

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2010

24 septembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 21 mars 1991
portant réforme de certaines
entreprises publiques économiques
et le Code des sociétés afin de garantir
la présence des femmes
dans les instances délibératives
des entreprises publiques autonomes
et des sociétés cotées**

(déposée par
Mme Colette Burgeon et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2010

24 september 2010

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 21 maart 1991
betreffende de hervorming van sommige
economische overheidsbedrijven
en tot wijziging van het Wetboek
van vennootschappen, teneinde te garanderen
dat vrouwen zitting hebben
in de beslissingsorganen van de autonome
overheidsbedrijven en de genoteerde
vennootschappen**

(ingediend door
mevrouw Colette Burgeon c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi tend à garantir légalement la présence de femmes dans les conseils d'administration et de direction des entreprises publiques autonomes ainsi que dans le conseil d'administration des sociétés anonymes et en commandite par actions cotées. Ces organes ne pourront à l'avenir être composés de plus des deux tiers de membres du même sexe.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe wettelijk te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raden van bestuur en de directieraden van de autonome overheidsbedrijven, alsook in de raden van bestuur van de genoteerde naamloze vennootschappen en commanditaire vennootschappen op aandelen. In die instanties zouden in de toekomst niet méér dan twee derde van de leden van hetzelfde geslacht mogen zijn.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
sp.a	:	socialistische partij anders	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	
Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : publications@laChambre.be		Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 0048/001.

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 frappent encore et toujours les femmes actives. Il en va des salaires, des perspectives d'avancement, de l'embauche de jeunes femmes en âge de procréer...

Une de ces inégalités flagrantes, dont le constat n'est malheureusement pas nouveau, est la très faible représentation des femmes dans les instances délibératives des entreprises publiques économiques.

Comment expliquer que la présence des femmes en politique, même à un niveau ministériel, ne surprend aujourd'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"¹.

¹ Communiqué de presse du BIT, 11 décembre 1997.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 0048/001.

Hoewel de gendergelijkheid in het beroepsleven thans is bekrachtigd in tal van zowel nationale als internationale wetteksten, blijkt in de realiteit dat het beroepsleven van veel vrouwen nog steeds wordt overschaduwd door uiteenlopende vormen van ongelijkheid. De beroepsactieve vrouw is nog steeds het slachtoffer van directe of indirecte discriminatie op het vlak van de bezoldiging, de bevorderingsmogelijkheden, de indienstneming van jonge vrouwen met kindwens enzovoort.

Eén van die — overigens al lang bestaande — flagrante ongelijkheden is de aanzienlijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in de beslissingsorganen van de economische overheidsbedrijven.

Hoe valt het te verklaren dat de aanwezigheid van vrouwelijke politici, zelfs op ministerniveau, vandaag niemand nog verbaast, terwijl in het bedrijfsleven vrouwen schitteren door hun afwezigheid?

Uiteraard zijn er in verband met de arbeidssituatie van vrouwen veranderingen opgetreden. Steeds meer vrouwen werken, zij zijn doorgaans hoger opgeleid dan hun mannelijke collega's (53 % van de studenten in het hoger onderwijs zijn vrouwen) en zij zijn even bekwaam als mannen. De legitimiteit van hun aanwezigheid in het arbeidscircuit zou dus niet meer in het gedrang mogen komen, maar toch blijven zij het slachtoffer van professionele segregatie. Het is een feit dat vrouwen maar moeilijk toegang krijgen tot beslissingsfuncties. Slechts uiterst zelden slagen zij erin daadwerkelijk door het zogenaamde "glazen plafond" heen te breken. Die uitdrukking wordt gebruikt om aan te geven hoe moeilijk vrouwen het hebben door te dringen tot functies met beslissingsbevoegdheid. In een persmededeling omschrijft het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) het "glazen plafond" als volgt: "*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*"¹.

¹ Perscommuniqué van het IAB, 11 december 1997.

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. Selon des données récentes datant de 2005, en Belgique les femmes ne représentaient que 32,9 % du nombre total des cadres². Aussi, dans à peine 14,5 % des entreprises, le comité de direction serait réellement mixte et dans un cas sur quatre il ne comporterait même aucune femme³.

Une autre étude⁴ a montré que sur les 154 postes des comités de direction des entreprises du Bel 20, on comptait seulement 11 femmes, soit 7 % des postes les plus stratégiques. Ainsi, dans les grands groupes belges cotés en bourse, une femme au sommet de l'entreprise reste une exception.

Les entreprises publiques ne donnent malheureusement pas l'exemple et ces inégalités se retrouvent parfaitement: les 15 postes du comité de direction des trois entités du rail belge (SNCB Holding, Infrabel et SNCB) sont ainsi exclusivement occupés par des hommes. La Poste compte seulement une femme pour neuf hommes dans son conseil d'administration.

Cette situation, qui est aujourd'hui de fait dans la quasi-totalité des pays européens, peut néanmoins être renversée. Ainsi à l'image de la Norvège, des politiques volontaristes de promotion en faveur des femmes peuvent être engagées pour lutter enfin efficacement contre ce plafond de verre. La Norvège a voté une loi en 2004, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, imposant des quotas de femmes dans les conseils d'administration des 650 plus grandes sociétés cotées en bourse. Ces conseils devront ainsi au plus tard en 2008 compter 40 % d'administratrices sous peine de dissolution de la société par décret de justice. Les nouvelles sociétés, pour être enregistrées auprès du Registre des entreprises commerciales comme société anonyme devront évidemment répondre à cette même exigence.

² Eurostat, *Un aperçu statistique de la vie des femmes*, mars 2006.

³ Étude menée par SD Worx.

⁴ *La Libre Entreprise, Femmes au top, l'exception*, 24 octobre 2005.

In middenkaderfuncties zijn de vrouwen haast even goed vertegenwoordigd als de mannen, maar zij blijven ondervertegenwoordigd naarmate men opklimt in de hiërarchie. Zowel in de privé- als in de overheidssector krijgen vrouwelijke kaderleden maar heel zelden toegang tot de directiefuncties. Zo zijn er in de privésector amper vrouwen te vinden aan de top van de ondernemingen. Volgens recente gegevens uit 2005 maken de vrouwen in België slechts 32,9 % uit van het totale aantal kaderleden². Zo zou in slechts 14,5 % van de ondernemingen het directiecomité écht gemengd zijn, terwijl er in één op de vier gevallen niet eens één vrouw zitting in heeft³.

Een andere studie⁴ heeft aangetoond dat van de 154 functies in de directiecomités van de ondernemingen uit de BEL 20 slechts 11 door een vrouw worden bekleed. Met andere woorden: vrouwen bekleden slechts 7 % van de meest strategische functies. In de grote Belgische beursgenoteerde groepen blijft een vrouw in een topfunctie dus een uitzondering.

De overheidsbedrijven geven jammer genoeg niet het goede voorbeeld inzake gendergelijkheid. Ook daar heerst dus exact dezelfde ongelijkheid: in het directiecomité van de drie onderdelen van de Belgische Spoorwegen (NMBS-Holding, Infrabel en NMBS) worden de 15 functies uitsluitend door mannen ingenomen. De raad van bestuur van De Post telt maar één vrouw, tegenover negen mannen.

Hoewel de situatie in haast alle Europese landen dezelfde is, kan ze worden omgebogen. Zo kan men het Noorse voorbeeld volgen: daar werd een voluntaristisch vrouwvriendelijk beleid op de sporen gezet, dat vrouwen in staat moet stellen dat glazen plafond echt te doorbreken. In 2004 heeft Noorwegen een wet goedgekeurd die op 1 januari 2006 in werking is getreden en die voor de raden van bestuur van de 650 grootste beursgenoteerde vennootschappen een quotum oplegt wat de vertegenwoordiging van vrouwen betreft. Daardoor moeten die raden tegen uiterlijk 2008 40 % vrouwelijke bestuursleden tellen, zoniet wordt de vennootschap bij rechterlijke beslissing ontbonden. Om als naamloze vennootschap te kunnen worden geregistreerd in het Noorse register van de handelsvennootschappen, moeten uiteraard ook de nieuwe vennootschappen aan die verplichting voldoen.

² Eurostat, *Un aperçu statistique de la vie des femmes*, maart 2006.

³ Studie uitgevoerd door SD Worx.

⁴ *La Libre Entreprise, Femmes au top, l'exception*, 24 oktober 2005.

Cette mesure n'est pas isolée à la Norvège car en Espagne le gouvernement, en vertu d'un projet de loi sur l'égalité, souhaite que les conseils d'administration des sociétés cotées atteignent un quota de 40 % de femmes. La France prévoyait également par la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes⁵ des quotas de 20 % de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques. Le Conseil constitutionnel a toutefois déclaré⁶ cette disposition anticonstitutionnelle en raison de l'absence d'une mention explicite dans la Constitution autorisant les quotas.

Certes, l'imposition de quotas n'est pas une solution idéale devant se pérenniser mais lasses d'attendre et de seulement pouvoir espérer la féminisation des fonctions dirigeantes, les auteurs de la présente proposition de loi 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. C'est donc au nom de la justice et de la cohésion sociale ainsi que du dynamisme de l'économie qu'il faut aujourd'hui franchir un cap et aller vers un véritable changement de conduite au sein des entreprises. Une forte incitation, d'ordre législatif, apparaît aujourd'hui nécessaire pour que les femmes aient une place décente dans les instances dirigeantes des sociétés cotées en bourse comme des entreprises publiques.

Il est donc proposé que les membres des conseils d'administration et des comités de direction des entreprises publiques, d'une part, et ceux des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, d'autre part, soient désignés de telle sorte que d'ici un délai de cinq ans l'écart de représentation entre les femmes et les hommes soit supprimé.

Il est légitime de viser par cette mesure les entreprises publiques 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 salariale. La représentation des femmes dans les équipes de direction des sociétés cotées est justifiée par le fait que ces entreprises font un appel public à l'épargne.

⁵ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006.

⁶ Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006.

Noorwegen staat met die maatregel niet alleen, want ook de Spaanse regering stelt in een wetsontwerp inzake gelijkheid voor om een quotum op te leggen op grond waarvan in de raden van bestuur van de genoteerde vennootschappen voortaan 40 % vrouwen zitting moeten hebben. Via een wet op de loongelijkheid tussen vrouwen en mannen⁵ wou ook Frankrijk een quotum instellen: 20 % vrouwen in de raden van bestuur of de raden van toezicht van de overheidsbedrijven. De Franse Conseil constitutionnel heeft die bepaling echter ongrondwettig verklaard⁶, omdat de Grondwet nergens expliciet het gebruik van quota toestaat.

Hoewel het opleggen van quota geen ideale en eeuwig aan te houden oplossing vormt, zijn de indiensters van dit wetsvoorstel die maatregel genegen. Zij zijn immers het wachten beu en vinden dat het niet opgaat dat vrouwen momenteel alleen maar kunnen hopen dat directiefuncties ooit eens vervrouwelijken.

De voorgestelde aanpak bestaat er dus in gelijkheid eindelijk inhoud te verlenen, want het spreekt voor zich dat de afkondiging van dat recht niet volstaat indien het niet concreet vorm krijgt in het dagelijks leven van de Belgische werkneemsters. De billijkheid en de sociale cohesie, maar ook het dynamisme van de economie gebieden dat nu een stap moet worden gezet opdat de ondernemingen echt anders gaan optreden. Thans is kennelijk een sterke wetgevende stimulans noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de vrouwen een behoorlijke positie innemen bij de leidinggevende instanties van de beursgenoteerde vennootschappen én de overheidsbedrijven.

Daarom wordt voorgesteld dat de leden van enerzijds de raden van bestuur en de directiecomités van de overheidsbedrijven en anderzijds de raden van bestuur van de beursgenoteerde vennootschappen dusdanig zouden worden aangewezen dat binnen een termijn van vijf jaar de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen wordt weggewerkt.

Het is gewettigd die maatregel te doen gelden voor de overheidsbedrijven, die gelet op hun hoedanigheid zoveel mogelijk de samenstelling van onze samenleving moeten weergeven. Het is van cruciaal belang de overheidssector om te vormen tot een proeftuin voor loongelijkheid. De vertegenwoordiging van vrouwen binnen de directieteams van de genoteerde vennootschappen is dan weer gerechtvaardigd omdat die ondernemingen een openbaar beroep op spaargeld doen.

⁵ Wet nr. 2006-340 van 23 maart 2006.

⁶ Beslissing nr. 2006-533 DC van 16 maart 2006.

Ainsi, afin de favoriser une évolution réelle de la mixité dans les organes dirigeants des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse, ce texte prévoit d'arriver à terme à la suppression de l'écart de représentation entre les sexes pour la nomination des membres des conseils d'administration.

À cet effet l'article 2 proposé porte modification de l'article 16 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Cet article vise à préciser la composition du conseil d'administration et du comité de direction des entreprises publiques autonomes dont la liste⁷ a été établie par le Roi. Il est actuellement prévu que ces deux instances dirigeantes "comptent autant de membres d'expression française que d'expression néerlandaise, éventuellement à l'exception respectivement du président du conseil d'administration et de l'administrateur délégué". Il est proposé d'ajouter à cette exigence linguistique une exigence d'équilibre entre les genres pour qu'un tiers des membres au moins de leur conseil d'administration et de leur comité de direction soit de sexe différent de celui des autres membres.

Concernant la notion de société cotée en bourse il y a lieu de se référer à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 2 mars 1989 relative à la publicité des participations importantes dans les sociétés cotées en bourse et réglementant les offres publiques d'acquisition qui ainsi établit que "sont visées les sociétés de droit belge dont les titres conférant le droit de vote sont en tout ou en partie admis aux négociations sur un marché réglementé au sens de l'article 2, 3^o, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers". L'article 3 proposé porte modification à l'article 518 du Code des sociétés. Cet article vise à préciser la composition du conseil d'administration des sociétés anonymes cotées et des sociétés en commandite par actions⁸.

Il faut enfin souligner que l'augmentation du taux de la présence des femmes dans les fonctions dirigeantes des plus grandes entreprises économiques de notre pays peut-être une réponse au différentiel persistant de rémunération entre les femmes et les hommes.

⁷ Article 1^{er}, § 3, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

⁸ Article 657 du Code des sociétés. "Les dispositions relatives aux sociétés anonymes sont applicables aux sociétés en commandites par actions (...)".

Om aldus een daadwerkelijke evolutie te bevorderen naar gemengd samengestelde directie-instanties van de overheidsbedrijven en de beursgenoteerde vennootschappen, voorziet deze tekst erin dat de ongelijke vertegenwoordiging van de geslachten uiteindelijk wordt weggewerkt als het gaat om de benoeming van de leden van de raden van bestuur.

Met dat doel beoogt het voorgestelde artikel 2 een wijziging aan te brengen in artikel 16 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Dat artikel strekt ertoe nader de samenstelling te bepalen van de raad van bestuur en het directiecomité van de autonome overheidsbedrijven, waarvan de Koning de lijst⁷ heeft vastgesteld. Momenteel is bepaald dat die beide leidinggevende instanties "elk evenveel Nederlands- als Franstaligen, de voorzitter van de raad van bestuur, respectievelijk de gedelegeerd-bestuurder, eventueel uitgezonderd" tellen. Er wordt voorgesteld die taalvereiste aan te vullen met de vereiste dat tussen de geslachten sprake moet zijn van een evenwicht, opdat ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur en het directiecomité ervan van het andere geslacht zou zijn dan de overige leden.

Met betrekking tot het begrip "beursgenoteerde vennootschap" zij verwezen naar artikel 1, § 2, van de wet van 2 maart 1989 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in ter beurze genoteerde vennootschappen en tot reglementering van de openbare overnameaanbiedingen, waarin het volgende is bepaald: "Bedoeld worden de vennootschappen naar Belgisch recht waarvan alle of een deel van de stemrechtverlenende effecten zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt in de zin van artikel 2, 3^o, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten". Het voorgestelde artikel 3 voorziet erin een wijziging aan te brengen in artikel 518 van het Wetboek van vennootschappen. Dat artikel strekt ertoe de samenstelling te preciseren van de raad van bestuur van de genoteerde naamloze vennootschappen en commanditaire vennootschappen op aandelen⁸.

Ten slotte moet worden onderstreept dat de uitbreiding van de vertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende functies van de grootste economische ondernemingen van ons land misschien een antwoord kan bieden op het nog steeds bestaande loonverschil

⁷ Artikel 1, § 3, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

⁸ Artikel 657 van het Wetboek van vennootschappen: "De bepalingen betreffende de naamloze vennootschappen zijn mede van toepassing op de commanditaire vennootschappen op aandelen (...)".

Plus les femmes participeront au marché du travail, à la gestion et à la direction des entreprises, plus leurs rémunérations se rapprocheront de celles des hommes.

Cette mesure tend à briser enfin le plafond de verre dont sont victimes les travailleuses, à donc réduire de manière générale les inégalités professionnelles et en particulier les inégalités salariales.

Colette BURGEON (PS)
Karine LALIEUX (PS)
Marie-Claire LAMBERT (PS)
Linda MUSIN (PS)
Valérie DÉOM (PS)

tussen vrouwen en mannen. Hoe ruimer de vrouwen zullen participeren aan de arbeidsmarkt alsmede aan het beheer van en de leiding over de ondernemingen, hoe dichter hun bezoldigingen die van de mannen zullen benaderen.

De in uitzicht gestelde maatregel is er tot slot ook op gericht het glazen plafond waarvan de werkneemsters het slachtoffer zijn te doorbreken, met name dus over het algemeen de beroepsongelijkheden terug te dringen, inzonderheid wat de loonongelijkheden betreft.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Un article 15*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques:

“Art. 15*bis*. Le conseil d'administration et le comité de direction des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, sont composés de manière à ce qu'un tiers au moins de leurs membres soient de sexe différent de celui des autres membres.”.

Art. 3

L'article 518 du Code des sociétés est complété par le paragraphe suivant:

“§ 4. Pour les sociétés cotées, visées à l'article 4, un tiers des administrateurs au moins doit être de sexe différent que les autres administrateurs.”.

23 août 2010

Colette BURGEON (PS)
Karine LALIEUX (PS)
Marie-Claire LAMBERT (PS)
Linda MUSIN (PS)
Valérie DÉOM (PS)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een artikel 15*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 15*bis*. De raad van bestuur en het directiecomité van de in artikel 1, § 4, bedoelde autonome overheidsbedrijven worden dusdanig samengesteld dat ten minste een derde van de leden ervan van het andere geslacht zijn dan de overige leden.”.

Art. 3

Artikel 518 van het Wetboek van vennootschappen wordt aangevuld met een paragraaf, luidende:

“§ 4. Bij de in artikel 4 bedoelde genoteerde vennootschappen moet ten minste een derde van de bestuurders van het andere geslacht zijn dan de overige bestuurders.”.

23 augustus 2010