

Une piste pour amener plus de femmes au top des entreprises publiques

33 %

Femmes siégeant dans les comités de direction

Proportionnellement, c'est Belgocontrol qui a le pourcentage le plus élevé de femmes au sein de son comité de direction parmi les entreprises publiques autonomes belges : deux sur six membres. Si la représentation des femmes n'est que d'une sur six membres dans le comité de la SNCB et de deux sur huit membres chez Proximus, ces deux entreprises ont mis une femme à leur tête : Sophie Dutordoir et Dominique Leroy.

- En Belgique, on trouve peu de femmes managers.
- Ecolo-Groen propose qu'on impose 1/3 de femmes dans les comités de direction des entreprises publiques.

Où sont les femmes dans les comités de direction des entreprises belges privées et publiques ? Eh bien quasiment nulle part, si l'on s'en réfère aux recherches réalisées par l'Institut (belge) pour l'égalité des hommes et des femmes (IEFH) (voir nos infographies). Selon une autre étude du cabinet Hay, notre pays fait tout de même mieux que la moyenne européenne : 16 % de femmes siégeant en Belgique dans les comités de direction des entreprises cotées en Bourse pour 7,5 % en Europe. Et, relève encore l'IEFH, les entreprises publiques autonomes belges sont de moins bons élèves que le secteur privé. La SNCB et Proximus se distinguent toutefois, avec deux femmes à leur tête (Sophie Dutordoir et Dominique Leroy).

Si une loi instaurant un quota d'un tiers de femmes dans les conseils d'administration existe en Belgique (lire ci-contre), elle ne s'applique pas aux comités de direction. Alors, le groupe Ecolo-Groen à la Chambre, par les voix de Gilles Vanden Burre et Stefaan Van Hecke, présentera lundi une proposition de résolution visant à atteindre ce même objectif, dans les cinq ans après la mise en œuvre de la mesure, au sein des entreprises publiques autonomes : SNCB, Proximus, Infrabel, bpost, Belgocontrol, Loterie nationale ainsi que Belfius.

"Les hommes doivent se mobiliser"

Mais deux parlementaires masculins pour porter cette proposition de résolution, n'est-ce pas un peu malheureux ? "Je trouve que c'est important pour le symbole que ce soit des hommes. Trop souvent, ce sont des femmes qui se battent pour les droits des femmes ou l'égalité hommes/femmes. Je pense que les hommes devraient être mobilisés sur ces questions", répond le député Gilles Vanden Burre.

Et que penser du fait qu'il faut en passer par un système de quotas ? "Dans certains secteurs, ça fonctionne, comme en politique avec la tirette (l'alternance un homme/une femme obligatoire sur les listes électorales, NdLR). Il y a désormais plus de femmes dans l'assemblée. Et on vient de loin... Il est fondamental de changer les cultures, les mentalités via des incitants afin qu'on développe des comportements nouveaux."

En décembre, l'écologiste a interpellé Alexander De Croo (Open VLD), le ministre de tutelle de bpost et Proximus sur la présence des femmes au sein des comités de direction des entreprises publiques. "Il a souligné que, pour lui, la diversité est importante. Je l'ai donc pris au mot et, avec cette proposition de résolution, nous allons demander au gouvernement d'agir", évoque le parlementaire. "Je suis moi-même convaincu que la diversité, qu'elle soit de genre, d'âge, d'origine ou de culture, est positive au sein des entreprises. Des profils, approches et expériences différents apportent de la plus-value. Les entreprises publiques, sur lesquelles les élus ont un moyen d'action, doivent servir d'exemple au secteur privé et aux entreprises cotées en Bourse."

Réflexion, analyse et plan d'action

En matière de représentation des femmes, les entreprises publiques sont de moins bons élèves que le secteur privé.

Que contient la proposition des verts ? Partant du constat que la culture est encore très masculine au sein de certaines entreprises et "qu'il n'y a pas de raison objective à cela", les écologistes veulent que l'on ouvre "une réflexion genrée par entreprise publique conduisant à une analyse de la situation puis à un plan d'action concret et spécifique", explique Gilles Vanden Burre.

Ce plan d'action comprendrait entre autres l'introduction progressive de la possibilité de télétravailler, la transparence des processus des ressources humaines et la création d'un réseau de femmes managers menant à un coaching entre femmes, à un échange de conseils, de bonnes prati-

ques. Ensuite, place à une évaluation chiffrée, dans le rapport annuel de l'entreprise, du plan d'action et de l'évolution de la situation. "Et si l'objectif d'un tiers de femmes dans les comités de direction n'est pas atteint dans les cinq ans, il faudra envisager une obligation", ajoute le parlementaire.

Prochaine étape : les entreprises cotées en Bourse ?

"Notre proposition est ambitieuse mais faisable", déclare Gilles Vanden Burre. Il précise qu'il espère une première présentation en commission Infrastructure et Entreprises publiques avant le mois de juin. Si le texte est validé par la majorité, le député souhaite que "la prochaine étape naturelle soit qu'on introduise une évaluation genrée dans les entreprises cotées en Bourse".

Isabelle Lemaire

Conseils d'administration

En Belgique, pas mal mais peut mieux faire

Représentation des femmes. Selon une analyse de la situation en 2015, l'Institut européen pour l'égalité de genre a attribué à la Belgique une note de 70,5 % en termes d'égalité des genres mais notre pays n'obtient que 38 % en ce qui concerne la présence des femmes au sein du monde économique. Le plafond de verre est donc encore difficile à briser, soulignent les parlementaires verts. Ecolo-Groen s'appuie également sur les travaux de l'IEFH pour avoir une vue de la représentation des femmes dans les conseils d'administration (CA) des entreprises, tant publiques que privées. Entre 2008 et 2014, elle a doublé

(passant de 8,2 % à 16,6 %) dans les sociétés cotées en Bourse, les entreprises publiques autonomes et à la Loterie nationale. En 2016, Belgocontrol, bpost, Infrabel, Proximus, la SNCB, la Loterie nationale ainsi que 40 entreprises privées (Telenet, Lotus Bakeries, Immobel, Solvay, Belfius, Accentis, Elia, Kinopolis, Fluxys, KBC...) respectaient le prescrit légal d'un tiers de femmes dans leur CA. Et plus les entreprises cotées en Bourse sont de grande taille, plus le nombre de femmes dans les CA est important. Si la loi du 28 juillet 2011 instaurant un quota d'un tiers de femmes dans les CA n'est pas respectée, les entreprises encourent des sanctions : suspension des avantages financiers liée au mandat des administrateurs pour les sociétés privées et nomination du prochain administrateur déclarée nulle pour les entreprises publiques autonomes. **I.L.**

3 QUESTIONS À

Peggy Devestel

Directrice générale Opérations et Systèmes chez Belgocontrol

1 Avec 33 % de femmes (soit deux femmes sur six membres) au sein du comité de direction de l'entreprise, Belgocontrol s'illustre en tant que meilleur élève parmi les entreprises publiques autonomes belges. Un beau hasard ou un véritable volontarisme de votre côté ?

Ce n'est certainement pas un hasard. C'est un choix. Mais en même temps, en ce qui me concerne, je ne suis pas favorable à une politique qui imposerait des quotas de femmes au sein du comité de direction de l'entreprise. Selon moi, c'est avant tout la compétence qui doit primer sur le reste. Ma collègue et moi-même – les deux femmes du comité de direction donc – sommes extrêmement combattives. Si vous instaurez une politique de quotas, le risque à terme est que l'on désigne à des postes stratégiques des personnes qui n'auraient pas les capacités ni les compétences pour assurer de telles fonctions. À compétences égales, il faut choisir le meilleur candidat. Et tant mieux si ce sont des femmes. Voilà ce que je dis.

2 Pour tenter de changer les mentalités et briser le fameux "plafond de verre", n'est-il pas nécessaire d'imposer, dans un premier temps, des normes légales, des règles contraignantes ?

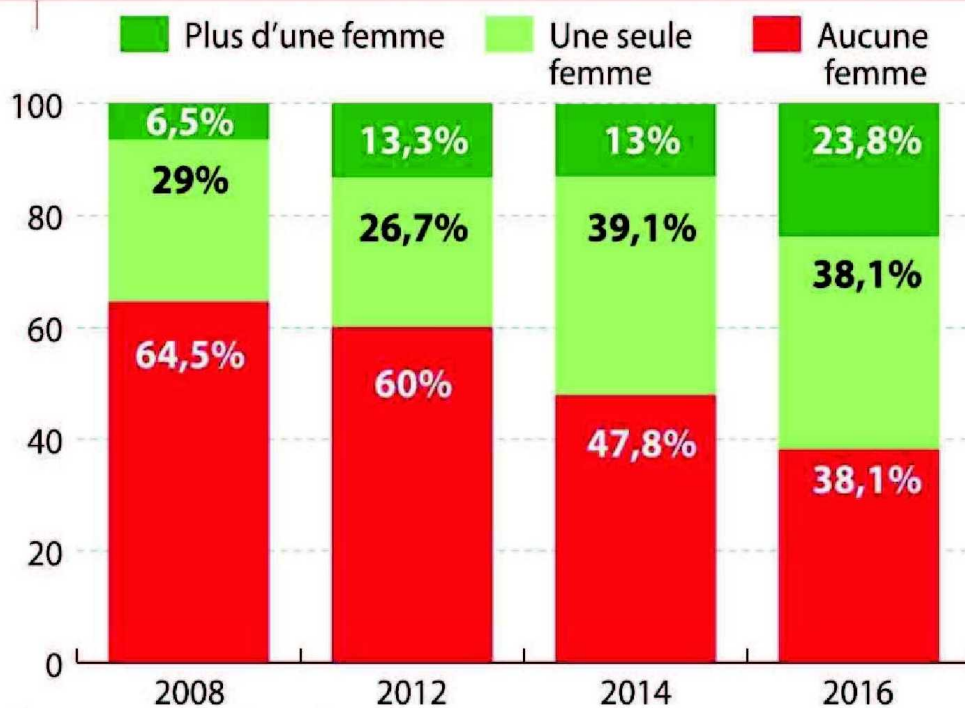
Il est clair que la présence de femmes au sein de telles instances (conseils d'administration, comités de direction, etc.) est primordiale. Et je suis convaincue qu'il est bon d'avoir d'office au moins une femme dans un groupe. Mais peu importe leur nombre. C'est sur ce point précis que j'estime qu'il ne faut pas légiférer. Chez Belgocontrol, je vois que la présence de deux femmes sur six membres au sein du comité de direction apporte une dynamique certaine. C'est cela qui importe. Les femmes amènent une touche différente de celle des hommes au sein de l'organisation. Elles ont davantage d'empathie sur certaines choses notamment. Les femmes songent aussi plus aux effets humains d'une décision X ou Y.

3 Certains défendent également le postulat selon lequel la femme rechercherait davantage l'intérêt général, là où l'homme poursuivrait son intérêt propre...

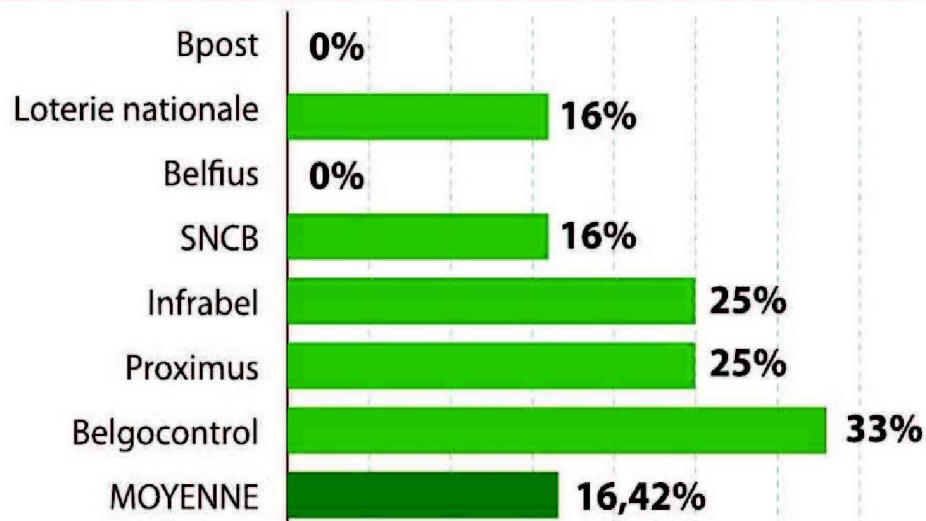
Oui, je ne modélise pas cela comme cela mais peut-être que ces personnes ont raison. Pour le reste, la complémentarité entre les personnes – hommes ou femmes d'ailleurs – est une autre donne importante à prendre en considération.

Ce à quoi il faut veiller, c'est qu'il n'y ait pas de discrimination envers les femmes qui sont tout aussi compétentes que les hommes mais qui, parce qu'elles sont des femmes, ne pourraient pas être promues à ces postes haut placés. Mon intime conviction est que si vous n'êtes pas compétente ou compétent, il est impossible de survivre au sein d'un tel comité de direction. Tant la nécessité absolue d'expertise et les enjeux sont considérables.

Al. D.

POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES COMITÉS DE DIRECTION
DE 21 ENTREPRISES BELGES PRIVÉES ET PUBLIQUES*

* presque toutes cotées en bourse

PROPORTION DE FEMMES DANS LES COMITÉS DE DIRECTION
DES ENTREPRISES PUBLIQUES AUTONOMES

Source : IEFH / Entreprises

IPM Graphics