·les et les officier·ère·s supérieur·e·s de l'armée belge. Nous examinons dans le chapitre 12 combien de femmes occupent un poste-clé dans la fonction publique fédérale et puis, dans le chapitre 13, combien de femmes font partie du comité de direction de la Banque nationale de Belgique.

Dans chaque chapitre, nous abordons les initiatives propres au genre que les instances concernées ont mises en œuvre depuis 2012. Nous nous sommes enquis de ces initiatives auprès des différentes organisations. Les chiffres figurant dans ce rapport ont également été demandés aux différentes organisations, même lorsqu'ils étaient déjà disponibles sur les sites web des instances concernées. Les chiffres présentés se rapportent aux données les plus récentes pour le mois de mai 2024.

2 Entreprises

2.1 Indicateurs

Ce chapitre est consacré à la présence de femmes occupant des positions au plus haut niveau dans des entreprises de premier plan. Mais que veut-on dire par « entreprises de premier plan » et « positions au plus haut niveau » ? Pour délimiter ce concept d'entreprises de premier plan, nous nous en tiendrons aux entreprises correspondant à cette notion selon une logique économique. Nous examinerons les entreprises cotées à Euronext Brussels, la principale bourse belge¹⁴.

Au niveau de la gestion, 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. 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 en bourse ne comptant aucune femme au sein de leur conseil d'administration, comptant une femme au sein de leur conseil d'administration, et comptant deux femmes ou plus au sein de leur conseil d'administration.
- Proportion de femmes par rapport au nombre total d'administrateur·rice·s des entreprises de premier plan cotées en bourse.

Pour le niveau opérationnel, la composition des comités de direction est analysée.

- Proportion de femmes par rapport au nombre total de membres de la direction des entreprises de premier plan cotées en bourse.

2.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008

Le 30 juin 2011, le Sénat a adopté une loi imposant aux entreprises cotées en bourse un quota d'un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. La Chambre des Représentants avait, par ailleurs, déjà approuvé cette loi. Après une période de transition de six ans pour les plus grandes entreprises et de huit ans pour les plus petites entreprises, des sanctions seront imposées en cas de non-respect du quota légal : les indemnités matérielles et immatérielles des administrateurs seront supprimées tant que le nombre de femmes administratrices sera trop faible. Lors de la précédente édition de cette étude en 2012, cette législation en matière de quotas n'était pas encore en vigueur, mais les entreprises cotées en bourse savaient déjà qu'elles devraient la respecter à l'avenir. Le système de quotas était pleinement en vigueur pendant la collecte des données cette fois-ci.

¹⁴ Par rapport aux éditions précédentes, ce chapitre a été considérablement raccourci. En 2025, l'Institut publiera un rapport spécifique sur ce thème.

2.3 Résultats

2.3.1 Conseils d'administration des entreprises cotées en bourse

Dans cette partie, nous nous attarderons sur les conseils d'administration. Nous nous en tiendrons ici aux conseils d'administration des sociétés anonymes. Un conseil d'administration se compose d'au moins trois membres et peut comprendre des administrateur·rice·s tant internes qu'externes¹⁵. Les administrateur·rice·s internes ont une fonction exécutive dans l'entreprise, ce qui n'est pas le cas des administrateur·rice·s externes. Dans les entreprises cotées en bourse, le conseil d'administration se compose, pour moitié au moins, d'administrateur·rice·s 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 déterminer la composition des conseils d'administration, la base de données « Belfirst » du Bureau Van Dijk a été utilisée dans les éditions précédentes. Les chiffres de l'actualisation se basent sur la quatrième étude de l'Institut sur l'application du système de quotas dans les sociétés cotées en bourse¹⁶. Les chiffres datent de 2020. La composition des conseils d'administration et du management opérationnel des entreprises n'est toujours pas systématiquement enregistrée.

La bourse belge fait partie d'Euronext, qui assure la gestion du marché financier dans différents pays européens. Le marché financier est organisé en différents marchés. En Belgique, le marché principal est Euronext Brussels.

Le tableau 13 présente une classification des entreprises cotées en bourse en fonction du nombre de femmes membres de leur conseil d'administration. Entre 2006 et 2011, la situation n'avait presque pas changé. En 2006, seules 37,7 % des entreprises comptaient au moins 1 administratrice ; en 2011, cette proportion a à peine augmenté pour atteindre 38,5 %. On observe une légère diminution du nombre d'entreprises comptant 1 administratrice. Mais nous constatons, entre 2006 et 2011, une augmentation du nombre d'entreprises comptant plus d'une administratrice : en 2006, la proportion d'entreprises cotées en bourse comptant 2 administratrices ou plus était de 8,7 % ; en 2011, ce chiffre est passé à 11,5 %.

Cependant, lors de la mesure la plus récente, le système de quotas était pleinement en vigueur et cela est visible : 89 % des entreprises comptent au moins deux femmes au sein de leur conseil d'administration. Cependant, toutes les entreprises ne respectent pas l'obligation légale. Quatre entreprises ne comptaient toujours aucune femme dans leur conseil d'administration.

¹⁵ S'il n'y a que deux actionnaires, le conseil d'administration ne comprend que deux membres.

¹⁶ Plus d'infos : [Quatrième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Tableau 13 : Entreprises cotées en bourse comprenant zéro, une ou plus d'une femme au sein de leur conseil d'administration (2006, 2011 et 2020)

	Nombre			Proportion		
	Aucune femme	1 femme	2 femmes ou plus	Aucune femme	1 femme	2 femmes ou plus
2006 (N=138)	86	40	12	62 %	29 %	9 %
2011 (N=148)	91	40	17	61 %	27 %	11 %
2020 (N=113)	4	8	101	4 %	7 %	89 %

Source : Belfirst (traitement SEIN) ; IEFH

Le tableau 14 se limite aux entreprises du BEL20. Elles enregistrent un meilleur score que la totalité des entreprises. Nous observons en outre une évolution favorable. En 2006, 56 % des entreprises du BEL20 comptaient au moins 1 administratrice. En 2011, ce chiffre grimpe à 72 %. La proportion d'entreprises du BEL20 où le conseil d'administration comprend plus d'une femme a doublé au cours de cette période. En 2020, toutes les entreprises du BEL20 comptent au moins 2 femmes administratrices.

Tableau 14 : Entreprises du BEL20 comprenant zéro, une ou plus d'une femme au sein de leur conseil d'administration (2006, 2011 et 2020)

	Nombre			Proportion		
	Aucune femme	1 femme	Aucune femme	1 femme	Aucune femme	1 femme
2006 (N=18)	8	7	3	44 %	39 %	17 %
2011 (N=18)	5	7	6	28 %	39 %	33 %
2020 (N=17)	0	0	17	0 %	0 %	100 %

Source : Belfirst (traitement SEIN) ; IEFH

Le tableau 15 montre la proportion de femmes par rapport au nombre total d'administrateur·rice·s auprès des entreprises cotées en bourse. En 2020, ce chiffre est passé à un tiers : 34 %. Tant en 2006 qu'en 2011, les femmes ne constituaient qu'une petite minorité du nombre d'administrateur·rice·s, bien qu'il y ait une légère augmentation entre les deux mesures : en 2006, elles représentaient 6,2 % du nombre total d'administrateur·rice·s ; en 2011, ce chiffre avait augmenté jusqu'à dépasser la barre des 10 %.

Tableau 15 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse (2006, 2011 et 2020)

	Nombre		Proportion	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2006 (N=138)	68	922	6,9 %	93,1 %
2011 (N=148)	85	756	10,1 %	89,9 %
2020 (N=113)	331	634	34,3 %	65,7 %

Source : Belfirst (traitement SEIN) ; IEFH

Les entreprises du BEL20 font une nouvelle fois mieux que l'ensemble du groupe. 38 % des administrateur·rice·s y sont des femmes (tableau 16).

Tableau 16 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (2006, 2011 et 2020)

	Nombre		Proportion	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2006 (N=18)	14	211	6,2 %	93,8 %
2011 (N=18)	20	184	9,8 %	90,2 %
2020 (N=17)	76	123	38,2 %	61,8 %

Source : Belfirst (traitement SEIN) ; IEFH

2.3.2 Comités de direction des entreprises cotées en bourse

Pour l'heure, les quotas ne s'appliquent pas au management opérationnel des entreprises. Si l'on compare les chiffres disponibles, la proportion de femmes y est encore bien inférieure : 14 % des membres des comités de direction des sociétés cotées en bourse sont des femmes.

Tableau 17 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les comités de direction des entreprises cotées en bourse (2020)

	Nombre		Proportion	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Comités de direction	71	440	14 %	86 %

Source : IEFH

Dans les entreprises du BEL20, la proportion des femmes dans les comités de direction est de 15 %.

Tableau 18 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les comités de direction des entreprises du BEL20 (2020)

	Nombre		Proportion	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Comités de direction	18	103	15 %	85 %

Source : IEFH

3 Organisations de travailleur·se·s

3.1 Indicateurs

La concertation sociale est un élément essentiel du modèle économique belge. Tant au niveau interprofessionnel/national qu’au sein de secteurs distincts ou d’entreprises individuelles, les employeur·se·s et les travailleur·se·s négocient sur divers aspects des relations professionnelles et des salaires. Ce chapitre est axé sur le volet de la concertation sociale qui est constitué par les organisations de travailleur·se·s ou les syndicats. Trois organisations de travailleur·se·s sont reconnues par les pouvoirs publics comme étant habilitées à prendre part à la concertation interprofessionnelle : le syndicat chrétien CSC (ACV), le syndicat socialiste FGTB (ABVV) et le syndicat libéral CGSLB (ACLVB).

Les syndicats belges sont des organisations de grande envergure. Par analogie avec les rapports de 2008 et de 2012, nous n’incluons ici que les structures syndicales nationales et non régionales. Le tableau 19 comprend la structure des organes fédéraux des trois syndicats suivant le nombre de personnes qui en sont membres.

Tableau 19 : Organes fédéraux des trois syndicats reconnus suivant le nombre de membres

Nombre de membres	CSC (ACV)	FGTB (ABVV)	CGSLB (ACLVB)
Environ 1 000 membres	Congrès	Congrès fédéral	Congrès national
Environ 100 membres	Conseil général	Comité fédéral	Comité national
20 à 50 membres	Administration nationale	Bureau fédéral	Bureau national
Environ 8 membres	Gestion journalière	Secrétariat fédéral	Comité exécutif

Source : sites web de la CSC, de la FGTB et de la CGSLB

Les axes stratégiques à plus long terme sont définis par les congrès des différents syndicats. Bien qu’il s’agisse d’organes décisionnels importants au sein de chaque syndicat, nous nous limitons ici, pour ce qui est du sommet de la hiérarchie des syndicats, aux organes qui déterminent la gestion journalière. Concrètement, nous nous en tiendrons aux deux organes dont l’effectif est le plus réduit, mais qui ont l’influence la plus importante sur l’action au quotidien des syndicats. À la CSC, il s’agit de l’Administration nationale et de la Gestion journalière ; à la FGTB, ce sont le Bureau fédéral et le Secrétariat fédéral ; et à la CGSLB, il s’agit du Bureau national et du Comité exécutif.

Nous examinons aussi bien le rapport entre le nombre d’hommes et de femmes au sein des deux organes de gestion que la proportion de femmes remplissant la fonction de présidente. Les indicateurs sont les suivants :

- La proportion de membres féminins au sein de l’organe de gestion le plus élevé des organisations de travailleur·se·s reconnues (CSC/FGTB/CGSLB) ;
- La proportion de membres féminins au sein du second organe de gestion le plus élevé des organisations de travailleur·se·s reconnues (CSC/FGTB/CGSLB) ;
- Le nombre de présidentes au sein des organisations de travailleur·e·s reconnues (CSC/FGTB/CGSLB).

3.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

3.2.1 CSC

Dans son énoncé de mission, la CSC déclare vouloir être un syndicat représentatif doté d'organes politiques régionaux et nationaux représentatifs. Cette mission a été concrétisée en 2002 par la disposition stipulant que les organes de la CSC doivent compter au moins un tiers de membres féminins et que ce point est remis à l'ordre du jour de chaque congrès quadriennal. Le congrès de 2019, par exemple, a stipulé que « la CSC doit tendre vers une participation égale des femmes et des hommes dans les organisations interprofessionnelles et vers une représentation proportionnelle à la réalité de l'emploi dans les secteurs des organisations professionnelles »¹⁷. Afin de favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, les syndicats et les centrales ont depuis lors lancé plusieurs initiatives telles que la redistribution des mandats, l'organisation d'activités de formation autour du leadership féminin, le déploiement d'une culture de réunion syndicale bienveillante, ou encore le recrutement de candidates aux élections sociales¹⁸. Pour soutenir les syndicats et les centrales dans ces actions, la cellule Genre de la CSC a mis à jour le « Carnet de bord de l'égalité de genre » en 2023.

Dans son fonctionnement externe, la CSC accorde également de l'attention au genre. Voici quelques-unes des initiatives menées ces dernières années : la cellule Genre de la CSC organise chaque année une « Journée d'étude sur le genre » ; Elle a publié en 2024 un dossier pédagogique sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; chaque année, la CSC collabore avec des associations dans le cadre de la Journée internationale de la lutte pour les Droits des femmes ; la CSC mène aussi régulièrement des actions en faveur des droits des femmes (comme la grève contre les nouvelles règles de priorité en matière de garde d'enfants en 2023, l'action pour une réforme des pensions favorable aux femmes en 2022 et la manifestation contre la violence à l'égard des femmes en 2021).

3.2.2 FGTB

Depuis 2006, la FGTB déclare dans ses statuts que tous les organes doivent être composés d'au moins un tiers de femmes et que le syndicat s'efforce d'atteindre la parité à tous les niveaux. Si cet objectif n'est pas atteint par le biais d'élections directes, un processus de correction doit être engagé. La parité est inscrite à l'ordre du jour de chaque Congrès fédéral quadriennal dans le but de faire progresser les femmes au sein de l'organisation et d'attirer davantage de candidates aux élections sociales. Aucune échéance n'ayant encore été fixée pour atteindre cette parité, la FGTB estime que cette évolution est plutôt lente¹⁹. Au niveau des plus hautes instances politiques, lors de la proposition de candidat·e·s au Secrétariat fédéral, il convient depuis 2006 de nommer au moins 1 femme et 1 homme. Depuis 2018, au moins 10 mandats ont été attribués à la représentation des femmes au sein du Bureau fédéral²⁰. Au niveau du Congrès fédéral, le quota minimum d'un tiers de femmes a été atteint pour la première fois en 2022²¹.

Dans son fonctionnement externe, la FGTB accorde également de l'attention au genre. Ces derniers temps, cela s'est notamment manifesté par des actions annuelles autour de

¹⁷ Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la CSC.

¹⁸ Source : www.hetacv.be, consulté le 25/03/2024.

¹⁹ Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la FGTB.

²⁰ Source : Statuts de la FGTB.

²¹ Source : motion d'actualité du Bureau fédéral des femmes 2022.

l'Equal Payday (visant à combler l'écart de rémunération), des actions annuelles lors de la Journée internationale de la lutte pour les droits des femmes, la manifestation du syndicat en 2020 contre le sexisme sur le lieu de travail et le fait que le site web de la FGTB comprend un outil gratuit permettant de calculer l'écart salarial.

3.2.3 CGSLB

La CGSLB souligne que, ces dernières années, son fonctionnement a été marqué par une forte prise de conscience de l'importance d'une représentation égale²². Ses statuts stipulent, par exemple, que la CGSLB « intègre les principes de l'égalité des sexes dans [son] fonctionnement et [ses] actions de sensibilisation, recherche la participation pleine et effective des femmes et prône l'égalité des chances en matière de leadership et de participation à tous les niveaux du processus décisionnel dans la vie politique, publique et socioéconomique ». La cellule WO=MEN de la CGSLB promeut également les intérêts spécifiques des femmes syndicalistes, notamment en s'efforçant d'attirer davantage de candidates aux élections sociales de 2016 et 2020 avec la campagne « GO FOR 5♀ / 5♂ », et en publiant « Égalité des chances pour les hommes et les femmes » (2019) qui contient plusieurs outils pour promouvoir la politique d'égalité des chances au travail. En ce qui concerne ses organes décisionnels, la CGSLB n'applique pas de quotas de genre et aucune mesure spécifique n'a été prise ces dernières années pour parvenir à un équilibre entre les genres²³.

3.3 Résultats

Les mesures concrètes prises par les syndicats portent leurs fruits en 2024. Au niveau de l'organe de gestion le plus élevé, la parité est respectée dans les trois syndicats (tableau 20). En 2024, il y a deux fois plus de femmes dans l'organe de gestion le plus élevé qu'en 2012. À l'échelon immédiatement inférieur, 41,6 % des membres sont des femmes. L'objectif d'au moins un tiers de membres féminins est donc largement atteint ici, même si la parité n'est pas encore atteinte. La CSC a une présidente, la FGTB et la CGSLB ont un président. Dans ce contexte, il convient de noter que le·la président·e de chaque syndicat travaille sur un pied d'égalité avec un·e secrétaire général·e/national·e. Ce mandat est assumé par une femme dans les trois syndicats.

La décomposition ultérieure des résultats par syndicat révèle que les changements les plus importants se sont produits au sein de la FGTB. La proportion de femmes au niveau du Secrétariat fédéral est passée de 28,6 % en 2008 et 2012 à 57,1 % en 2024. Au Bureau fédéral, la proportion de femmes - après une baisse entre 2008 et 2012 - est passée de 27,4 % en 2012 à 46,7 % en 2024. À la CGSLB, la proportion de femmes au sein du Comité exécutif a augmenté de 11,1 % en 2008 et 2012 à 37,5 % en 2024, tandis qu'au sein du Bureau national, l'augmentation a été plus faible (de 17,4 % en 2012 à 33,3 % en 2024). Le nombre de femmes a également augmenté au sein des organes de gestion de la CSC. Leur proportion au sein de la Gestion journalière est passée de 37,5 % en 2012 à 55,6 % en 2024, et dans l'Administration nationale de 25,0 % en 2012 à 40,0 % en 2024. Il est frappant de constater que les femmes sont majoritaires dans les organes politiques les plus élevés de la FGTB et de la CSC, alors qu'elles restent minoritaires dans les organes immédiatement inférieurs à l'organe le plus élevé des trois syndicats.

²² Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la CGSLB.

²³ Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la CGSLB.

Tableau 20 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans l'administration des trois syndicats

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Organe le plus élevé	5	19	20,8%	79,2%	6	18	25,0%	75,0%	12	12	50,0%	50,0%
Organe immédiatement inférieur à l'organe le plus élevé	26	95	21,5%	78,5%	29	88	24,8%	75,2%	42	59	41,6%	58,4%
Président·e·s	0	3	/	/	0	3	/	/	1	2	/	/

Source : informations fournies par la CSC, la FGTB et la CGSLB²⁴

²⁴ Nous avons reçu ces données personnellement de la part de tous les syndicats.

4 Fédérations patronales

4.1 Indicateurs

Les fédérations patronales constituent l'autre pôle de la concertation sociale. À l'instar des rapports de 2008 et 2012, nous examinons la représentation féminine au sein des conseils d'administration des fédérations patronales concernées par la concertation sociale aux niveaux fédéral et régional. Au niveau fédéral, nous examinons les fédérations patronales qui siègent au Conseil national du Travail (CNT) (voir 4.1.1). Au niveau régional, nous distinguons trois instances et nous examinons les fédérations patronales qui y siègent : Brupartners, le Conseil socio-économique de la Flandre (SERV) et le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie) (voir 4.1.2)^{25,26}. Comme il y a beaucoup plus de fédérations patronales siégeant à Brupartners qu'au SERV et au CESE Wallonie, nous présentons les chiffres pour chaque région séparément.

L'indicateur se profile alors comme suit :

- Le nombre et la proportion de membres féminins et masculins dans les conseils d'administration des fédérations patronales qui jouent un rôle dans la concertation sociale aux niveaux fédéral et régional. Pour le niveau régional, l'indicateur est ventilé entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Flandre et la Wallonie.

Contrairement aux rapports de 2008 et 2012, nous pouvons cette fois compter le nombre et la proportion de femmes présidentes des conseils d'administration. Nous établissons donc un indicateur supplémentaire :

- Le nombre et la proportion de présidentes et de présidents dans les conseils d'administration des fédérations patronales impliquées dans la concertation sociale aux niveaux fédéral et régional.

4.1.1 Échelon national (fédéral)

Il y a six fédérations patronales qui siègent au Conseil national du Travail²⁷ :

- Fédération des Entreprises de Belgique/Verbond van Belgische Ondernemingen (FEB/VBO) ;
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) ;
- Union des Classes moyennes (UCM) ;
- Boerenbond (BB) ;
- Union des entreprises à profit social (UNISOC) ;
- Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA).

²⁵ Le 1/07/2020, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) a changé son nom en Brupartners.

²⁶ Le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) a changé de nom le 27/10/2011 pour devenir le Conseil économique et social de Wallonie (CESW). En 2018, ce CESW a à son tour changé de nom pour devenir le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie).

²⁷ Source : www.cnt-nar.be/ - Organisations membres du CNT, consulté le 18/04/2024.

4.1.2 Échelon régional

Pour la Région de Bruxelles-Capitale, nous comptons neuf fédérations patronales siégeant au sein de Brupartners²⁸ :

- Chambre de Commerce de Bruxelles (BECI - FEB)²⁹ ;
- Union des Classes moyennes (UCM) ;
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) ;
- Fédération Patronale Interprofessionnelle (SDI) ;
- Union Nationale des Professions libérales et intellectuelles de Belgique (UNPLIB) ;
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (BECI-CCIB)
- Syndicat neutre pour Indépendants/Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (SNI/NSZ) ;
- Fédération des Professions libérales (FPL) ;
- Bruxeo.

En Flandre, il y a quatre fédérations patronales qui siègent au Conseil socio-économique de la Flandre (SERV)³⁰ :

- Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA)³¹ ;
- Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) ;
- Boerenbond (BB) ;
- Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso).

Pour la Wallonie, nous comptons cinq fédérations patronales qui siègent au Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie)³² :

- Fédération wallonne de l'Agriculture (FWA) ;
- Union Wallonne des Entreprises (UWE) ;
- Union des Classes moyennes (UCM) ;
- Syndicat neutre pour Indépendants/Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (SNI/NSZ) ;
- Union des Entreprises à Profit Social (UNIPSO).

4.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

Dans la pratique, il s'est avéré difficile de recevoir des informations de la part de toutes les fédérations patronales quant à leurs initiatives propres au genre. Nous n'avons ainsi reçu aucune réponse de l'UCM, du SDI, de la Beci-FEB, de la Beci-CCIB et de l'UNIPSO, et ce, en dépit des demandes répétées.

De nombreuses fédérations patronales n'ont pris aucune initiative ou n'ont pris que des initiatives très limitées. La FWA a indiqué n'avoir pris aucune mesure spécifique en matière de genre au cours des dernières années. Le SNI/NSZ n'a pas non plus développé d'actions spécifiques pour augmenter le nombre de femmes au sein de son organe de gestion, mais il a prêté attention aux femmes ces dernières années en se concentrant, par exemple, sur

²⁸ Source : www.brupartners.be - Assemblée plénière, consulté le 18/04/2024.

²⁹ Depuis fin 2006, la FEB collabore avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (CCIB). Cette coopération se fait sous le nom de BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry. Cependant, il existe toujours une double structure : la FEB et la CCIB ont chacune leur propre conseil d'administration.

³⁰ Source : www.serv.be - Composition du SERV, consulté le 18/04/2024.

³¹ Les chiffres figurant dans le présent rapport concernent l'ASBL VOKA. Dans son intégralité, VOKA se compose de l'ASBL VOKA, de six chambres de commerce VOKA et du Voka Metropolitan à Bruxelles.

³² Source : www.cesewallonie.be - Les organisations constitutives, consulté le 18/04/2024.

l'entrepreneuriat féminin lors de ses prises de position. L'UNISOC et l'UWE n'ont pas non plus pris d'initiatives spécifiques ces dernières années, mais les deux organisations demandent une composition équilibrée de leur conseil d'administration. La FEB/VBO et Verso n'ont pas pris d'initiatives spécifiques en matière de genre ces dernières années, mais elles soulignent que leurs organes de gestion sont composés de représentant-e-s de leurs membres et que, par conséquent, ils ne peuvent pas exercer d'influence sur l'équilibre entre les genres de leur conseils d'administration. La FPL a indiqué la même chose concernant la composition de son organe de gestion et s'est contentée de demander à ses membres de présenter une « délégation diversifiée ». L'UNPLIB a également appelé les membres féminins à postuler pour une position au sein de son organe de gestion. En réponse à notre question, VOKA a simplement transmis un article datant de 2021 sur le renouvellement de son conseil d'administration : selon le président, VOKA plaide depuis longtemps en faveur d'organes de gestion plus diversifiés et y est parvenu en 2021, puisque son conseil d'administration est aujourd'hui « plus féminin, plus jeune et plus diversifié que jamais »³³. La manière dont ils y sont parvenus n'est pas précisée. Et enfin, en 2013, le Boerenbond a modifié ses statuts pour permettre au·à la partenaire aidant·e d'une entreprise de participer aux processus décisionnels à tous les niveaux, ce qui a permis au Boerenbond d'avoir pour la toute première fois une femme vice-présidente.

Seules UNIZO et Bruxeo ont pris des initiatives plus larges. UNIZO a ajouté à ses statuts qu'au moins 20 % des membres du conseil d'administration et de l'Assemblée générale doivent être des femmes. En outre, l'ASBL Vrouwennet est représentée en permanence dans tous les organes d'UNIZO et place structurellement en avant les femmes entrepreneuses. Bruxeo dispose d'un service « Diversité et inclusion » depuis 2018 et d'un plan de diversité depuis 2019. Dans le cadre de ce plan de diversité, leur personnel a reçu une formation sur les préjugés à l'embauche et le recrutement objectif sans discrimination, et leur personnel a obtenu des certificats eDiv concernant, entre autres, la législation antidiscrimination.

Et pour finir, il convient de noter que la FEB/VBO, UNIZO, VOKA, l'UCM, l'UWE, l'UNISOC, la Beci-FEB, la Beci-CCIB et le Boerenbond ont élaboré un plan d'action pour la diversité en 2017. Ce plan d'action vise à sensibiliser les entreprises au fait qu'elles peuvent bénéficier d'une politique de diversité de qualité et à les soutenir dans la mise en œuvre d'une telle politique³⁴.

4.3 Résultats

Tant au niveau fédéral que régional, la proportion de femmes dans les conseils d'administration a augmenté (voir tableaux 21 à 25). L'augmentation la plus forte est observée dans le Conseil économique et social de Flandre (SERV) : la proportion de femmes dans les conseils d'administration y est passée de 16,4 % en 2012 à 29,3 % en 2024. Ce sont les organisations siégeant au SERV qui s'en sortent le mieux. À Bruxelles aussi, on observe une augmentation de plus de 12 points de pourcentage : de 16,3 % en 2012 à 28,7 % en 2024. La proportion de femmes au sein du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie a augmenté de 11,5 points de pourcentage (de 13,0 % en 2012 à 24,5 % en 2024). Tout comme en 2008 et 2012, les organisations qui siègent au CESE Wallonie restent donc les plus mauvais élèves de la classe. Et enfin, nous observons également une augmentation, bien que la plus faible, au niveau fédéral : la proportion de femmes dans les conseils d'administration a

³³ Source : <https://pers.voka.be/voka-gaat-voluit-voor-meer-diversiteit-in-vernieuwde-raad-van-bestuur>, consulté le 18/04/2024.

³⁴ Source : www.unisoc.be - Plan d'action des organisations patronales pour plus de diversité au sein de l'entreprise, consulté le 18/04/2024.

augmenté de 7,9 points de pourcentage, passant de 18,7 % en 2012 à 26,6 % en 2024. En résumé, la présence de femmes à la tête des fédérations patronales se situait en 2018 entre 10 % et 15 % et en 2012 entre 13 % et 19 %. En 2024, ces marges passent à 24 % et 30 %. Malgré cette augmentation, les femmes restent encore sous-représentées dans les conseils d'administration des fédérations patronales.

Lorsque l'on considère séparément les fédérations patronales, le SNI/NSZ, le Boerenbond et la FEB/VBO se distinguent négativement avec respectivement 0 %, 9,5 % et 14 % de femmes dans leurs conseils d'administration. UNISOC, Verso et Bruxeo présentent une situation inverse, avec respectivement 43,8 %, 57,1 % et 60,0 % de femmes au sein de leurs conseils d'administration. Les autres fédérations patronales oscillent à cet égard entre 20,1 % et 33,3 %.

Tableau 21 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au CNT³⁵

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	16	123	11,5 %	88,5 %
2012	38	165	18,7 %	81,3 %
2024 ³⁶	54	149	26,6 %	73,4 %

Source : fédérations patronales concernées

Tableau 22 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration de fédérations patronales siégeant à Brupartners³⁷

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	42	270	13,5 %	86,5 %
2012	51	262	16,3 %	83,7 %
2024 ³⁸	69	171	28,7 %	71,3 %

Source : fédérations patronales concernées

Tableau 23 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des fédérations patronales siégeant au SERV

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	24	141	14,5 %	85,5 %
2012	39	199	16,4 %	83,6 %
2024	43	104	29,3 %	70,7 %

Source : fédérations patronales concernées

³⁵ Au Boerenbond, il s'agit de l'Administration centrale. À la FWA, il s'agit de leur Comité Directeur.

³⁶ L'UCM n'est pas incluse dans les résultats pour 2024 en raison de chiffres manquants.

³⁷ Dans le rapport de 2008, seules 9 des 11 organisations faisant partie du CES-RBC ont pu être reprises dans le décompte, deux organisations n'ayant pas été en mesure de nous fournir les données nécessaires. Dans la publication de 2012, c'était le cas d'une seule organisation.

³⁸ L'UCM et le SDI ne sont pas inclus dans les résultats de 2024 en raison de chiffres manquants.

Tableau 24 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des fédérations patronales siégeant au CESE Wallonie

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	20	177	10,2 %	89,8 %
2012	25	168	13,0 %	87,0 %
2024 ³⁹	24	74	24,5 %	75,5 %

Source : fédérations patronales concernées

Comme mentionné précédemment, nous pouvons pour la première fois examiner le nombre et la proportion de présidentes des fédérations patronales siégeant au CNT, à Brupartners, au SERV et au CESE Wallonie. Lorsque l'on considère les différentes instances, on constate que, parmi les président·e·s des fédérations patronales siégeant au CNT, à Brupartners, au SERV et au CESE Wallonie, respectivement 33,3 %, 25,0 %, 0 % et 25,0 % sont des femmes. Au total, nous comptons quatre présidentes et douze présidents. Les présidentes sont donc largement minoritaires.

Tableau 25 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes président·e·s des conseils d'administration de fédérations patronales siégeant au CNT, à Brupartners, au SERV et au CESE Wallonie

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2024 ⁴⁰	4	12	25,0 %	75,0 %

Source : fédérations patronales concernées

³⁹ L'UCM et l'UNIPSO ne sont pas incluses dans les résultats de 2024 en raison de chiffres manquants.

⁴⁰ 17 organisations patronales sont incluses dans les résultats. Le SNI/NZS n'ayant pas de président·e, on compte au total 16 président·e·s.

5 Médias/rédactions

5.1 Indicateurs

Les personnes qui occupent des fonctions supérieures au sein des médias influencent le contenu de l'information diffusée, ainsi que la diffusion en elle-même. Ce chapitre vise à mieux comprendre dans quelle mesure les femmes (co-)influencent et (co-)décident de la diffusion de l'information transmise par les médias dans notre société.

5.1.1 Délimitation du domaine de recherche

Lorsque nous parlons des « médias », nous nous référons à un groupe important et diversifié d'entreprises, qui diffusent chacune ses propres informations et contenus auprès de groupes cibles différents ou identiques. C'est pourquoi nous avons opéré une sélection de médias sur la base de leur lectorat, de leurs chiffres d'audience et de leur part de marché. Nous pouvons en effet supposer que plus le lectorat, les chiffres d'audience ou la part de marché d'un média s'accroissent, plus son influence potentielle est importante. Cet effet jouera un rôle, quelle que soit la façon générale ou spécifique dont le groupe ou public cible du média ait été formulé.

5.1.2 Le CIM comme source de données

Étant donné la diversité et la complexité du paysage médiatique actuel, trouver des données comparables et harmonisées n'est pas chose aisée. La meilleure source dont nous disposons sont les données récoltées par le Centre d'Information sur les Médias (CIM). Le CIM est une ASBL qui a pour objectif de fournir à ses membres « de manière continue, des informations objectives et fiables sur l'audience, les caractéristiques et les performances des médias »⁴¹. Pour cette étude, nous utilisons les mesures liées à la télévision, à la radio et à la presse écrite :

- Pour l'étude **TV** (= *total video*), nous nous intéressons tout d'abord aux téléviseurs classiques. Le comportement télévisuel lié à ces appareils est mesuré à l'aide d'un panel de 1 500 ménages belges dont le comportement télévisuel est enregistré à l'aide d'un audimètre. Les programmes de télévision regardés aussi bien en direct qu'en différé jusqu'à sept jours après leur diffusion sont enregistrés. Deuxièmement, le comportement de visionnage sur d'autres écrans, tels qu'un ordinateur, une tablette ou un smartphone, est également pris en compte. La consommation de vidéos sur ces écrans est mesurée à l'aide d'un panel de 50 000 internautes belges. Afin d'obtenir un chiffre général par émetteur, nous examinons la part de marché des chaînes de télévision, qui est déterminée, entre autres, par les chiffres d'audience sur tous les appareils.
- Pour l'étude **radio**, quelque 24 000 personnes remplissent chaque année un carnet d'écoute pendant une semaine : elles notent pendant sept jours, toutes les 15 minutes, si elles écoutent la radio et quelle station. La plate-forme utilisée à cet effet est sans importance.
- Pour l'étude sur la portée de la **presse écrite**, quelque 8 000 personnes sont interrogées chaque année sur les titres belges qu'elles ont lus au cours de la période écoulée. L'enquête menée évalue de différentes manières la portée et l'utilisation de la presse écrite.

⁴¹ Source : www.cim.be - À propos du CIM, consulté le 8/04/2024.

Tant la version papier que la version numérique (comme la version PDF d'un magazine ou la lecture d'un journal dans une application) sont prises en compte.

Tous les médias ne sont pas affiliés au CIM. C'est pourquoi nous ne disposons d'aucune donnée concernant certains d'entre eux. Nous n'avons, par exemple, reçu aucune information sur les chaînes de télévision régionales ni sur les médias germanophones. Pour ce qui est de la presse écrite, nous nous sommes limités aux quotidiens et aux hebdomadaires. Afin de développer un indicateur dans lequel chaque média a un poids équivalent, nous avons sélectionné plus ou moins autant de quotidiens et hebdomadaires que de stations de radio et de chaînes de télévision, et ce, pour la Flandre et la Wallonie collectivement. Nous arrivons ainsi à un top 38 des médias avec huit chaînes de télévision (quatre néerlandophones et quatre francophones), dix stations de radio (cinq néerlandophones et cinq francophones), dix quotidiens (cinq néerlandophones et cinq francophones) et dix hebdomadaires (cinq néerlandophones et cinq francophones). Nous suivons donc la même méthodologie que dans les rapports de 2008 et de 2012.

5.1.3 Développement des indicateurs

Étant donné le nombre relativement peu élevé de chaînes TV en Belgique, nous avons sélectionné pour la Flandre et la Wallonie les quatre émetteurs disposant de la plus grande part de marché⁴².

Tableau 26 : Top 4 TV Wallonie

2008	2012	2024
RTL-TVI	RTL-TVI	La Une
La Une	La Une	RTL tvi
Club RTL	La Deux	TF1 ⁴³
La Deux	AB3	Tipik ⁴⁴

Tableau 27 : Top 4 TV Flandre

2008	2012	2024
Eén	Eén ⁴⁵	VRT1
Canvas	VTM	VTM
VTM	Canvas ⁴⁶	Play4
Kanaal 2	VT4 ⁴⁷	VRT CANVAS

⁴² Les chiffres se réfèrent à la part de marché de 2023.

⁴³ TF1 est basée en France et n'est donc pas une entreprise belge. Cependant, nous incluons TF1 dans l'enquête car elle détient la troisième plus grande part de marché parmi les chaînes de télévision en Wallonie.

⁴⁴ Tipik est née le 7/09/2020 de la fusion de la chaîne de télévision La Deux et de la fréquence radio Pure. Tipik devient ainsi le premier média de la RTBF qui combine télévision et radio.

⁴⁵ Eén a changé son nom le 30/04/2023 en VRT 1.

⁴⁶ Le 4/09/2023, Canvas a changé son nom en VRT CANVAS

⁴⁷ En 2012, VT4 est devenue VIER et en 2021, Play4.

Pour la radio, nous utilisons les données de l'étude de la couverture totale du CIM, avec les chiffres d'audience de septembre 2023 à décembre 2023 inclus.

Tableau 28 : Top 5 Radio Wallonie (avec audience)

2008	2012	2024
Bel RTL (762 540)	Bel RTL (634 090)	VivaCité (488 090)
Radio Contact FR (538 030)	Radio Contact FR (552 440)	Nostalgie FR (480 820)
VivaCité (462 670)	VivaCité (526 420)	Radio Contact FR (475 510)
Radio Nostalgie FR (357 370)	Radio Nostalgie FR (391 430)	Bel RTL (397 480)
La Première (380 260)	Classic 21 (309 650)	Classic 21 (322 730)

Tableau 29 : Top 5 Radio Flandre (avec audience)

2008	2012	2024
Radio 2 (1 368 740)	Radio 2 (1 313 220)	Radio 2 (1 073 970)
Q-Music (995 920)	Q-Music (851 280)	QMusic (801 750)
Donna (793 990) ⁴⁸	Studio Brussel (655 830)	Radio 1 (604 850)
Studio Brussel (551 820)	Radio 1 (649 790)	Joe (545 150)
4FM (369 000) ⁴⁹	MNM (597 000)	Studio Brussel (474 610)

Concernant la presse écrite, nous n'avons pas tenu compte des suppléments et des magazines week-end des journaux. Nous avons sélectionné le top 5 des quotidiens et des hebdomadaires, en Flandre et en Wallonie, sur la base de leur lectorat en octobre 2023 communiqué par le CIM.

Tableau 30 : Top 5 quotidiens Wallonie (avec lectorat)

2008	2012	2024
Le Soir (1 969 200)	Métro FR (1 766 500)	Métro FR (1 346 300) ⁵⁰
La Dernière Heure/Les Sports (1 959 900)	Le Soir (1 650 700)	Le Soir (1 650 700)
Sud Presse (1 763 800)	Sud Presse (1 584 600)	Éditions de l'Avenir (1 012 800)
Métro FR (1 600 600)	La Dernière Heure/Les Sports (1 359 700)	La Dernière Heure/Les Sports (875 700)
Éditions de l'Avenir ⁵¹ (1 253 400)	Éditions de l'Avenir (1 081 300)	Libre Belgique (735 300)

⁴⁸ Donna a été retirée des ondes le 2/01/2009 en raison de chiffres d'audience décevants. Le 5/01/2009, MNM a succédé à Donna.

⁴⁹ 4FM a été retirée des ondes en 2009 et a été remplacée par Joe le 1/04/2009.

⁵⁰ La dernière édition du journal Métro en français est parue le vendredi 27/10/2023. Depuis lors, le journal n'a plus été publié.

⁵¹ Les Éditions de l'Avenir sont également appelées en abrégé L'Avenir.

Tableau 31 : Top 5 quotidiens Flandre (avec lectorat)

2008	2012	2024
Het Laatste Nieuws (2 938 700)	Het Laatste Nieuws (2 657 500)	Het Laatste Nieuws (2 080 400)
Het Nieuwsblad/De Gentenaar (2 256 400)	Het Nieuwsblad/De Gentenaar (2 365 500)	Het Nieuwsblad/De Gentenaar (1 576 000)
Metro NL (1 458 500)	Metro NL (1 683 600)	Metro NL (1 269 800) ⁵²
Gazet van Antwerpen (1 277 000)	De Standaard (1 213 800)	De Standaard (1 000 890)
De Standaard (1 235 600)	Gazet van Antwerpen (1 088 700)	Gazet van Antwerpen (729 500)

Tableau 32 : Top 5 hebdomadaires Wallonie (avec lectorat)

2008	2012	2024
Ciné Télé Revue (2 635 900)	Ciné Télé Revue (2 225 400)	Ciné Télé Revue (1 210 600)
Libelle FR (2 149 000)	Paris Match (1 252 400)	Femmes d'Aujourd'hui (997 500)
Télé Moustique (1 728 300)	Femmes d'Aujourd'hui (1 175 600)	7Dimanche (963 100)
Le Vif/L'Express (1 639 400)	7Dimanche (1 117 300)	Vif/L'Express (848 200)
Femmes d'Aujourd'hui (1 400 000)	Le Vif/L'Express (1 088 800)	Paris Match (768 700)

Tableau 33 : Top 5 hebdomadaires Flandre (avec lectorat)

2008	2012	2024
De Zondag (3 420 200)	Dag Allemaal/Expres (2 671 500)	Zondag (2 312 300)
Dag Allemaal/Expres (3 101 900)	Zondag (2 540 700)	Libelle NL (1 599 000)
Humo (2 460 200)	Humo (1 917 700)	Dag Allemaal/Expres (1 531 400)
Flair NL (2 187 600)	Libelle NL (1 888 500)	Humo (1 046 300)
Story (1 881 100)	Flair NL (1 632 900)	Flair NL (975 400)

⁵² La dernière édition du journal Metro en néerlandais est parue le vendredi 27/10/2023. Depuis lors, le journal n'a plus été publié.

Dans cette sélection, notre intérêt s'est porté sur les postes ayant une influence directe sur la nature et la diffusion des informations. Dans la presse écrite, la personne responsable du contenu ou de l'information que le média propose est le·la rédacteur·rice en chef. À la radio et à la télévision, les dénominations et le contenu des fonctions varient davantage : outre les directeur·rice·s de programme, il y a aussi les gestionnaires de réseau, etc. Ici aussi, il reste néanmoins toujours possible d'identifier une personne responsable du contenu. Nous avons donc regroupé ces différentes fonctions sous l'intitulé « responsable de contenu ». Le tableau 34 donne un aperçu des postes de responsable de contenu au sein des différentes chaînes de télévision et fréquences radio. Nous comptabilisons le nombre de fonctions exercées par des hommes et des femmes et non les personnes mêmes. Cela implique que lorsque deux fonctions sont exercées par le même homme, nous comptabilisons deux fonctions exercées par un homme (c'est-à-dire que nous ne comptons pas un homme exerçant plusieurs fonctions).

Tableau 34 : Aperçu des titres de fonction répertoriés de la télévision et de la radio

Médium	Titres de fonction répertoriés en tant que responsable de contenu
La Une	Rédacteur·rice en chef
RTL tv	/
TF1	Vice-président·e exécutif·ve - contenu
Tipik	Rédacteur·rice en chef
VRT1	Netmanager
VTM	Channelmanager, responsable de contenu, creative director
Play4	Directeur·rice des programmes
VRT CANVAS	Netmanager
VivaCité	Rédacteur·rice en chef
Nostalgie FR	Coordinateur·rice éditorial·e
Radio Contact FR	Directeur·rice des programmes
Bel RTL	Directeur·rice d'antenne
Classic 21	Rédacteur·rice en chef
Radio 2	Responsable/netmanager
QMusic	Channel manager
Radio 1	Responsable/netmanager
Joe	Channel manager
Studio Brussel	Responsable/netmanager

L'indicateur est le suivant :

- La proportion de responsables de contenu féminines dans le top 38 belge des entreprises actives dans le secteur des médias.

Pour la presse écrite, nous utilisons un indicateur juridique complémentaire. Il convient de noter que la fonction d'éditeur·rice responsable de plusieurs quotidiens et hebdomadaires (comme Le Soir) est une fonction purement juridique qui n'a que peu ou pas d'influence sur la création de contenu. Pour suivre la méthodologie de 2008 et 2012, nous incluons également cet indicateur dans le présent rapport :

- La proportion d'éditrices responsables dans le top 20 belge des quotidiens et hebdomadaires réunis.

5.1.4 Informations demandées

Dans la pratique, tout comme en 2012, il s'est avéré difficile d'obtenir les informations nécessaires. Le tableau 35 montre de quels médias nous avons obtenu quelles informations.

Tableau 35 : Aperçu des informations obtenues des canaux médiatiques

Médium	Informations obtenues
RTBF : La Une, Tipik, VivaCité, Classic 21	Informations reçues sur les responsables de contenu. La RTBF n'a pas pu fournir d'informations sur les initiatives propres au genre en raison de changements de personnel.
VRT : VRT 1, VRT CANVAS, Radio 1, Radio 2, Studio Brussel	Informations reçues
DPG Media : VTM, Joe, QMusic, Het Laatste Nieuws, Humo, Dag Allemaal/Expres	Informations reçues.
Play Media : Play4	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur le·la responsable de contenu.
RTL : RTL tvi, Bel RTL, Radio Contact	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur les responsables de contenu de Bel RTL et de Radio Contact.
Roularta Media Group : Zondag, Libelle NL, Flair NL, Le Vif/L'Express	Informations reçues.
Groupe Rossel : Metro NL, Metro FR, Ciné Télé Revue, 7Dimanche	Le Groupe Rossel n'a pas souhaité communiquer les informations demandées. Informations disponibles en ligne sur les responsables de contenu de Ciné Télé Revue et de 7Dimanche.
Mediahuis : Het Nieuwsblad/De Gentenaar et De Standaard	Informations reçues
TF1	Informations reçues.
Nostalgie FR	Informations reçues.
Gazet van Antwerpen	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur le·la rédacteur·rice en chef et sur l'éditeur·rice responsable.
Le Soir	Informations reçues.
L'avenir	Informations reçues

Médium	Informations obtenues
DH/Les Sports	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur le·la rédacteur·rice en chef et sur l'éditeur·rice responsable.
Libre Belgique	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur le·la rédacteur·rice en chef et sur l'éditeur·rice responsable.
Femmes d'Aujourd'hui	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur le·la rédacteur·rice en chef et sur l'éditeur·rice responsable.
Paris Match	Aucune réponse n'a été reçue après des demandes répétées. Informations disponibles en ligne sur le·la rédacteur·rice en chef et sur l'éditeur·rice responsable.

5.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2008

5.2.1 VRT : VRT 1, VRT CANVAS, Radio 1, Radio 2 et Studio Brussel

Les contrats de gestion de 2012-2016 et de 2016-2020 stipulent que la VRT vise à atteindre 33 % de collaboratrices au niveau des cadres moyens et supérieurs et 40 % de collaboratrices dans l'ensemble des effectifs. Dans le contrat de gestion de 2020-2025, l'objectif pour les cadres supérieurs a été resserré à 50 % de collaboratrices. Par rapport à sa perception, la VRT s'efforce également de renforcer l'égalité, par exemple, en accordant plus de temps d'antenne aux expertes féminines. En outre, la chaîne publique indique s'entretenir régulièrement avec divers groupes d'intérêt (tels que le Conseil des femmes) et avoir signé une déclaration d'engagement de « non-discrimination » du gouvernement flamand par laquelle elle entend s'engager à examiner les offres d'emploi pour s'assurer, entre autres, qu'il n'y a pas de discrimination. Et enfin, la VRT a ajouté qu'en matière de diversification, l'accent est actuellement mis sur l'ethnicité plutôt que sur le genre.

5.2.2 DPG Media : VTM, Joe, QMusic, Het Laatste Nieuws, Humo, Dag Allemaal/Expres

DPG Media déclare vouloir être une « organisation inclusive qui reflète fidèlement la société ». L'entreprise s'est dotée d'une charte sur l'inclusion, avec des objectifs à court et à long terme. Elle recrute ainsi (au moins) 50 % de femmes dans le cadre d'un programme de promotion des talents qui prépare les travailleur·se·s à gravir les échelons au sein de l'entreprise. Elle organise également une enquête annuelle qui mesure les obstacles rencontrés par les travailleur·se·s, avec une attention particulière pour la discrimination fondée sur le sexe. Depuis 2022, les femmes se rencontrent et établissent des liens lors de la Journée internationale de la lutte féministe, l'écart de rémunération au sein de DPG Media est également examiné chaque année, etc.

5.2.3 Mediahuis : Het Nieuwsblad/De Gentenaar et De Standaard

Mediahuis déclare encourager les femmes à assumer des responsabilités en s'adressant personnellement aux collaboratrices et en recherchant avec elles des solutions (telles que des horaires flexibles ou un régime de travail à temps partiel) qui éliminent les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent occuper des postes à responsabilités.

5.2.4 Roularta Media Group : Zondag, Libelle NL, Flair NL et Vif/L'Express

Roularta Media Group indique s'être efforcé ces dernières années de promouvoir les femmes à des postes à responsabilités en organisant des formations internes et en développant un nouveau *corporate branding* et une nouvelle campagne d'*employer branding*. La signification exacte de ces termes n'a pas été précisée, et ce, en dépit de demandes répétées.

5.2.5 Groupe TF1 : TF1

L'un des axes d'action du Groupe TF1 est de parvenir à l'égalité des genres et d'assurer un équilibre hommes-femmes. Voici quelques-unes de leurs initiatives propres au genre : lors de la composition de son conseil d'administration et de son Assemblée générale, l'entreprise tend vers un équilibre hommes-femmes ; divers programmes sont également mis en place pour soutenir les femmes dans leur carrière au sein du groupe TF1 ; l'entreprise veille aussi à ce qu'il y ait plus d'expertes féminines à l'écran. Depuis 2015, il y a un *Gender Equality Network* et 90 % des collaboratrices ont reçu en 2023 une augmentation ou une prime pour combler l'écart de rémunération. Depuis 2016, une *Parenthood Charter* vise à créer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'entreprise lutte aussi activement contre le sexisme et les stéréotypes, par exemple, en rendant obligatoire pour tou-te-s les travailleur-se-s une activité d'apprentissage en ligne sur les comportements inappropriés et le harcèlement sexuel. Depuis 2020, tou-te-s les cadres sont également tenu-e-s de suivre une formation sur le « management inclusif ».

5.2.6 Le Soir

Le Soir rappelle qu'il y a quelques années, le journal a procédé à une restructuration importante et a progressé dans le recrutement et la promotion de femmes à des fonctions supérieures. En outre, le Soir a recruté un-e nouveau-elle responsable RH en 2021 chargé-e d'améliorer, entre autres, les conditions relatives à la grossesse et à la parentalité (comme une meilleure planification et la facilitation d'un retour au travail en douceur).

Nostalgie FR et **L'Avenir** n'ont pas lancé d'initiatives propres au genre au cours des dernières années.

5.3 Résultats

Les résultats sont assortis de certaines observations :

- Comme indiqué précédemment, il a été difficile d'obtenir les informations nécessaires. Les chiffres sont donc incomplets : il manque des informations sur le-la responsable de contenu de RTL tvi et sur les éditeur-ric-e-s responsables de Metro (FR et NL).
- Au sein des chaînes de télévision et des stations de radio, les fonctions des responsables de contenu ne sont pas toujours clairement délimitées. La VRT fait, par exemple, remarquer que la netmanager de la VRT 1 et de VRT CANVAS est assistée d'une netmanager adjointe qui, dans la pratique, travaille au même niveau que la netmanager. La VRT signale par

ailleurs que tant Studio Brussel que Radio 1 et Radio 2 ont un responsable de contenu masculin, mais que ces stations de radio ont une directrice générale qui est responsable de l'ensemble des réseaux radio. On retrouve une hiérarchie similaire à la RTBF : tant La Une que VivaCité, Classic 21 et Tipik ont des responsables de contenu masculins qui ont chacun une directrice.

- Les responsabilités sont souvent fragmentées. La VRT indique, par exemple, que certains programmes de Radio 1, une chaîne dont le responsable de contenu est un homme, sont réalisés par VRT Radionieuws, dont la responsable de contenu est une femme.
- Outre les responsables de contenu, il existe d'autres fonctions qui contribuent à la prise de décision en matière de contenu. La VRT ajoute que 42,9 % de ses cadres supérieur·e·s sont des femmes et que 28,6 % des plus hautes fonctions sont occupées par des femmes. Le Groupe TF1 déclare qu'en 2023, son comité exécutif et son comité de direction étaient respectivement composés de 50 % (contre 25 % en 2022) et de 48,5 % de femmes.

Afin de respecter la méthodologie des rapports 2008 et 2012 et de pouvoir comparer les résultats, nous n'incluons que les personnes que nous avons pu identifier comme responsables de contenu (voir le tableau 34 pour une vue d'ensemble), et non les responsables de contenu adjoint·e·s, les directeur·rice·s généraux·les, les responsables de l'information ou les cadres supérieur·e·s. Il serait certainement utile d'examiner les données relatives à l'équilibre hommes-femmes dans les différentes fonctions, mais la présente étude se limite à des indicateurs généraux couvrant la totalité du domaine médiatique.

Après la sélection des responsables de contenu, force est de constater qu'en 2024, 16 des 41 responsables de contenu sont des femmes, soit 39,0 % (tableau 36). Il s'agit d'une amélioration par rapport à 2008 (22,5 %) et 2012 (21,4 %). Parmi les chaînes de télévision, les responsables de contenu féminins sont majoritaires (6 femmes et 4 hommes). En revanche, les stations de radio font piètre figure, avec seulement 1 femme et 9 hommes responsables de contenu. Pour les médias audiovisuels, on note une forte augmentation, avec un total de 7 femmes responsables de contenu ; en 2012, il n'y en avait que 1. Pour les quotidiens, on compte 4 femmes et 7 hommes ; pour les hebdomadaires, il y a un équilibre entre les sexes, avec 5 femmes et 5 hommes. Cela donne un total de 9 rédactrices en chef ; en 2012, il y en avait 8. Il s'agit donc, ici aussi, d'une augmentation. Il convient toutefois de noter que, tout comme en 2012, trois des quatre magazines dits « féminins » dans la sélection des hebdomadaires ont une femme comme rédactrice en chef. La proportion de femmes rédactrices en chef serait donc probablement réduite si nous avions inclus plus d'hebdomadaires généralistes dans l'analyse.

Tableau 36 : Responsables de contenu dans le top 38 des entreprises actives dans le secteur des médias

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	9	31	22,5 %	77,5 %
2012	9	33	21,4 %	78,6 %
2024 ⁵³	16	25	39,0 %	61,0 %

Sources : sites web des organisations concernées et informations fournies par un-e collaborateur-riche

En ce qui concerne les éditeur-riche-s responsables, on observe un léger déclin. En 2024, seulement 5 éditeur-riche-s responsables sur un total de 18 sont des femmes (soit 27,8 %), contre 6 en 2008 et 2012 (soit 30,0 %) (tableau 37). Nous notons que de nombreux quotidiens et hebdomadaires ont le-la même éditeur-riche responsable. Les 18 postes sont occupés par 8 personnes différentes, dont 1 femme (qui est la rédactrice en chef de 5 quotidiens et hebdomadaires sélectionnés) et 7 hommes (chacun responsable de 1, 2 ou 3 quotidiens et hebdomadaires sélectionnés). Les éditrices responsables sont donc - encore - largement minoritaires.

Tableau 37 : Éditeur-riche-s responsables dans le top 20 de la presse écrite

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	6	14	30,0 %	70,0 %
2012	6	14	30,0 %	70,0 %
2024 ⁵⁴	5	13	27,8 %	72,2 %

Sources : sites web des organisations concernées et informations fournies par un-e collaborateur-riche

⁵³ VTM compte 4 responsables de contenu (dont 3 femmes et 1 homme) et Het Nieuwsblad/De Gentenaar compte 2 rédacteur-riche-s en chef (dont 1 femme et 1 homme). Le-La responsable de contenu de RTL tvi n'a pas été inclus-e, car, après des demandes répétées, nous n'avons obtenu aucune information à ce sujet. Chez Metro (tant la version en française que celle en néerlandais), nous comptons les deux dernier-ère-s directeur-riche-s de l'information, car le-la dernier-ère rédacteur-riche en chef a quitté ses fonctions début 2023, mais le journal a paru jusqu'en octobre 2023. Le tableau inclut ainsi 41 responsables de contenu.

⁵⁴ Les éditeur-riche-s responsables de Metro FR et de Metro NL ne sont pas inclus-es dans les chiffres car, après des demandes répétées, nous n'avons reçu aucune information à ce sujet. Nous comptons par conséquent 18 éditeur-riche-s responsables.

6 Autorités académiques

6.1 Indicateurs

6.1.1 Universités, associations, pôles académiques et ARES

La représentation féminine au sein des organes de direction des autorités académiques est un élément essentiel de cette étude. Ce sont en effet les universités et les hautes écoles qui façonnent les individus qui occuperont plus tard les positions dirigeantes ou au plus haut niveau des entreprises et de la société. Les enquêtes de 2008 et 2012 révélaient nettement que la surreprésentation des étudiantes ne s'était pas étendue au sommet des autorités académiques. Les femmes sont restées minoritaires dans les organes de direction. Dans ce chapitre, nous examinons si des changements se sont produits dans la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des universités, des associations, des *pôles académiques* et de l'ARES. Tout d'abord, nous énumérons brièvement ce que nous entendons exactement par ces catégories.

6.1.1.1 Universités

La Belgique compte 10 universités : cinq en Flandre et cinq en Wallonie. Les rapports de 2008 et 2012 ont inclus la Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB) dans la liste des universités flamandes. En 2013, les formations de niveau universitaire de la HUB ont toutefois été reprises par la KU Leuven et, le 1^{er} janvier 2014, la HUB a fusionné avec l'école supérieure KAHO pour former la HUB-KAHO, qui a changé de nom pour devenir Odisee en septembre 2014. Depuis lors, il existe cinq universités flamandes :

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

Neuf universités wallonnes ont été incluses dans le rapport de 2008. Dans le rapport de 2012, il n'y en avait plus que six en raison des fusions entre les Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCaM) avec l'UCLouvain, l'Agro-Bio Tech de Gembloux (jusqu'en 2009, elle s'appelait Faculté Universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux (FUSAGx)) avec l'ULiège, et la fusion entre l'Université de Mons-Hainaut (UMH) et les Facultés Polytechniques de Mons (FPM) pour former l'Université de Mons en 2011. En 2018, l'Université Saint-Louis - Bruxelles (jusqu'en 2013, elle s'appelait Facultés Universitaires de Saint-Louis (FUSL)) a fusionné avec l'UCLouvain. Depuis lors, il existe cinq universités wallonnes :

- l'Université Libre de Bruxelles (ULB) ;
- l'Université de Namur (UNamur) ;
- l'Université Catholique de Louvain (UCLouvain) ;
- l'Université de Liège (ULiège) ;
- l'Université de Mons (UMons).

6.1.1.2 Associations, pôles académiques et ARES

Les 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 (AUHL) : Universiteit Hasselt, Hogeschool PXL ;
- l'Associatie Universiteit Gent (AUGent) : Universiteit Gent, Hogeschool Gent, Arteveldehogeschool, Hogeschool West-Vlaanderen ;
- l'Associatie KU Leuven (AKUL): KU Leuven, LUCA School of Arts, Odisee, Thomas More, UCLL Hogeschool, Vives Hogeschool ;
- l'Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen (AUHA) : Universiteit Antwerpen, AP Hogeschool, Karel De Grote Hogeschool, Antwerp Maritime Academy ;
- l'Universitaire Associatie Brussel (UAB) : Vrije Universiteit Brussel, Erasmushogeschool.

Du côté wallon, le paysage de l'enseignement supérieur a fortement évolué depuis le *décret paysage* du 7 novembre 2013. Auparavant, les universités wallonnes étaient regroupées en trois *académies* et les différentes hautes écoles étaient regroupées autour des universités dans des pôles universitaires. Ces groupements n'existent plus depuis le décret paysage. Les trois académies ont été remplacées par l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES). L'ARES est devenue depuis la fédération des universités, hautes écoles, écoles d'art et établissements d'enseignement de promotion sociale wallons et bruxellois et est dirigée par un·e directeur·rice et un conseil d'administration. Les pôles universitaires ont par ailleurs été remplacés par des pôles académiques qui regroupent autour d'une université les hautes écoles, les écoles supérieures d'art et l'enseignement supérieur de promotion sociale. Tout comme les associations universitaires en Flandre, les pôles académiques ont une base juridique avec un conseil d'administration. Les cinq pôles académiques sont :

- Pôle Liège-Luxembourg : Université de Liège, Haute École Libre Mosane, Haute École de Namur-Liège-Luxembourg, Haute École Charlemagne, Haute École Robert Schuman, Haute École de la Ville de Liège, Haute École de la Province de Liège, École Supérieure des Arts Saint-Luc Liège, Beaux-Arts de Liège - École supérieure des arts, Conservatoire Royal de Liège et 16 établissements d'enseignement de promotion sociale.
- Pôle Louvain : Université Catholique de Louvain, Haute École Louvain en Hainaut, Haute École Bruxelles-Brabant, Haute École Léonard de Vinci, Haute École EPHEC, Haute École Lucia de Brouckère, Institut des Arts de Diffusion et 3 établissements d'enseignement de promotion sociale.
- Pôle de Bruxelles : Université Libre de Bruxelles, Université Catholique de Louvain, Haute École Léonard de Vinci, IHECS, Haute École EPHEC, Haute École ICHEC-ECAM-ISFSC, Haute École Francisco Ferrer, Haute École Libre de Bruxelles Ilya Prigogine, Haute École Bruxelles-Brabant, Haute École Lucia de Brouckère, Conservatoire Royal de Bruxelles, École Nationale Supérieure des Arts Visuels de la Cambre, École Supérieure des Arts Saint-Luc-Bruxelles, École Supérieure des Arts - École de Recherche Graphique, Académie Royal des Beaux-Arts de la Ville de Bruxelles, Institut National Supérieur des Arts du Spectacle, École Supérieure des Arts de L'image le 75, École Supérieure des Arts du Cirque et 20 établissements d'enseignement de promotion sociale.
- Pôle hainuyer : Université de Mons, Université Catholique de Louvain, Université Libre de Bruxelles, Haute École en Hainaut, Haute École Louvain en Hainaut, Haute École Provinciale de Hainaut-Condorcet, ARTS2, Académie des Beaux-Arts de la Ville de Tournai, École Supérieure des Arts Saint-Luc Tournai et 22 établissements d'enseignement de promotion sociale.

- Pôle de Namur : Université de Namur, Université de Liège, Haute École Albert Jacquard, Haute École Charlemagne Argo, Haute École de la Province de Namur, Haute École de Namur-Liège-Luxembourg, Institut Supérieur de Musique et de Pédagogie et 7 établissements d'enseignement de promotion sociale.

6.1.2 Développement des indicateurs

Il n'existe pas de structure uniforme à laquelle tous les établissements d'enseignement se conforment, 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. Dans toutes les universités, on trouve cependant un-e recteur-riche et dans tous les établissements d'enseignement, il y a un conseil d'administration hiérarchisé. Comme indicateur pour les fonctions supérieures au sein de chaque conseil d'administration, nous avons opté à nouveau pour les fonctions de président-e et de vice-président-e⁵⁵.

Les indicateurs permettant d'identifier les femmes occupant des postes-clés dans les universités sont les suivants :

- La proportion de femmes sur le nombre total de membres effectifs des conseils d'administration de toutes les universités, en précisant la proportion de présidentes et de vice-présidentes.
- La proportion de rectrices.

L'indicateur pour les associations, les *pôles académiques* et l'ARES est cohérent avec ceux-ci :

- La proportion de femmes sur le nombre total de membres effectifs des conseils d'administration de toutes les associations (Flandre), pôles académiques (Wallonie) et de l'ARES (Wallonie), en précisant la proportion de présidentes et de vice-présidentes.

6.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

6.2.1 Universités

Les cinq universités flamandes ont signé en 2019 la charte « Gender in Academia » du Conseil interuniversitaire flamand (VLIR) et de la Jeune Académie (JA). L'une des cinq lignes d'action de cette charte était de « parvenir à une représentation égale au sein des conseils et des comités », avec un objectif intermédiaire selon lequel jusqu'à maximum deux tiers des membres des conseils et des comités peuvent être du même sexe. Cela devrait se traduire par la suite par une représentation maximale de 50 % à 60 % de chaque sexe au sein de tous les conseils et comités⁵⁶. Ces dernières années, chaque université flamande a pris plusieurs initiatives propres au genre qui mettent l'accent sur la diversité en général et sur le genre en particulier. Voici quelques-unes de ces initiatives (liste non exhaustive)⁵⁷ :

⁵⁵ Nous comptabilisons les fonctions exercées par des membres masculins et féminines et non les membres ou les personnes mêmes. Cela implique que lorsqu'un recteur est simultanément président du conseil d'administration, nous comptabilisons deux fonctions exercées par un homme (en l'occurrence, la même personne).

⁵⁶ Source : [Charte « Gender in Academia » - VLIR et JA](#), 2019.

⁵⁷ Sources : sites web des différentes universités ; informations demandées et fournies par un-e collaborateur-riche de chaque université.

- Toutes les universités flamandes élaborent depuis un certain temps des politiques et/ou des plans d'action en matière de genre. Dans les textes de la période politique actuelle, chaque université prête attention à une politique de recrutement sensible au genre (en incluant, par exemple, des actions relatives aux textes d'offre d'emploi sensibles au genre) et à l'égalité d'opportunités en matière de carrière (en incluant, par exemple, des actions relatives aux critères d'évaluation et de promotion sensibles au genre et des procédures pour le personnel académique autonome (ZAP)).
- Entre 2012 et 2014, toutes les universités flamandes ont inclus dans leurs statuts et/ou textes politiques une directive sur la création d'un équilibre hommes-femmes au sein de leurs organes de gestion. La norme minimale utilisée à cet égard est une représentation d'un tiers de membres féminines.
- Toutes les universités flamandes contrôlent et rendent compte régulièrement de l'équilibre hommes-femmes au sein de leurs conseils et comités.
- Un groupe de travail, de pilotage ou de recherche sur le genre a été mis en place dans toutes les universités flamandes.
- Le genre fait l'objet d'une attention marquée à l'échelle universitaire. Quelques exemples : l'élaboration de fiches sur la communication inclusive pour les travailleur·se·s (UA), la nomination de responsables de la diversité (KU Leuven), l'organisation d'une journée du personnel sur l'inclusion (UHasselt), l'intégration d'une formation sur les préjugés dans les formations relatives au recrutement (VUB), l'élaboration d'une directive selon laquelle des duos ne peuvent se présenter, lors d'élections de recteur·rice, que si les candidat·e·s sont d'un sexe différent (UGent), etc.

Depuis 2013, les cinq universités wallonnes sont tenues de désigner une personne de contact genre. Cette personne est chargée de renforcer la politique de genre des universités en créant et en entretenant un réseau, en sensibilisant et en diffusant des informations précises⁵⁸. Elle est également chargée d'établir un rapport d'avancement sur l'égalité hommes-femmes au sein de l'université. En outre, toutes les universités wallonnes ont pris les mêmes mesures propres au genre que les universités flamandes : l'élaboration d'une politique de genre, le suivi et l'établissement de rapports sur l'équilibre hommes-femmes dans les conseils et les comités, la création d'un groupe de travail, de pilotage ou de recherche sur le genre et la prise d'initiatives spécifiques telles qu'une campagne à l'échelle de l'université à l'ULiège, un guide sur l'inclusion des personnes transgenres à l'UNamur et l'établissement d'une liste de candidat·e·s à l'assemblée générale de l'ULB, selon le principe d'alternance⁵⁹. La principale différence entre les universités flamandes et wallonnes réside dans le fait que les universités wallonnes n'ont pas d'objectifs concernant la proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration. Toutes les universités wallonnes déclarent être attentives à l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration, mais n'y associent donc pas d'objectif à atteindre.

6.2.2 Associations, pôles académiques et ARES

Les associations universitaires flamandes indiquent qu'elles ne contrôlent pas la composition de leurs conseils d'administration. Leurs organes de gestion sont en effet constitués de personnes titulaires d'un certain mandat, comme un·e recteur·rice ou un·e président·e, des universités et des hautes écoles qui sont membres de l'association. L'UAB est la seule association à avoir pris une initiative propre au genre : il a été inclus dans ses statuts que les organes politiques tels que la gestion journalière, l'organe de gestion et l'assemblée générale

⁵⁸ Source : www.ares-ac.be - Les personnes de contact genre, consulté le 26/04/2024.

⁵⁹ Informations demandées et fournies par un·e collaborateur·rice de chaque université.

doivent viser un maximum de deux tiers de personnes du même sexe⁶⁰. Les autres associations n'ont pas pris d'initiatives propres au genre⁶¹.

Du côté wallon, l'ARES a mis en place la commission genre en enseignement supérieur en 2020. Cette cellule doit, entre autres, formuler des avis et des recommandations sur les questions de genre dans l'enseignement supérieur, sensibiliser les établissements d'enseignement aux questions de genre et soutenir les établissements d'enseignement dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre et la violence sexuelle et sexiste⁶². En 2019, l'ARES a par ailleurs également signé la Charte sur le Genre pour les ONG (voir chapitre 8). Le Pôle Liège-Luxembourg, le Pôle Louvain, le Pôle de Bruxelles et le Pôle hainuyer ne procèdent pas à la mise en place d'initiatives propres au genre. Ils indiquent également, tout comme les associations universitaires flamandes, que leurs organes de gestion sont composés de personnes titulaires d'un mandat particulier (un·e recteur·rice ou un·e président·e) des établissements d'enseignement qui sont membres du pôle académique et qu'ils ne peuvent donc pas exercer de contrôle sur la composition de leurs organes de gestion. Le Pôle de Namur ne nous a fourni aucune information sur les initiatives propres au genre, et ce, malgré des demandes répétées. Cette organisation a toutefois inclus dans ses statuts que son conseil d'administration doit être composé d'au moins un tiers de femmes et d'un tiers d'hommes⁶³.

6.3 Résultats

6.3.1 Universités

En raison des fusions et des réorganisations d'un certain nombre d'universités, le nombre de membres de conseils d'administration en 2024 est beaucoup plus faible (N = 263) qu'en 2012 (N = 381) et en 2008 (N = 420) (tableau 38). Ce faisant, nous constatons que le nombre de femmes membres de conseils d'administration a légèrement augmenté (de 81 en 2008 et 2012 à 105 en 2024) et que le nombre d'hommes membres de conseils d'administration a fortement diminué (de 339 en 2008 à 300 en 2012 et 158 en 2024). La proportion de femmes dans les conseils d'administration a ainsi presque doublé : alors que les conseils d'administration comptaient 19,3 % de femmes en 2008 et 21,3 % en 2012, elles représentent 39,9 % en 2024.

Le nombre de rectrices est passé de 1 en 2008 et 2012 à 3 en 2024 (ULiège, UNamur et ULB). Le nombre de présidentes est passé de 0 en 2008 et 2012 à 2 en 2024 (ULiège et KU Leuven). Le nombre de vice-présidentes est passé de 0 en 2008 à 1 en 2012 et à 2 en 2024. Malgré ces augmentations, les femmes restent fortement minoritaires à ces postes.

⁶⁰ Informations demandées et fournies par un·e collaborateur·rice de l'UAB.

⁶¹ Informations demandées et fournies par un·e collaborateur·rice de chaque association universitaire.

⁶² Source : www.ares-ac.be - La commission genre en enseignement supérieur (CoGES), consulté le 26/04/2024.

⁶³ Source : www.polehainuyer.be - Fonctionnement - Les statuts ; consulté le 26/04/2024.

Tableau 38 : Nombre et Proportion de femmes et d'hommes parmi les recteur·rice·s et dans les conseils d'administration des universités

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Recteur·rice·s	1	14	6,7 %	93,3 %	1	11	8,3 %	91,7 %	3	7	30,0 %	70,0 %
Président·e·s CA	0	15	0 %	100 %	0	12	0 %	100 %	2	8	20,0 %	80,0 %
Vice-président·e·s CA⁶⁴	0	9	0 %	100 %	1	8	11,1 %	88,9 %	2	5	28,6 %	71,4 %
Membres CA	81	339	19,3 %	80,7 %	81	300	21,3 %	78,7 %	105	158	39,9 %	60,1 %

Source : sites web des universités

Lorsque l'on examine de plus près les différentes universités flamandes, on constate que c'est l'UA qui compte le moins de femmes membres du conseil d'administration (31,8 %). L'UA est donc la seule université flamande à manquer de peu l'objectif qui consiste à avoir au moins un tiers de femmes au sein de son conseil d'administration. L'UA est suivie par la KU Leuven avec 35,0 %, la VUB avec 37,5 % et l'UGent avec 38,9 % de femmes membres du conseil d'administration. L'UHasselt est en tête de liste avec 44,8 % de femmes siégeant dans son conseil d'administration. L'augmentation la plus importante du nombre de femmes membres de conseils d'administration entre 2012 et 2024 a eu lieu à l'UGent (de 10,5 % à 38,9 %) et à la KU Leuven (de 12,5 % à 35,0 %). En 2024, aucune université flamande n'est gérée par un conseil d'administration à composition paritaire. Les universités wallonnes font légèrement mieux en moyenne - à l'exception de l'ULiège qui compte 28,6 % de femmes au sein de son conseil d'administration. Les autres universités comptent 36,4 % (UNamur), 42,1 % (UC Louvain), 48,5 % (UMons) et 58,3 % (ULB) de membres féminines. L'UMons est ainsi la seule université belge à atteindre un équilibre hommes-femmes au sein de son conseil d'administration, tandis que l'ULB est la seule université belge à compter une majorité de femmes.

Il est frappant de voir que les trois rectrices - Anne-Sophie Nyssen à l'ULiège, Annick Castiaux à l'UNamur et Annemie Schauss à l'ULB - se trouvent en Wallonie. En 2024, la Flandre n'a donc aucune rectrice. Notons toutefois que la VUB a eu une rectrice - Caroline Pauwels - jusqu'en février 2022. Elle a été remplacée à partir du 1^{er} mars 2022 par un recteur masculin ad intérim, qui a été officiellement élu recteur en juin 2022. L'UGent a également eu une rectrice - Anne De Paepe - au cours de la période politique précédente. En outre, il convient de mentionner que tou·te·s les recteur·rice·s sont assisté·e·s par des vice-recteur·rice·s et qu'ensemble, ils·elles sont responsables de la gestion journalière de l'université. En Flandre, il y a 10 vice-rectrices et 9 vice-recteurs. La VUB, l'UA, la KU Leuven et l'UHasselt ont un nombre égal de vice-rectrices et de vice-recteurs, tandis que l'UGent n'a qu'une seule vice-rectrice. Dans les universités wallonnes, il n'y a pas d'équilibre hommes-femmes parmi les vice-recteur·rice·s : au total, il y a 9 vice-rectrices et 20 vice-recteurs. Là encore, l'UMons et l'ULB obtiennent les meilleurs résultats : elles ont chacune une vice-rectrice de moins que le nombre de vice-recteurs, tandis que l'ULiège ne compte aucune vice-rectrice.

⁶⁴ Tant la KU Leuven et l'UA que l'UCLouvain n'ont pas de vice-président·e dans leur conseil d'administration.

6.3.2 Associations, pôles académiques et ARES⁶⁵

Suite à la réforme de l'enseignement supérieur en Wallonie, le nombre et la proportion d'administratrices dans les associations universitaires, les pôles académiques et l'ARES en 2024 sont difficilement comparables avec les rapports précédents. En 2024, on remarque cependant que la proportion d'administratrices (40,1 %) est beaucoup plus élevée qu'en 2008 (13,2 %) et en 2012 (11,8 %) (Tableau 39). Ce chiffre plus élevé est probablement dû aux efforts de chaque établissement d'enseignement séparé : plus il y a de femmes aux postes-clés, plus la représentation des femmes dans les organes de gestion des associations universitaires, des pôles académiques et de l'ARES est importante. Le nombre de présidentes et vice-présidentes est également plus élevé qu'en 2008 et 2012 : d'ici 2024, 50,0 % des président·e·s et 35,3 % des vice-président·e·s sont des femmes.

Si nous focalisons sur les différents établissements, force est de constater que les femmes sont principalement bien représentées du côté wallon : les organes de gestion de l'ARES, du Pôle Liège-Luxembourg et du Pôle de Bruxelles atteignent (pour ainsi dire) la parité, avec respectivement 46,9 %, 50,0 % et 48,4 % de membres féminines. Il est intéressant de noter que les femmes sont majoritaires dans les organes de gestion du Pôle Louvain (77,8 %) et de l'UAB (66,7 %). Dans les autres organisations, les membres masculins du conseil d'administration sont majoritaires : l'AUHL compte 27,3 % de femmes, l'AKUL et l'AUHA 25,0 %, le Pôle hainuyer 23,3 % et l'AUGent ferme la marche avec 23,1 % de femmes siégeant au conseil d'administration.

Tableau 39 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des associations universitaires, des pôles académiques et de l'ARES⁶⁶

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Président·e·s CA⁶⁷	0	8	0 %	100 %	0	8	0 %	100 %	7	7	50,0 %	50,0 %
Vice-président·e·s CA⁶⁸	0	6	0 %	100 %	1	9	10,0 %	90,0 %	6	11	35,3 %	64,7 %
Membres CA	21	138	13,2 %	86,8 %	20	150	11,8 %	88,2 %	75	112	40,1 %	59,9 %

Source : sites web des associations, des pôles académiques et de l'ARES

⁶⁵ Le Pôle de Namur n'est pas inclus dans les résultats. Malgré des demandes répétées, aucune information n'a été fournie sur leur conseil d'administration.

⁶⁶ Les chiffres du Pôle de Namur ne sont pas repris dans le tableau. Malgré des demandes répétées, aucune information n'a été fournie sur leur conseil d'administration.

⁶⁷ Le Pôle Liège-Luxembourg et le Pôle hainuyer ont chacun deux président·e·s. Le Pôle de Bruxelles a trois président·e·s. Les autres organisations ont chacune un·e seul·e président·e.

⁶⁸ Le Pôle Liège-Luxembourg et le Pôle hainuyer n'ont pas de vice-président·e. L'AUHL, l'AKUL, l'UAB et le Pôle de Bruxelles ont chacun deux vice-président·e·s. Le Pôle Louvain a trois vice-président·e·s. L'ARES a quatre vice-président·e·s. Les autres organisations en ont chacune un·e seul·e.

7 Ordres des professions libérales

7.1 Indicateurs

Une autre catégorie professionnelle que nous avons passée au crible est celle des professions libérales. Nous nous sommes concentrés ici sur les médecins, les architectes et les avocat·e·s. Chacune de ces professions est représentée par un Ordre doté d'une structure propre⁶⁹.

7.1.1 Ordre des Médecins

En 2015, la dénomination néerlandaise de l'Ordre des Médecins, « Orde van Geneesheren », a été changée en « Orde der Artsen ». Ce changement est intervenu après une modification de loi visant à rendre la dénomination neutre sur le plan du genre⁷⁰. L'Ordre des Médecins est doté d'une personnalité civile de droit public qui lui permet d'agir en droit et de participer à la vie juridique. L'Ordre des Médecins se compose de 10 conseils provinciaux, d'un Conseil d'appel néerlandophone, d'un Conseil d'appel francophone et d'un Conseil national.

Les conseils provinciaux sont représentés au sein du Conseil national et des Conseils d'appel. Nous examinons la représentation féminine au sein des organes suivants :

- Le Conseil national : il définit, entre autres, les principes généraux et la déontologie régissant l'exercice de la profession médicale. Le Conseil national est composé d'un·e président·e nommé·e par le Roi et choisi·e parmi les conseiller·ère·s (honoraires) de la Cour de cassation, de dix membres élu·e·s par les conseils provinciaux, de six membres nommé·e·s par le Roi sur la proposition des facultés de médecine et, enfin, d'un·e greffier·ère. Dans cette étude, nous n'avons pas tenu compte du·de la greffier·ère.
- Les Conseils d'appel : leur principale compétence consiste à prendre connaissance des appels introduits à l'encontre des décisions des Conseils provinciaux. Les Conseils d'appel francophone et néerlandophone de l'Ordre des Médecins sont composés chacun de cinq membres élu·e·s par les Conseils provinciaux, de cinq conseiller·ère·s à la Cour d'appel, nommé·e·s par le Roi, d'un·e délégué·e du Conseil national et d'un·e greffier·ère. Nous n'avons pas non plus tenu compte ici des greffier·ère·s.

Les indicateurs sont dès lors les suivants :

- La proportion de femmes parmi les membres effectif·ve·s du Conseil national de l'Ordre des Médecins.
- La proportion de femmes parmi les membres effectif·ve·s des Conseils d'appel néerlandophone et francophone de l'Ordre des Médecins.

⁶⁹ Depuis 2008, aucune modification n'a eu lieu dans la structure des Ordres. Du moins en ce qui concerne les indicateurs analysés dans le présent rapport. Certes, quelques petites modifications ont parfois été apportées au nombre de membres siégeant. Par exemple : en 2008, 19 membres siégeaient au Conseil d'appel de l'Ordre des Médecins ; en 2012, il y en avait 21 et en 2024, il y en avait 22. Ces changements sont souvent temporaires et ne sont pas de nature structurelle.

⁷⁰ Loi du 17 juillet 2015 portant des dispositions divers en matière de santé (publiée au M.B. le 17/08/2015).

7.1.2 Ordre des Architectes

Tout comme l'Ordre des Médecins, l'Ordre des Architectes est une instance de droit public. Il se compose de 10 Conseils provinciaux, d'un Conseil d'appel néerlandophone, d'un Conseil d'appel francophone et d'un Conseil national. Parallèlement à l'Ordre des Architectes, il existe un grand nombre d'associations professionnelles d'architectes, mais dans notre étude, nous n'avons tenu compte que des membres effectif·ve·s des deux organes les plus élevés de l'Ordre des architectes, à savoir :

- Le Conseil national : il est, entre autres, compétent pour définir et faire respecter la déontologie. Le Conseil national est composé de 10 architectes élu·e·s parmi les membres des Conseils provinciaux, de 10 membres nommé·e·s par le Roi et d'un·e assesseur·e juridique. Pour la période de mandat 2024-2026, 9 membres ont été nommé·e·s par le Roi au lieu de 10.
- Les Conseils d'appel : ils statuent sur les cas de recours contre les décisions des Conseils provinciaux concernant les demandes d'inscription et les affaires disciplinaires. Les deux Conseils d'appel de l'Ordre des Architectes sont composés chacun de trois conseiller·ère·s de la Cour d'appel nommé·e·s par le Roi et de trois membres désigné·e·s par tirage au sort parmi les membres des Conseils de l'ordre. En 2024, le Conseil d'appel néerlandophone est composé de sept membres au lieu de six.

Dans ce cas, les indicateurs sont :

- La proportion de femmes parmi les membres effectif·ve·s du Conseil national de l'Ordre des Architectes.
- La proportion de femmes parmi les membres effectif·ve·s des Conseils d'appel néerlandophone et francophone de l'Ordre des Architectes.

7.1.3 Ordre des Barreaux flamands (OVB) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (OBFG)

Chacun des douze arrondissements judiciaires comprend un barreau ou Ordre des Avocats.

L'Ordre des Barreaux flamands (OVB) chapeaute les barreaux des arrondissements néerlandophones ; l'*Ordre des Barreaux francophones et germanophones* (OBFG) coiffe ceux des arrondissements francophones et germanophones. Bien que l'OBFG utilise depuis septembre 2013 le nom « AVOCATS.BE », l'organisation s'appelle juridiquement toujours *Ordre des Barreaux francophones et germanophones*. Dans ce rapport, nous continuons donc à utiliser le nom OBFG. L'OVB et l'OBFG possèdent chacun leur propre conseil d'administration et leur propre Assemblée générale. Le conseil d'administration est chargé de la gestion journalière des Ordres, tandis que l'Assemblée générale évalue le conseil d'administration en tant qu'organe de tutelle. Chez les avocat·e·s, il n'existe pas de Conseil national.

Contrairement aux indicateurs de l'Ordre des Médecins et de l'Ordre des Architectes, l'indicateur de l'égalité entre les genres pour les Barreaux est un composite des membres de l'OVB et de l'OBFG :

- La proportion de femmes parmi les membres effectif·ve·s du conseil d'administration et de l'Assemblée générale de l'OVB et de l'OBFG.

7.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012⁷¹

Malgré l'absence totale de femmes au sein de son Conseil national et de ses Conseils d'appel en 2008 et 2012, l'Ordre des Médecins n'a entrepris aucune initiative propre au genre.

Au sein de l'aile néerlandophone de l'Ordre des Architectes, les initiatives se limitent à un appel lors des dernières élections en 2023. Dans une lettre ouverte, le président du Conseil flamand de l'Ordre des Architectes de l'époque a appelé les jeunes architectes et les femmes architectes à poser leur candidature à un mandat. Il a souligné qu'« il est grand temps d'améliorer la représentativité du corps des architectes au sein de l'Ordre »⁷². L'aile francophone de l'Ordre des Architectes indique qu'elle n'a pas entrepris d'initiatives propres au genre, mais qu'elle a l'ambition de mettre en place un groupe de travail chargé d'examiner s'il est possible de modifier les règles électorales de l'Ordre afin de permettre une plus grande représentation féminine.

L'Ordre des Barreaux flamands a tenu un débat ces dernières années sur l'opportunité d'introduire des quotas de genre au sein de ses organes, mais cette idée a été rejetée par la majorité des membres. L'OVV constate qu'il est de plus en plus difficile de trouver des candidat·e·s pour son Assemblée générale et son conseil d'administration et qu'il ne peut guère faire autrement que d'encourager les gens à poser leur candidature. En effet, la candidature est - comme le vote - entièrement volontaire. Du côté wallon, l'OBFG a ajouté en 2020 un article à son règlement intérieur stipulant que pour chaque poste vacant, au moins deux candidat·e·s de sexe différent doivent être proposé·e·s.

7.3 Résultats

7.3.1 Ordre des Médecins

En 2008 et 2012, aucune femme ne siégeait ni au Conseil national ni aux Conseils d'appel (voir tableau 40). À partir de mai 2024, une femme siège pour la première fois au Conseil national, ce qui représente 5,9 %. Entre-temps, le Conseil d'appel néerlandophone compte 4 femmes et le Conseil d'appel francophone 1 femme. Avec une proportion de 22,7 %, les femmes sont encore largement sous-représentées dans les Conseils d'appel en 2024. L'Ordre des Médecins demeure un bastion d'hommes.

Tableau 40 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Médecins

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Conseil national	0	19	0 %	100 %	0	19	0 %	100 %	1	16	5,9 %	94,1 %
Conseils d'appel	0	21	0 %	100 %	0	23	0 %	100 %	5	17	22,7 %	77,3 %

Source : Ordre des Médecins

⁷¹ Les informations ont été demandées et obtenues auprès des instances concernées.

⁷² Source : [Open brief Jan Melis, ingenieur-architect en voorzitter van de Vlaamse Raad van de Orde van Architecten: "Gezocht: jonge en daadkrachtige architecten." | Orde van Architecten - 6/09/2023.](#)

7.3.2 Ordre des Architectes

Tant au Conseil national qu'aux Conseils d'appel, le nombre de femmes a augmenté (voir tableau 41). Au Conseil national, la proportion de femmes passe de 14,3 % en 2012 à 25,0 % en 2024. Dans les Conseils d'appel, la proportion de femmes est passée de 25 % en 2012 à 38,5 % en 2024. Si les femmes restent minoritaires au Conseil d'appel néerlandophone (2 membres sur 7 sont des femmes), le Conseil d'appel francophone présente un équilibre hommes-femmes.

Tableau 41 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes à l'Ordre des Architectes

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Conseil national	4	17	19,0 %	81,0 %	3	18	14,3 %	85,7 %	5	15	25,0 %	75,0 %
Conseils d'appel	2	10	16,7 %	83,3 %	3	9	25,0 %	75,0 %	5	8	38,5 %	61,5 %

Source : Ordre des Architectes

7.3.3 Ordre des Barreaux flamands (OVB) et Ordre des Barreaux francophones et germanophones (OBFG)

Tant au conseil d'administration qu'à l'Assemblée générale, le nombre de femmes a augmenté (voir tableau 42). En 2012, les conseils d'administration de l'OVB et de l'OBFG ne comptaient que 1 femme ; en 2024, il y en a 3 (soit 16,7 %). Bien que la proportion de femmes ait donc augmenté, les femmes restent largement sous-représentées. À l'Assemblée générale de l'OVB et de l'OBFG, les chiffres sont légèrement meilleurs : après une stagnation entre 2008 et 2012, la proportion de femmes a augmenté pour atteindre 35,9 % en 2024. L'OVB lui-même indique que la croissance du nombre de femmes au sein de son Assemblée générale stagne pour l'instant et que la féminisation de la profession d'avocat·e ne s'est pas encore traduite par une féminisation correspondante des organes de l'Ordre.

Tableau 42 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au sein des Ordres des Barreaux

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Conseil d'administration	2	16	11,1 %	89,9 %	1	16	5,9 %	94,1 %	3	15	16,7 %	83,3 %
Assemblée générale	14	73	16,1 %	83,9 %	16	75	17,6 %	82,4 %	28	50	35,9 %	64,1 %

Sources : OVB et OBFG

8 ONG

8.1 Indicateurs

Ce chapitre est consacré aux ONG, ou organisations non gouvernementales d'aide au développement. Le terme ONG est parfois utilisé pour désigner des organisations telles que des organisations environnementales ou des organisations de femmes, poursuivant certains objectifs sociétaux et traitant à cette fin avec les pouvoirs publics. Mais la présente étude ne porte que sur les organisations qui œuvrent dans le domaine de la coopération au développement Nord-Sud.

La Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD), qui fait partie du SPF Affaires étrangères, détermine quelles organisations peuvent être reconnues comme ONG en Belgique. À la fin de l'année 2007, il y avait 135 ONG reconnues. Fin 2012, il n'en restait que 111 et en juin 2023, 82⁷³. Concernant ces ONG reconnues, nous ne nous intéressons ici qu'aux organisations les plus importantes d'un point de vue économique. Pour ce faire, nous nous basons, comme pour les entreprises régulières, sur les chiffres d'affaires⁷⁴. Nous avons constitué un top 15 incluant cinq ONG néerlandophones, cinq ONG francophones et cinq ONG bilingues. La représentation de ces ONG est assurée par deux fédérations : une pour les organisations néerlandophones (« NGO-federatie ») et une pour les organisations francophones et germanophones (ACODEV). Les organisations bilingues peuvent s'affilier aux deux fédérations.

Top 5 ONG bilingues :

- Médecins Sans Frontières/Artsen Zonder Grenzen ;
- Oxfam Belgique/Oxfam België ;
- Caritas International Belgique/Caritas International België ;
- Unicef Belgique/Unicef België ;
- Médecins du monde/Dokters van de wereld.

Dans le rapport de 2008, le top 5 des ONG bilingues était composé de : Médecins Sans Frontières, Action Damien, Oxfam Solidarité, Handicap International Belgique et Caritas International Belgique. Dans le rapport de 2012, le top 5 des ONG bilingues était composé de : Médecins Sans Frontières, Caritas International Belgique, Oxfam Solidarité, Unicef Belgique et Handicap International Belgique.

Top 5 ONG néerlandophones :

- 11.11.11 ;
- Rikolto⁷⁵ ;
- Trias ;
- Broederlijk delen ;
- We Social Movements (WSM)⁷⁶.

⁷³ Source : www.diplomatie.belgium.be - Acteurs et partenaires de la Coopération belge au développement, consulté le 26/04/2024.

⁷⁴ Il s'agit des derniers chiffres d'affaires disponibles. Ces chiffres figurent sur www.ngo-openboek.be ou sur les sites web des ONG elles-mêmes.

⁷⁵ En 2017, l'ONG Vredeseilanden a changé de nom pour devenir Rikolto.

⁷⁶ En 2019, l'ONG Wereldsolidariteit a changé de nom pour devenir We Social Movements (WSM).

Dans le rapport de 2008, le top 5 des ONG néerlandophones était composé de : Broederlijk Delen, 11.11.11, Vredeseilanden, Trias et Wereldsolidariteit. Dans le rapport de 2012, le top 5 des ONG néerlandophones était composé de : 11.11.11, Broederlijk Delen, Vredeseilanden, Trias et Rode Kruis Vlaanderen.

Top 5 ONG francophones/germanophones

- Croix-Rouge de Belgique ;
- Humundi⁷⁷ ;
- Louvain Coopération ;
- CNCD-11 11 11 ;
- Eclasio.

Dans le rapport de 2008, le top 5 des ONG francophones et germanophones étaient SOS Faim, Solidarité Socialiste - Formation Coopération au Développement, Croix-Rouge de Belgique, Entraide et Fraternité et Centre National de Coopération au Développement. Dans le rapport de 2012, le top 5 des ONG francophones et germanophones était composé de : Oxfam-Magasins du monde, Association de Louvain pour la coopération au développement, SOS Faim, Croix-Rouge de Belgique et DISOP.

Cela nous donne les deux indicateurs suivants :

- Le nombre et la proportion de femmes sur le nombre total d'administrateur-riche-s dans le top 15 des organisations non gouvernementales d'aide au développement.
- Le nombre et la proportion de directrices dans le top 15 des organisations non gouvernementales d'aide au développement.

8.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012⁷⁸

La Charte sur le Genre pour les ONG belges a été établie fin 2018. Cette initiative, qui a été prise par plusieurs ONG et acteurs institutionnels belges, a été menée à bien par un groupe pilote dans lequel siégeaient le CNCD-11.11.11, 11.11.11, la Fédération des ONG, Acodev, Fiabel et Le monde selon les femmes⁷⁹. La charte vise à ancrer plus solidement la dimension de genre dans le fonctionnement des ONG qui la signent. L'un des objectifs concrets est la présence minimale (un tiers) de membres du même sexe dans les structures décisionnelles telles que les conseils d'administration et les comités de direction⁸⁰. Cette charte a été signée, entre autres, par : Oxfam Belgique, Unicef Belgique, Médecins du Monde, 11.11.11, Broederlijk Delen, WSM, Croix-Rouge de Belgique, Humundi, Louvain Coopération, CNCD-11.11.11 et Eclasio. La charte a été accompagnée d'un guide d'inspiration pour intégrer le genre dans les activités qui font partie de l'éducation à la citoyenneté mondiale en Belgique.

Pour 11.11.11, Rikolto, WSM, Trias, Louvain Coopération, CNCD-11.11.11, Oxfam Belgique et Médecins du Monde, le genre (l'égalité) et/ou les droits des femmes sont le thème principal

⁷⁷ En 2023, l'ONG SOS Faim a changé de nom pour devenir Humundi.

⁷⁸ Les informations ont été demandées à toutes les ONG et elles ont été fournies par un-e collaborateur-riche de chaque ONG. Sauf indication contraire, les informations contenues dans cette rubrique ont été fournies par un-e collaborateur-riche de l'ONG concernée.

⁷⁹ Source : [le guide d'inspiration « Intégrer le genre dans la coopération non gouvernementale » - 11.11.11, Acodev, CNCD-11.11.11, Fiabel, Fédération des ONG et Le monde selon les femmes](#), 2019.

⁸⁰ Source : [Charte Genre - Un socle commun pour les organisations de la société civile et acteurs institutionnels belges](#), 2018.

de leur travail sur le terrain. Toutes les autres ONG dans cette étude intègrent la dimension du genre à un certain niveau dans un ou plusieurs projets.

De nombreuses ONG ont pris diverses initiatives pour augmenter le nombre de femmes au sommet de la hiérarchie⁸¹ :

- **Caritas International Belgique, Unicef, 11.11.11, Trias et Louvain Coopération** indiquent qu'ils accordent de l'attention au genre dans leur politique et qu'ils tentent d'atteindre un équilibre hommes-femmes. Trias et Louvain Coopération indiquent de surcroît qu'ils recrutent activement et consciemment en vue de réaliser cette parité.
- **Broederlijk Delen** recrute aussi délibérément des femmes ou des hommes en fonction de l'équilibre hommes-femmes au sein de leurs organes politiques. Depuis 2017, cette ONG dispose également d'un groupe de travail sur le genre afin d'instaurer le gender mainstreaming dans l'ensemble des services. En 2019, elle a également ouvert une « voie d'apprentissage sur le genre », rédigé un texte de vision sur le genre et garanti l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes⁸².
- **Médecins Sans Frontières** écrit dans son plan stratégique actuel que « la diversité au niveau du management est une priorité absolue dans laquelle il faut investir et pour laquelle il faut s'attaquer aux obstacles structurels ». L'ONG a élaboré une politique de diversité, ainsi que des directives en matière de communication et de collecte de fonds qui placent la diversité, l'égalité et l'inclusion au centre des préoccupations.
- **Oxfam Belgique** a décidé en 2017 d'investir dans le gender mainstreaming et a nommé un·e conseiller·ère en genre pour aider les collaborateur·rice·s à intégrer la dimension de genre dans leur travail politique⁸³. En 2020, Oxfam Belgique a intégré des engagements de résultat dans ses statuts : l'Assemblée générale et l'organe de gestion doivent être composés de manière paritaire, avec une représentation minimale de 40 % de femmes et de 40 % d'hommes. Pour ces mêmes organes, des engagements d'effort ont également été définis quant à l'origine, le parcours, l'expérience, l'âge et la langue. En 2024, Oxfam Belgique travaille selon 11 principes féministes qui contribuent à façonner sa culture organisationnelle.
- **Rikolto** cherche activement à atteindre un équilibre hommes-femmes dans les positions dirigeantes et dans les organes de gestion. Elle analyse le nombre de femmes et d'hommes occupant des fonctions dirigeantes et publie ces statistiques. En outre, Rikolto fait du gender mainstreaming dans tous ses programmes.
- **WSM** indique qu'en tant qu'organisation, elle n'a aucun contrôle sur la composition de son organe politique, car ce sont ses organisations membres qui délèguent les membres du conseil d'administration. WSM a donc vivement encouragé ses organisations membres en 2023, comme les années précédentes, à tenir compte, entre autres, du genre, du handicap et de l'âge lors de leurs nominations. Dans les organes dont elle a le pouvoir de déterminer la composition, WSM tend vers un équilibre hommes-femmes. Ces dernières années, elle a également examiné de près son processus de recrutement et l'a adapté de manière à obtenir des effectifs diversifiés. WSM a également créé une « Cellule stratégique Genre » en 2012. Cette cellule élabore des plans d'action annuels sur le genre pour la formation et le travail politique, organise au moins une fois par an un événement sur le genre et plusieurs

⁸¹ Les initiatives énumérées ne sont pas exhaustives : certaines organisations ont pris d'autres initiatives que nous n'avons pas reprises ici par souci de concision.

⁸² Source : guide d'inspiration « Intégrer la sensibilisation au genre dans la coopération non gouvernementale » - 11.11.11, Acodev, CNCD-11.11.11, Fiabel, Fédération des ONG et Le monde selon les femmes, 2019.

⁸³ Source : guide d'inspiration « Intégrer la sensibilisation au genre dans la coopération non gouvernementale » - 11.11.11, Acodev, CNCD-11.11.11, Fiabel, Fédération des ONG et Le monde selon les femmes, 2019.

autres formations, et surveille la perception de genre dans toutes les publications. En outre, WSM enregistre le nombre de femmes et d'hommes qui participent à la plupart de ses activités. Si un groupe est sous-représenté, WSM en examine la raison sous-jacente afin de pouvoir en tenir compte lors d'une prochaine activité⁸⁴.

- **La Croix-Rouge de Belgique** s'est engagée, lors de sa convention de 2019, à augmenter le nombre de femmes dans les organes de gestion et les fonctions dirigeantes, à atteindre la parité hommes-femmes dans les organes de gestions et les fonctions dirigeantes d'ici 2030 et à identifier les bonnes pratiques qui soutiennent les femmes dans les organes de gestion et les fonctions dirigeantes. Elle utilise également un questionnaire pour vérifier si ses publications sont sensibles au genre et procède à des adaptations là où cela s'avère nécessaire⁸⁵.
- Depuis 2019, les statuts d'**Humundi** stipulent qu'au maximum deux tiers des membres de son conseil d'administration peuvent être du même sexe. Depuis 2015, Humundi dispose aussi d'un groupe de travail et d'un plan d'action sur le genre.
- Le **CNCD-11.11.11** a constaté que son conseil d'administration était majoritairement masculin. Pour y remédier, l'organisation rédige les offres d'emploi pour accéder aux postes vacants d'administrateur·rice en tenant compte de la dimension de genre, surveille l'équilibre hommes-femmes lors des sélections, dispense une formation aux volontaires et vise la parité parmi ses administrateur·rice·s bénévoles.⁸⁶ En dehors de cela, elle coordonne le *Federal Council for Gender and Development* dans le but d'encourager d'autres ONG à inclure la dimension de genre dans leur politique. En 2024, le CNCD-11.11.11 met un plan de diversité en œuvre dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes occupe une place importante.
- **Eclosio** n'entreprind actuellement aucune initiative propre au genre et de **Médecins du Monde**, en dépit de demandes répétées, nous n'avons reçu aucune information.

8.3 Résultats

Le nombre absolu de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration ne peut pas être comparé sans ambiguïté avec les chiffres de 2008 et 2012, car la composition du top 15 est différente dans chaque rapport⁸⁷. De plus, les chiffres de 2012 se réfèrent à 15 ONG, tandis que les chiffres de 2008 et 2024 se réfèrent à 14 ONG, car, dans les deux versions, 1 ONG ne nous a pas fourni d'informations.

Si l'on considère la proportion de femmes membres de conseils d'administration, on constate une augmentation. Un peu moins de 30 % des membres des conseils d'administration étaient des femmes en 2008, 30,5 % en 2012 et 38,5 % en 2024 (voir tableau 43). La croissance entre 2012 et 2024 est donc de 8 points de pourcentage, alors que la croissance entre 2008 et 2012 n'était que de 2 points de pourcentage.

Nuance importante : il existe de nombreuses variations entre les ONG elles-mêmes quant à la représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration. Parmi les ONG bilingues,

⁸⁴ Source : guide d'inspiration « Intégrer la sensibilisation au genre dans la coopération non gouvernementale » - 11.11.11, Acodev, CNCD-11.11.11, Fiabel, Fédération des ONG et Le monde selon les femmes, 2019.

⁸⁵ Source : guide d'inspiration « Intégrer la sensibilisation au genre dans la coopération non gouvernementale » - 11.11.11, Acodev, CNCD-11.11.11, Fiabel, Fédération des ONG et Le monde selon les femmes, 2019.

⁸⁶ Source : guide d'inspiration « Intégrer la sensibilisation au genre dans la coopération non gouvernementale » - 11.11.11, Acodev, CNCD-11.11.11, Fiabel, Fédération des ONG et Le monde selon les femmes, 2019.

⁸⁷ Cette comparaison est encore compliquée par le fait que le nombre de membres du conseil d'administration varie considérablement d'une ONG à l'autre et que le nombre de membres du conseil d'administration n'est donc pas le même en 2024 qu'en 2008 et en 2012.

les femmes sont bien représentées dans les organes de gestion de Médecins sans frontières (5 femmes et 4 hommes), d'Oxfam Belgique (6 femmes et 5 hommes) et de l'Unicef (4 femmes et 5 hommes). Caritas International Belgique obtient le pire score avec seulement 2 femmes sur 11 membres du conseil d'administration. En dépit de demandes répétées, nous n'avons malheureusement reçu aucun chiffre de la part de Médecins du Monde. Parmi les ONG néerlandophones, Broederlijk Delen atteint, avec quatre femmes et quatre hommes, la parité parfaite au sein de son organe de gestion. Dans les conseils d'administration de 11.11.11 (10 femmes, 7 hommes) et de Rikolto (3 femmes, 1 homme), les femmes sont majoritaires. Dans les organes de gestion de Trias (6 femmes, 10 hommes) et de WSM (3 femmes, 12 hommes), les femmes sont minoritaires. Parmi les ONG francophones et germanophones, ce sont Humundi et le CNCD-11.11.11 qui parviennent à la parité des genres (respectivement 3 femmes et 3 hommes et 8 femmes et 8 hommes). Tant chez Louvain Coopération que chez Eclasio, le conseil d'administration compte 3 femmes et 6 hommes. La Croix-Rouge de Belgique obtient le plus mauvais score avec 2 femmes et 19 hommes.

Tableau 43 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration du top 15 des ONG⁸⁸

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2006-2007	57	139	29,1 %	70,9 %
2011	54	123	30,5 %	69,5 %
2024	62	99	38,5 %	61,5 %

Source : organisations concernées

Chaque ONG est gérée par 1 directeur-riche, à l'exception de WSM, où la direction opérationnelle est composée de 3 personnes. En 2024, nous comptons donc 17 directeur-riche-s et la proportion de femmes (41,2 %) est beaucoup plus élevée qu'en 2008 (7,7 %) et 2012 (13,3 %) (Tableau 44). En 2024, 7 ONG sont dirigées par une femme : 11.11.11, Broederlijk Delen, WSM (où 2 directeurs et 1 directrice assument la gestion journalière), Eclasio, Médecins Sans Frontières, Oxfam Belgique et Unicef.⁸⁹ Caritas Flandres a fait savoir que son-sa directeur-riche adjoint-e est une femme et Louvain Coopération a indiqué que son directeur est assisté par 2 responsables féminines et 2 responsables masculins.

Tableau 44 : Nombre et proportion de directrices et de directeurs dans le top 15 des ONG

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
2008	1	14	7,7 %	93,3 %
2012	2	13	13,3 %	86,7 %
2024	7	10	41,2 %	58,8 %

Source : organisations concernées

⁸⁸ L'ONG Médecins du monde n'est pas incluse dans ce tableau. Après plusieurs prises de contact, aucune information ne nous a été communiquée sur la composition de son conseil d'administration.

⁸⁹ Dans l'attente d'une nouvelle nomination, Médecins du Monde a temporairement un directeur *ad interim* masculin.

9 Processus de décision politique

9.1 Indicateurs

La participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie politique est, aux niveaux aussi bien local et national qu'international, un objectif de premier plan. L'égalité dans le processus de décision politique agit en effet comme un levier pour l'intégration effective de la dimension de l'égalité dans la politique, ce qui est indispensable si l'on veut améliorer la position des femmes dans la société. Cela a également été confirmé lors de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Pékin, 1995) et à l'occasion du 20^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action adoptés lors de cette conférence (New York, 2015)^{90,91}.

Dans ce chapitre, l'accent est posé sur les fonctions politiques supérieures. Nous étudions les mandats politiques exécutifs, c'est-à-dire les fonctions les plus visibles et les plus influentes, en matière de prise de décision politique. Tous les niveaux politiques sont abordés, à savoir les niveaux européen, fédéral, communautaire et régional, ainsi que provincial et local. Bien que les président·e·s de parti n'exercent aucun mandat exécutif, ils·elles jouent un rôle central dans le processus décisionnel concernant l'octroi des mandats politiques et la composition des listes électorales. C'est pourquoi nous examinons également le rapport entre le nombre de présidentes de parti et le nombre de présidents de parti.

Les indicateurs afférents à ce chapitre sont donc les suivants :

- Le nombre et la proportion de commissaires européennes et de commissaires européens.
- Le nombre et la proportion de membres du gouvernement féminines et masculins aux niveaux fédéral, communautaire et régional.
- Le nombre et la proportion de présidentes et de présidents de parlement aux niveaux fédéral, communautaire et régional.
- Le nombre et la proportion de gouverneures et de gouverneurs de province
- Le nombre et la proportion de députées et de députés provinciaux·les.
- Le nombre et la proportion de bourgmestres féminines et masculins.
- Le nombre et la proportion d'échevines et d'échevins.
- Le nombre et la proportion de présidentes et de présidents de parti.

9.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

9.2.1 Niveau européen

⁹⁰ Lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin du 4 au 15 septembre 1995, une Déclaration et une Plate-forme d'action ont été approuvées. Ce dernier document a identifié douze domaines d'attention essentiels (« 12 critical areas of concern »), pour lesquels des mesures stratégiques doivent/devaient être prises en vue d'atteindre la parité hommes-femmes. Le septième domaine d'attention est le « pouvoir et la prise de décision ». En particulier, 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.

⁹¹ Source : [Political declaration on the occasion of the twentieth anniversary of the fourth world conference on women - UN Women](#), 2015.

En 2010, la Commission européenne a rédigé la *Women's Charter* afin de réitérer et de renforcer les promesses faites lors de la Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes en 1995. La *Women's Charter* a débouché sur une série d'actions concrètes visant à promouvoir les droits des femmes, notamment la représentation féminine dans les fonctions de direction politique⁹². La stratégie de la charte a été poursuivie dans la *Strategy for equality between women and men 2010-2015* de la Commission européenne dirigée par le président José Manuel Barroso (2010-2015). L'une des priorités de cette stratégie était de renforcer la présence des femmes dans les parlements, les gouvernements et les conseils d'administration des grandes entreprises européennes⁹³. Cette stratégie a été liée à l'*Europe 2020 Pact* (la stratégie décennale pour améliorer l'économie de l'UE) en raison de la révision en 2011 de l'*European Pact for Gender Equality (2011-2020)* en 2011. L'un des principaux objectifs de cet *European Pact for Gender Equality* était d'encourager les États membres de l'UE à prendre des mesures pour garantir une participation égale des femmes et des hommes dans les organes décisionnels⁹⁴.

L'égalité des genres dans les organes décisionnels constituait également une priorité pour la Commission européenne sous la présidence de Jean-Claude Juncker (2014-2019)⁹⁵. Ce faisant, la Commission Juncker a poursuivi les stratégies de la Commission Barroso. En outre, M. Juncker s'est fixé pour objectif que, d'ici à la fin de son mandat, le « middle » et « senior management » de la Commission devait être composé de 40 % de femmes. Fin 2018, 39 % des managers de la Commission Juncker étaient des femmes⁹⁶.

Dans la stratégie d'égalité des genres de la Commission von der Leyen (2019-2024), la réalisation d'un équilibre hommes-femmes au sein des organes décisionnels et dans la politique est à nouveau un objectif clé⁹⁷. Leur *Gender Equality Strategy* est fondée sur l'intersectionnalité et vise à atteindre les objectifs en combinant le gender mainstreaming avec des actions spécifiques. En interne, la Commission von der Leyen s'efforce également de parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes : elle vise à atteindre d'ici à la fin de 2024 un équilibre de 50 % entre les genres, et ce, à tous ses niveaux de management. Cela se fait, entre autres, par la poursuite du *Corporate Female Talent Development Programme*, qui est axé sur les managers féminines⁹⁸.

9.2.2 Niveau fédéral, communautaire et régional

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 au processus de décision politique et plus particulièrement, pour augmenter leur présence au sein des assemblées législatives⁹⁹. Ces initiatives législatives ont indubitablement contribué à l'augmentation constante depuis 1995 du nombre d'élues et de représentantes aux différents niveaux politiques.

La loi Smet-Tobback de 1994 a donné une première impulsion pour promouvoir la représentation féminine sur les listes électorales. Cette loi déterminait que les listes électorales

⁹² L'*EU Women's Charter* de 2010 : « At our own level, we will commit to making all efforts in order to improve gender balance within the Commission. »

⁹³ Source : www.eur-lex.europa.eu - *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, consulté le 15/04/2024.

⁹⁴ Source : eurofound.europa.eu - *European pact for gender equality*, consulté le 15/04/2024.

⁹⁵ Source : www.wayback.archive-it.org - *Gender equality*, consulté le 15/04/2024.

⁹⁶ Source : Report on equality between women and men in the EU - European Union, 2019.

⁹⁷ Source : www.commission.europa.eu - *Gender equality strategy*, consulté le 15/04/2024.

⁹⁸ Source : 2024 Report on gender equality in the EU - European Commission, 2024.

⁹⁹ Pour une présentation sommaire de ce point, voir : Bailly (IEFH) La participation politique des femmes à l'issue des élections du 10 juin 2007, 2008, pp. 8-9.

ne pouvaient être composées que de maximum deux tiers d'hommes ou de femmes. Le 21 février 2002, la Constitution a été modifiée et le principe du droit fondamental à l'égalité entre les femmes et les hommes y a été intégré. Les lois sur la parité de 2002 qui en découlaient ont été adoptées pour garantir une représentation égale des hommes et des femmes sur les listes électorales pour les élections régionales, fédérales et européennes¹⁰⁰. Ces lois déterminent que la différence entre le nombre de candidates et de candidats sur une liste électorale ne peut pas être supérieure à 1 et que les deux premier·ère·s candidat·e·s d'une liste électorale ne peuvent pas être du même sexe. Après une période de transition, ces mesures sont entrées en vigueur de manière permanente en 2007. En 2019, la Wallonie a pris de nouvelles mesures : le système d'alternance hommes-femmes sur l'ensemble de la liste a été appliqué pour la première fois en 2019, lors des élections des membres du Parlement wallon. Depuis 2019, le gouvernement wallon doit également compter au moins un tiers d'hommes et un tiers de femmes¹⁰¹.

9.2.3 Niveau provincial et local

Ces dernières années, des mesures - contraignantes ou non - ont également été prises au niveau des élections communales et provinciales afin de garantir ou d'encourager la représentation des femmes et des hommes. Le quota de maximum deux tiers de membres du même sexe sur les listes électorales a été appliqué pour la première fois lors des élections de 2000. La parité sur les listes électorales a été introduite lors des élections suivantes, tandis que l'alternance homme-femme sur les deux premières places a été appliquée à partir de 2006 en Wallonie et à Bruxelles et à partir de 2012 en Flandre¹⁰². Entre les élections locales de 2012 et de 2018, la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale ont adopté des lois visant à promouvoir la représentation politique des femmes dans les conseils communaux et provinciaux. En Wallonie, une obligation a été introduite selon laquelle les collèges doivent être composés d'au moins un tiers du sexe sous-représenté, tandis qu'à Bruxelles, la réglementation prévoit la parité dans les collèges communaux (sous réserve de conditions permettant de s'écarter de la parité stipulée). En Flandre, aucune nouvelle mesure n'a été prise pour renforcer la présence des femmes au niveau communal ou provincial. Seule la règle selon laquelle les collèges doivent être mixtes et ne peuvent donc pas être composés uniquement d'hommes ou de femmes est donc d'application¹⁰³.

9.2.4 Au niveau des partis politiques

Plusieurs partis politiques ont pris des initiatives pour renforcer la présence des femmes au sein de leurs structures. Voici quelques-unes de ces initiatives (liste non exhaustive)¹⁰⁴ :

¹⁰⁰ Modification de la Constitution du 21/02/2002 (art. 10 et art. 11bis) (M.B. du 26/02/2002) ; 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, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'État régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. du 12/06/2003) ; Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement de la Communauté germanophone (M.B. du 12/06/2003).

¹⁰¹ Source : igvm-iefh.belgium.be - [Présence des femmes au sein des organes politiques législatifs et exécutifs](#), consulté le 15/04/2024.

¹⁰² Source : igvm-iefh.belgium.be - [Présence des femmes au sein des organes politiques législatifs et exécutifs](#), consulté le 15/04/2024.

¹⁰³ Source : [La représentation politique des femmes à l'issue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018](#) - IEFH, 2018.

¹⁰⁴ Des informations ont été demandées et obtenues auprès de tous les partis politiques.

9.2.4.1 Inclure l'égalité de genre dans les statuts du parti

- En 2024, le CD&V a ajouté plusieurs articles à ses statuts, stipulant qu'un maximum de quatre membres sur dix au sein des organes de décision et des conseils provinciaux du parti peuvent être du même sexe, et que les conseils locaux du parti peuvent nommer un maximum de deux vice-président·e·s, dont au moins un·e doit être du sexe opposé à celui du·de la président·e.
- Écolo a inscrit la parité obligatoire parmi les têtes de liste dans ses statuts en 2016. En outre, Écolo a mis en place le « Groupe de Travail Parité » et un·e conseiller·ère en matière de parité a été recruté·e en 2024, avec pour mission d'améliorer la parité à tous les niveaux.
- Groen a ajouté la diversité des genres à ses statuts en 2014 : le·la président·e et le·la vice-président·e doivent avoir une identité de genre différente, la direction nationale du parti et le conseil politique doivent être paritaires, et à chaque niveau du parti, il existe une obligation de prendre des mesures qui permettent au parti de « refléter notre société super-diversifiée ».
- Le MR a décidé en 2022 que le bureau et le conseil de son parti doivent être paritaires.
- En 2022, le PS a inscrit dans ses statuts la parité obligatoire dans tous ses organes. Au sein du bureau du parti, c'était déjà une obligation depuis un certain temps. En 2023, le congrès social-féministe du PS a réaffirmé son engagement en faveur d'un fonctionnement paritaire.
- Chez Vooruit, la règle est que pour les cinq premier·ère·s candidat·e·s sur les listes électorales, il faut faire preuve de vigilance quant à la diversité, entre autres, de genre. Cette règle a été rendue statutaire en 2022.
- Le PVDA maintient un quota d'au moins 30 % de femmes au sein de son Conseil national. En 2015, cette règle a été incluse dans leurs statuts.
- En 2002, alors que le parti s'appelait encore cdH, Les Engagés avaient déjà inclus plusieurs principes relatifs à l'égalité femmes-hommes dans les statuts du parti. En 2022, ils les ont encore affutés : tous les organes (à l'exception du bureau exécutif, de l'association des mandataires locaux et de l'interparlementaire) doivent s'efforcer de respecter la parité et peuvent élaborer des mesures contraignantes (en faveur de l'égalité des sexes). En outre, les deux délégué·e·s de chaque région ne peuvent être du même sexe, tout comme le·la président·e et le·la vice-président·e du parti.

9.2.4.2 Composition sensible au genre des listes électorales

- Le CD&V a rédigé en 2019 la recommandation de constituer les listes électorales sur la base du système d'alternance. En 2024, cette recommandation a été élargie afin d'inciter à déployer tous les efforts requis pour atteindre le meilleur équilibre possible entre les femmes et les hommes parmi les têtes de liste de toutes les listes du CD&V.
- DéFI applique le système d'alternance à toutes ses listes électorales pour les élections de 2024. Le parti souhaite en faire une obligation à l'avenir.
- Lors de l'établissement des listes électorales, Groen prend en compte la diversité, y compris en matière de genre. En préparation des élections de 2024, les responsables de l'établissement des listes ont reçu à cette fin une formation sur l'action sensible au genre.

9.2.4.3 Évaluer le fonctionnement interne

- En 2022, Écolo a mené une enquête auprès de ses collaborateur·rice·s afin d'étudier les formes de microagression, telles que le sexisme, auxquelles ils·elles doivent faire face.
- Groen organise tous les deux ans une analyse de son fonctionnement quant à la diversité (depuis 2014, cette action est statutaire). Un important audit sur la diversité a également été réalisé en 2016. Ces deux initiatives ont ensuite été associées à des actions visant à améliorer certains aspects du fonctionnement du parti.

9.2.4.4 Travailler sur la communication inclusive

- Écolo a élaboré des directives pour une communication interne inclusive, ainsi qu'une charte stipulant que les commentaires discriminatoires et harcelants sur les médias sociaux seront supprimés ou masqués.
- Les collaborateur·rice·s de la communication de Groen doivent suivre une formation sur la communication inclusive.

9.2.4.5 Soutenir les femmes politiques et les mettre en avant

- Écolo a mis en place un projet de mentorat dans le cadre duquel des femmes politiques expérimentées peuvent partager leurs expériences avec leurs collègues. Le parti organise également chaque année une *Journée Simone* afin de renforcer le soutien mutuel entre les collègues féminines.
- DéFI s'efforce de mettre en avant le plus grand nombre possible de femmes politiques, entre autres, dans les débats et les interviews.
- Lors du congrès social-féministe du PS en 2023, il a été considéré que le PS vise à avoir suffisamment d'oratrices dans les débats et les médias.
- Le comité des femmes du PVDA organise plusieurs réunions pour les femmes occupant des fonctions dirigeantes, afin d'échanger des expériences, de se soutenir mutuellement et d'analyser les seuils à atteindre pour les femmes occupant des postes à responsabilité. Le PVDA continue aussi à développer ultérieurement son organisation pour les femmes, Zelle.
- L'Open Vld soutient, entre autres financièrement, l'organisation Open Vld Vrouwen qui guide les talents politiques par le biais, par exemple, de l'académie des talents *Women up*. Des événements de réseautage sont également organisés avec des orateur·rice·s inspirant·e·s et les femmes politiques sont mises en avant, entre autres, sur les médias sociaux. L'Open Vld Vrouwen est toujours représenté au sein de la direction et du conseil du parti de l'Open Vld.

9.2.4.6 Prendre des mesures contre la violence (sexiste) subie par les collaborateur·rice·s

- Écolo a mis en place un système de soutien pour les collaborateur·rice·s victimes de cyberviolence (fondée sur le sexe, par exemple). Etopia, un organisme d'éducation permanente lié au parti, organise des formations sur la manière de faire face au sexisme. En outre, le·la conseiller·ère à la parité est chargé·e de mettre en place un système de lutte contre le sexisme et la violence sexuelle parmi les représentant·e·s.
- Lors du Congrès social féministe 2023 du PS, il a été considéré que le PS s'efforce d'instaurer une culture féministe et combat sans relâche le sexisme au sein du parti.

9.2.4.7 Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Écolo contribue aux frais de garde d'enfants pour les député·e·s qui ont des enfants de moins de 12 ans et organise la garde d'enfants lors d'événements majeurs tels que des congrès. En outre, les réunions tard dans la nuit sont évitées autant que possible.
- Depuis 2022, les statuts des Engagés stipulent que tous les organes du parti doivent tenir compte de la vie familiale de leurs membres lors de l'organisation de réunions.

La N-VA indique que le nombre de femmes politiques au sein de son parti est, à tous les niveaux politiques, supérieur à la moyenne flamande et qu'elle n'a par conséquent pas pris d'initiatives propres au genre. Le Vlaams Belang n'a pas non plus pris d'initiatives propres au genre.

9.3 Résultats

9.3.1 Niveau européen

Tableau 45 : Nombre et proportion de commissaires européennes et de commissaires européens, depuis 1994¹⁰⁵

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994	5	15	25,0 %	75,0 %
1999	5	15	25,0 %	75,0 %
2004	7	18	28,0 %	72,0 %
2009	9	18	33,3 %	66,7 %
2014	10	19	34,5 %	65,5 %
2019	13	14	48,1 %	51,9 %

Source : site web de la Commission européenne

Après les élections européennes de 1994, le Danemark, l'Allemagne, la France, l'Italie et la Suède ont proposé une femme au poste de commissaire européen-ne. Suite à cela, la proportion de femmes au sein de la Commission européenne est montée à 25 % (tableau 45). Cette proportion est restée inchangée lors de la composition de la Commission après les élections européennes de 1999. Avec l'élargissement de la Commission européenne à la suite de l'adhésion de 10 nouveaux États membres au sein de l'Union européenne le 1^{er} mai 2004, la proportion de femmes a légèrement augmenté jusqu'à 26,7 %, trois nouveaux États membres (la Lettonie, la Lituanie et la Pologne) ayant désigné une commissaire européenne. La proportion de commissaires européennes a encore augmenté pour atteindre 28 % lors de la composition de la Commission après les élections de 2004. En 2007, l'un des deux nouveaux États membres de l'UE (la Bulgarie) a délégué une femme à la Commission européenne, de sorte que la représentation féminine est restée juste en dessous de la barre de 30 %. Après les élections de 2009, consécutivement à l'entrée en fonction de la Commission Barroso II, la proportion de femmes est passée à 33,3 %, avec 9 commissaires européennes sur un total de 27 commissaires. En 2013, la Croatie a délégué un commissaire masculin à la suite de son adhésion à l'UE, ce qui a porté la proportion de commissaires européennes à 32,1 %. Après les élections de 2014, 10 commissaires européennes ont été élues, portant leur proportion à 34,5 %. Dans cette composition, la Belgique a délégué pour la première fois une commissaire européenne en la personne de Marianne Thyssen. Elle était chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité professionnelle. En 2019, Ursula von der Leyen est devenue la première femme à être élue présidente de la Commission européenne. La proportion de femmes a augmenté de 13,6 % : avec 48,1 %, la Commission von der Leyen affiche la proportion la plus importante de commissaires européennes de tous les temps. On observe donc une tendance positive, qui s'est poursuivie lentement mais sûrement au cours des dernières années et qui a fortement augmenté entre 2014 et 2019.

¹⁰⁵ Il s'agit des compositions initiales des Commissions européennes après les élections européennes du 9/06/1994, du 10/06/1999, du 13/06/2004, du 7/06/2009, du 25/05/2014 et du 26/05/2019. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

9.3.2 Niveaux fédéral, communautaire et régional

9.3.2.1 Gouvernement fédéral

Tableau 46 : Nombre et proportion de membres du gouvernement féminines et masculins au niveau fédéral depuis 1944¹⁰⁶

Gouvernement	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
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 (modifié) (3/09/1960 - 27/03/1961)	/	20	/	100 %
Théo Lefèvre (25/04/1961 - 24/05/1965)	/	20	/	100 %
Pierre Harmel (28/07/1965 - 11/02/1966)	1	26	3,7 %	96,3 %
Paul Vanden Boeynants I (19/03/1966 - 1/04/1968)	1	22	4,3 %	95,7 %
Gaston Eyskens IV (17/06/1968 - 8/11/1971)	/	29	/	100 %
Gaston Eyskens V (21/01/1972 - 23/11/1972)	/	29	/	100 %
Edmond Leburton I (26/01/1973 - 23/10/1973)	2	34	5,6 %	94,4 %
Edmond Leburton II (23/10/1973 - 19/01/1974)	/	28	/	100 %
Leo Tindemans I (25/04/1974 - 11/06/1974)	1	24	4,0 %	96,0 %
Leo Tindemans II (11/06/1974 - 4/03/1977)	1	26	3,7 %	96,3 %
Leo Tindemans III (6/03/1977 - 18/04/1977)	1	27	3,6 %	96,4 %

¹⁰⁶ Il s'agit de la composition initiale du gouvernement après les élections concernées. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature. Les ministres, secrétaires d'État et commissaires du gouvernement sont comptabilisés dans le décompte des membres du gouvernement.

Gouvernement	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Leo Tindemans IV (3/06/1977 - 11/10/1978)	1	29	3,3 %	96,7 %
Paul Vanden Boeynants II (20/10/1978 - 18/12/1978)	1	28	3,4 %	96,6 %
Wilfried Martens I (3/04/1979 - 16/01/1980)	3	30	9,1 %	90,9 %
Wilfried Martens II (23/01/1980 - 9/04/1980)	4	28	12,5 %	87,5 %
Wilfried Martens III (18/05/1980 - 7/10/1980)	4	32	11,1 %	88,9 %
Wilfried Martens IV (22/10/1980 - 2/04/1981)	4	28	12,5 %	87,5 %
Marc Eyskens (6/04/1981 - 21/09/1981)	4	28	12,5 %	87,5 %
Wilfried Martens V (17/12/1981 - 14/10/1985)	4	21	16,0 %	84,0 %
Wilfried Martens VI (28/11/1985 - 19/10/1987)	3	29	9,4 %	90,6 %
Wilfried Martens VII (21/10/1987 - 13/12/1987)	3	25	10,7 %	89,3 %
Wilfried Martens VIII (9/05/1988 - 29/09/1991)	4	28	12,5 %	87,5 %
Wilfried Martens IX (29/09/1991 - 7/03/1992)	4	23	14,8 %	85,2 %
Jean-Luc Dehaene I (7/03/1992 - 23/06/1995)	3	13	18,8 %	81,2 %
Jean-Luc Dehaene II (23/06/1995 - 12/07/1999)	2	15	11,8 %	88,2 %
Guy Verhofstadt I (12/07/1999 - 12/07/2003)	4	17	19,0 %	81,0 %
Guy Verhofstadt II (12/07/2003 - 11/06/2007)	8	13	38,1 %	61,9 %
Guy Verhofstadt III (21/12/2007 - 20/03/2008)	3	11	21,4 %	78,6 %
Yves Leterme (20/03/2008 - 19/12/2008)	7	15	31,8 %	68,2 %
Herman Van Rompuy (30/12/2008 - 25/11/2009)	6	16	27,3 %	72,7 %
Yves Leterme II (25/11/2009 - 26/04/2010)	5	18	21,7 %	78,3 %
Elio Di Rupo (05/12/2011 - 26/05/2014)	6	13	31,6 %	68,4 %
Charles Michel I (11/10/2014 - 9/12/2018)	4	14	22,2 %	77,8 %
Charles Michel II (9/12/2018 - 21/12/2018)	3	10	23,0 %	77,0 %
Sophie Wilmès I (27/10/2019 - 27/10/2019)	4	9	30,8 %	69,2 %
Sophie Wilmès II (17/03/2020 - 1/10/2020)	4	9	30,8 %	69,2 %
Alexander De Croo (1/10/2020 - ...)	10	10	50,0 %	50,0 %
Total	115	1 056	9,8 %	90,2 %

Source : site web du Centre de recherche et d'information socio-politique (CRISP)¹⁰⁷

¹⁰⁷ Source : www.crisp.be - Gouvernements, consulté le 8/04/2024.

Au niveau fédéral, il a fallu attendre la mise en place du gouvernement Pierre Harmel (1965-1966) pour voir la première ministre féminine siéger au gouvernement (tableau 46). Les premières secrétaires d'État féminines ont fait 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 Verhofstadt II (2003-2007), la proportion de membres féminines du gouvernement est restée inférieure à 20 %. Avec 6 ministres féminines et 2 secrétaires d'État féminines sur un total de 21 membres du gouvernement, c'est le gouvernement Verhofstadt II qui a présenté la plus forte proportion de membres féminines (38,1 %) jusqu'en 2020. Fait remarquable, la proportion de femmes dans les gouvernements fédéraux a été beaucoup plus faible au cours des années suivantes, avec les pourcentages les plus bas de 21,4 % (Verhofstadt III, 2007-2008), de 21,7 % (Leterme II, 2009-2010) et de 22,2 % (Michel I, 2014-2018). Le gouvernement De Croo (2020-...) compte le plus grand nombre de femmes membres du gouvernement de tous les temps. Avec 50,0 % de femmes, l'équilibre hommes-femmes au sein du gouvernement fédéral a été atteint pour la première fois.

Le gouvernement Wilmès (2019) a été le premier gouvernement fédéral avec une femme Première ministre. Sophie Wilmès était assistée de 3 vice-premiers ministres masculins, de 6 membres masculins du gouvernement et de 4 membres féminines du gouvernement. Le gouvernement Wilmès a été formé avec un programme limité à la lutte contre le coronavirus et à l'impact socioéconomique et fiscal de la pandémie¹⁰⁸. L'unique femme Première ministre de Belgique jusqu'à ce jour reste donc une personne qui a été mise en avant pour faire face à une crise. À cet égard, nous pouvons parler d'une « falaise de verre » (*glass cliff*) qui, par analogie avec le plafond de verre, désigne la situation dans laquelle les femmes n'accèdent à des fonctions dirigeantes qu'en période de crise (extrême), lorsque la probabilité d'échec est élevée.

Au total, seules 115 femmes, contre 1 056 hommes, font partie du gouvernement fédéral après la Seconde Guerre mondiale, ce qui donne une moyenne de 9,8 % de femmes membres du gouvernement fédéral.

¹⁰⁸ Source : [La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 26 mai 2019](#) - IEFH, 2020

9.3.2.2 Gouvernements fédéral, communautaires et régionaux

Tableau 47 : Nombre et proportion de membres féminines et masculins du gouvernement aux niveaux fédéral, communautaire et régional¹⁰⁹

	2008 ¹¹⁰				2012 ¹¹¹				2014 ¹¹²				2024 ¹¹³			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Gouvernement régional bruxellois	3	5	38,0 %	62,0 %	2	6	25,0 %	75,0 %	4	4	50,0 %	50,0 %	3	5	37,5 %	62,5 %
Gouvernement fédéral ¹¹⁴	7	15	32,0 %	68,0 %	6	13	31,6 %	68,4 %	4	14	22,2 %	77,8 %	10	10	50,0 %	50,0 %
Gouvernement de la Communauté germanophone	1	3	25,0 %	75,0 %	1	3	25,0 %	75,0 %	1	3	25,0 %	75,0 %	1	3	25,0 %	75,0 %
Gouvernement de la Communauté française	4	2	67,0 %	33,0 %	3	4	42,9 %	57,1 %	2	5	28,6 %	71,4 %	3	2	60,0 %	40,0 %
Gouvernement flamand	3	7	30,0 %	70,0 %	4	5	44,4 %	55,6 %	4	5	44,4 %	55,6 %	3	6	33,3 %	66,7 %
Gouvernement régional wallon	3	6	33,0 %	67,0 %	1	7	12,5 %	87,5 %	1	7	12,5 %	87,5 %	3	5	37,5 %	62,5 %
Total	21	38	36,0 %	64,0 %	17	38	30,9 %	69,1 %	16	38	29,6 %	70,4 %	23	31	42,6 %	57,4 %

Source : sites web des gouvernements fédéral, communautaires et régionaux

¹⁰⁹ Tant les ministres et secrétaires d'État que les commissaires du gouvernement sont pris-es en compte.

¹¹⁰ Il s'agit de la composition initiale des gouvernements à l'issue des élections du 10/06/2007 et du 13/06/2004. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

¹¹¹ Situation en date du 1/09/2012. Dans l'intervalle, des élections fédérales et régionales ont eu lieu respectivement le 13/06/2010 et le 7/06/2009.

¹¹² Il s'agit de la composition initiale des gouvernements à l'issue des élections régionales et fédérales du 25/05/2014. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

¹¹³ Situation en date du 1/03/2024. Dans l'intervalle, des élections fédérales et régionales ont eu lieu le 26/05/2019.

¹¹⁴ Les gouvernements Verhofstadt III, Van Rompuy, Leterme II, Michel II, Wilmès I et Wilmès II se situent entre 2008 et 2024, mais ne sont pas pris en compte ici ; les compositions de ces gouvernements figurent dans le tableau 46.

En comparant les gouvernements, nous pouvons noter un certain nombre de différences. Lorsque l'on examine la situation en 2014, on constate qu'il y a au total moins de membres féminines du gouvernement (16 membres féminines, soit 29,6 %) qu'en 2012 (17 membres féminines, soit 30,9 %) (voir tableau 47). En 2014, le gouvernement régional bruxellois constituait le pouvoir exécutif le plus féminisé. La parité hommes-femmes y était alors atteinte et c'est le seul gouvernement qui a vu une augmentation du nombre de membres féminines du gouvernement par rapport à 2012. Au sein du gouvernement flamand, du gouvernement wallon et du gouvernement de la Communauté germanophone, la proportion de femmes en 2014 est restée au même niveau qu'en 2012. Le gouvernement wallon, qui ne comptait que 1 femme sur 8 membres du gouvernement, était à ce moment-là le plus mauvais élève de la classe. Les gouvernements fédéral et de la Communauté française ont tous deux régressé en 2014, comptant respectivement 2 et 1 femme(s) de moins qu'en 2012.

En 2024, le nombre total de membres féminines du gouvernement est pour la première fois supérieur à celui de 2008. Ceci est principalement dû à la forte augmentation du nombre de femmes entre 2014 et 2024 au sein du gouvernement fédéral (de 22,5 % à 50 %), du gouvernement de la Communauté française (de 28,6 % à 60,0 %) et du gouvernement wallon (de 12,5 % à 37,5 %). En 2024, le gouvernement de la Communauté française est le seul gouvernement où la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes. L'augmentation au sein du gouvernement wallon est probablement due au décret spécial de 2019 qui exige que le gouvernement wallon compte au moins un tiers de membres féminines. Le gouvernement de la Communauté germanophone compte 1 membre féminine du gouvernement en 2024, tout comme en 2014, 2012 et 2008, ce qui en fait le plus mauvais élève au niveau du genre. Tant le gouvernement flamand que le gouvernement bruxellois comptent 1 femme de moins en 2024 qu'en 2014. C'est pour cette raison que la proportion de femmes dans ces gouvernements est passée respectivement de 44,0 % à 33,0 % et de 50,0 % à 37,5 %, respectivement.

9.3.2.3 Président.e-s du Parlement

Tableau 48 : Nombre et proportion de présidentes et de présidents de parlement aux niveaux fédéral, communautaire et régional

	2008 ¹¹⁵		2012 ¹¹⁶		2014 ¹¹⁷		2024 ¹¹⁸	
	# ♀	# ♂	# ♀	# ♂	# ♀	# ♂	# ♀	# ♂
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale	/	1	1	/	/	1	/	1
Chambre des représentants	/	1	/	1	/	1	1	/
Parlement de la Communauté germanophone	/	1	/	1	/	1	/	1
Parlement de la Communauté française	/	1	/	1	/	1	/	1
Sénat	/	1	1	/	1	/	1	/
Parlement flamand	1	/	/	1	/	1	1	/
Parlement wallon	/	1	/	1	/	1	/	1
Total	1/7	6/7	2/7	5/7	1/7	6/7	3/7	4/7
	14,3 %	85,7 %	28,6 %	71,4 %	14,3 %	85,7 %	42,9 %	57,1 %

Source : sites web des parlements fédéral, communautaires et régionaux

¹¹⁵ Situation en date du 2/07/2008.

¹¹⁶ Situation en date du 7/11/2012.

¹¹⁷ Situation en date du 20/11/2014.

¹¹⁸ Situation en date du 1/03/2024.

Les président·e·s des parlements et, au niveau fédéral, les président·e·s de la Chambre des représentants et du Sénat, représentent leur parlement respectif à l'extérieur et en sont les porte-paroles. En interne, les président·e·s dirigent les travaux du parlement. Ils·Elles président les séances plénières et veillent au bon déroulement des débats. Les président·e·s parlementaires jouent donc un rôle représentatif important. Historiquement, tous ces parlements se distinguent les uns des autres par le nombre de présidentes. Le Parlement de la Communauté germanophone n'a pas eu de présidente depuis sa création ; la Chambre des représentants et le Parlement wallon ont eu une seule présidente ; le Parlement flamand et le Parlement de Bruxelles-Capitale ont déjà eu chacun deux présidentes ; le Parlement de la Communauté française et le Sénat ont déjà été présidés par une femme à cinq reprises.

Bien que la fonction de président·e ait été rarement occupée par des femmes dans le passé, la situation est en train de changer ces dernières années (tableau 48). En 2014, seul le Sénat était présidé par une femme, Christine Defraigne. Le nombre de présidentes était donc au même niveau qu'en 2008. En 2024, il y a trois présidentes : Eliane Tillieux (première femme présidente) à la Chambre des représentants, Stephanie D'Hose au Sénat et Liesbeth Homans au Parlement flamand. En 2024, le nombre de femmes présidentes de parlement sera donc le plus élevé de tous les temps.

9.3.3 Niveau provincial et local

9.3.3.1 Gouverneur·e·s de province

Tableau 49 : Nombre et proportion de gouverneures et de gouverneurs de province

	2008 ¹¹⁹		2012 ¹²⁰		2018 ¹²¹	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale	1	/	/	1	1	/
Anvers	1	/	1	/	1	/
Hainaut	/	1	/	1	/	1
Limbourg	/	1	/	1	/	1
Liège	/	1	/	1	/	1
Luxembourg	/	1	/	1	/	1
Namur	/	1	/	1	/	1
Flandre orientale	/	1	/	1	1	/
Brabant flamand	/	1	/	1	/	1
Brabant wallon	1	/	1	/	/	1
Flandre occidentale	/	1	/	1	/	1
Total	27,3 %	72,7 %	18,2 %	81,8 %	27,3 %	72,7 %

Source : sites web des provinces

¹¹⁹ Situation en date du 18/09/2008.

¹²⁰ Situation en date du 1/09/2012.

¹²¹ Situation en date du 1/03/2024.

Les dix provinces belges sont dirigées par un·e gouverneur·e nommé·e par le gouvernement régional. Le·La gouverneur·e possède plusieurs compétences qui se situent à l'intersection de différents niveaux de pouvoir :

- La représentation des gouvernements fédéral, communautaires et régionaux.
- La mise en œuvre des lois, décrets et arrêtés d'exécution du gouvernement fédéral, régional ou communautaire au sein de la province.
- Le maintien de l'ordre public dans la province.
- Le contrôle des provinces, des communes, des CPAS, des zones de police, etc. En cette qualité, le·la gouverneur·e peut assister aux délibérations du Collège provincial et du Conseil provincial.
- L'accueil de dignitaires nationaux·les et étranger·ère·s dans la province.

La fonction de gouverneur·e de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale a été supprimée à l'issue de la sixième Réforme de l'État. La fonction de gouverneur·e y a été remplacée par celle d'un·e haut·e fonctionnaire qui, outre le maintien de l'ordre, effectue les mêmes tâches qu'un·e gouverneur·e de province¹²². Nous incluons donc dans la présente étude la fonction de haut·e fonctionnaire de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale.

La fonction de gouverneur·e provincial·e est très manifestement une fonction masculine. En 2024, 8 provinces sont dirigées par un gouverneur masculin et 3 (Anvers, Flandre orientale et l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale) par une gouverneure/haute fonctionnaire féminine (tableau 49). La proportion de gouverneures de province féminines est donc de 27,3 %, soit la même qu'en 2008. Anvers a une présidente féminine depuis 2008, tandis que les provinces du Hainaut, du Limbourg, de Liège, du Luxembourg, de Namur, du Brabant flamand et de la Flandre occidentale n'ont encore jamais eu de gouverneure provinciale féminine.

9.3.3.2 Député·e·s provinciaux·les

Tableau 50 : Nombre et proportion de députées provinciales et de députés provinciaux, depuis 1994¹²³

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994	7	49	12,5 %	87,5 %
2000	9	51	15,0 %	85,0 %
2006	14	46	23,3 %	76,7 %
2012	13	39	25,0 %	75,0 %
2018	16	26	38,1 %	61,9 %

Source : Marissal en Hansen, 2001, p. 37 ; sites web des provinces

La députation est le pouvoir exécutif du niveau provincial. Les député·e·s provinciaux·ales sont élu·e·s parmi et par les conseiller·ère·s provinciaux·ales. Avec le·la gouverneur·e, qui est le·la président·e de la députation, et le·la greffier·ère provincial·e (secrétaire), ils·elles préparent les décisions du conseil provincial et procèdent ensuite à leur mise en œuvre. La

¹²² Source : www.safe.brussels - La fonction de Haut fonctionnaire, consulté le 18/04/2024.

¹²³ Il s'agit de la composition initiale du collège provincial après les élections concernées. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

députation est chargée de la gestion journalière de la province et a par ailleurs une mission d'ordre juridictionnel dans un certain nombre de litiges et de matières électorales spécifiques.

Le nombre des députées provinciales a augmenté régulièrement depuis 1994 (tableau 50). C'est entre 2012 (25,0 %) et 2018 (38,1 %) que l'on observe la plus forte augmentation. Dans les provinces de Flandre occidentale, du Limbourg, du Brabant flamand, du Brabant wallon, du Hainaut, de Liège et de Namur, les hommes sont majoritaires. À Anvers et au Luxembourg, il est question d'un équilibre hommes-femmes. En Flandre orientale, les femmes sont majoritaires dans la députation.

9.3.3.3 Bourgmestres

Tableau 51 : Nombre et proportion de bourgmestres féminines et masculins, depuis 1994¹²⁴

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994	30	559	5,1 %	94,9 %
2000	44	545	7,5 %	92,5 %
2006	56	533	9,5 %	90,5 %
2012	75	511	12,8 %	87,2 %
2018	92	489	15,8 %	84,2 %

Sources : IEFH - Présence des femmes dans les institutions législatives et exécutives belges ; sites web des provinces et communes

En 2024, en moyenne, 42,6 % des mandats exécutifs (ministres et secrétaires d'État) aux niveaux fédéral, communautaire et régional sont occupés par des femmes. Au niveau provincial (député·e·s), on trouve en moyenne 38,1 % de femmes. Au niveau local, le nombre de femmes dans les mandats exécutifs est beaucoup plus faible. Bien que depuis 1994, la proportion de bourgmestres féminines ait augmenté après chaque élection communale, leur proportion en 2024 n'est encore que de 15,8 % (tableau 51).

À l'issue des élections du 14 octobre 2018, une femme bourgmestre a été élue dans seulement 1 des 19 communes bruxelloises (soit 5,3 %) ¹²⁵. En Flandre, 43 villes et communes sur 300 (14,3 %) ont une femme bourgmestre ¹²⁶. En Wallonie, 48 villes et communes sur 262 (18,3 %) ont élu une femme bourgmestre ¹²⁷.

¹²⁴ Il s'agit de la nomination initiale du/de la bourgmestre après la composition du collège communal. Il n'est pas tenu compte des remplacements en cours de législature.

¹²⁵ Source : igvm-iefh.belgium.be - [Présence des femmes au sein des organes politiques législatifs et exécutifs](#), consulté le 18/04/2024.

¹²⁶ Source : www.werkenbijdeoverheid.be - [Overzicht burgemeesterbenoemingen 2019-2024](#), consulté le 18/04/2024.

¹²⁷ Source : igvm-iefh.belgium.be - [Présence des femmes au sein des organes politiques législatifs et exécutifs](#), consulté le 18/04/2024.

9.3.3.4 Échevin·e·s

Tableau 52 : Nombre et proportion d'échevines et d'échevins, depuis 1994¹²⁸

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
1994	412	2 663	13,4 %	86,6 %
2000	556	2 286	19,6 %	80,4 %
2006	929	2 148	30,2 %	69,8 %
2012	995	2 090	32,3 %	67,7 %
2018	1 089	1 732	38,6 %	61,4 %

Sources : IEFH - Présence des femmes dans les institutions législatives et exécutives belges

La proportion d'échevines n'a également fait qu'augmenter depuis 1994 (tableau 52). Après les élections communales de 1994, seulement 412 des 3 075 échevin·e·s étaient des femmes (13,4 %). Après les élections communales de 2000, la proportion de femmes est passée à 19,6 % et à 30,2 % en 2012. En 2012, la proportion de femmes était de 32,3 % (995 sur 3 085 échevin·e·s). En 2018, plus de 1 000 échevin·e·s étaient pour la première fois des femmes, ce qui porte la proportion d'échevines à 38,6 % (1 089 sur 2 821 échevin·e·s). En 2018, 38,1 % des échevin·e·s en Flandre, 38,6 % en Wallonie et 41,1 % à Bruxelles sont des femmes¹²⁹.

¹²⁸ Il s'agit de la composition initiale du collège communal. Il n'est pas tenu compte des remaniements en cours de législature.

¹²⁹ Source : [Présence des femmes au sein des organes politiques législatifs et exécutifs | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#), consulté le 18/04/2024.

9.3.4 Partis

Tableau 53 : Nombre et proportion de présidentes et de présidents de partis politiques ayant une représentation parlementaire

	2008 ¹³⁰		2012 ¹³¹		2024 ¹³²	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Cd&V	1	/	/	1	/	1
CdH/Les Engagés¹³³	1	/	/	1	/	1
Écolo	1	1	1	1	1	1
FDF/DéFI¹³⁴			/	1	/	1
FN/DN¹³⁵	/	1				
Groen!/Groen	1	/	/	1	1	1
Lijst Dedecker¹³⁶	/	1	/	1		
MLD¹³⁷			/	1		
MR	/	1	/	1	/	1
N-VA	/	1	/	1	/	1
Open VLD	/	1	/	1	/	1
PS	/	1	/	1	/	1
Sp.a/Vooruit¹³⁸	1	/	/	1	1	/
VL.Pro/SLP¹³⁹	/	1				
Vlaams Belang	/	1	/	1	/	1
Total	5/14 35,7 %	9/14 64,3 %	1/14 7,1 %	13/14 92,9 %	3/13 23,1 %	10/13 76,9 %

Source : Marissal en Hansen, 2001, p. 37 ; sites web des provinces

En 2008, il y avait 5 présidentes de parti féminines et 9 présidents de parti masculins. En conséquence, la proportion de présidentes de parti féminines s'élève à 35,7 % (tableau 53). En 2012, à peine 1 président·e de parti sur 14 était une femme, soit 7,1 %. En 2024, 11 partis politiques ont une représentation parlementaire au niveau fédéral, avec un total de 13 président·e·s de parti (Écolo et Groen ont chacun 2 président·e·s). 3 de ces président·e·s sont

¹³⁰ Situation en date du 31/12/2008.

¹³¹ Situation en date du 7/11/2012.

¹³² Situation en date du 1/03/2024.

¹³³ En mai 2022, le parti CdH (Centre démocrate humaniste) a changé de nom pour devenir Les engagés.

¹³⁴ En novembre 2015, le parti FDF (Front démocratique des francophones) a changé de nom pour devenir le DéFI (Démocrate Fédéraliste Indépendant).

¹³⁵ En mars 2012, le parti FN (Front national) a changé de nom pour devenir DN (Démocratie Nationale). DN n'a plus de représentation parlementaire et ne figure donc pas dans la liste des président·e·s de parti.

¹³⁶ Depuis 2014, la LDD n'a plus de représentation parlementaire et n'est donc pas incluse dans cet aperçu.

¹³⁷ Le parti MLD n'a existé qu'entre 2011 et 2013.

¹³⁸ En mars 2021, le parti Sp.a a changé de nom pour devenir Vooruit.

¹³⁹ En janvier 2009, le parti Vlaams-Progressieven a changé de nom pour devenir le Sociaal-Liberale Partij (SLP). Fin 2009, le SLP a décidé de s'intégrer dans le parti Groen et depuis lors, il n'existe donc plus en tant que parti distinct.

des femmes, soit 23,1 %. En 2024, il y a donc moins de présidentes de parti féminines qu'en 2008. Il est à noter que 2 des 3 présidentes de parti féminines font partie d'un duo de président·e·s. Seul Vooruit a une présidente féminine depuis 2023, Melissa Depraetere. Jusqu'en novembre 2023, Vooruit était présidé par un homme : à cette époque, il n'y avait donc pas de parti politique dirigé uniquement par une femme.

9.4 Conclusion

En 2024, il apparaît que la présence de femmes au sommet du processus de décision politique demeure encore minoritaire, que ce soit en termes de mandats exécutifs ou en termes d'occupation des fonctions dirigeantes. Leur participation aux divers niveaux de pouvoir varie entre 15,8 % et 50,0 %. Il est en même temps frappant de constater que la proportion de femmes dans le processus de décision politique n'a jamais été aussi élevée, et ce, à pour ainsi dire tous les niveaux. Seules la proportion de gouverneures de province et la proportion de présidentes de parti ont été égalées ou supérieures dans le passé. La proportion de bourgmestres féminines, qui n'est que de 15,8 % dans la législature actuelle, est l'élément qui ressort le plus dans le sens négatif.

Cela étant dit, comparativement aux autres secteurs étudiés dans le présent rapport, le secteur politique s'en sort plutôt bien. On peut présumer que c'est le résultat positif des mesures juridiques prises depuis le milieu des années 1990 en vue de renforcer la participation des femmes au processus de décision politique.

10 Pouvoir judiciaire

10.1 Indicateurs

Le système juridique belge s'articule autour de cours et de tribunaux compétents pour des tâches spécifiques sur un territoire bien défini¹⁴⁰. Bien que la nature des affaires traitées engendre une importante distinction entre les tribunaux et les cours, la justice est aussi clairement hiérarchisée. Les instances d'appel, c'est-à-dire les cours traitant les affaires en appel, occupent une position supérieure à celle des tribunaux qui traitent les affaires en première instance¹⁴¹. Dans ce rapport, nous définissons le sommet du pouvoir judiciaire comme étant la Cour de cassation, les Cours d'appel et les Cours du travail.

10.1.1 Cour de cassation

La Cour de cassation est le « tribunal des tribunaux ». Elle ne juge pas « sur le fond », elle vérifie uniquement si les juges d'autres tribunaux ont correctement interprété et appliqué la loi¹⁴². La Cour de cassation peut annuler un jugement rendu par un autre tribunal si une loi a été transgressée ou si certaines exigences formelles n'ont pas été satisfaites. Le cas échéant, l'affaire est renvoyée devant un autre tribunal ou une autre cour pour être réexaminée sur le fond.

10.1.2 Cours d'appel

Si l'une des parties (le-la condamné-e, la partie civile, la partie demanderesse, la partie défenderesse ou le ministère public) est en désaccord avec une décision rendue par un tribunal de première instance ou par le tribunal de commerce, elle peut demander à la Cour d'appel de revoir le jugement¹⁴³. L'affaire sera alors examinée une seconde fois. En Belgique, il existe cinq Cours d'appel qui siègent à Anvers, Bruxelles, Gand, Liège et Mons.

10.1.3 Cours du travail

Si l'une des parties est en désaccord avec la décision du tribunal du travail, elle peut interjeter appel devant la Cour du travail¹⁴⁴ ; Ici aussi, l'affaire sera alors examinée une seconde fois. En Belgique, il existe cinq Cours du travail qui sont du même ressort que les cinq Cours d'appel, à savoir Anvers, Bruxelles, Gand, Liège et Mons.

Les tribunaux et les cours englobent plusieurs fonctions. Au sein de la magistrature assise de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail, les premier·ère·s président·e·s sont les plus haut·e·s magistrat·e·s. Ils-Elles sont à la tête de la Cour et en supervisent la gestion et l'organisation. Au sein du ministère public, le niveau le plus élevé est constitué par les procureur·e·s généraux·ales. Ils-Elles dirigent le parquet général de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail. Le-La procureur·e général·e est la même personne à la Cour d'appel qu'à la Cour du travail dans une même juridiction¹⁴⁵.

¹⁴⁰ Source : tribunaux-rechtbanken.be - [Le pouvoir judiciaire - Organisation](#), consulté le 8/05/2024.

¹⁴¹ Source : tribunaux-rechtbanken.be - [Le système judiciaire belge](#), consulté le 8/05/2024.

¹⁴² Source : hofvancassatie.be - [À propos de la Cour de Cassation](#), consulté le 8/05/2024.

¹⁴³ Source : tribunaux-rechtbanken.be - [Cour d'appel](#), consulté le 8/05/2024.

¹⁴⁴ Source : tribunaux-rechtbanken.be - [Cour du travail](#), consulté le 8/05/2024.

¹⁴⁵ Source : tribunaux-rechtbanken.be - [Le procureur général](#), consulté le 8/05/2024.

Cela nous donne les deux indicateurs suivants :

- La proportion de femmes parmi les premier·ère·s président·e·s de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail.
- La proportion de femmes parmi les procureur·e·s généraux·les de la Cour de cassation et des Cours d'appel.

10.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

Ces dernières années, le SPF Justice a pris plusieurs mesures en matière de gender mainstreaming : le plan stratégique (depuis 2011) et les marchés publics (depuis 2014) du SPF Justice intègrent la dimension de genre ; depuis 2014, toutes les propositions législatives et tous les projets de décision sont systématiquement soumis au test genre, et depuis cette même année, des actions de sensibilisation au gender mainstreaming pour le personnel (telles que le fait de proposer des formations ou la journée d'étude « Genre et Justice » en avril 2023) ont également eu lieu. Cependant, aucune structure de coordination interne en matière de gender mainstreaming n'a été mise en place en 2024, et aucun·e coordinateur·rice gender mainstreaming n'a été officiellement nommé·e. La dernière évaluation de gender budgeting menée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a révélé que, bien que les cellules concernées aient participé à la formation organisée par l'Institut, le SPF Justice ne fait pas de gender budgeting¹⁴⁶.

Dans le plan stratégique 2022-2024 du SPF Justice, le projet « JustBeDiverse » a été inclus dans le but « d'instaurer une culture d'organisation inclusive et [de] disposer d'un effectif du personnel diversifié qui reflète la société belge »¹⁴⁷. Le même plan prévoit également que « le SPF Justice promouvra l'égalité des femmes et des hommes dans la société par le biais de la réalisation de ses missions ». En 2023, le SPF Justice a en outre commencé à préparer une politique en matière de comportements indésirables qui inclut la discrimination fondée sur le genre. Aucun objectif spécifique n'a par ailleurs été fixé en ce qui concerne le nombre de femmes dans la magistrature ou aux fonctions supérieures.

10.3 Résultats

En 2024, il y a au total 2 584 magistrat·e·s, dont 968 hommes (37,4 %) et 1 616 femmes (62,6 %)¹⁴⁸. La magistrature s'est donc fortement féminisée au cours de la dernière décennie : en 2012, elle comptait encore 52 % d'hommes et 48 % de femmes. Le SPF Justice indique que cette féminisation se poursuit sans relâche jusqu'à présent. On s'attend donc à ce que le nombre de femmes dans la magistrature continue à augmenter dans les années à venir.

En 2008 et 2012, les fonctions dirigeantes au sein du pouvoir judiciaire étaient principalement occupées par des hommes (tableaux 54 et 55). En 2008, 2 des 11 places de premier·ère président·e étaient occupées par des femmes et sur les 6 procureur·e·s généraux·les, nous n'avons compté que 1 femme. En 2012, cette situation n'a guère évolué : le nombre de premières présidentes est passé de 2 à 3, tandis que le nombre de procureures générales est resté à 1. En 2024, les Cours d'appel et les Cours du travail de Bruxelles et de Liège ont une

¹⁴⁶ Informations fournies par la cellule « Gender Mainstreaming » de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les informations figurent dans le « [Rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995](#) », de 2024

¹⁴⁷ Source : [Plan stratégique 2022-2024 - SPF Justice](#), 2022.

¹⁴⁸ Les informations ont été demandées et fournies par un·e collaborateur·rice du SPF Justice.

première présidente féminine, ce qui porte le nombre total de premières présidentes féminines à 4 (sur 11), soit 36,4 %. Parmi les procureur-e-s généraux-ales, 2 postes sur 6 sont occupés par une femme : la Cour de cassation et la Cour de Mons ont une procureure générale féminine, ce qui représente 33,3 %. Au sein du pouvoir judiciaire, le nombre de femmes occupant des fonctions supérieures a donc légèrement augmenté (de 3 en 2008 à 4 en 2012 et à 6 en 2024), mais la majorité de ces postes sont toujours occupés par des hommes.

Le SPF Justice indique que les fonctions de procureur-e fédéral-e et de procureur-e de la sécurité routière - toutes deux occupées par une femme - sont sur un pied d'égalité avec la fonction de procureur-e général-e. La fonction de procureur-e fédéral-e existe depuis 2002, celle de procureur-e de la sécurité routière depuis 2023. Le SPF Justice compte ainsi 19 chef-fe-s de corps du degré supérieur en 2024 (11 premier-ère-s président-e-s, 6 procureur-e-s général-e-s, 1 procureur-e fédéral-e et 1 procureur-e de la sécurité routière), dont 8 femmes (42,1 %) et 11 hommes (57,9 %). Conformément aux éditions précédentes de cette étude, le présent rapport n'inclut pas les fonctions de procureur-e fédéral-e ni de procureur-e de la sécurité routière. Cela porte à 17 le nombre total de chef-fe-s de corps du degré supérieur dans cette étude (11 premier-ère-s président-e-s et 6 procureur-e-s), dont 6 femmes (35,3 %) et 11 hommes (64,7 %). Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2008 (3 femmes, soit 17,6 %) et 2012 (4 femmes, soit 23,5 %). Mais il est clair que les premières présidentes féminines et les procureures générales féminines sont toujours minoritaires.

Tableau 54 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les premier-ère-s président-e-s de la Cour de cassation, des Cours d'appel et des Cours du travail

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Cour de cassation	0	1	0 %	100 %	0	1	0 %	100 %	0	1	0 %	100 %
Cours d'appel	0	5	0 %	100 %	1	4	20,0 %	80,0 %	2	3	40,0 %	60,0 %
Cours du travail	2	3	40,0 %	60,0 %	2	3	40,0 %	60,0 %	2	3	40,0 %	60,0 %

Source : informations fournies par le SPF Justice

Tableau 55 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les procureur-e-s généraux-les de la Cour de cassation et des Cours d'appel

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Cour de cassation	0	1	0 %	100 %	0	1	0 %	100 %	1	0	100 %	0 %
Cours d'appel	1	4	20,0 %	80,0 %	1	4	20,0 %	80,0 %	1	4	20,0 %	80,0 %

Source : informations fournies par le SPF Justice

11 Défense

11.1 Indicateurs

L'armée belge se compose d'une composante Terre, d'une Composante Air et d'une Composante maritime, chacune ayant une structure fortement hiérarchisée. Cela rend la définition du sommet plus aisée. Les grades les plus élevés de l'armée belge sont les officier·ère·s généraux·les et les officier·ère·s supérieur·e·s (voir tableau 56).

Tableau 56 : Intitulé des grades dans l'armée belge

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

Source : Ministère de la Défense

Les indicateurs sont :

- La proportion de femmes parmi les officier·ère·s généraux·les de l'armée belge.
- La proportion de femmes parmi les officier·ère·s supérieur·e·s de l'armée belge.

11.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

L'armée belge indique avoir conscience du fait que la féminisation des rangs est essentielle à son bon fonctionnement et qu'elle est également nécessaire pour que l'armée reflète mieux la société¹⁴⁹. À cet égard, la Défense se concentre sur l'augmentation du nombre total de militaires féminines, ce qui, selon elle, est une « condition essentielle – mais insuffisante – pour assurer une présence accrue des femmes aux fonctions supérieures »¹⁵⁰. Concrètement, la Défense agit tout d'abord au niveau de la culture organisationnelle, notamment en déployant une politique de diversité et d'inclusion, en étudiant les expériences des militaires féminines et en appliquant le gender mainstreaming. Deuxièmement, dans le domaine du recrutement et de la sélection, la Défense a diversifié ses canaux de recrutement en 2023 afin d'accroître ainsi la visibilité de l'armée belge auprès des femmes. Troisièmement, la Défense veut accroître son attractivité en tant qu'employeur. Une revalorisation des salaires et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont, d'après la Défense, des mesures importantes qui ont été prises pour attirer davantage de femmes. Hormis ces mesures, aucune initiative spécifique visant à féminiser les rangs des officier·ère·s généraux·les ou supérieur·e·s n'a été prise depuis 2012.

11.3 Résultats

En 2024, la proportion d'officières générales a légèrement augmenté par rapport aux précédentes décennies. Alors qu'en 2008, 2012 et 2017 il y avait 1 officière générale féminine, en 2024 il y a 2 officières générales (4,7 % du nombre total d'officier·ère·s généraux·les) : en 2012, Danielle Levillez est devenue la première femme dans l'armée belge à être promue au grade de générale-major, en 2008 elle était encore générale de brigade^{151, 152}. Elle est restée en poste jusqu'en 2015. Les 2 officières générales actuelles sont toutes deux des générales de brigade. Au niveau des officier·ère·s supérieur·e·s, on constate une régression après l'augmentation entre 2008 et 2012 : en 2024, 13,0 % des officier·ère·s supérieur·e·s sont des femmes, contre 16,2 % en 2012. À ce niveau également, la proportion de femmes est la plus élevée dans le grade le plus bas : 16,6 % des majors et 22,4 % des capitaines de corvette sont des femmes. Cela signifie que la plupart des femmes occupant des fonctions supérieures au sein de la Défense se situent plutôt dans le subtop, les hommes constituant toujours la grande majorité au sommet de l'armée belge, en 2024.

¹⁴⁹ Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la Défense.

¹⁵⁰ Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la Défense.

¹⁵¹ Source d'information de 2017 : [Les femmes et les hommes au sein de l'administration fédérale - IEFH](#), 2019.

¹⁵² Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la Défense.

Une promotion au grade d'officier·ère général·e ou supérieur·e requiert de nombreuses années d'ancienneté. À cet égard, il est important d'examiner le nombre de femmes dans les rangs inférieurs, qui peuvent à terme accéder au sommet. Il est également important d'étudier l'évolution du nombre de militaires féminines, tous grades confondus. Jusqu'à récemment, l'évolution n'était pas vraiment positive à cet égard : en 2008, les femmes représentaient 8,4 % de tous les militaires, en 2012 leur proportion était de 7,7 % et en 2017 de 7,8 %¹⁵³. En 2024, leur proportion est passée à 11,5 %. La féminisation des forces armées évolue donc très lentement.

Tableau 57 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les officier·ère·s généraux·les et les officier·ère·s supérieur·e·s de l'armée belge

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Officier·ère·s généraux·les	1	46	2,1 %	97,9 %	1	35	2,8 %	97,2 %	2	41	4,7 %	95,3 %
Officier·ère·s supérieur·e·s	41	1 343	3,0 %	97,0 %	224	1 157	16,2 %	83,8 %	182	1 220	13,0 %	87,0 %

Source : Ministère de la Défense¹⁵⁴

¹⁵³ Source d'information de 2017 : [Les femmes et les hommes au sein de l'administration fédérale](#) - IEFH, 2019.

¹⁵⁴ Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice de la Défense.

12 Fonction publique fédérale

12.1 Indicateurs

Le gouvernement fédéral belge emploie quelque 85 000 personnes dans les organismes publics fédéraux¹⁵⁵. En 2024, le gouvernement compte douze services publics fédéraux (SPF) et deux services publics de programmation (SPP)¹⁵⁶. Outre les SPF et les SPP, le gouvernement fédéral comprend également des organismes d'intérêt public (OIP), des institutions publiques de sécurité sociale (IPSS) et des établissements scientifiques. Toutes ces institutions sont structurées hiérarchiquement. Les positions dirigeantes sont appelées « fonctions à mandat » et réparties sur quatre niveaux, allant de N à N-3. Au plus haut niveau, on retrouve les président·e·s des comités de direction (N). Ils·Elles sont responsables de la gestion d'un service public. N-1 est le niveau d'un·e directeur·rice général·e, N-2 d'un·e directeur·rice et N-3 d'un·e directeur·rice régional·e d'un service décentralisé¹⁵⁷.

Le niveau N-3 n'existant pas dans toutes les institutions publiques, nous avons retenu pour notre étude de la présence de femmes au sommet de la fonction publique les niveaux de fonction N à N-2 inclus¹⁵⁸. Nous faisons ici une distinction entre les SPF et les SPP d'une part, et les autres institutions publiques d'autre part. Nous laissons également de côté le ministère de la Défense, car il a une structure propre.

Les indicateurs sont donc :

- La proportion de femmes parmi les mandataires des services publics fédéraux et des services publics de programmation
- La proportion de femmes parmi les mandataires des autres organismes publics fédéraux.

12.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

En 2012, une mesure est entrée en vigueur pour les fonctions supérieures au sein des services publics fédéraux et des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse : depuis le 1^{er} janvier 2013, les fonctions supérieures de la fonction publique fédérale, entre autres, les fonctions de management N, N-1 et N-2, doivent être occupées par au moins un tiers de femmes. Pour parvenir à ce quota, il a été décidé en 2021 que les jurys recrutant des managers au sein du gouvernement fédéral doivent être composés au maximum de deux tiers de membres du même sexe. Lors des sélections, des processus inconscients conduisent souvent à choisir un·e candidat·e qui ressemble aux profils du jury de sélection. Un jury équilibré en matière de genre peut ainsi garantir le recrutement d'un plus grand nombre de femmes. Jugée toutefois trop peu efficace, cette mesure a été renforcée ultérieurement en 2022. Depuis lors, la moitié des jurys de sélection doit être composée de femmes¹⁵⁹. Il a également été décidé en 2022 que les mandataires ne peuvent être nommé·e·s que pour une durée maximale de douze ans. Le gouvernement fédéral souhaite ainsi faire place plus

¹⁵⁵ Source : www.data.gov.be - Personeelsstatistieken federale overheid, consulté le 9/04/2024.

¹⁵⁶ Source : www.belgium.be - Les services publics fédéraux et les services publics de programmation, consulté le 9/04/2024.

¹⁵⁷ Source : bosa.belgium.be - Les fonctions mandataires, consulté le 9/04/2024.

¹⁵⁸ Contrairement aux autres chapitres, nous descendons ici de quelques échelons dans la hiérarchie. Nous pouvons le faire parce qu'il n'y a pas de problème de comparabilité : toutes les institutions fédérales sont structurées de la même manière.

¹⁵⁹ Sources : [Knack - Federale regering wil meer vrouwen in top administratie door selectiejury diverser te maken](https://www.knack.be), 9/07/2021; www.petradesutter.be, consulté le 10/04/2024.

rapidement aux nouveaux·lles mandataires et donner ainsi aux femmes plus de chances de postuler à ces postes¹⁶⁰.

Le SPF Stratégie & Appui (BOSA) a entrepris plusieurs actions au cours des dernières années afin d'augmenter le nombre de femmes au sommet de l'administration fédérale¹⁶¹. Par exemple, les personnes enceintes ou qui allaitent peuvent demander des facilités pendant les épreuves de sélection, comme l'accès à un local d'allaitement et l'insertion de pauses. Ces dernières années, ce SPF a également élargi son offre de formations pour les fonctionnaires fédéraux·ales. Une de ces formations est un programme d'apprentissage destiné aux personnes désireuses d'occuper des fonctions de management. En 2022, 64 % des participant·e·s à ce programme d'apprentissage étaient des femmes¹⁶². La campagne « Be Yourself » a été lancée en 2023 dans le but d'inciter un public aussi divers que possible à postuler à des emplois au sein du gouvernement fédéral. Cette campagne comportait également un volet qui ciblait spécifiquement les femmes occupant des postes-clés. Et enfin, le SPF Stratégie et Appui organise plusieurs événements, comme l'évènement annuel Top Skills, qui vise à informer et à inciter les futur·e·s managers à postuler à des fonctions à mandat. En 2024, Top Skills se concentrera sur le leadership inclusif.

12.3 Résultats¹⁶³

En 2017, le quota d'un tiers de femmes parmi les mandataires des SPF et des SPP n'avait pas été atteint. La proportion de femmes à chaque niveau a augmenté depuis lors, atteignant de justesse ce quota en 2024 (voir tableau 58). C'est au niveau des président·e·s que le rattrapage s'est avéré le plus important : en 2008, 2012 et 2017, on comptait respectivement 1, 0 et 1 présidente féminine ; en 2024, on en comptera 5, ce qui représente 41,7 %. La proportion de directrices générales est passée de 11,5 % en 2007 à 11,6 % en 2012 et à 19,7 % en 2017 pour atteindre 31,6 % en 2024. La proportion de directrices en 2024 (36,4 %) est presque la même qu'en 2007 (36,7 %), après un creux de 16,7 % en 2012.

Tableau 58 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires des services publics fédéraux et de programmation

	2007				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
N	1	15	6,3 %	93,7 %	0	13	0 %	100 %	5	7	41,7 %	58,3 %
N-1	11	85	11,5 %	88,5 %	5	38	11,6 %	88,4 %	24	52	31,6 %	68,4 %
N-2	11	19	36,7 %	63,3 %	3	15	16,7 %	83,3 %	8	14	36,4 %	63,6 %
Total	23	119	16,2 %	83,8 %	8	66	10,8 %	89,2 %	37	73	33,6 %	66,4 %

Source : SPF Stratégie et Appui (BOSA)

Parmi les mandataires des autres institutions fédérales, le quota n'est pas atteint (voir tableau 59). Parmi les président·e·s, 30,8 % sont des femmes, contre 17,9 % en 2007. La proportion

¹⁶⁰ Source : www.petradesutter.be, consulté le 10/04/2024.

¹⁶¹ Source : Travaillerpour.be - Égalité des chances, consulté le 10/04/2024.

¹⁶² Source : informations fournies par un·e collaborateur·rice du SPF BOSA.

¹⁶³ Les résultats de 2017 proviennent de la publication de l'IEFH de 2019 « [Femmes et hommes au sein de l'administration fédérale](#) ».

de directrices générales en 2024 (15,8 %) est inférieure à celle de 2012 (29,2 %). En revanche, la proportion de directrices a augmenté : en 2024, la parité est atteinte au niveau N-2.

Tableau 59 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes parmi les mandataires des autres institutions fédérales

	2007				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
N	5	23	17,9 %	82,1 %	0	0	/	/	8	18	30,8 %	69,2 %
N-1	1	10	9,1 %	90,9 %	7	17	29,2 %	70,8 %	3	16	15,8 %	84,2 %
N-2	0	4	0 %	100 %	2	4	33,3 %	66,7 %	3	3	50,0 %	50,0 %
Total	6	37	14,0 %	86,0 %	9	21	30,0 %	70,0 %	14	37	27,5 %	72,5 %

Source : SPF Stratégie et Appui (BOSA)

Lorsque l'on considère l'ensemble des mandataires de tous les SPF, SPP et autres institutions fédérales, force est de constater que le quota d'un tiers de femmes n'est pas atteint : sur 161 mandataires, 31,7 % sont des femmes (nombre = 51) et 68,3 % sont des hommes (nombre = 110).

13 Banque nationale de Belgique

13.1 Indicateurs

La Banque nationale de Belgique (BNB) est la banque centrale de la Belgique. Sa tâche principale est de (tenter de) maintenir la stabilité monétaire et financière, tant au niveau national qu'international. La mission la plus connue de la Banque nationale est l'impression et la mise en circulation de billets en euros. En dehors de cela, elle fournit également des données et des analyses économiques et financières¹⁶⁴. Bien que d'un point de vue juridique, la Banque nationale soit une société anonyme, elle dispose d'un statut propre, ce qui la distingue des autres sociétés anonymes, au niveau du statut juridique, des organes et des règles de fonctionnement. Ce statut propre doit garantir la primauté de l'intérêt général.

À la tête de la Banque nationale, se trouve le-la Gouverneur-e. Le-La gouverneur-e préside le Comité de direction et représente la banque en droit. Le comité de direction assure la gestion de la Banque nationale et définit la politique à suivre. Il est composé du-de la Gouverneur-e et de cinq directeur-ric-e-s au maximum¹⁶⁵. L'un-e des directeur-ric-e-s est nommé-e vice-gouverneur-e par le Roi.

Les indicateurs pour les fonctions dirigeantes sont :

- Le-La Gouverneur-e.
- Le-La Vice-gouverneur-e.
- Le nombre et la proportion de femmes dans le Comité de direction.

13.2 Initiatives propres au genre prises depuis 2012

Depuis fin 2018, la Banque nationale a adopté une politique de diversité et d'inclusion et un *Gender & Diversity Council*. Elle s'est fixé plusieurs objectifs pour parvenir à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi ses effectifs :

- 40 % des nouveaux-elles collaborateur-ric-e-s recruté-e-s sont des femmes¹⁶⁶.
- Au moins 40 % des chef-fe-s de département et de service partant à la retraite sont remplacé-e-s par une femme¹⁶⁷.
- 40 % des promotions à une fonction de cadre supérieur reviennent à une femme (contre 30 % en 2023)¹⁶⁸.

En outre, le 18 septembre 2022, l'« Arrêté royal approuvant les modifications des statuts de la Banque nationale de Belgique » (avec publication au Moniteur belge le 15/12/2022) a établi que le-la président-e du conseil de régence (similaire à un conseil d'administration) ne peut être du même sexe que le-la gouverneur-e et qu'au moins un tiers des membres du conseil de régence doit être du sexe opposé aux autres membres.

¹⁶⁴ Source : [Les quatre missions de la BNB | nbb.be](https://www.nbb.be/fr/les-quatre-missions-de-la-bnb), consulté le 25/03/2024.

¹⁶⁵ Source : [Corporate governance charter, Banque nationale de Belgique](https://www.nbb.be/fr/corporate-governance-charter).

¹⁶⁶ Source : [Une organisation inclusive | nbb.be](https://www.nbb.be/fr/une-organisation-inclusive), consulté le 25/03/2024.

¹⁶⁷ Source : [Trends - Zeven CEO's over hun gendergelijkheidsbeleid : dit zeggen en doen de mannen](https://www.nbb.be/fr/trends-zeven-ceo's-over-hun-gendergelijkheidsbeleid-dit-zeggen-en-doen-de-mannen), 7/03/2024.

¹⁶⁸ Source : [Trends - Zeven CEO's over hun gendergelijkheidsbeleid : dit zeggen en doen de mannen](https://www.nbb.be/fr/trends-zeven-ceo's-over-hun-gendergelijkheidsbeleid-dit-zeggen-en-doen-de-mannen), 7/03/2024.

Pour atteindre ces objectifs, la Banque nationale a pris plusieurs initiatives depuis 2018 : les offres d'emploi sont rédigées de manière inclusive, les collaborateur·rice·s bénéficient d'une formation et d'un soutien concernant les préjugés inconscients (*unconscious bias*) relatifs au genre lors de procédures de recrutement par exemple, les femmes sont mieux soutenues dans leur développement de carrière grâce à un programme spécifique, les chiffres sur le recrutement et les promotions sont surveillés, etc. La Banque nationale a également signé en 2019 la charte de *Women in Finance Belgium*, qui vise à créer l'égalité des chances pour toutes les personnes qui travaillent dans le secteur financier. En 2022, la Banque nationale a souscrit à la « Charte pour l'égalité, la diversité et l'inclusion » de la Banque centrale européenne, par laquelle elle s'engage à organiser un lieu de travail agréable et inclusif, exempt de toute forme de discrimination.

13.3 Résultats

En 2024, le gouverneur de la Banque nationale est un homme, tout comme c'était le cas en 2008 et en 2012 (tableau 60). Le-La Vice-gouverneur-e était une femme en 2012, mais est un homme en 2024 - comme c'était le cas en 2008. La proportion de femmes au sein du comité de direction (à l'exclusion du·de la gouverneur-e et du·de la vice-gouverneur-e) en 2024 (1 sur 4) est inférieure à celle de 2008 (2 sur 6), mais supérieure à celle de 2012 (1 sur 6). Lorsque l'on considère l'ensemble du comité de direction, on constate une régression : en 2008 et 2012, 2 membres sur 8 étaient des femmes, en 2024, il n'y a plus que 1 femme sur les 6 membres. Il convient également de noter que pour la première fois depuis 2020, le conseil de régence est présidé par une femme.

Malgré les mesures prises par la Banque nationale depuis 2018, aucun progrès n'a été réalisé en matière d'égalité des genres au sommet de la Banque nationale.

Tableau 60 : Nombre et proportion de femmes et d'hommes au niveau des postes de gouverneur-e, de vice-gouverneur-e et au sein du Comité de direction de la Banque nationale

	2008				2012				2024			
	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂	# ♀	# ♂	% ♀	% ♂
Gouverneur-e	0	1	0 %	100 %	0	1	0 %	100 %	0	1	0 %	100 %
Vice-gouverneur-e	0	1	0 %	100 %	1	0	100 %	0 %	0	1	0 %	100 %
Directeur·rice·s (Comité de direction à l'exception du·de la (vice-)gouverneur-e)	2	4	33,3 %	66,7 %	1	5	16,7 %	83,3 %	1	3	25,0 %	75,0 %
Comité de direction (y compris le-la (vice-)gouverneur-e)	2	6	25,0 %	75,0 %	2	6	25,0 %	75,0 %	1	5	16,7 %	83,3 %

Source : site web de la Banque nationale de Belgique

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

Tout au long de cette étude, il semble y avoir une tendance générale vers plus d'égalité. La Belgique est définitivement plus égalitaire en 2024 que lors de l'enquête précédente en 2012. Cependant, on observe de grandes différences entre les domaines, et même entre les organisations au sein d'un même domaine. Quelles leçons peut-on en tirer et comment peut-on (encore) améliorer la situation ? L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en tire quelques enseignements pour le futur et formule les recommandations suivantes.

14.1 Leçons à tirer

14.1.1 Reconnaître les bonnes pratiques

Ce qui semble fonctionner le mieux, c'est un engagement franc et cohérent en faveur de l'égalité de genre. Les organisations et les institutions qui en font une priorité et entreprennent des démarches en ce sens s'en sortent très bien. Elles prouvent que la parité n'est pas un idéal inaccessible.

Il est important de reconnaître également ces bonnes pratiques. On peut par exemple constater que l'approche des syndicats et d'un certain nombre de grandes ONG porte ses fruits. Cette approche peut servir d'exemple à d'autres. Il est important de noter qu'ils adoptent également un discours différent : il ne s'agit plus de rattraper le retard ou de s'efforcer de remplir des quotas imposés, mais plutôt de communiquer positivement et d'accueillir l'équilibre de genre comme quelque chose d'évident.

Cela ne veut pas dire que les bons résultats sont tombés du ciel ; ils sont le fruit d'un travail acharné. Il y a vingt ans, les trois principaux syndicats, avec le soutien de l'Institut, ont signé une charte gender mainstreaming et égalité des femmes et des hommes. Dans le cadre de la préparation et de l'élaboration de cette charte, les opportunités et les obstacles ont été minutieusement analysés et évalués¹⁶⁹. En outre, cet engagement sera explicitement renouvelé en 2024.

La leçon importante à en tirer est qu'il ne suffit pas de souscrire formellement au principe d'égalité de genre pour obtenir effectivement des résultats. Les bonnes intentions doivent également se traduire par une approche concrète. L'égalité de genre ne doit pas non plus rester un objectif secondaire : il faut lui accorder une priorité suffisamment élevée.

¹⁶⁹ Plus d'informations sur la charte gender mainstreaming dans les syndicats sur le site web de l'Institut : [Suivi et évaluation de la Charte des syndicats | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

14.1.2 Travailler avec des quotas

Les premières lois sur les quotas en politique datent de 30 ans¹⁷⁰. Par ailleurs, les quotas légaux pour les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, de la Loterie nationale et des entreprises publiques autonomes, ainsi que pour les haut-e-s fonctionnaires des autorités fédérales, sont également en place depuis plus de dix ans. Différentes organisations ont volontairement inclus des quotas dans leurs statuts. Bien que le débat ait encore lieu occasionnellement, les quotas sont désormais une méthode assez largement acceptée pour parvenir à une plus grande égalité de genre.

L'efficacité des quotas est visible dans les séries chronologiques, où les quotas permettent inmanquablement de faire des bonds en avant. Elle est également visible sur le plan de l'impact du niveau des quotas : le seuil prédéterminé de 20, 30, 40 ou 50 % se fait effectivement sentir dans les chiffres. Enfin, l'utilité des quotas peut également être déduite de manière inversée par l'absence de progrès pour les fonctions où ces quotas ne s'appliquent pas. Par exemple, l'évolution positive de la présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse ne se reflète pas dans les comités de direction de ces mêmes entreprises.

En d'autres termes, les quotas restent nécessaires et constituent en eux-mêmes un instrument utile pour parvenir à une plus grande égalité. Dans les domaines où la représentation des femmes reste insuffisante, l'introduction de quotas mérite certainement d'être envisagée.

14.1.3 Les quotas ne suffisent pas

D'une certaine manière, cependant, les quotas ne fonctionnent pas comme on l'espérait à l'origine. Les quotas ont été introduits en tant que mesure temporaire. Les discussions sur l'opportunité des quotas n'ont jamais été aussi animées qu'au début des années 1990. À l'époque, l'un des principaux arguments était qu'il s'agissait d'une mesure nécessaire et temporaire. L'idée était qu'une fois les stéréotypes, les schémas comportementaux, les structures sexistes et les « *old boys networks* » brisés, les quotas ne seraient plus nécessaires, car tout le monde s'habituerait rapidement à ce que des femmes occupent des positions élevées dans la hiérarchie. Les obstacles que les femmes ont trouvés sur leur chemin pour réaliser leur plein potentiel auraient été éliminés au fil du temps. Et une fois cet obstacle levé, les qualités des femmes parleraient d'elles-mêmes.

Ces espoirs se sont révélés trop optimistes. Le sexisme s'avère une fois de plus être un monstre à plusieurs têtes qui prend régulièrement de nouvelles formes. Les femmes actives en politique sont certes beaucoup plus nombreuses, mais elles subissent beaucoup de violences verbales. Dans les médias sociaux, leur réputation est souvent ternie. Parfois, le sexisme semble même plus virulent et plus prononcé encore qu'il y a quelques décennies - pour autant que l'on puisse faire cette comparaison. Toutes les structures de pouvoir informelles ne sont pas devenues accessibles aux femmes. En outre, il arrive encore que les femmes ne soient sollicitées que lorsque la situation semble désastreuse et que le risque d'échec est très élevé, ce que l'on appelle la « falaise de verre ». La seule femme Première ministre que la Belgique ait eue jusqu'à présent a été invitée à diriger un gouvernement de crise alors que la pandémie faisait encore rage. Nous sommes donc encore loin d'un équilibre de genre évident.

¹⁷⁰ Plus d'informations sur les lois sur la parité sur le site web de l'Institut : [La législation adoptée au niveau fédéral | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

En 2024, la bataille n'est donc pas terminée et la vigilance reste de mise. Les structures et les violences sexistes et les stéréotypes tenaces sont loin d'appartenir au passé. Ce sont des facteurs qui découragent les femmes elles-mêmes et qui affectent le soutien que leur apporte leur entourage, ou qui rendent même leur entourage carrément hostile.

14.1.4 Une définition plus large de l'équilibre

Dans cette étude, les fonctions de haut niveau sont définies de manière assez étroite. Pour un certain nombre de fonctions, l'équilibre de genre n'est pas aussi évident parce qu'elles sont occupées par une seule personne à chaque fois. Ces postes de haut niveau à titulaire unique sont souvent ceux qui résistent le plus à un meilleur équilibre. Les bourgmestres, les président·e·s de parti, les gouverneur·e·s, mais aussi les premier·ère·s ministres... restent très majoritairement des hommes, car, bien entendu, telle commune ou tel parti ne doit pas créer un équilibre avec les voisins ou un autre parti. Les chiffres montrent que la situation est toujours plus difficile pour les femmes lorsqu'il n'y a qu'un seul poste à pourvoir pour une fonction importante.

Il faut pourtant respecter la logique de l'équilibre de genre également pour les postes de haut niveau à titulaire unique. Parfois, les fonctions sont dédoublées. Un duo peut être composé d'un homme et d'une femme. Mais en général, il est préférable de définir l'équilibre de manière plus large et de le mesurer sur une période plus longue. En ce qui concerne les postes de haut niveau à titulaire unique, cela doit devenir une évidence qu'ils soient occupés parfois par un homme et parfois par une femme, mais que cela permette d'observer un équilibre de genre au fil des années.

Les recteur·rice·s des universités flamandes en sont un bon exemple. Si la mesure n'avait pas consisté en un instantané mais avait porté sur une période plus longue, les chiffres auraient révélé davantage d'égalité.

Pour une prochaine mise à jour de cette étude, les indicateurs relatifs aux postes de haut niveau à titulaire unique peuvent par exemple être ajustés comme suit : quelle proportion de temps une fonction spécifique a-t-elle été occupée par une femme et quelle proportion de temps a-t-elle été occupée par un homme, pour une période définie de, par exemple, 10 ans.

14.1.5 Transparence et responsabilité

L'égalité de genre est bien mieux établie en 2024 qu'elle ne l'était en 2012, ou en 2008, lorsque les précédentes éditions de cette étude ont été publiées. Toutefois, certains domaines et organisations affichent des résultats très médiocres.

Les déclarations d'intention sans résultats concrets peuvent et doivent être considérées comme un échec. Les organisations qui ne parviennent pas à une plus grande égalité ne remplissent pas leurs obligations. La neutralité de genre ne peut pas être invoquée comme excuse pour une inégalité de genre flagrante. En d'autres termes, il ne suffit pas que l'accès aux postes de haut niveau soit en principe le même pour les femmes et les hommes, il faut aussi que l'accès effectif aux postes de haut niveau soit une réalité dans la pratique.

Par exemple, le Conseil national de l'Ordre des Médecins ne comptait pas une seule femme au moment de cette mesure, un chiffre qui a dû être adapté à la dernière minute : depuis mai 2024, le Conseil national compte une femme médecin. De même, la situation dans l'armée belge ne s'est guère améliorée au fil des années. La branche francophone de la Croix-Rouge ne compte qu'un maigre 10 % de femmes au sein de son conseil d'administration. Il faut vraiment que cela s'améliore.

En outre, en 2024, la prise de conscience du fait qu'il est inacceptable de n'avoir encore que très peu de femmes aux postes de haut niveau semble avoir pleinement pénétré les esprits. Le résultat le plus frappant de l'étude est peut-être le grand nombre de refus de partager cette information, contrairement aux études précédentes. Cependant, un déséquilibre de genre dans les postes de haut niveau ne constitue pas une information sensible du point de vue de la vie privée. Ne pas communiquer cette information n'est pas exactement une preuve de transparence. Un aperçu des organisations qui n'ont pas communiqué d'informations aux chercheur·se·s ou à l'Institut après des prises de contact répétées est joint en annexe.

Les indicateurs de cette étude ont été développés il y a plus de 15 ans pour donner une image globale par domaine. Il convient à présent de constater que cela dissimule les informations spécifiques, parce qu'elles se fondent dans un chiffre récapitulatif pour l'ensemble du domaine. C'est le cas, par exemple, des grandes sociétés de médias et des ONG. À l'avenir, il est nécessaire de refléter clairement les informations au niveau qui peut être tenu pour responsable en cas d'inégalité de genre flagrante et prolongée. Lors d'une prochaine mise à jour de cette étude, les indicateurs pourront être rectifiés dans ce sens.

14.1.6 Membres de genre non binaire des conseils d'administration

Toute l'histoire des équilibres de genre et des quotas repose sur une binarité évidente : il s'agit soit de femmes, soit d'hommes, sans considération particulière pour les personnes qui n'entrent pas dans ces cases.

Compte tenu de l'arrêt de la Cour constitutionnelle qui souligne que les personnes de genre non binaire ont le droit d'être reconnues dans leur identité de genre, il s'agit également de réfléchir à ce que devraient être les quotas, afin de prendre en compte les personnes de genre non binaire de manière équilibrée sans toucher à l'esprit de la loi¹⁷¹. Les textes de loi se basent en effet sur le « sexe » dans sa définition juridique, qui peut ou non correspondre à l'identité de genre ressentie. La reconnaissance juridique des personnes de genre non binaire a un impact sur la législation relative aux quotas.

La loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les sociétés cotées en bourse, la Loterie nationale et les entreprises publiques autonomes stipule : « Un tiers au moins des membres (...) sont de sexe différent de celui des autres membres ». Il est évident que les membres de genre non binaire des conseils d'administration comptent comme membres à part entière. Toutefois, il ne serait pas correct de les compter comme femme ou comme homme. Il ne faut pas non plus les considérer comme un troisième sexe. La chose évidente à faire est de les compter dans le total des membres, mais pas dans la part du sexe le moins représenté, qui bénéficie dans la pratique de la protection du système de quotas.

Toutefois, il conviendrait de réévaluer ce système après quelques années, afin d'examiner ce que l'application de cette interprétation apporte dans la pratique.

14.2 Recommandations spécifiques

Des recommandations spécifiques peuvent être formulées pour un certain nombre de domaines.

¹⁷¹ Plus d'informations sur l'arrêt 99/2019 du 19 juin 2019 sur le site web de l'Institut : [La Cour constitutionnelle juge que la Loi Transgenre doit être adaptée | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

14.2.1 Sociétés et entreprises publiques autonomes

L'Institut publie régulièrement un état des lieux de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées en bourse et de la Loterie nationale. La quatrième édition contient des recommandations qui restent toujours d'application¹⁷².

L'Institut recommande que le quota pour les conseils d'administration soit porté à 40 %. De plus, il serait préférable de l'étendre aux comités de direction, où les hommes restent majoritaires. En outre, il faut améliorer l'organisation du contrôle du respect de la législation. Un organe de contrôle doit être désigné. La représentation des femmes au sommet des entreprises doit par ailleurs faire l'objet d'un suivi automatique. Le non-respect de la législation sur les quotas doit faire l'objet de sanctions effectives, comme le prévoit la loi.

Dans son évaluation de la loi, le Conseil national du Travail souligne également l'absence de contrôle formel par une institution compétente pour ce faire¹⁷³. L'Institut souligne que l'Autorité des services et marchés financiers serait la mieux équipée pour effectuer ce contrôle.

Outre le respect de la législation sur les quotas, les entreprises elles-mêmes peuvent prendre l'initiative de faire d'un bon équilibre de genre un objectif de leur politique et de l'inclure en tant que tel dans la communication de l'entreprise. Une base de données contenant des bonnes pratiques d'entreprises s'efforçant de supprimer les obstacles liés au genre dans la carrière peut être consultée sur le site web de l'Institut¹⁷⁴.

14.2.2 Employeur·se·s

L'Institut considère les partenaires sociaux - organisations de travailleur·se·s et d'employeur·se·s - comme des partenaires importants dans la réalisation de l'égalité de genre sur le marché du travail et dans l'élaboration des instruments politiques nécessaires à cette fin. Comme mentionné, les syndicats, notamment grâce à la charte gender mainstreaming, obtiennent de bons résultats en ce qui concerne l'égalité de genre au sein de leurs propres organes décisionnels. Du côté des employeur·se·s, la situation est plus diversifiée, mais les objectifs sont également un peu moins élevés pour l'instant. Compte tenu de la sous-représentation des femmes parmi les employeur·se·s en général, ce n'est pas si étrange. Il y a en effet encore du retard à rattraper sur ce plan. 74 % des employeur·se·s sont des hommes, 26 % des femmes¹⁷⁵.

L'Institut propose donc d'élaborer, en concertation avec les différentes organisations patronales, une charte égalité adaptée aux employeurs, en tenant compte du caractère propre des différentes organisations.

14.2.3 Ordre des Médecins

Les médecins sont tenu·e·s de se soumettre à l'Ordre des Médecins. Ce dernier est notamment chargé d'élaborer un code de déontologie et de formuler des avis sur les propositions de loi et dans le cadre de litiges. Les avis montrent que l'organe fonctionne également comme un défenseur des intérêts de la profession.

¹⁷² Le 4^e rapport peut être téléchargé sur le site web de l'Institut : [Quatrième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

¹⁷³ Plus d'informations sur le site web du CNT : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis%202422.pdf>

¹⁷⁴ Plus d'informations sur : <https://igvm-iefh-action.be/fr/introduction.html>

¹⁷⁵ Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail 2023.

Le Conseil national est composé de membres des conseils provinciaux et de membres nommé·e·s par les universités. Comme mentionné précédemment, une seule femme médecin siège depuis peu au sein du Conseil national. En 2023, 55 % des médecins et chirurgien·ne·s inscrit·e·s auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants étaient des femmes. Différentes femmes siègent également dans les conseils provinciaux. La sous-représentation flagrante des femmes au sein de l'organe national n'en est que plus incompréhensible.

Les soins de santé sont l'un des rares domaines de la société où les différences de sexe au sens biologique du terme jouent un rôle important. Cela dit, le genre, c'est-à-dire l'interprétation sociétale des rôles liés aux sexes, a également un impact majeur. La recherche montre régulièrement que le patient masculin et sa santé sont pris comme point de départ et que les femmes en paient le prix en termes de nombre moyen d'années de vie en bonne santé. Dans ce contexte, la quasi-absence des femmes dans les organes décisionnels majeurs ne peut être prise à la légère.

L'Institut préconise donc l'instauration de quotas de genre au sein de l'Ordre des Médecins. En l'absence d'adaptation de la réglementation, la légitimité de l'organe devrait être remise en question.

La question de savoir si une mesure aussi radicale est également recommandée dans les autres associations professionnelles doit faire l'objet d'un examen plus approfondi. Dans les autres associations professionnelles étudiées aussi, on constate une sous-représentation des femmes dans les organes les plus élevés. Pour les barreaux, cette sous-représentation est très importante. 63 % des avocat·e·s indépendant·e·s sont des femmes, et 17 % seulement des membres des conseils d'administration des barreaux sont des femmes¹⁷⁶. Parmi les architectes, le déséquilibre est moins prononcé.

14.2.4 Défense

Lors de l'élaboration du premier rapport, la Défense a souligné qu'une nomination en tant qu'officier·ère supérieur·e n'est possible qu'après une longue et fructueuse carrière au sein de l'armée belge. En effet, l'armée ne nomme pas le premier ou la première venu·e ; il s'agit par définition de personnes issues de ses rangs.

La communication destinée à recruter des jeunes accorde immanquablement de l'attention à la diversité sur le plan de l'image et de la formulation. La Défense propose des formations en matière de genre et accorde une attention active au fait d'attirer les femmes dans la profession. Néanmoins, les résultats au sommet de la hiérarchie de l'armée se font attendre. La question qui se pose alors est de savoir s'il n'y a pas un problème de « *leaky pipeline* » (tuyau percé) : à chaque passage à un échelon supérieur, la proportion de femmes diminue. Si l'on travaille au niveau de l'afflux de candidates, il faut également déployer des efforts suffisants pour garder les femmes dans l'armée. La recommandation la plus évidente vise à mener une étude sur les départs : dans quelle mesure les stéréotypes, la discrimination et les violences (sexuelles) jouent-ils un rôle dans les décisions des femmes militaires d'opter pour une autre carrière ?

En 2022, conformément à la Ligne d'action 24b du Plan d'action national Femmes, Paix et Sécurité, la secrétaire d'État à l'Égalité de genre de l'époque a commandé une étude sur les

¹⁷⁶ Source : Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants – statistiques : <https://www.inasti.be/fr/statistiques>

meilleures exemples pratiques en vigueur à l'étranger en vue d'améliorer la représentation des femmes aux postes de la diplomatie, des forces armées et de la police¹⁷⁷. L'Institut demande instamment que les conclusions et les recommandations de cette étude soient prises à cœur et mises en pratique.

14.3 Poursuivre la sensibilisation

Même en 2024, il est encore nécessaire de faire de la sensibilisation à propos de la présence des femmes aux postes de haut niveau. En effet, beaucoup d'organisations ne s'en sortent pas trop mal, mais pas vraiment bien non plus. Il reste important d'encourager les femmes à continuer à poser leur candidature mais aussi de rappeler aux organisations qu'elles doivent accorder une priorité suffisante à la question de la représentation égale du point de vue du genre des postes de haut niveau.

¹⁷⁷ Plus d'informations sur ce plan d'action sur le site web de l'Institut : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/quatrieme_plan_daction_national_femmes_paix_securite_2022_2026

15 Annexes

Annexe 1 - Liste des principales entreprises

BEL 20

AB INBEV	COLRUYT	PROXIMUS
ACKERMANS V.HAAREN	GALAPAGOS	SOFINA
AEDIFICA	GBL	SOLVAY
AGEAS	KBC	TELENET GROUP
BARCO	COFINIMMO	UCB
COFINIMMO	COLRUYT	UMICORE
COLRUYT	GALAPAGOS	WDP
GALAPAGOS	GBL	
COFINIMMO	KBC	

BELMID

AGFA-GEVAERT	EURONAV	MONTEA C.V.A.
ASCENCIO	EVS BROADC.EQUIPM.	ONTEX GROUP
ATENOR	FAGRON	ORANGE BELGIUM
BEFIMMO	GIMV	RECTICEL
BEKAERT	HOME INVEST BE.	RETAIL ESTATES
BIOCARTIS	IBA	SIPEF
BPOST	IMMOBEL	TESSENDERLO
CARE PROPERTY INV.	INTERVEST OFF-WARE	TINC
CFE	KINEPOLIS GROUP	TITAN CEMENT
CIE BOIS SAUVAGE	LEASINVEST	VGP
D'IETEREN	LOTUS BAKERIES	XIOR
ECONOCOM GROUP	MELEXIS	
ELIA	MITHRA	

BELSMALL

ACCENTIS	JENSEN-GROUP	SIOEN
BALTA GROUP	MDXHEALTH	SMARTPHOTO GROUP
BONE THERAPEUTICS	NYXOAH	TER BEKE
CELYAD	OXURION	TEXAF
CRESCENT	QRF	VAN DE VELDE
DECEUNINCK	QUESTFOR GR-PRICAF	VASTNED RETAIL BEL
EXMAR	RESILUX	WAREHOUSES
GREENYARD	ROULARTA	WERELDHAVE BELGIUM
IEP INVEST	SEQUANA MEDICAL	

AUTRES ENTREPRISES COTÉES EN BOURSE

ABO GROUP	HAMON	ROSIER
ASIT	HYLORIS	SCHEERD.V KERCHOVE
BANIMMO	IMMO MOURY	SOLVAC
BELRECA	INCLUSIO SA/NV	SPADEL
BELUGA	KBC ANCORA	CUMULEX
CAMPINE	KEYWARE TECHNOLOGIES	TUBIZE-FIN
CENERGY HOLDINGS	MIKO	UNIFIEDPOST GROUP
FLORIDIENNE	MOURY CONSTRUCT	VIOHALCO
FLUXYS BELGIUM	NYRSTAR	ZENITEL
FOUNTAIN	PICANOL	

Annexe 2 - Résultats des prises de contact

Pour ce rapport, nous avons contacté de nombreuses organisations et instances en leur demandant de partager des informations sur les chiffres et les initiatives propres au genre. De nombreuses organisations nous ont répondu, mais d'autres n'ont pas réagi. Vous trouverez ci-dessous une liste des instances qui, après des demandes répétées, n'ont pas répondu à nos questions.

Chapitre 4 - Fédérations patronales

- UCM
- Beci-FEB
- SDI
- Beci-CCIB
- UNIPSO

Chapitre 5 - Médias/rédactions

- Play4
- RTL : cela comprend RTL tvi, Bel RTL et Radio Contact
- RTBF (n'a pas pu fournir d'informations sur les initiatives propres au genre en raison de changements de personnel)
- Groupe Rossel : il comprend Metro NL, Metro FR, Ciné Télé Revue, 7Dimanche (n'a pas souhaité partager des informations)
- Gazet van Antwerpen
- DH/Les Sports
- Libre Belgique
- Femmes d'Aujourd'hui
- Paris Match

Chapitre 6 - Autorités académiques

- Pôle académique de Namur

Chapitre 8 - ONG

- Médecins du Monde

Colophon

Étude finalisée en juillet 2024.

EDITEUR RESPONSABLE

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

AUTEURES ÉDITION 2024

Zoë Velghe, ASBL RoSa
Hildegard Van Hove, IEFH

Les textes du présent rapport sont basés sur les textes des rapports
« Femmes au Sommet » publiés en 2008 et 2012.

MISE EN PAGE

Alejandra Castro - alejandra.castro.art@gmail.com
Zoë Velghe, ASBL RoSa

RÉDACTION FINALE

Jürgen Jaspers – jurgen.jaspers@gmail.com
Ciska Hoet, ASBL RoSa

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
igvm-iefh.belgium.be

Numéro de dépôt : D/2024/10.043/30

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

igvm-iefh.belgium.be

Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

.be