

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2006-2007

20 MAART 2007

### VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**ertoe strekkende in de beheers- of beslissingsorganen van de gewestelijke semi-overheidsinstellingen van openbaar nut, de vzw's van gewestelijk belang, de openbare vastgoedmaatschappijen, de intercommunales, de gemeentelijke vzw's en de autonome gemeentelijke regies een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen te waarborgen**

(ingediend door mevrouw Olivia P'TITO (F) en mevrouw Céline FREMAULT (F))

### Toelichting

In vele wetteksten – zowel nationale als internationale – wordt de gelijkheid op professioneel vlak heden bevestigd. Voor vele vrouwen, wordt de realiteit op de werkvloer echter versomberd door verschillende vormen van ongelijkheid. Dagelijks is directe en indirecte discriminatie vaste prik voor werkende vrouwen. Het gaat inzonderheid over lonen, bevorderingsmogelijkheden, de aanwerving van geslachtsrijpe vrouwen...

Een van die overigens al eerder vastgestelde flagrante ongelijkheden, is de geringe vertegenwoordiging van de vrouwen in bepaalde beheersorganen van de gewestelijke semi-overheidsinstellingen van openbaar nut, de gemeentelijke vzw's en de gemeentelijke autonome regies.

Hoe kan men uitleggen dat de aanwezigheid van vrouwen in de politiek, zelfs op ministerieel vlak, heden nie-

## PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2006-2007

20 MARS 2007

### PROPOSITION D'ORDONNANCE

**visant à garantir la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes de gestion ou de décision des organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, des asbl d'intérêt régional, des sociétés immobilières de service public, des intercommunales, des asbl communales et des régies communales autonomes**

(déposée par Mesdames Olivia P'TITO (F) et Céline FREMAULT (F))

### Développements

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aujourd'hui affirmée dans de nombreux textes législatifs, tant nationaux qu'internationaux, la réalité de la vie professionnelle de nombreuses femmes continue d'être assombrie par différentes formes d'inégalité; les discriminations directes et indirectes sont encore le lot quotidien des femmes actives. Il en va notamment des salaires, des perspectives d'avancement, de l'embauche de jeunes femmes en âge de procréer, ...

Une des inégalités flagrantes, dont le constat n'est malheureusement pas nouveau, est la faible représentation des femmes dans certains organes de gestion des organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, des asbl d'intérêt régional, des sociétés immobilières de service public, des intercommunales, des asbl communales et des régies communales autonomes.

Comment expliquer que la présence des femmes en politique, même à un niveau ministériel, ne surprend aujourd-

mand meer verbaast, terwijl zij in het bedrijfsleven schitteren door afwezigheid ?

De plaats van de vrouwen op de werkvloer is zeker veranderd. Ze zijn met meer dan vroeger; er zijn in het algemeen meer vrouwen met een diploma dan mannen (53 % van de studenten van het hoger onderwijs zijn vrouwen) en ze zijn even competent. De legitimiteit van hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt zou dus niet meer in twijfel mogen worden getrokken, maar toch blijven vrouwen het slachtoffer van segregatie op de werkvloer. De beperkte toegang van de vrouwen tot de beslissingsniveaus is een realiteit.

De vrouwen slagen er maar zeer zelden in om echt door het zogenaamde « glazen plafond » te breken. Die uitdrukking wordt gebruikt om de situatie van de vrouwen in het licht van gezagsfuncties te kenmerken. Het « glazen plafond » is een onzichtbare kunstmatige barrière ontstaan uit gedrags- en organisatorische vooroordelen die de vrouwen beletten om de hoogste sferen te bereiken. De term glazen plafond illustreert wel de vaststelling dat, wanneer er geen objectieve reden is om vrouwen te beletten zoals de mannen op te klimmen tot de hoogste functies, dit een discriminatie is die inherent is aan de structuren en de organisatorische voorzieningen van de bedrijven en de maatschappij <sup>(1)</sup>.

In de tussenfuncties is er weliswaar bijna gelijkheid, maar de vrouwen blijven ondervetegenwoordigd naarmate men de hiërarchische ladder beklimt. Zowel in de privésector als in de overheidssector, hebben de vrouwelijke kaderleden maar zelden toegang tot de directiefuncties. In de privésector, is gebleken dat de vrouwen zeer zeldzaam blijven in de hoogste leiding van de ondernemingen.

De overheidsinstellingen geven jammer genoeg niet het voorbeeld en die ongelijkheden zijn perfect te vinden. Een voorbeeld: begin maart 2007 zat er geen enkele vrouw in de RvB van de GIMB; slechts 2 vrouwen op 18 zijn vertegenwoordigd in de RvB van de Haven van Brussel; slechts 3 vrouwen op 24 zijn vertegenwoordigd in de RvB van de GOMB; slechts 5 vrouwen op 31 in het BITC, slechts 2 vrouwen op 12 zijn aanwezig in de MIVB; slechts 4 vrouwen op 13 in de RvB van de BGHM.

Het opleggen van quota is zeker geen ideale en permanente oplossing, maar aangezien ze niet langer willen wachten en willen hopen op de vervrouwelijking van de leidende functies, zullen de initiatiefnemers van dit voorstel van ordonnantie de schouders zetten onder die maatregel. Het gaat er dus om eindelijk een inhoud te geven aan de gelijkheid want het is duidelijk dat dit recht afkondigen niet genoeg is als het niet concreet gestalte krijgt in het dagelijks leven van de Belgische werkende vrouwen.

(1) Persbericht BIT, 11 december 1997.

d'hui plus personne alors que dans la vie économique elles brillent par leur absence ?

La place des femmes dans le monde du travail a certes évolué. Plus nombreuses qu'auparavant, plus diplômées en général que leurs homologues masculins (53 % des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes), tout aussi compétentes, la légitimité de leur présence sur le marché du travail ne devrait plus être remise en cause. Et pourtant, les femmes demeurent victimes de ségrégation professionnelle. L'accès restreint des femmes aux postes de décision est une réalité.

Les femmes ne parviennent que très rarement à effectivement briser ce que l'on nomme communément le « plafond de verre ». Cette expression est employée pour caractériser la situation des femmes à l'égard des postes de pouvoir. Le plafond de verre constitue « les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. (...) ». Le terme de plafond de verre illustre bien le constat que, lorsqu'il n'existe aucune raison objective pour que les femmes ne s'élèvent pas, comme le font les hommes, jusqu'aux plus hautes fonctions, c'est une discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels des entreprises ainsi qu'à la société. » <sup>(1)</sup>.

Certes pratiquement à égalité dans les fonctions intermédiaires, les femmes demeurent sous-représentées au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public, les cadres féminins n'ont que très rarement accès aux postes de direction. Dans le secteur privé, il est avéré que les femmes demeurent très rares dans les états-majors des entreprises.

Les organismes publics ne donnent malheureusement pas l'exemple et ces inégalités se retrouvent parfaitement. A titre d'exemple, début mars 2007 la situation est la suivante : aucune femme n'est présente au CA de la SRIB, seules 2 femmes sur 18 sont représentées au CA du Port de Bruxelles; seules 3 femmes sur 24 sont représentées au CA de la SDRB; seules 5 femmes sur 31 au BITC, seules 2 femmes sur 12 sont présentes à la STIB; 4 femmes sur 13 au CA de la SLRB.

Certes, l'imposition de quotas n'est pas une solution idéale devant se pérenniser mais, lassés d'attendre et de seulement pouvoir espérer la féminisation des fonctions dirigeantes, les auteurs de la présente proposition d'ordonnance soutiendront cette mesure. La démarche poursuivie consiste donc à donner enfin un contenu à l'égalité car il est évident que proclamer ce droit ne suffit pas s'il ne se traduit pas concrètement dans la vie quotidienne des travailleuses belges.

(1) Communiqué de presse du BIT, 11 décembre 1997.

Op Brussels gewestelijk niveau, wordt dus voorgesteld dat de in artikel 2 van dit voorstel van ordonnantie bedoelde instellingen die worden bestuurd door een beheersorgaan zo moeten worden samengesteld dat ten minste een derde van de leden van dit beheersorgaan tot het andere geslacht behoren dan de rest van de leden.

Met die maatregel, doelt men terecht op de overheidsinstellingen die van nature zoveel mogelijk de samenstelling van onze samenleving moeten weerspiegelen. Het is van primordiaal belang dat de overheidssector een « laboratorium van de gelijkheid » wordt.

Om in de overheidsinstellingen een echte mix te bewerkstelligen, behelst die tekst de verplichting bedoeld in artikel 3 van deze ordonnantie, welke maar geacht wordt van toepassing te worden na de volgende volledige vernieuwing van de mandaten van bestuurder in het beheersorgaan.

## Commentaar bij de artikelen

### Artikel 1

Dit artikel behoeft geen commentaar.

### Artikel 2

Dit artikel bepaalt de toepassings sfeer van de ordonnantie.

Met « elk lid van een beheers- of beslissingsorgaan van een publiekrechtelijke of privaatrechtelijke rechtspersoon die direct of indirect onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteert of onder zijn controle of toezicht valt » bedoelt men inzonderheid de leden van de beheersorganen van de :

1° gewestelijke semi-overheidsinstellingen :

ION van type A :

- Gewestelijk Agentschap voor Nethheid;
- CIBG (Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest);
- Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid;
- Brussels Gewestelijk Fonds voor de Herfinanciering van de Gemeentelijke Thesaurieën;
- Leefmilieu Brussel (vroeger Brussels Instituut voor Milieubeheer);
- Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel;
- DBDMH (Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest);

Il est donc proposé au niveau régional bruxellois que les organismes visés à l'article 2 de la présente proposition d'ordonnance et qui sont administrés par un organe de gestion doivent être composés de manière à ce qu'un tiers au moins des membres effectifs de cet organe de gestion soient de sexe différent de celui des autres membres.

Il est légitime de viser par cette mesure les organismes publics qui, par nature, doivent refléter autant que possible la composition de notre société. Il est primordial de faire du secteur public un laboratoire de l'égalité.

Ainsi, afin de favoriser une évolution réelle de la mixité dans les organismes publics, ce texte prévoit que l'obligation visée à l'article 3 de la présente ordonnance n'est réputée d'application qu'à l'occasion du prochain renouvellement intégral des mandats d'administrateur au sein de l'organe de gestion.

## Commentaire des articles

### Article 1<sup>er</sup>

Cet article ne nécessite pas de commentaires.

### Article 2

Cet article détermine le champ d'application de l'ordonnance.

Par « tout membre d'un organe de gestion ou de décision d'une personne morale de droit public ou privé relevant directement ou indirectement de la Région de Bruxelles-Capitale, de son contrôle ou de sa tutelle », on vise notamment les membres des organes de gestion des :

1° organismes para-régionaux :

OIP de type A :

- Bruxelles-Propreté (Agence bruxelloise pour la Propreté);
- CIRB (Centre d'Information pour la Région bruxelloise);
- Fonds pour le Financement de la Politique de l'Eau
- Fonds régional bruxellois de Refinancement des Trésoreries communales;
- Bruxelles Environnement (ex Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement);
- IRSIB (Institut d'encouragement de la Recherche Scientifique et de l'Innovation de Bruxelles);
- SIAMU (Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale);

ION van type B :

- BGDA (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling);
- BGHM (Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij);
- Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel;

Andere gewestelijke semi-overheidsinstellingen :

- GOMB (Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- GIMB (Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel);
- MIVB (Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel);

Vzw's van gewestelijk belang :

- ABEA (Brussels Energie Agentschap);
- BAO (Brussels Agentschap voor de Onderneming);
- BITC (Brussel Internationaal Toerisme en Congres);
- Brussels Waarborgfonds;
- Teleport Brussel;

2° openbare vastgoedmaatschappijen;

3° intercommunales;

4° gemeentelijke vzw's;

5° autonome gemeentelijke regies.

Een circulaire van de regering kan aanduiden dat een instelling die bijvoorbeeld niet bestaat bij de inwerkingtreding van deze ordonnantie, uiteraard onder de toepassing ervan zal vallen.

#### *Artikel 3*

Dit artikel verplicht tot een minimale aanwezigheid van bestuurders van het andere geslacht dan de andere leden in het bestuursorgaan van de bedoelde instellingen. De verhouding tussen de geslachten wordt vastgesteld op een derde – maximum twee derde.

#### *Artikel 4*

Dit artikel stelt dat, in geval van niet naleving van de in artikel 3 vastgestelde verhouding mannen-vrouwen, de regering de kandidaturen zal moeten terugsturen naar het orgaan dat ze moet voordragen.

#### *Artikel 5*

Dit artikel voorziet in een sanctie in geval van niet naleving van de regels inzake de samenstelling van de beheers-

OIP de type B :

- ORBEm (Office régional bruxellois de l'Emploi);
- SLRB (Société du logement de la Région bruxelloise);
- Société régionale du Port de Bruxelles;

Autres organismes para-régionaux :

- SDRB (Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale);
- SRIB (Société régionale d'Investissement de Bruxelles);
- STIB (Société des Transports intercommunaux de Bruxelles);

Asbl d'intérêt régional :

- ABEA (Agence bruxelloise de l'Energie);
- ABE (Agence bruxelloise pour l'Entreprise);
- BITC (Bruxelles International - Tourisme et Congrès);
- Fonds de Garantie de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Teleport Bruxelles;

2° sociétés immobilières de service public;

3° intercommunales;

4° ASBL communales;

5° régies communales autonomes.

Une circulaire du gouvernement pourra indiquer qu'un organisme, par exemple non existant lors de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, sera évidemment inclus dans son champ d'application.

#### *Article 3*

Cet article impose une présence minimale d'administrateurs de sexe différent de celui des autres membres au sein de l'organe de gestion des organismes visés. La proportion entre les sexes est fixée à minimum un tiers – maximum deux tiers.

#### *Article 4*

Cet article prévoit qu'en cas de non-respect de la proportion hommes/femmes fixée à l'article 3, le gouvernement devra renvoyer les candidatures à l'organe chargé de les présenter.

#### *Article 5*

Cet article prévoit une sanction en cas de non-respect des règles de composition des organes de gestion fixées par

organen gesteld in artikel 3 : deze kunnen niet geldig een beslissing nemen.

*Artikel 6*

Dit artikel verplicht de regering het Parlement elk jaar een evaluatieverslag voor te leggen over de uitvoering van deze ordonnantie.

*Artikel 7*

Dit artikel preciseert dat de verplichting de eerste keer van toepassing is bij de komende volledige vernieuwing van de mandaten van bestuurder in de beheersorganen van de betrokken instellingen.

l'article 3 : ceux-ci ne pourront pas valablement prendre de décision.

*Article 6*

Cet article impose au gouvernement de soumettre chaque année au Parlement un rapport d'évaluation de l'exécution de la présente ordonnance.

*Article 7*

Cet article précise que l'obligation s'applique la première fois à l'occasion du prochain renouvellement intégral des mandats d'administrateurs au sein des organes de gestion des organismes concernés.

Olivia P'TITO (F)  
Céline FREMAULT (F)

**VOORSTEL VAN ORDONNANTIE**

**ertoe strekkende in de beheers- of beslissingsorganen van de gewestelijke semi-overheidsinstellingen van openbaar nut, de vzw's van gewestelijk belang, de openbare vastgoedmaatschappijen, de intercommunales, de gemeentelijke vzw's en de autonome gemeentelijke regies een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen te waarborgen**

*Artikel 1*

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

*Artikel 2*

Deze ordonnantie is van toepassing op alle openbare bestuurders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Onder openbaar bestuurder, wordt verstaan : elk lid van een beheers- of beslissingsorgaan van een openbare instelling.

Onder openbare instelling, wordt verstaan : elke publiekrechtelijke of privaatrechtelijke rechtspersoon die direct of indirect ressorteert onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, onder de controle of het toezicht ervan valt.

*Artikel 3*

Het beheersorgaan van de instellingen bedoeld in artikel 2 en die worden bestuurd door een beheersorgaan mag voor maximum 2/3 bestaan uit vaste leden van hetzelfde geslacht.

*Artikel 4*

Wanneer de voorwaarden bedoeld in artikel 3 niet vervuld zijn, stuurt de regering de kandidaturen terug naar het orgaan dat ze moet voordragen. Het toe te kennen mandaat blijft vacant zolang de gestelde voorwaarden niet vervuld zijn.

*Artikel 5*

Als de voorwaarde gesteld in artikel 3 niet vervuld is, kan het beheersorgaan niet geldig een beslissing nemen.

**PROPOSITION D'ORDONNANCE**

**visant à garantir la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes de gestion ou de décision des organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, des asbl d'intérêt régional, des sociétés immobilières de service public, des intercommunales, des asbl communales et des régies communales autonomes**

*Article 1<sup>er</sup>*

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

*Article 2*

La présente ordonnance s'applique à tous les administrateurs publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

Il faut entendre par administrateur public, tout membre d'un organe de gestion ou de décision d'un organisme public.

Il faut entendre par organisme public, toute personne morale de droit public ou privé relevant directement ou indirectement de la Région de Bruxelles-Capitale, de son contrôle ou de sa tutelle.

*Article 3*

Pour les organismes visés à l'article 2 qui sont administrés par un organe de gestion, ce dernier ne peut être composé de plus de deux tiers de membres effectifs du même sexe.

*Article 4*

Lorsque les conditions visées à l'article 3 ne sont pas remplies, le gouvernement renvoie les candidatures à l'organe chargé de les présenter. Le mandat à attribuer reste vacant tant que les conditions fixées ne sont pas remplies.

*Article 5*

Lorsque la condition visée à l'article 3 n'est pas remplie, l'organe de gestion ne peut valablement prendre de décision.

De regering kan evenwel, op grond van een met redenen omkleed verzoek van het beheersorgaan en voor maximum één jaar, een afwijking toestaan.

*Artikel 6*

De regering legt het Parlement elk jaar een evaluatierapport voor over de tenuitvoerlegging van deze ordonnantie.

*Artikel 7*

Deze ordonnantie treedt in werking de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Voor de instellingen waarvan het beheersorgaan is opgericht en samengesteld vóór de inwerkingtreding van deze ordonnantie, wordt de verplichting bedoeld in artikel 3 maar geacht van toepassing te zijn bij de komende volledige vernieuwing van de mandaten van bestuurder in het beheersorgaan.

Toutefois, une dérogation peut être accordée – pour un délai maximal d'un an – par le gouvernement sur la base d'une demande motivée de la part de l'organe de gestion.

*Article 6*

Chaque année, le gouvernement soumet au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente ordonnance.

*Article 7*

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Toutefois, pour les organismes dont l'organe de gestion a été constitué et composé avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, l'obligation visée à l'article 3 n'est réputée d'application qu'à l'occasion du prochain renouvellement intégral des mandats d'administrateur au sein de l'organe de gestion.

Olivia P'TITO (F)  
Céline FREMAULT (F)  
Brigitte DE PAUW (N)  
Adelheid BYTTEBIER (N)  
Marie-Paule QUIX (N)  
Josy DUBIÉ (F)  
Carla DEJONGHE (N)  
Marion LEMESRE (F)

