DOC 56 **1698/004**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 oktober 2026

WETSONTWERP

tot omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het genderevenwicht

Verslag van de eerste lezing

namens de commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen uitgebracht door mevrouw **Els Van Hoof**

Inhoud Blz.

I. Inleidende uiteenzetting 3
II. Algemene bespreking 7
A. Vragen en opmerkingen van de leden 7
B. Antwoorden van de ministers 19
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen 26

Zie:

Doc 56 **1698/ (2025/2026)**:
001: Wetsontwerp.
002 en 003: Amendementen.

Zie ook:
005: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

20 octobre 2026

PROJET DE LOI

transposant la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et modifiant des différentes lois relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes

Rapport de la première lecture

fait au nom de la commission de la Santé et de l'Égalité des chances par Mme **Els Van Hoof**

Sommaire Pages

I. Exposé introductif 3
II. Discussion générale 7
A. Questions et observations des membres 7
B. Réponses des ministres 19
III. Discussion des articles et votes 26

Voir:

Doc 56 **1698/ (2025/2026)**:
001: Projet de loi.
002 et 003: Amendements.

Voir aussi:
005: Articles adoptés en première lecture.

Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport
Voorzitter/Président: Ludivine Dedonder

	A. — Vaste leden / Titulaires:	**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**
N-VA	Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels, Lotte Peeters	Axel Ronse, Darya Safai, Wim Van der Donckt, Charlotte Verkeyn
VB	Katleen Bury, Dominiek Sneppe	Ellen Samyn, Sam Van Rooy, Kristien Verbelen
MR	Daniel Bacquelaine, Julie Taton	Charlotte Deborsu, Benoît Piedboeuf, Florence Reuter
PS	Caroline Désir, Ludivine Dedonder	Dimitri Legasse, Patrick Prévot, Sophie Thémont
PVDA-PTB	Natalie Eggermont, Ayse Yigit	Greet Daems, Sofie Merckx, Nadia Moscufo
Les Engagés	Jean-François Gatelier, Carmen Ramlot	Isabelle Hansez, Stéphane Lasseaux, Anne Pirson
Vooruit	Jan Bertels	Funda Oru, Anja Vanrobaeys
cd&v	Nawal Farih	Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Ecolo-Groen	Jeroen Van Lysebettens	Meyrem Almaci, Rajae Maouane
Anders.	Irina De Knop	Steven Coenegrachts, Katja Gabriëls

N-VA	:	*Nieuw-Vlaamse Alliantie*
VB	:	*Vlaams Belang*
MR	:	*Mouvement Réformateur*
PS	:	*Parti Socialiste*
PVDA-PTB	:	*Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique*
Les Engagés	:	*Les Engagés*
Vooruit	:	*Vooruit*
cd&v	:	*Christen-Democratisch en Vlaams*
Ecolo-Groen	:	*Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen*
Anders.	:	*Anders.*
DéFI	:	*Démocrate Fédéraliste Indépendant*
ONAFH/INDÉP	:	*Onafhankelijk-Indépendant*

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		*Abréviations dans la numérotation des publications:*	
DOC 56 0000/000	*Parlementair document van de 56e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*	*DOC 56 0000/000*	*Document de la 56e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi*
QRVA	*Schriftelijke Vragen en Antwoorden*	*QRVA*	*Questions et Réponses écrites*
CRIV	*Voorlopige versie van het Integraal Verslag*	*CRIV*	*Version provisoire du Compte Rendu Intégral*
CRABV	*Beknopt Verslag*	*CRABV*	*Compte Rendu Analytique*
CRIV	*Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*	*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	*Plenum*	*PLEN*	*Séance plénière*
COM	*Commissievergadering*	*COM*	*Réunion de commission*
MOT	*Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*	*MOT*	*Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp in eerste lezing besproken tijdens haar vergadering van 30 september 2026.

I. — **INLEIDENDE UITEENZETTING**

Mevrouw Annelies Verlinden, minister van Justitie, belast met Noordzee, meent dat het wetsontwerp opnieuw een stap vooruit betekent voor gelijkheid, diversiteit en goed bestuur in het Belgische bedrijfsleven en de publieke sector. Het wetsontwerp strekt tot de omzetting van Europese Richtlijn 2022/2381 – beter gekend als de Women on Boards-richtlijn – en breidt tegelijk onze nationale wetgeving inzake genderevenwicht verder uit.

Het Federaal Parlement nam reeds vijftien jaar geleden een pioniersrol op met de Quotawet van 28 juli 2011. Die wet bewees dat een bindende aanpak werkt. Uit de vijfde balans over de Quotawet van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen van 2025 blijkt dat het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven steeg van amper 8,1 % in 2008 naar meer dan 37 % in 2024. Bij de autonome overheidsbedrijven ligt dat cijfer intussen zelfs boven de 41 %.

Volgens onderzoek door het European Institute for Gender Equality (EIGE) is België de vijfde van de 27 lidstaten van de EU als het aankomt op de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur (met 38,4 % vrouwelijke leden in 2024). Dat is grotendeels te danken aan de quotawet van 2011.

De regering blijft op dat vlak niettemin ambitieus. Met dit wetsontwerp worden enkele noodzakelijke maar logische stappen gezet om onze wetgeving verder te verbeteren en af te stemmen op het Europese rechtskader. Het steunt daarbij op drie pijlers.

Ten eerste neemt de omzetting van de Europese richtlijn “Women on Boards”, een centrale plaats in binnen het wetsontwerp:

Hoewel België in Europa als voorbeeld geldt op het vlak van invoering en naleving van quota en ons land dus al grotendeels aan de richtlijn voldoet, legt die richtlijn nog verschillende bijkomende verplichtingen

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi en première lecture au cours de sa réunion du 30 septembre 2026.

I. — **EXPOSÉ INTRODUCTIF**

Mme Annelies Verlinden, ministre de la Justice, chargée de la Mer du Nord, estime que le projet de loi à l’examen constitue une nouvelle avancée en faveur de l’égalité, de la diversité et de la bonne gouvernance dans les entreprises et le secteur public belges. Le texte à l’examen vise la transposition de la directive européenne 2022/2381, mieux connue sous le nom de directive “*Women on Boards*”, tout en renforçant notre législation nationale en ce qui concerne l’équilibre entre les femmes et les hommes.

Il y a quinze ans, le Parlement fédéral a joué un rôle précurseur en la matière, en adoptant la loi sur les quotas du 28 juillet 2011. Cette loi a démontré l’efficacité d’une approche contraignante. Le cinquième bilan concernant cette loi, publié en 2025 par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, indique en effet que la proportion de femmes au sein des conseils d’administration de sociétés cotées en bourse est passée d’à peine 8,1 % en 2008 à plus de 37 % en 2024. Dans les entreprises publiques autonomes, ce chiffre dépasse même désormais les 41 %.

Selon une étude de l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), la Belgique figure parmi le top 5 des États membres de l’UE en matière d’égalité des genres au sein des conseils d’administration (avec 38,4 % de membres féminins en 2024). Ces progrès sont en grande partie dus à la loi sur les quotas de 2011.

Le gouvernement reste toutefois ambitieux sur ce sujet. Avec ce projet de loi, on franchit aujourd’hui quelques étapes nécessaires, mais aussi logiques, pour renforcer encore notre législation et l’aligner sur le cadre juridique européen. Ces avancées se déclinent autour de trois axes dans le projet de loi:

Premièrement, la transposition de la directive européenne “*Women on Boards*”, qui occupe avant tout une place centrale dans le texte:

Bien que la Belgique fasse figure d’exemple en Europe en matière d’introduction et de respect des quotas et que notre pays soit donc déjà largement conforme à la directive, celle-ci impose la mise en place de plusieurs

op. Concreet betekent de omzetting van de Women on Boards-richtlijn dat voortaan ook quota (33 %) gelden voor de directieraden van beursgenoteerde vennootschappen met een duaal bestuurssysteem. Daarnaast voert de regering de bijbehorende kwalitatieve vereisten van de richtlijn in: duidelijke en transparante selectieprocedures, objectieve vergelijkingscriteria bij benoemingen en een duidelijkere rapportering in het jaarverslag.

Ten tweede werd een belangrijke taak als rolmodel weggelegd voor de overheidsbedrijven:

Zelfregulering en vrijwillige streefdoelen volstaan niet. Onder het motto "*practice what you preach*", wordt de verplichting van 33 % vrouwen voor de raden van bestuur expliciet uitgebreid naar de directiecomités van onze autonome overheidsbedrijven, zijnde Proximus, bpost, skeyes, Infrabel en de NMBS. Overheidsbedrijven spelen een cruciale maatschappelijke rol en hebben een verantwoordelijkheid om in hun eigen werking de principes van gelijkheid, diversiteit en goed bestuur te belichamen. Hoewel raden van bestuur intussen aldus substantieel vervrouwelijkt zijn, blijft de doorstroom naar de directiecomités sterk achter. De minister vindt het dan ook onaanvaardbaar dat publieke ondernemingen anno 2025 nog steeds directiecomités hebben met amper vrouwelijke leden.

Tot slot wordt deze lijn doorgetrokken naar de absolute top van onze economische en financiële instellingen, door ook in de kamers van het Rekenhof een genderquotum van minstens één derde in te voeren. Daarmee geeft de regering een krachtig signaal aan de gehele financiële sector.

Voorts houdt het wetsontwerp zorgvuldig rekening met de specifieke governancestructuur en de bijzondere vereisten van de financiële en bancaire sector in dat verband.

Het wetsontwerp waarborgt bovendien dat die maatregelen tijdelijk zijn en dat de maatschappelijke impact ervan wordt geëvalueerd via een verplichte vijfjaarlijkse evaluatie door het Parlement. Het wetsontwerp heeft niet alleen betrekking op quota. Uit studies blijkt dat bestuursorganen met een diverse samenstelling betere resultaten boeken, bredere perspectieven hanteren en de kwaliteit van de besluitvorming verbeteren, maar ook meer vertrouwen genieten bij de burgers.

Zoals wijlen opperrechter Ruth Bader Ginsburg ooit zei: "*Women belong in all places where decisions are being made*."

obligations supplémentaires. Concrètement, la transposition de la directive "*Women on boards*" impose désormais également des quotas (33 %) aux conseils de direction de sociétés cotées dans le système dualiste. Par ailleurs, le gouvernement met en place les exigences qualitatives correspondantes prévues par la directive: des procédures de sélection claires et transparentes, des critères de comparaison objectifs lors des nominations et un compte rendu plus clair dans le rapport annuel.

Deuxièmement, un important rôle d'exemple a été confié aux entreprises publiques:

L'autorégulation et les objectifs non contraignants ne suffisent pas. Pour joindre le geste à la parole, l'obligation d'atteindre une proportion de 33 % de femmes au sein des conseils d'administration est explicitement étendue aux comités de direction de nos entreprises publiques autonomes, à savoir Proximus, bpost, skeyes, Infrabel et la SNCB. Les entreprises publiques jouent un rôle essentiel dans la société et ont la responsabilité d'intégrer les principes d'égalité, de diversité et de bonne gouvernance dans leur propre fonctionnement. Même si la représentation des femmes au sein des conseils d'administration a progressé de manière substantielle, leur présence au sein des comités de direction demeure nettement insuffisante. Selon la ministre, il est inacceptable qu'en 2025, les femmes restent si peu représentées dans les comités de direction des entreprises publiques.

Enfin, cette même démarche est étendue au plus haut niveau de nos institutions économiques et financières, avec l'instauration, au sein des chambres de la Cour des comptes, d'un quota de genre d'au moins un tiers. Le gouvernement adresse ainsi un signal clair à l'ensemble du secteur financier.

Par ailleurs, ce projet de loi tient soigneusement compte de la structure de gouvernance spécifique et des exigences particulières propres au secteur financier et bancaire dans ce contexte.

Le projet de loi garantit en outre le caractère temporaire et l'évaluation sociétale de ces mesures, en prévoyant une évaluation obligatoire tous les cinq ans par le Parlement. Ce projet de loi ne porte pas uniquement sur les quotas. Des études montrent que des organes de gestion ayant une composition diversifiée ont de meilleurs résultats, adoptent des perspectives plus larges et améliorent la qualité de la prise de décision, mais jouissent également de plus de confiance de la part des citoyens.

Comme l'a dit un jour la regrettée juge de la Cour suprême américaine, Ruth Bader Ginsburg: "*Women belong in all places where decisions are being made*."

De minister van Consumentenbescherming, Socialefraudebestrijding, Personen met een handicap en Gelijke Kansen vindt dat het voorliggende wetsontwerp er niet te vroeg komt.

De Women on Boards-richtlijn dateert van 2022 en had uiterlijk op 28 december 2024 in Belgisch recht moeten zijn omgezet. Die termijn was dus al verstreken toen de Arizonaregering aantrad. Vandaag ligt er een akkoord op tafel en wordt een belangrijke stap gezet om de omzetting af te ronden.

Voor de minister gaat het echter om veel meer dan de loutere omzetting van een Europese verplichting. Het gaat in de eerste plaats om gelijke kansen en om de vraag of ons land het talent in onze samenleving werkelijk en ten volle benut.

Voor de minister zijn de cijfers duidelijk. Vandaag zijn jonge vrouwen in België zelfs vaker hoogopgeleid dan jonge mannen. In 2024 had 56,9 % van de vrouwen tussen 25 en 34 jaar een diploma hoger onderwijs, tegenover 44,4 % van de mannen. We investeren als samenleving dus volop in het talent van vrouwen. Toch ziet men dat dit talent nog altijd veel minder sterk vertegenwoordigd is naarmate men hoger in de besluitvorming komt.

Meer genderdiversiteit aan de top is een win-win-win. Het betekent meer kansen voor vrouwen om hun talent volledig te benutten en door te stromen. Het is ook goed voor ondernemingen zelf: zij kunnen uit een bredere talentpool putten en krijgen meer verschillende perspectieven rond de tafel. Onderzoek wijst bovendien op een positieve samenhang met bedrijfsprestaties. En ten slotte creëert meer vrouwelijk leiderschap ook rolmodellen die de weg helpen openen voor de volgende generatie.

Sinds de invoering van de quotawet in 2011 werd er belangrijke vooruitgang geboekt. Inmiddels voldoet 97,1 % van de onderzochte ondernemingen aan de quotaregels. Maar het betekent niet dat we er zijn.

Men kan een vergelijking maken met de directiecomités, waarop de quotawet niet van toepassing was. Het aandeel vrouwen bedroeg er in 2024 slechts 21,1 %. 71,3 % van de onderzochte directiecomités bestond bovendien uitsluitend uit mannen of telde slechts één vrouw.

Le ministre de la Protection des consommateurs, de la Lutte contre la Fraude sociale, des Personnes handicapées et de l'Égalité des chances estime que le projet de loi qui est soumis aujourd'hui n'arrive pas trop tôt.

La directive européenne "Women on Boards" date de 2022 et aurait dû être transposée en droit belge au plus tard le 28 décembre 2024. Ce délai était donc déjà dépassé lorsque le gouvernement Arizona est entré en fonction. Aujourd'hui, il y a un accord sur la table et une étape importante est franchie pour finaliser la transposition.

Cependant, pour le ministre, il s'agit de bien plus que de la simple transposition d'une obligation européenne. Il s'agit avant tout d'égalité des chances et de la question de savoir si notre pays met réellement et pleinement à profit les talents présents dans notre société.

Pour le ministre, les chiffres sont clairs. Aujourd'hui, en Belgique, les jeunes femmes sont même plus souvent hautement qualifiées que les jeunes hommes. En 2024, 56,9 % des femmes âgées de 25 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 44,4 % des hommes. Notre société investit donc pleinement dans le talent des femmes. Force est toutefois de constater que ce talent demeure nettement sous-représenté à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie décisionnelle.

Or, une plus grande diversité de genre aux postes de direction est profitable pour toutes les parties. Elle ouvre davantage de perspectives aux femmes pour exploiter pleinement leur talent et gravir les échelons. Elle est également bénéfique pour les entreprises elles-mêmes qui peuvent ainsi s'appuyer sur un vivier de talents plus large et bénéficier d'une plus grande diversité de points de vue au sein de leurs organes décisionnels. Des études mettent en outre en évidence une corrélation positive avec les performances des entreprises. Enfin, une représentation plus importante de femmes au sein du management permet également de créer des modèles qui inspirent les générations futures.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur les quotas en 2011, des progrès importants ont été réalisés. Aujourd'hui, 97,1 % des entreprises examinées respectent les quotas imposés. Ces résultats ne signifient pas pour autant que l'objectif est pleinement atteint.

On peut établir une comparaison avec les comités de direction, auxquels cette loi sur les quotas ne s'appliquait pas. La proportion de femmes n'y atteignait que 21,1 % en 2024. De plus, 71,3 % des comités de direction examinés étaient composés exclusivement d'hommes ou ne comptaient qu'une seule femme.

Dat contrast is relevant. Het toont aan dat vooruitgang mogelijk is, maar niet overal even snel gaat. Om die reden is het belangrijk ook de Women on Boards-richtlijn om te zetten.

De minister bevoegd voor gelijke kansen stelt dat de federale regering op een aantal punten verder gaat dan de richtlijn, onder andere wat de directiecomités van de overheidsbedrijven betreft. Dat onderdeel is belangrijk voor de minister. De overheid vraagt niet alleen inspanningen van beursgenoteerde ondernemingen, maar geeft ook zelf het goede voorbeeld in haar eigen instellingen en overheidsbedrijven.

Minstens even belangrijk als het vastleggen van regels is weten of ze in de praktijk werken. Daarom beschouwt de minister dit wetsontwerp niet als een eindpunt. De cijfers zullen steeds de juiste weg moeten tonen. Vooruitgang op het vlak van gendergelijkheid is immers niet onomkeerbaar.

Daarom krijgt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in dit wetsontwerp een centrale en structurele rol. Die instelling heeft ter zake overigens al veel expertise opgebouwd. Het IGVM volgt de Belgische quotawet al jarenlang op en publiceerde in 2025 zijn vijfde evaluatie. Dankzij die analyses kan vandaag objectief worden vastgesteld waar vooruitgang is geboekt en waar nog een achterstand bestaat.

Dat is essentieel. Een gelijkekansenbeleid mag niet louter stoelen op goede bedoelingen. Het is zaak goed te monitoren wat terdege werkt, op welke domeinen vooruitgang wordt geboekt en waar nog hardnekkige obstakels uit de weg te ruimen vallen.

Met dit wetsontwerp zet België dus een volgende stap. De Europese verplichtingen worden nagekomen, er wordt voortgebouwd op de ervaring die België de voorbije vijftien jaar heeft opgebouwd, en daar waar de cijfers tonen dat de vooruitgang nog te traag gaat wordt er ingegrepen. Tegelijk krijgt het Instituut een duidelijke rol om die evolutie verder op te volgen.

Dat is de rol die de minister van Gelijke Kansen in dit dossier wil opnemen: ervoor zorgen dat gelijke kansen niet alleen een principe blijven, maar dat we ook beschikken over de instrumenten en de data om na te gaan hoe ze in de praktijk worden gerealiseerd.

Ce contraste est pertinent. Il montre que le progrès est possible, mais aussi que ce progrès ne se réalise pas partout au même rythme. C'est pourquoi il est important de transposer aussi la directive européenne "*Women on Boards*".

Le ministre qui a l'Égalité des chances dans ses attributions souligne que le gouvernement fédéral va plus loin que la directive sur un certain nombre de points, notamment en ce qui concerne les comités de direction des entreprises publiques. Cet aspect est important pour le ministre. Les pouvoirs publics ne se contentent pas d'exiger des efforts de la part des entreprises cotées en bourse; ils montrent également l'exemple au sein de leurs propres institutions et entreprises publiques.

Il est au moins aussi important de vérifier l'efficacité des règles dans la pratique que de les établir. C'est pourquoi le ministre ne considère pas le présent projet de loi comme un aboutissement. Les chiffres devront toujours indiquer la voie à suivre. En effet, les progrès accomplis en matière d'égalité de genre ne sont pas irréversibles.

C'est pourquoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se voit confier, dans ce projet de loi, un rôle central et structurel. L'Institut a d'ailleurs déjà acquis une expertise importante en la matière. Il assure le suivi de la loi belge sur les quotas depuis plusieurs années et, en 2025, il a publié sa cinquième évaluation. Ce sont précisément ces analyses qui nous permettent aujourd'hui de constater objectivement où des progrès ont été réalisés et où il subsiste un retard.

C'est un point essentiel. Car une politique d'égalité des chances ne peut pas se fonder uniquement sur de bonnes intentions. Il est important d'assurer un bon suivi de ce qui fonctionne, des domaines où nous progressons et de ceux où subsistent encore des obstacles tenaces.

Avec le projet de loi à l'examen, la Belgique franchit donc une nouvelle étape. Les obligations européennes sont respectées, on s'appuie sur l'expérience acquise par notre pays au cours des quinze dernières années, et là où les chiffres montrent que les progrès sont encore trop lents, des mesures sont prises. Parallèlement, l'Institut se voit confier un rôle clair: il devra continuer à suivre cette évolution.

C'est le rôle que le ministre de l'Égalité des chances souhaite assumer dans ce dossier: veiller à ce que l'égalité des chances ne demeure pas seulement un principe, mais que nous disposions également des outils et des données nécessaires pour vérifier comment elle se concrétise dans la pratique.

II. — **ALGEMENE BESPREKING**

A. **Vragen en opmerkingen van de leden**

Mevrouw Kathleen Depoorter (N-VA) benadrukt dat de omzetting van de Europese richtlijn voor het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde bedrijven werd opgenomen in het regeerakkoord. Die richtlijn biedt twee mogelijkheden: ofwel moeten leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40 % van de functies in de raad van bestuur bekleden, ofwel moeten leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33 % van de functies als bestuurder bekleden. De regering heeft voor de tweede optie gekozen.

De minister van Justitie heeft reeds verwezen naar de Quotawet van 28 juli 2011. België was inderdaad een pionier op het vlak van quota. Toch stelt de spreekster vast dat het genderevenwicht nog niet behaald is in de overheidsbedrijven. Enkel het directiecomité van Infrabel telt twee vrouwen, op vier leden. Bij de NMBS is een van de vier leden van het directiecomité een vrouw. Daar wordt het quotum van 33 % behaald. De andere overheidsorganisaties behalen het quotum niet.

Er wordt in het wetsontwerp wel een onderscheid gemaakt met betrekking tot de kredietinstellingen. Dat was belangrijk voor de N-VA-fractie. De kredietinstellingen hebben een hybride *sui generis* bestuursmodel. Er werd in het wetsontwerp een uitzondering opgenomen die geldt voor de gehele raad van bestuur en niet enkel voor de uitvoerende mandaten binnen de raad van bestuur.

Binnen het directiecomité van het Rekenhof zal minstens 33 % van de leden vrouwelijk moeten zijn. De spreekster keurt dit goed.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen krijgt in het wetsontwerp een monitoringfunctie. Het zal de vooruitgang monitoren en hierover jaarlijks rapporteren. De Raad van State heeft gesteld dat de quota een tijdelijke maatregel moeten zijn. Zal het Instituut, wanneer het quotum voor een bepaalde organisatie bereikt is, dat in hun rapport aangeven en zal het IGVM dan voorstellen om de tijdelijke maatregel af te schaffen voor die organisatie?

De federale overheid moet, met inachtneming van de Europese richtlijn, een competentiegericht en proactief personeelsbereid voeren. Voor de N-VA-fractie is het steeds essentieel dat de juiste persoon op de juiste plaats terechtkomt. Tijdens de bespreking van de

II. — **DISCUSSION GÉNÉRALE**

A. **Questions et observations des membres**

Mme Kathleen Depoorter (N-VA) souligne que la transposition de la directive européenne relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées a été inscrite dans l'accord de gouvernement. Cette directive offre deux possibilités: ou les membres du sexe sous-représenté doivent occuper au moins 40 % des postes au sein du conseil d'administration, ou ils doivent occuper au moins 33 % des postes d'administrateur. Le gouvernement a opté pour la deuxième option.

La ministre de la Justice a déjà évoqué la loi sur les quotas du 28 juillet 2011. La Belgique a en effet été pionnière en matière de quotas. L'intervenante constate toutefois que l'équilibre entre les sexes n'est pas encore atteint dans les entreprises publiques. Seul le comité de direction d'Infrabel compte deux femmes sur quatre membres, tandis qu'à la SNCB, l'un des quatre membres du comité de direction est une femme, ce qui permet d'atteindre le quota de 33 %. Les autres organismes publics n'atteignent pas ce quota.

Le projet de loi établit toutefois une distinction concernant les établissements de crédit. Ce point était important pour le groupe N-VA. Les établissements de crédit disposent d'un modèle de gouvernance hybride sui generis. Le projet de loi contient une exception à leur égard qui s'applique à l'ensemble du conseil d'administration et non pas uniquement aux mandats exécutifs au sein de celui-ci.

Au sein du comité de direction de la Cour des comptes, au moins 33 % des membres devront être des femmes. L'intervenante y souscrit.

Le projet de loi confère une fonction de surveillance à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Celui-ci sera chargé de suivre les avancées réalisées et d'en rendre compte chaque année. Le Conseil d'État a estimé que les quotas devaient constituer une mesure temporaire. Lorsque le quota fixé pour une organisation donnée sera atteint, l'Institut le mentionnera-t-il dans son rapport et l'IEFH proposera-t-il alors de supprimer cette mesure temporaire pour cet organisme?

L'autorité fédérale doit, dans le respect de la directive européenne, mener une politique de personnel proactive et axée sur les compétences. Pour le groupe N-VA, il demeure essentiel que la bonne personne occupe le bon poste. L'intervenante a également défendu ce principe

beleidsverklaring van de minister bevoegd voor Gelijke Kansen heeft de spreekster die stelregel ook verdedigd.

Bij de stemming van de Europese richtlijn, heeft de N-VA-fractie in het Europees Parlement tegengestemd. Dat kan men ook linken aan een element dat in het regeerakkoord werd opgenomen, namelijk het voornemen dat ons land niet aan gold-plating zal doen. De N-VA is voorstander van een minimale invulling op nationaal niveau van Europese verplichtingen. De spreekster is dan ook tevreden dat de ministers in het wetsontwerp dat ter bespreking voorligt voor een minimale invulling hebben gekozen.

Voor mevrouw Depoorter is de Belgische Quotawet uit 2011 wel een voorbeeld van *gold-plating*. Deze wet gaat verder dan de Europese richtlijn. Zij vraagt zich af waarom deze wet niet wordt gewijzigd.

Het tijdelijke karakter is een van de voorwaarden voor het nemen van positieve actie. Die tijdelijkheid wordt duidelijk ingeschreven in het wetsontwerp. Maar hoe zal dit concreet worden ingevuld? Wat gebeurt er wanneer de doelstelling wordt bereikt?

Voor de Raad van State is het voldoende duidelijk dat het in dit wetsontwerp om een tijdelijke maatregel gaat. De Raad verwijst daarbij naar de uiteenzetting van mevrouw Fastré – die destijds medewerker was van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen – tijdens een hoorzitting in de Kamer over het wetsvoorstel dat als basis diende voor dit wetsontwerp. Maar wordt die tijdelijkheid ook beoogd door de minister bevoegd voor Gelijke Kansen? Wordt ze beoogd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen?

De spreekster gaat in op de nietigverklaring. De Raad van State heeft opgemerkt dat de procedure van nietigverklaring alleen voorzien is voor het geval dat de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigd geslacht geschonden zouden zijn. Het dispositief moest volgens de Raad van State worden aangevuld om in regel te zijn met de Europese richtlijn, zodat daarin wordt bepaald dat de persoon die de nietigverklaring aanvraagt, de feiten moet aanvoeren op basis waarvan vermoed wordt dat die kandidaat over gelijke kwalificaties beschikte als de geselecteerde kandidaat van het andere geslacht. Kunnen de ministers meer uitleg geven over de procedure van nietigverklaring?

De Raad van State heeft een opmerking gemaakt met betrekking tot de evaluatie van de door het wetsontwerp ingevoerde maatregel. Dit werd inmiddels aangepast. Hoe zal die evaluatie er concreet uitzien?

lors de l'examen de l'exposé d'orientation politique du ministre compétent en matière d'Égalité des chances.

Le groupe N-VA au Parlement européen a émis un vote défavorable lors du vote sur la directive européenne. Cette attitude peut être mise en lien avec un élément figurant dans l'accord de gouvernement, à savoir l'intention de notre pays de ne pas recourir à la surtransposition (*gold-plating*). La N-VA est favorable à une application minimale des obligations européennes au niveau national. L'intervenante se réjouit donc que les ministres aient opté pour une transposition minimale dans le projet de loi à l'examen.

Pour Mme Depoorter, la loi belge de 2011 sur les quotas constitue en revanche un exemple de surtransposition: elle va en effet plus loin que la directive européenne. L'intervenante se demande pourquoi cette loi n'est pas modifiée.

Le caractère temporaire est l'une des conditions préalables à la mise en œuvre d'une action positive. Ce caractère temporaire est clairement inscrit dans le projet de loi. Mais comment cette limitation dans le temps de la mesure se traduira-t-elle concrètement? Que se passera-t-il lorsque l'objectif aura été atteint?

Pour le Conseil d'État, il est suffisamment clair que le projet de loi à l'examen porte sur une mesure temporaire. Le Conseil renvoie à cet égard à l'exposé de Mme Fastré – à l'époque collaboratrice de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – lors d'une audition à la Chambre concernant la proposition de loi qui a servi de base au projet de loi. Cependant, ce caractère temporaire est-il également souhaité par le ministre qui a l'Égalité des chances dans ses attributions et par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes?

L'intervenante aborde ensuite la question de l'annulation. Le Conseil d'État a fait observer que la procédure en annulation n'est prévue que dans le cas où les droits du candidat du sexe sous-représenté auraient été violés. Selon le Conseil d'État, le dispositif devait être complété pour se conformer à la directive européenne, de manière à préciser que la personne qui demande l'annulation doit établir des faits qui permettent de présumer que le candidat possédait des qualifications égales à celles du candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné. Les ministres pourraient-ils fournir davantage d'explications sur la procédure en annulation?

Le Conseil d'État a formulé une observation concernant l'évaluation de la mesure introduite par le projet de loi. Ce point a été modifié entre-temps. En quoi cette évaluation consistera-t-elle concrètement?

De heer Sam Van Rooy (VB) stelt dat zijn fractie geen voorstander is van de omzetting van Europese richtlijnen in nationale wetgeving. De Europese Unie eigent zich steeds meer het recht toe om boven de hoofden van de lidstaten zaken te beslissen, die dan enkel nog moeten worden omgezet in nationaal recht. Voor de spreker is dat een aanfluiting van de democratie. Kwesties die ons land aangaan moeten in België op democratische wijze worden beslist.

Daarnaast herinnert de heer Van Rooy de minister van Gelijke Kansen aan zijn mondelinge vraag in de plenaire vergadering, over een moskee waar de meest weerzinwekkende vrouwenhaat wordt gepropageerd. Dergelijke door de islam ingegeven vrouwenhaat wordt in België getolereerd.

Dat is het ene uiterste. Het andere uiterste is datgene wat in het wetsontwerp wordt voorgesteld, namelijk het verplichten van ondernemingen om quota in te voeren voor hun bestuursorganen. De spreker keurt beide uitersten af. Hij houdt van de vrijheid om zelf te beslissen en te kiezen en die vrijheid moet er zijn voor zowel vrouwen als ondernemingen. Wat de regering in dit wetsontwerp tracht te doen, gaat niet meer over het creëren van gelijke kansen, maar over het afdwingen van gelijke uitkomsten. Daartoe moeten dan bepaalde vrijheden, zoals de vrijheid van ondernemingen om zelf te beslissen over hun organisatie, worden geofferd.

De spreker overloopt het wetsontwerp en stelt een aantal vragen.

In de memorie van toelichting wordt gesteld dat "Onderzoek (…) immers al veelvuldig [heeft] aangetoond dat een genderdivers management betere resultaten haalt." In de studie van McKinsey waarnaar in de voetnoot wordt verwezen zegt men echter dat er wel een correlatie, maar geen causaal verband bestaat tussen opgelegde genderquota en goede bedrijfsresultaten. Als men de meta-analyses over dit topic bekijkt, dan stelt men vast dat het onderzoek gemengde resultaten oplevert en dat niet kan worden bewezen dat genderdiversiteit leidt tot betere bedrijfsprestaties. De spreker vraagt zich dus af op welke bijkomende *peer reviewed* studies de regering zich heeft gebaseerd om de bovenstaande uitspraak te doen.

Voor de spreker is er in het wetsontwerp overduidelijk sprake van gold-plating. De Europese richtlijn laat immers toe om micro-, kleine- en middelgrote beursgenoteerde ondernemingen buiten het toepassingsgebied van de quotamaatregel te houden. België gebruikt die uitzondering niet.

M. Sam Van Rooy (VB) indique que son groupe n'est pas favorable à la transposition de directives européennes dans la législation nationale. L'Union européenne s'arroge de plus en plus le droit de prendre des décisions sans que les États membres aient leur mot à dire, ceux-ci n'ayant ensuite plus qu'à les transposer en droit national. Pour l'intervenant, cela revient à bafouer la démocratie. Les décisions qui concernent notre pays doivent être prises démocratiquement en Belgique.

Par ailleurs, M. Van Rooy rappelle au ministre de l'Égalité des chances la question orale qu'il a posée en séance plénière, concernant une mosquée où l'on prône une misogynie absolument révoltante. Une telle misogynie, inspirée par l'islam, est tolérée en Belgique.

C'est un extrême. À l'autre extrême, on trouve ce que prévoit le projet de loi, à savoir obliger les entreprises à instaurer des quotas au sein de leurs organes d'administration. L'intervenant rejette ces deux extrêmes. Il tient à la liberté de décider et de choisir par soi-même, et cette liberté doit être garantie pour les femmes comme pour les entreprises. Ce que le gouvernement tente de faire à travers le projet de loi à l'examen, ce n'est plus de créer l'égalité des chances, mais d'imposer une égalité de résultats. Certaines libertés, par exemple celle des entreprises de décider elles-mêmes de leur organisation, doivent manifestement être sacrifiées à cette fin.

L'intervenant passe le projet de loi en revue et pose une série de questions.

L'exposé des motifs indique que "des études ont déjà montré, à de multiples reprises, que la mixité managériale améliore les performances". L'étude de McKinsey à laquelle il est renvoyé dans une note de bas de page évoque toutefois une corrélation et non un lien de causalité entre les quotas de genre imposés et les bonnes performances d'une entreprise. Si l'on examine les méta-analyses à ce sujet, on constate que les études fournissent des résultats hétérogènes et que l'on ne peut pas affirmer que la diversité de genre améliore les résultats d'une entreprise. L'intervenant se demande dès lors sur quelles études soumises à une évaluation par les pairs le gouvernement s'est basé pour avancer l'affirmation précitée.

Pour l'intervenant, le projet de loi est un exemple clair de surréglementation. En effet, la directive européenne autorise l'exclusion des microentreprises, des petites entreprises et des moyennes entreprises cotées du champ d'application de la mesure relative aux quotas, mais la Belgique ne fait pas usage de cette exception.

In de memorie van toelichting wordt zelfs expliciet van gold-plating gesproken en wordt erkend dat dit de concurrentiepositie van het Belgische financiële ecosysteem kan beïnvloeden en dat dit in de huidige economische situatie nefast kan zijn. De regering heeft dus niet gekozen voor een lichter quotum of een minder dwingende regeling. Waarom gaat België verder dan wat Europa vereist en welke meerwaarde rechtvaardigt die bijkomende regulering?

Er is in het wetsontwerp ook geen sprake van een proportionaliteitstoets. De regelgevingsimpactanalyse (RIA) bevestigt dat de regeling geldt zonder onderscheid naar grootte van de onderneming. Uit de RIA wordt niet duidelijk wat de impact van de regeling is op kmo's en welke compenserende maatregelen desgevallend moeten worden genomen. De spreker vraagt zich af hoe de regering de regeling proportioneel kan noemen wanneer zij de specifieke impact op kleinere ondernemingen niet eens heeft onderzocht.

De spreker is van mening dat deze regeling veel verder gaat dan enkel het behalen van quota. Het wetsontwerp voorziet in een gedetailleerde regulering van het selectieproces zelf. Wanneer het quotum niet wordt behaald, dan worden ook de selectiecriteria, de kandidaatsvergelijking, motivering en informatieverstrekking juridisch geregeld. De interne bestuursselectie wordt daardoor steeds verder geformaliseerd. Is het wel wenselijk dat de overheid het volledige benoemingsproces reguleert? Riskeert men hier de vrijheid van ondernemen in het gedrang te brengen? Voor de spreker begeeft de regering zich hier op een hellend vlak en zal dit soort regelingen leiden tot meer juridisering en een grotere bewijsdruk voor ondernemingen.

De heer Van Rooy maakt zich zorgen over de administratieve lasten voor de bedrijven, die dankzij het wetsontwerp zullen toenemen. Het wetsontwerp leidt tot bijkomende rapporterings- en motiveringsverplichtingen, maar de impactanalyse bevat geen concrete raming van de bijkomende kosten, arbeidsuren, personeelsinzet enzovoort. Waarom worden nieuwe verplichtingen ingevoerd, zonder vooraf te becijferen wat deze verplichtingen aan de ondernemingen zullen kosten, zowel wat administratieve lasten betreft als op financieel vlak?

Het wetsontwerp voert voorts quota in voor het Rekenhof. De spreker vraagt zich af of die instelling überhaupt voldoende geschikte kandidaten van beide geslachten vindt. Op welke gegevens baseert men zich om aan te nemen dat voor de specifieke mandaten binnen beide kamers van het Rekenhof steeds voldoende kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht

L'exposé des motifs évoque même explicitement la surréglementation, en reconnaissant qu'elle peut affecter la compétitivité de l'écosystème financier belge et s'avérer néfaste dans la situation économique actuelle. Le gouvernement n'a donc pas opté pour un quota plus souple ni pour une régulation moins contraignante. Pourquoi la Belgique va-t-elle au-delà de ce qu'exige l'Europe et quelle valeur ajoutée justifie ces nouvelles règles?

Le projet de loi ne fait pas non plus mention d'un contrôle de proportionnalité. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) confirme que le dispositif s'appliquera à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. L'AIR ne précise pas clairement l'incidence de la réglementation sur les PME ni quelles mesures compensatoires devront être prises le cas échéant. L'intervenant se demande comment le gouvernement peut qualifier cette réglementation de proportionnée alors qu'il n'a même pas examiné son incidence spécifique sur les petites entreprises.

L'intervenant estime que les dispositions à l'examen vont bien au-delà de la seule instauration de quotas. En effet, le projet de loi règle en détail le processus de sélection lui-même. En cas de non-respect du quota, les critères de sélection, la comparaison des candidats, la motivation et la communication d'informations sont également encadrés par la loi. La procédure interne de sélection des administrateurs s'en trouve ainsi de plus en plus formalisée. Est-il vraiment souhaitable que l'autorité publique réglemente l'intégralité du processus de nomination? Cela ne risque-t-il pas de porter atteinte à la liberté d'entreprise? Pour l'intervenant, le gouvernement s'engage sur un terrain glissant et ce type de réglementation entraînera une juridisation accrue et une charge probatoire plus lourde pour les entreprises.

M. Van Rooy s'inquiète des charges administratives pesant sur les entreprises, qui seront accentuées par le projet de loi. Le texte à l'examen entraîne de nouvelles obligations en matière de rapport et de motivation, mais l'analyse d'impact ne contient aucune estimation concrète des surcoûts, des heures de travail, des effectifs nécessaires, etc. Pourquoi de nouvelles obligations sont-elles introduites sans chiffrer au préalable ce qu'elles coûteront aux entreprises sur les plans administratif et financier?

Le projet de loi instaure en outre des quotas pour la Cour des comptes. L'intervenant se demande si cette institution parviendra vraiment à trouver suffisamment de candidats qualifiés des deux sexes. Sur quelles données le gouvernement se fonde-t-il pour présumer que, pour les mandats spécifiques au sein des deux chambres de la Cour des comptes, il y aura toujours

met gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikbaar zullen zijn? Werd onderzocht hoeveel kandidaten zich bij de voorbije benoemingsprocedures hebben aangeboden, uitgesplitst naar geslacht? En welke gevolgen worden dan verwacht voor de duur en de kwaliteit van toekomstige selectieprocedures?

De spreker wenst ook te vernemen waarom de regelgevingsimpactanalyse geen enkele kwantitatieve analyse van die kandidatenpool bevat, terwijl het wetsontwerp de benoemingsvrijheid van de kamers van het Rekenhof wel degelijk wijzigt.

Dezelfde vragen gelden ook voor de andere overheidsbedrijven. Zullen er wel voldoende kandidaten van beide geslachten gevonden worden?

Het overheidsbedrijf Infrabel werd reeds vernoemd. Het directiecomité van Infrabel bestaat vandaag uit drie vrouwen en één man. Kan de minister bevestigen dat de regeling volledig genderneutraal is en dat de quotaregel in beide richtingen werkt? Indien Infrabel in de toekomst vier vrouwelijke directieleden zou tellen, zal de quotaregel dan in het voordeel van een mannelijke kandidaat worden toegepast? Worden beide geslachten inderdaad evenwaardig behandeld?

Mevrouw Julie Taton (MR) spreekt haar steun uit voor het wetsontwerp.

Mevrouw Caroline Désir (PS) vindt het jammer dat het wetsontwerp in wezen beperkt blijft tot een minimale omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2381. Het wetsontwerp had een nieuwe stap vooruit kunnen betekenen op het gebied van gendergelijkheid in economische machtsposities, voortbouwend op de positieve gevolgen van de wet van 28 juli 2011 betreffende quota voor vrouwen in de raden van bestuur. De spreekster betreurt het gebrek aan politieke ambitie en is van oordeel dat het voorgelegde compromis niet tegemoetkomt aan de verwachtingen die waren gewekt door de standpunten die de betrokken regeringsleden eerder hadden ingenomen.

Ze herinnert eraan dat de PS aan de basis ligt van de wet van 28 juli 2011 die quota oplegt ter vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van beursgenoteerde vennootschappen, autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. Ondanks de tegenkanting bij de aanneming van die wet blijkt vandaag uit de resultaten dat het een doeltreffende maatregel is. Uit het vijfde rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) blijkt dat het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van de betrokken bedrijven tussen 2008 en 2024

suffisamment de candidats du sexe sous-représenté disposant de qualifications équivalentes ou supérieures? A-t-on examiné le nombre de candidats de chaque sexe qui se sont présentés lors des dernières procédures de nomination? Quelles conséquences ces quotas auront-ils en ce qui concerne la durée et la qualité des futures procédures de sélection?

L'intervenant demande également pourquoi l'analyse d'impact de la réglementation ne contient aucune analyse quantitative de ce vivier de candidats, alors que le projet de loi restreint effectivement la liberté de nomination des chambres de la Cour des comptes.

Ces questions s'appliquent également aux autres entreprises publiques. Trouveront-elles un nombre suffisant de candidats des deux sexes?

L'entreprise publique Infrabel a également été évoquée. Le comité de direction d'Infrabel se compose aujourd'hui de trois femmes et d'un homme. Le ministre peut-il confirmer que la réglementation sera totalement neutre sur le plan du genre et que la règle des quotas s'appliquera dans les deux sens? Si, à l'avenir, Infrabel comptait quatre femmes au sein de son comité de direction, la règle des quotas serait-elle alors appliquée en faveur d'un candidat masculin? Les deux sexes seront-ils effectivement traités sur un pied d'égalité?

Mme Julie Taton (MR) indique qu'elle soutiendra le projet de loi.

Mme Caroline Désir (PS) regrette que le projet de loi à l'examen se limite essentiellement à une transposition minimale de la directive européenne (UE) 2022/2381. Le texte aurait pu constituer une nouvelle avancée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les lieux de pouvoir économique, en s'appuyant sur les effets positifs de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de femmes dans les conseils d'administration (CA). Elle déplore dès lors un manque d'ambition politique et estime que le compromis présenté ne répond pas aux attentes suscitées par les positions défendues antérieurement par les membres du gouvernement concernés.

La députée rappelle que le PS est à l'origine de la loi du 28 juillet 2011 imposant des quotas de représentation du sexe sous-représenté dans les CA des sociétés cotées, des entreprises publiques autonomes et de la Loterie nationale. Malgré les résistances rencontrées lors de son adoption, les résultats en démontrent aujourd'hui l'efficacité. Le cinquième bilan de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) fait état d'une multiplication par quatre de la proportion de femmes dans les CA des entreprises concernées entre 2008 et 2024, pour atteindre 37,3 %. Par ailleurs, 97,1 % des

is verviervoudigd tot 37,3 %. Voorts voldoet 97,1 % van de bedrijven voortaan aan het quotum van een derde, en bij meer dan een derde daarvan bestaat de raad van bestuur voor ten minste 40 % uit vrouwen. Die resultaten illustreren de impact van een bindende aanpak op de vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen en op het doorbreken van het glazen plafond.

De Europese richtlijn bood de mogelijkheid om ofwel een vertegenwoordiging van 40 % van elk geslacht onder de niet-uitvoerende bestuurders verplicht te stellen, ofwel te streven naar een aandeel van 33 % van het ondervertegenwoordigde geslacht onder alle bestuurders. Helaas heeft de regering voor de tweede optie gekozen. Die keuze strookt weliswaar met de richtlijn, maar blijft weinig ambitieus in het licht van de resultaten die dankzij de wet uit 2011 reeds werden behaald. De drempel van een derde werd immers ruimschoots bereikt en bij meer dan een derde van de betrokken bedrijven bestaat de raad van bestuur reeds voor ten minste 40 % uit vrouwen.

De aan de commissie voorgelegde adviezen zijn van dezelfde strekking. De Nationale Bank van België verwacht overigens geen bijzondere problemen voor de instellingen die onder het toepassingsgebied van het wetsontwerp vallen, want op één na halen ze allemaal reeds de drempel van 33 % voor uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. Derhalve lijkt het wetsontwerp veeleer een aanpassing van de wetgeving aan een feitelijke situatie dan een nieuwe stap vooruit op het gebied van gelijkheid.

De PS-fractie had in 2022 reeds een voorstel van resolutie[1] ingediend betreffende een nog grotere aanwezigheid van vrouwen in de voormelde raden van bestuur, alsook betreffende een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de directiecomités, nog voordat de Europese richtlijn werd aangenomen en de evaluatie van de wet uit 2011 was afgerond. De spreekster vindt het jammer dat de regering de door de omzetting geboden gelegenheid niet heeft aangegrepen om de eisen op het gebied van gelijkheid aan te scherpen. Het IGVM heeft overigens aanbevolen om het quotum te verhogen tot 40 %. Aangezien 97,1 % van de betrokken bedrijven de doelstelling van een derde reeds haalt, gaat het debat niet langer over de handhaving van die drempel, maar over de manier waarop een nieuwe stap kan worden gezet op weg naar echte gelijkheid.

[1] Voorstel van resolutie betreffende een nog sterkere aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij, alsook betreffende een betere vertegenwoordiging van de vrouwen in de directiecomités en de directieraden van die bedrijven (DOC 55 2553/001).

entreprises respectent désormais le quota d'un tiers et plus d'un tiers d'entre elles comptent au moins 40 % de femmes au sein de leur CA. Ces résultats illustrent l'impact des mesures contraignantes sur la représentation des femmes dans les instances de décision et sur la réduction du plafond de verre.

La députée relève que la directive européenne offrait la possibilité soit d'imposer une représentation de 40 % de chaque sexe parmi les administrateurs non exécutifs, soit d'atteindre 33 % du sexe sous-représenté parmi l'ensemble des administrateurs. Elle regrette que le gouvernement ait retenu la seconde option. Ce choix est certes conforme à la directive, mais demeure peu ambitieux au regard des résultats déjà obtenus grâce à la loi de 2011. Le seuil d'un tiers est en effet largement atteint et plus d'un tiers des entreprises concernées comptent déjà au moins 40 % de femmes dans leur CA.

Les avis transmis à la commission vont dans le même sens. La Banque nationale n'anticipe d'ailleurs aucune difficulté particulière pour les institutions entrant dans le champ d'application du projet de loi, toutes sauf une atteignant déjà le seuil de 33 % parmi les administrateurs exécutifs et non exécutifs. Le projet de loi apparaît dès lors davantage comme une adaptation de la législation à une situation de fait que comme une nouvelle avancée en matière d'égalité.

Le groupe PS avait déjà déposé en 2022 une proposition de résolution[1] visant notamment à relever les quotas de représentation et à étendre leur application aux comités de direction, avant même l'adoption de la directive européenne et l'achèvement de l'évaluation de la loi de 2011. L'oratrice regrette que le gouvernement n'ait pas saisi l'occasion offerte par la transposition pour renforcer les exigences en matière d'égalité. L'IEFH recommandait d'ailleurs de porter le quota à 40 %. Dès lors que 97,1 % des entreprises concernées atteignent déjà l'objectif d'un tiers, le débat ne porte plus sur le maintien de ce seuil, mais sur les moyens de franchir une nouvelle étape vers une vraie égalité.

[1] Proposition de résolution visant à renforcer davantage la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques, des entreprises cotées en bourse et de la Loterie Nationale, et à améliorer la représentation des femmes dans les comités de direction et les conseils de direction de ces entreprises (DOC 55 2553/001).

De spreekster wijst er bovendien op dat er nog steeds ongelijkheden bestaan in leidinggevende functies, waar een groot deel van de beslissingsmacht binnen bedrijven is geconcentreerd. Uit de gegevens van het IGVM blijkt dat vrouwen in 2024 slechts 21,1 % van de leden van de directiecomités uitmaakten. Hoewel sprake is van een stijging ten opzichte van 2020, is dat aandeel nog ver verwijderd van een evenwichtige vertegenwoordiging. Ze herinnert er ook aan dat 71,3 % van de directiecomités nog steeds uitsluitend uit mannen bestond of slechts één vrouw telde.

Het wetsontwerp stelt weliswaar een quotum van 33 % in de directiecomités van vijf autonome overheidsbedrijven (Proximus, bpost, NMBS, Infrabel en skeyes) in het vooruitzicht, maar het lid plaatst vraagtekens bij de beperkte draagwijdte van die maatregel. Dezelfde vereisten hadden kunnen worden uitgebreid tot alle ondernemingen die nu al onder de quotawet vallen, met inbegrip van beursgenoteerde ondernemingen en de Nationale Loterij, overeenkomstig de aanbevelingen van het IGVM. De tekst erkent dat er een probleem is bij bepaalde overheidsbedrijven, maar past niet dezelfde redenering toe op beursgenoteerde privéondernemingen, terwijl de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies er nog steeds ontoereikend is.

Het lid komt terug op de doeltreffendheid van de regeling. Het wetsontwerp kent weliswaar een grotere rol toe aan de FSMA op het gebied van transparantie en controle, maar er is, zoals het IGVM opmerkt, geen sprake van nieuwe, substantiële sancties, met name wat de naleving van de quota binnen de directiecomités betreft. Uit het wetsontwerp blijkt een voorkeur voor een aanpak die voornamelijk berust op de verplichting voor ondernemingen om een eventuele niet-naleving van de vastgestelde doelstellingen te rechtvaardigen.

Het IGVM zal de lijst publiceren van bedrijven die aan hun verplichtingen voldoen, maar er bestaat geen vergelijkbaar mechanisme voor bedrijven die het minimum niet halen. Het IGVM merkt ook op dat op grond van de huidige regeling, ondanks de bestaande mechanismen, vooralsnog geen enkele sanctie werd opgelegd. Mevrouw Désir vraagt zich dan ook af wat het nut is van een verplichting als niet-naleving ervan geen daadwerkelijke gevolgen heeft. Het IGVM beveelt onder meer aan om de interventiemogelijkheden van de FSMA uit te breiden en haar te verplichten specifieke administratieve sancties in te voeren in geval van niet-naleving van de quota. Het lid betreurt dat die aanbevelingen niet werden gevolgd.

Ze is bovendien van mening dat ook de controleorganen een voorbeeldfunctie moeten vervullen. Zo pleit het IGVM ervoor dat niet alleen de FSMA, maar ook het IGVM zelf aan de quotawet zou worden onderworpen.

L'intervenante relève par ailleurs que les inégalités persistent dans les fonctions exécutives, où se concentre une grande partie du pouvoir décisionnel au sein des entreprises. Les données de l'IEFH montrent qu'en 2024, les femmes ne représentaient que 21,1 % des membres des comités de direction. Malgré une progression par rapport à 2020, cette proportion reste éloignée d'une représentation équilibrée. Elle rappelle également que 71,3 % des comités de direction étaient encore composés exclusivement d'hommes ou ne comptaient qu'une seule femme.

Le projet de loi prévoit certes un quota de 33 % au sein des comités de direction de cinq entreprises publiques autonomes, à savoir Proximus, bpost, la SNCB, Infrabel et skeyes. La députée s'interroge toutefois sur la portée limitée de cette mesure. Les mêmes exigences auraient pu être étendues à l'ensemble des entreprises déjà soumises à la "loi-quotas", y compris les sociétés cotées et la Loterie nationale, conformément aux recommandations de l'IEFH. Le texte reconnaît ainsi l'existence du problème dans certaines entreprises publiques sans appliquer la même logique aux entreprises privées cotées, alors que la représentation des femmes dans les fonctions exécutives y demeure insuffisante.

La députée revient sur la question de l'effectivité du dispositif. Elle reconnaît que le projet de loi renforce le rôle de la FSMA en matière de transparence et de contrôle, mais relève que l'IEFH pointe l'absence de nouvelles sanctions substantielles, notamment en ce qui concerne le respect des quotas au sein des comités de direction. Le texte privilégie une approche reposant essentiellement sur l'obligation pour les entreprises de justifier un éventuel non-respect des objectifs fixés.

L'IEFH publiera la liste des sociétés respectant leurs obligations, sans prévoir de mécanisme équivalent pour celles qui n'y satisfont pas. L'Institut relève qu'aucune sanction n'a été infligée jusqu'à présent dans le cadre du régime actuel, malgré les mécanismes existants. Mme Désir se demande dès lors à quoi sert une obligation si son non-respect ne produit aucune conséquence effective. L'Institut recommande ainsi notamment de renforcer les possibilités d'intervention de la FSMA et de la contraindre à prévoir des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect des quotas. La députée regrette que ces recommandations n'aient pas été retenues.

Elle estime par ailleurs que les organes de contrôle doivent eux aussi être exemplaires. L'IEFH plaide ainsi pour que la FSMA, mais aussi l'Institut lui-même, soit soumis à la "loi-quotas". Il est en effet paradoxal d'exiger

Het is immers paradoxaal om van bedrijven te eisen dat zij evenwichtige vertegenwoordigingsregels naleven, terwijl bepaalde organen die juist belast zijn met het controleren van of toezicht houden op de toepassing van die regels, van die eisen worden vrijgesteld.

Tot slot vestigt het IGVM de aandacht op het probleem van de verzameling en monitoring van de gegevens. Om de geboekte vooruitgang te kunnen beoordelen, zijn betrouwbare, volledige en actuele gegevens noodzakelijk. Als het IGVM nieuwe taken krijgt zonder dat het over het nodige personeel en de nodige materiële middelen beschikt, dreigt dat de kwaliteit van de monitoring en van de beoordeling van de rechtshandhaving in het gedrang te brengen.

Het lid geeft toe dat het wetsontwerp stappen vooruit zet, zoals de uitbreiding van de quota naar bepaalde directiecomités, de toepassing van de regeling op de kamers van het Rekenhof en een grotere rol voor de FSMA, maar betreurt dat de regering het bij een weinig ambitieuze omzetting van de Europese richtlijn heeft gehouden.

Vervolgens stelt de spreekster de ministers meerdere specifieke vragen.

Hoeveel overheids- en beursgenoteerde bedrijven waarop de wijzigingen betrekking hebben, zullen zich aan de nieuwe regels moeten aanpassen en hoeveel voldoen er al aan? Waarom wordt het quotum in de raden van bestuur niet opgetrokken tot 40 %, aangezien het quotum van een derde al is bereikt? Waarom wordt de wetgeving niet uitgebreid tot alle ondernemingen waarop de wet van 2011 van toepassing is? Waarom wordt niet aan alle betrokken ondernemingen een quotum in de raden van bestuur opgelegd? Waarom wordt geen quotum opgelegd voor de raad van bestuur van de Nationale Loterij?

Waarom wordt de doeltreffendheid van de sancties niet algemeen herzien en worden er geen specifieke sancties ingevoerd voor de naleving van de quota in de directiecomités?

Artikel 6, § 2, bepaalt dat, wanneer de samenstelling van de raad van bestuur niet of niet langer aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten voldoet, de procedure voor het benoemen van bestuurders in de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen wordt aangepast, “zodat bestuurders worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van elke kandidaat volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria (…)”. Waarom? Volgens het lid is die bepaling verwarrend, aangezien de Europese richtlijn vereist dat kandidaten

des entreprises qu’elles respectent des règles de représentation équilibrées, tout en excluant de ces exigences certains organes chargés précisément de contrôler ou de surveiller l’application des règles.

Enfin, l’IEFH attire l’attention sur le problème de la collecte et du suivi des données. L’évaluation des progrès réalisés suppose la disponibilité de données fiables, complètes et actualisées. Confier de nouvelles missions à l’Institut sans lui garantir les ressources humaines et matérielles nécessaires risque de compromettre la qualité du suivi et de l’évaluation de l’application de la loi.

La députée reconnaît les avancées prévues par le projet de loi, notamment l’extension des quotas à certains comités de direction, l’application du dispositif aux chambres de la Cour des comptes et le renforcement du rôle de la FSMA. Elle regrette toutefois que le gouvernement se soit limité à une transposition peu ambitieuse de la directive européenne.

L’oratrice aborde ensuite une série de questions plus spécifiques à l’attention des ministres.

Combien d’entreprises publiques et cotées visées par les modifications apportées seront amenées à se mettre en conformité et combien le sont déjà? Pourquoi ne pas avoir relevé le quota dans les CA à 40 %, sachant que celui d’un tiers est déjà atteint? Pourquoi ne pas avoir étendu la législation à l’ensemble des sociétés concernées par la loi de 2011? Pourquoi ne pas leur avoir imposé à toutes un quota dans les CA? Pourquoi ne pas avoir imposé un quota au CA de la Loterie nationale?

Pourquoi ne pas avoir revu de façon générale l’effectivité des sanctions et ne pas avoir prévu des sanctions spécifiques concernant le respect des quotas dans les comités de direction?

L’article 6, § 2, prévoit que si pour quelque raison que ce soit la composition du CA ne répond pas ou plus aux exigences fixées au paragraphe 1er, la procédure de nomination des administrateurs dans les sociétés visées au paragraphe 1er est adaptée afin que les administrateurs soient sélectionnés sur la base d’une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat selon des critères établis préalablement, clairs formulés en termes neutres et dépourvus d’ambiguïté (…). Pourquoi? En effet, cette disposition porte, selon la députée, à confusion, puisque la directive européenne

systematisch worden geselecteerd op basis van heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria, dus niet alleen wanneer de onderneming niet aan de quotumverplichtingen voldoet.

Bevestigen de ministers dat de quota voor duale vennootschappen afzonderlijk worden toegepast binnen de verschillende bestuursorganen, namelijk de raad van toezicht en de directieraad?

Tot slot wil mevrouw Désir vernemen hoe het quotum zal worden toegepast in het licht van de wijzigingen voor kredietinstellingen, verzekerings- en herverzekeringsondernemingen.

Mevrouw Ayse Yigit (PVDA-PTB) legt om te beginnen uit dat, hoewel vrouwen de helft van de bevolking en 60 % van de afgestudeerden uitmaken, zij ondervertegenwoordigd blijven in leidinggevende functies. De bestaande cijfers tonen aan dat bindende quota nodig zijn om het glazen plafond te doorbreken. Ze verwelkomt daarom de uitbreiding van de quota naar de directiecomités van autonome overheidsbedrijven en het Rekenhof, evenals de invoering van sancties bij niet-naleving.

Het lid verwijst hierbij naar het advies van het IGVM, waarin wordt gepleit voor een betere opvolging van de sancties bij niet-naleving van de quota. Ze vraagt de regering of er sprake is van een probleem en welke maatregelen worden overwogen om die opvolging te versterken.

De spreekster bevestigt dat haar fractie het wetsontwerp zal steunen en spreekt eveneens haar steun uit voor het amendement van de PS-fractie om het quotum op te trekken tot 50 %. Het wetsontwerp vormt een positieve stap naar meer gendergelijkheid, maar het lid plaatst daarbij enkele bredere kanttekeningen.

Mevrouw Yigit richt zich tot de minister van Gelijke Kansen en merkt op dat hij al anderhalf jaar deel uitmaakt van een regering die de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen heeft vergroot. Tegen die achtergrond vindt zij het opmerkelijk dat dit zijn eerste wetsontwerp inzake gelijke kansen is. Gendergelijkheid gaat immers verder dan een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies.

Aan de hand van de pensioenhervorming wijst mevrouw Yigit op de structurele ongelijkheden waarmee vrouwen worden geconfronteerd. Vrouwen werken vaker deeltijds, nemen meer zorgtaken op zich en worden daardoor harder getroffen door bepaalde pensioenmaatregelen.

exige que la sélection des candidats repose systématiquement sur des critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, et pas uniquement si l'entreprise ne satisfait pas aux obligations de quotas.

Concernant les sociétés duales, les ministres confirment-ils une application séparée des quotas au sein des différents organes, à savoir le conseil de surveillance et le conseil de direction?

Enfin, Mme Désir souhaiterait savoir comment s'appliquera le quota avec les modifications apportées aux établissements de crédit, d'assurance et de réassurance.

Mme Ayse Yigit (PVDA-PTB) explique tout d'abord que, même si les femmes représentent la moitié de la population et 60 % des diplômés, elles restent sous-représentées dans les fonctions dirigeantes. Les chiffres disponibles montrent que des quotas contraignants sont nécessaires pour briser le plafond de verre. Elle se félicite dès lors de l'extension des quotas aux comités de direction des entreprises publiques autonomes et à la Cour des comptes, ainsi que de la décision d'appliquer des sanctions s'ils ne sont pas respectés.

La membre renvoie à cet égard à l'avis de l'IEFH, qui préconise un meilleur suivi des sanctions infligées en cas de non-respect des quotas. Elle demande au gouvernement si des difficultés existent à ce sujet et quelles mesures sont envisagées pour renforcer ce suivi.

L'intervenante confirme que son groupe soutiendra le projet de loi et exprime également son soutien à l'amendement du groupe PS visant à porter le quota à 50 %. Le projet de loi constitue une avancée positive vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, mais la membre formule à cet égard plusieurs observations de portée plus générale.

S'adressant au ministre chargé de l'Égalité des chances, Mme Yigit fait observer que celui-ci fait partie depuis un an et demi d'un gouvernement qui a accru les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, elle s'étonne qu'il s'agisse de son premier projet de loi en matière d'égalité des chances. L'égalité entre les femmes et les hommes ne se limite en effet pas à une représentation accrue des femmes dans les fonctions dirigeantes.

S'appuyant sur l'exemple de la réforme des pensions, Mme Yigit souligne les inégalités structurelles auxquelles les femmes sont confrontées. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et assument davantage de tâches de soins, de sorte qu'elles sont plus durement

Structurele ongelijkheden liggen aan de basis van die kwetsbaarheid. Ook het koopkrachtbeleid zou vrouwen bijzonder zwaar treffen, met meer financiële afhankelijkheid en een groter armoederisico tot gevolg.

Meer economische afhankelijkheid maakt vrouwen ook kwetsbaarder voor geweld. Het Kamerlid betreurt dat er nog steeds geen officiële registratie van feminicides bestaat en wijst op besparingen bij organisaties die dit geweld zichtbaar maken. Een doeltreffend beleid vereist volgens haar zowel betrouwbare gegevens als voldoende ondersteuning van het middenveld.

Met het voorbeeld van de NMBS illustreert ze dat een grotere aanwezigheid van vrouwen in directiefuncties de dagelijkse problemen van vrouwelijke werknemers niet automatisch oplost. Agressie, personeelstekorten, onregelmatige werktijden en de moeilijke combinatie van werk en gezin blijven belangrijke uitdagingen. Ook de aangekondigde besparingen bij de NMBS en de verdere liberalisering van het spoor baren de spreekster zorgen.

Tot besluit vraagt ze de minister bevoegd voor Gelijke Kansen welke maatregelen hij zal nemen om de positie te versterken van vrouwen die werkzaam zijn in sectoren zoals het spoor, de zorg, de schoonmaak en de handel, en die hun beroepsleven combineren met zorgtaken.

Mevrouw Funda Oru (Vooruit) kondigt vooreerst aan het wetsontwerp te zullen steunen en bedankt de ministers voor hun inspanningen om meer gelijke kansen in de leiding van overheidsbedrijven te bevorderen.

Ze benadrukt dat het debat verder gaat dan de omzetting van een Europese richtlijn en raakt aan de vraag wie kansen krijgt om door te groeien, beslissingen te nemen en verantwoordelijkheid op te nemen. Hoewel de Quotawet van 2011 de vertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur aanzienlijk heeft verbeterd, heeft die vooruitgang zich onvoldoende doorgezet naar de directiecomités. Ze verwijst daarbij naar de lage vertegenwoordiging van vrouwen in de directiecomités van autonome overheidsbedrijven en ziet daarin de noodzaak van verdere maatregelen.

De overheid moet op dit vlak een voorbeeldrol opnemen. Meer gendergelijkheid in leidinggevende functies gaat over zichtbaarheid, talent en rolmodellen. Organisaties moeten kritisch kijken naar hun

touchées par certaines mesures en matière de pensions. Ces inégalités structurelles sont à l'origine de cette vulnérabilité. La politique en matière de pouvoir d'achat affectera sans doute aussi les femmes en particulier, entraînant une dépendance financière accrue et un risque de pauvreté plus élevé.

Lorsque les femmes sont davantage dépendantes économiquement, elles sont aussi plus exposées à la violence. La membre déplore qu'il n'existe toujours pas d'enregistrement officiel des féminicides et évoque les économies imposées aux organisations qui mettent ces violences en lumière. Selon elle, une politique efficace requiert à la fois des données fiables et un soutien suffisant à la société civile.

Prenant l'exemple de la SNCB, elle indique qu'une présence accrue des femmes dans les fonctions dirigeantes ne résout pas automatiquement les problèmes auxquels les travailleuses sont confrontées au quotidien. Les agressions, les pénuries de personnel, les horaires irréguliers et la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale restent des défis majeurs. Les économies annoncées à la SNCB et la poursuite de la libéralisation du rail préoccupent également l'intervenante.

Enfin, elle interroge le ministre chargé de l'Égalité des chances sur les mesures qu'il entend prendre pour améliorer la situation des femmes qui travaillent dans des secteurs tels que le rail, les soins, le nettoyage et le commerce et qui combinent leur activité professionnelle avec des tâches de soins.

Mme Funda Oru (Vooruit) annonce tout d'abord qu'elle soutiendra le projet de loi et remercie les ministres pour les efforts qu'ils déploient afin de promouvoir une plus grande égalité des chances au sein des organes de direction des entreprises publiques.

Elle souligne que le débat va au-delà de la transposition d'une directive européenne et touche à la question de savoir qui a la possibilité de progresser professionnellement, de prendre des décisions et d'assumer des responsabilités. Bien que la loi sur les quotas de 2011 ait sensiblement amélioré la représentation des femmes dans les conseils d'administration, cette avancée ne s'est pas suffisamment prolongée au sein des comités de direction. Elle renvoie à cet égard à la faible représentation des femmes dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes, qui témoigne selon elle de la nécessité de prendre de nouvelles mesures.

Les pouvoirs publics doivent jouer un rôle d'exemple dans ce domaine. Une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions dirigeantes est une question de visibilité, de talent et de modèles

benoemings- en doorgroeiprocedures en actief werk maken van gelijke kansen. Het wetsontwerp draagt daartoe bij via transparantere benoemingen, duidelijke verplichtingen en een betere opvolging.

Onderzoeken tonen bovendien aan dat een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties kan bijdragen tot betere resultaten, een langetermijnvisie en een sterker bestuur. Omdat in directiecomités belangrijke beslissingen worden genomen over personeel, dienstverlening en de toekomst van organisaties, moeten vrouwen daar volwaardig aan kunnen deelnemen.

Daarnaast wijst het lid op het belang van rolmodellen voor andere vrouwen en jonge meisjes.

Veel vrouwen ondervinden moeilijkheden bij de combinatie van werk en gezin. Naast eerlijke benoemingen blijven daarom ook maatregelen nodig die de combinatie van beroeps- en gezinsleven vergemakkelijken. Quota zijn geen doel op zich, maar een instrument om ongelijke kansen weg te werken.

De heer Jean-François Gatelier (Les Engagés) is van oordeel dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen ook kan worden afgemeten aan de plaats die vrouwen innemen in de beslissingsorganen.

De quota die in 2011 voor de raden van bestuur werden ingevoerd, hebben ervoor gezorgd dat het aandeel vrouwen is gestegen van 9 % in 2008 tot 37 % in 2024. In de directiecomités vertegenwoordigen vrouwen daarentegen nog steeds slechts 21 % van de leden en meer dan zeven op de tien directiecomités tellen geen enkele vrouw of slechts één vrouw. Dat rechtvaardigt volgens de spreker de invoering van nieuwe maatregelen.

Hij steunt het wetsontwerp dan ook, maar betreurt de vertraging bij de omzetting van de Europese richtlijn. Hij is blij dat een quotum van een derde wordt ingevoerd in de directiecomités van autonome overheidsbedrijven en bij het Rekenhof. Ook het IGVM beschouwt dat als een belangrijke stap, die meer is dan een loutere omzetting van de Europese richtlijn.

De quota doen geen afbreuk aan de vereiste deskundigheid, maar zijn bedoeld om daadwerkelijk toegang te bieden tot functies waarvan vrouwen lange tijd werden uitgesloten. De ervaring met de wet van 2011 toont aan dat duidelijke regels de praktijk kunnen veranderen.

auxquels s'identifier. Les organisations doivent porter un regard critique sur leurs procédures de nomination et de promotion et œuvrer activement à l'égalité des chances. Le projet de loi y contribuera en prévoyant des procédures de nomination plus transparentes, des obligations claires et un meilleur suivi.

Des études montrent en outre qu'une plus grande représentation des femmes dans les fonctions de direction peut contribuer à l'obtention de meilleurs résultats, à une vision à long terme et à une meilleure gouvernance. Dès lors que les comités de direction prennent des décisions importantes concernant le personnel, les services et l'avenir des organisations, les femmes doivent pouvoir y être pleinement associées.

La membre souligne également l'importance des modèles féminins pour les autres femmes et les jeunes filles.

De nombreuses femmes éprouvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Outre des procédures de nomination équitables, des mesures facilitant la conciliation entre ces deux sphères restent dès lors nécessaires. Les quotas ne constituent pas une fin en soi, mais un instrument permettant de remédier aux inégalités en matière d'accès aux opportunités.

M. Jean-François Gatelier (Les Engagés) considère que l'égalité entre les femmes et les hommes se mesure aussi à la place qu'occupent les femmes dans les instances où les décisions sont prises.

Les quotas instaurés en 2011 dans les conseils d'administration ont permis de faire progresser la représentation féminine de 9 % en 2008 à 37 % en 2024. En revanche, les femmes ne représentent encore que 21 % des membres des comités de direction et plus de sept comités sur dix ne comptent aucune femme ou une seule femme. Cette situation justifie, selon lui, l'adoption de nouvelles mesures.

L'orateur soutient dès lors ce projet de loi, tout en regrettant le retard pris dans la transposition de la directive européenne. Il salue l'instauration d'un quota d'un tiers dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes et son extension à la Cour des comptes. L'IEFH considère également qu'il s'agit d'une avancée importante allant au-delà de la simple transposition de la directive européenne.

Les quotas ne remettent pas en cause l'exigence de compétence, mais visent à ouvrir réellement l'accès à des fonctions dont les femmes ont longtemps été écartées. L'expérience de la loi de 2011 montre que des règles claires peuvent faire évoluer les pratiques.

Het lid is ook voorstander van een regelmatige evaluatie van de resultaten, zodat er indien nodig aanpassingen kunnen worden gedaan.

Tot slot gaat gelijkheid in het beroepsleven niet enkel om de toegang tot leidinggevende functies. Ook inzake de verdeling van verlof en loontransparantie zijn verdere stappen nodig. Om die redenen zal de Les Engagésfractie voor het wetsontwerp stemmen.

Mevrouw Els Van Hoof (cd&v) geeft aan dat haar fractie het wetsontwerp steunt. Ze benadrukt dat cd&v al in 2011 proactief was, toen de regering-Di Rupo onder impuls van cd&v en cdH genderquota invoerde voor bestuursraden van Belgische beursgenoteerde bedrijven en autonome overheidsbedrijven. Die maatregel miste zijn effect niet.

Ze merkt echter op dat het verwachte spill-overeffect naar de directiecomités van bedrijven uitbleef. En dat terwijl het aandeel vrouwen in 2024 steeg naar 41 % bij de bestuursraden van autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij en naar 37,4 % bij beursgenoteerde bedrijven. Ze betreurt dit, omdat de feitelijke macht bij de directiecomités van bedrijven ligt. Om die reden diende mevrouw Van Hoof, samen met haar collega Griet Smaers, in 2018 al wetsvoorstellen in om genderquota in te voeren in de directiecomités van autonome overheidsbedrijven, de Nationale Loterij, de FSMA, het Rekenhof en de Nationale Bank.

De spreekster is verheugd dat de regering in het wetsontwerp eerlijk aangeeft dat zij deze wetsvoorstellen heeft overgenomen, om ze zes jaar later om te zetten in concrete wetten. Op Europees niveau heeft men stilaan ook beseft dat genderquota nuttig zijn. Daarom werd in 2022 de *Women on Boards*-richtlijn ingevoerd, die werd overgenomen in het Arizona-regeerakkoord.

Onderzoek in voortrekkersland Noorwegen heeft aangetoond dat bestuursraden met genderquota meer uitstekende vrouwelijke bestuursleden vinden en dat de aanwezigheid van vrouwen in bestuursraden geen negatieve impact heeft op de kwaliteit ervan. De vrouwen vervangen de minst gekwalificeerde mannen in de raden van bestuur. Gezien de positieve impact van gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen op rendabiliteit en innovatie, moeten we de sprong naar quota in alle maatschappelijke sectoren wagen, stelt het lid.

Le député soutient également une évaluation régulière des résultats afin d'adapter le dispositif si nécessaire.

Enfin, l'égalité professionnelle ne se limite pas à l'accès aux fonctions dirigeantes. Des progrès restent nécessaires en matière de partage des congés et de transparence salariale. Pour ces raisons, le groupe Les Engagés votera en faveur du projet de loi.

Mme Els Van Hoof (cd&v) indique que son groupe soutient le projet de loi à l'examen. Elle souligne que le cd&v avait déjà pris les devants en 2011, lorsque le gouvernement Di Rupo, sous l'impulsion du cd&v et du cdH, avait instauré des quotas de genre au sein des conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises publiques autonomes en Belgique. Cette mesure n'a pas manqué de produire ses effets.

La membre fait toutefois observer que cette législation n'a pas eu l'effet de débordement attendu sur les comités de direction de ces entreprises, et ce, alors que la proportion de femmes atteignait 41 % en 2024 au sein des conseils d'administration des entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale, et 37,4 % dans les sociétés cotées. Elle le déplore, car c'est le comité de direction qui détient le pouvoir effectif de ces entreprises. En 2018, Mme Van Hoof a dès lors déposé avec sa collègue Griet Smaers des propositions de loi visant à instaurer des quotas de genre au sein des comités de direction des entreprises publiques autonomes, de la Loterie Nationale, de la FSMA, de la Cour des comptes et de la Banque nationale.

L'intervenante se réjouit que le gouvernement ait indiqué en toute sincérité dans le projet de loi qu'il avait repris les propositions précitées pour les transposer, six ans plus tard, en lois concrètes. Au niveau européen, on a aussi pris progressivement conscience de l'utilité des quotas de genre. C'est la raison pour laquelle la directive européenne *Women on Boards* a été adoptée en 2022, puis reprise dans l'accord de gouvernement de l'Arizona.

Il ressort d'une étude menée en Norvège, pays pionnier en la matière, que les conseils d'administration soumis à des quotas de genre parviennent à attirer des profils féminins plus qualifiés et que la présence de femmes au sein de ces organes n'a pas d'incidence négative sur leur qualité. Les femmes remplacent les hommes les moins qualifiés au sein des conseils d'administration. Compte tenu de l'incidence positive d'une représentation équilibrée des femmes sur la rentabilité et l'innovation, la Belgique doit, selon la membre, étendre les quotas à tous les secteurs de la société.

Vrouwen brengen andere inzichten aan tafel, die blinde vlekken rond grensoverschrijdend gedrag of genderdata-bias kunnen verhelpen.

In deze tijden is dat erg belangrijk. Mevrouw Van Hoof vindt de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de sectoren waar het ertoe doet onaanvaardbaar. De AI-ontwikkelingen in de techsector hebben een ingrijpende impact op de maatschappij. Ook in die sector zouden vrouwen blinde vlekken kunnen blootleggen en kunnen bijdragen aan betere beslissingen. Helaas is er daar een gebrek aan genderdiversiteit. De spreekster verwijst hierbij naar de "AI Lunch" die de Amerikaans president Trump op 29 september hield. Bij die lunch waren 31 vertegenwoordigers van de technologiesector aanwezig, waarvan slechts twee personen vrouwen waren.

Quota moeten voor de spreekster een laatste redmiddel zijn, maar ze moeten ingezet worden waar ze als voorbeeld kunnen dienen, en dat is zeker het geval voor de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven, die een voorbeeldfunctie hebben op het vlak van diversiteit en *corporate governance*. Met dit wetsontwerp wordt dit ten gronde aangepakt, stelt het lid. Ze vraagt zich echter af waarom de Nationale Loterij niet werd meegenomen in het wetsontwerp.

Mevrouw Van Hoof vindt het een goede zaak dat handhaving opgenomen is in het wetsontwerp. Een benoeming is onwettig indien ze de rechten van een kandidaat van het ondervertegenwoordigd geslacht schendt. Wat betekent dit concreet? Wat zijn de gevolgen van de nietigverklaring voor de werking van een directiecomité of -raad? Worden financiële en andere voordelen geschorst? Kan een vergadering onwettig samenkomen?

Om af te sluiten benadrukt de spreekster dat dit wetsontwerp niet louter een papieren belofte is, maar ervoor zorgt dat een concrete maatschappelijke realiteit juridisch beter wordt verankerd. Daarbij blijft de opvolging van andere sectoren, zoals de AI-sector, van belang. Ze verleent haar volle steun voor dit wetsontwerp.

B. **Antwoorden van de ministers**

De minister van Justitie dankt de commissieleden voor het uitvoerige debat over een onderwerp dat volgens haar velen beroert.

Les femmes apportent des perspectives différentes et peuvent ainsi combler certaines lacunes et mieux appréhender les comportements transgressifs ou les biais de genre dans les données.

Cette plus-value est très importante à l'heure actuelle. Mme Van Hoof estime qu'il est inacceptable que les femmes soient sous-représentées dans les secteurs où leur présence est déterminante. Les avancées de l'intelligence artificielle dans l'industrie technologique ont des répercussions profondes sur la société. Dans ce secteur, les femmes pourraient également combler des lacunes et améliorer la prise de décisions. Malheureusement, ce secteur est également confronté à un problème de diversité de genre. L'intervenante illustre son propos en évoquant le déjeuner sur l'intelligence artificielle organisé le 29 septembre par le président américain. Lors de ce déjeuner, 31 représentants de l'industrie technologique étaient présents, dont seulement deux femmes.

L'intervenante estime que les quotas doivent constituer un dernier recours et qu'ils doivent être appliqués dans les secteurs où ils peuvent servir d'exemple, ce qui est certainement le cas des comités de direction des entreprises publiques autonomes, qui doivent montrer l'exemple en matière de diversité et de gouvernance d'entreprise. Dès lors que le projet de loi à l'examen entend s'attaquer au problème à la racine, la membre se demande pourquoi la Loterie Nationale n'a pas été intégrée dans la loi en projet.

Mme Van Hoof se réjouit que des dispositions relatives au respect de la législation soient prévues dans le projet de loi à l'examen. Une nomination pourra être annulée si elle porte atteinte aux droits d'un candidat du sexe sous-représenté. Qu'est-ce que cela signifie concrètement? Quelles seront les conséquences de cette annulation sur le fonctionnement d'un comité de direction ou d'un conseil de direction? Des avantages financiers ou d'une autre nature seront-ils suspendus? L'organe concerné pourra-t-il se réunir illégalement?

L'intervenante conclut en soulignant que le projet de loi à l'examen n'est pas une simple promesse écrite, mais qu'il vise à mieux encadrer juridiquement une réalité sociale concrète. Il sera en outre essentiel de continuer à suivre la situation dans d'autres secteurs, notamment celui de l'intelligence artificielle. Mme Van Hoof soutiendra pleinement le projet de loi à l'examen.

B. **Réponses des ministres**

La ministre de la Justice remercie les membres de la commission pour ce débat approfondi sur un sujet qui, selon elle, préoccupe de nombreuses personnes.

In antwoord op vragen over mogelijke gold-plating verwijst de minister naar de Quotawet van 2011. Genderquota zijn sinds 2011 van toepassing op genoteerde vennootschappen, ongeacht de effecten die zij op de markt brengen, evenals op organisaties van openbaar belang, zonder bijkomende beperkingen op basis van groottecriteria. Het voorliggend wetsontwerp behoudt dit bestaande toepassingsgebied. Volgens de minister gaat men daardoor wel verder dan de richtlijn, maar betreft dit geen nieuwe uitbreiding. De keuze om de in 2011 gemaakte politieke keuzes te behouden, wordt volgens haar verantwoord door de positieve resultaten die sindsdien werden geboekt.

Zij verwijst naar de studie "De vijfde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur" van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waaruit blijkt dat op één na alle grote beursgenoteerde ondernemingen en op twee na alle kleine en middelgrote genoteerde vennootschappen de wettelijke doelstellingen hebben bereikt. Volgens haar toont dit aan dat de opgelegde doelstellingen haalbaar zijn.

Wat de procedure van nietigverklaring betreft, verwijst de minister naar artikel 7:86, § 2, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Op grond daarvan kan een rechtbank een benoeming nietig verklaren als deze kennelijk strijdig is met de rechten van een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Zij stelt dat België daarmee voldoet aan de vereisten van de richtlijn inzake de mogelijkheid van nietigverklaring.

Met betrekking tot de proportionaliteit van de regeling voor kmo's merkt de minister op dat deze vraag in feite betrekking heeft op de Quotawet van 2011 en niet op het voorliggende wetsontwerp. Zij wijst erop dat artikel 7:86, § 5, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen voorziet in een overgangsregeling voor beursgenoteerde kmo's.

Over de benoemingsprocedures benadrukt de minister dat er geen sprake is van gold-plating. De betrokken bepalingen vloeien rechtstreeks voort uit de *Women on Boards*-richtlijn en moesten bijgevolg worden omgezet. Zij preciseert bovendien dat de benoemingsprocedure enkel moet worden nageleefd wanneer de quota niet worden gehaald.

In antwoord op vragen over de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten wijst de minister erop dat vandaag meer vrouwen dan mannen universitaire studies volgen. Zij verwijst ook naar eerdere opmerkingen van mevrouw Van Hoof over de kwaliteit van vrouwelijke bestuurders. Volgens de spreekster

En réponse aux questions pointant un risque de surréglementation, la ministre renvoie à la loi sur les quotas de 2011. Depuis 2011, des quotas de genre s'appliquent aux sociétés cotées, quels que soient les titres qu'elles émettent, ainsi qu'aux entités d'intérêt public, sans restriction supplémentaire fondée sur des critères de taille. La loi en projet ne modifie pas le champ d'application existant. La ministre reconnaît que le texte à l'examen va au-delà de la directive, mais il n'implique pas une nouvelle extension. Le choix de conserver les orientations politiques adoptées en 2011 se justifie, selon elle, par les résultats positifs enregistrés depuis lors.

Elle fait également référence à l'étude intitulée "Cinquième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration" de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dont il ressort que toutes les grandes sociétés cotées en bourse, à une exception près, ainsi que toutes les petites et moyennes entreprises cotées, à deux exceptions près, ont atteint les objectifs fixés par la loi. Selon la ministre, ces résultats montrent que les objectifs imposés sont réalisables.

En ce qui concerne l'action en nullité, la ministre renvoie à l'article 7:86, § 2, du Code des sociétés et des associations. En vertu de cette disposition, un tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte "manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté". Elle souligne que la Belgique satisfait ainsi aux exigences de la directive en matière d'annulation.

Concernant la proportionnalité du régime applicable aux PME, la ministre fait observer que cette question porte en réalité sur la loi sur les quotas de 2011 et non sur le projet de loi à l'examen. Elle attire l'attention sur l'article 7:86, § 5, du Code des sociétés et des associations qui prévoit un régime transitoire pour les PME cotées en bourse.

S'agissant des procédures de nomination, la ministre souligne qu'il n'est pas question de surréglementation. Les dispositions concernées découlent directement de la directive *Women on Boards* et devaient donc être transposées. Elle précise en outre que la procédure de nomination ne doit être respectée que lorsque les quotas ne sont pas atteints.

En réponse aux questions concernant la disponibilité d'un nombre suffisant de candidates qualifiées, la ministre attire l'attention sur le fait qu'aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des études universitaires. Elle renvoie également aux observations précédentes de Mme Van Hoof concernant

bestaat er dus voldoende vrouwelijk talent en tonen ook studies van *Women in Finance* aan dat er voldoende potentieel aanwezig is voor topfuncties in de financiële sector. Zij merkt op dat ook het Rekenhof hieromtrent geen opmerkingen heeft gemaakt.

De minister benadrukt dat diverse raden van bestuur en directiecomités volgens verschillende studies beter functioneren. Volgens haar vormt het bevorderen van genderdiversiteit geen kost, maar integendeel een meerwaarde voor ondernemingen en de samenleving als geheel.

De minister licht toe dat het wetsontwerp ertoe strekt een evenwicht te bewerkstelligen tussen bevordering van gendergelijkheid en instandhouding van de concurrentiekracht van de Belgische bedrijven ten aanzien van internationale spelers. Extra verplichtingen zouden allerhande praktische en juridische obstakels met zich kunnen brengen en dreigen te knagen aan het goed bestuur van de bedrijven. De minister benadrukt dat veel ondernemingen actief zijn op de Europese en internationale markt, wat de zoektocht naar dat evenwicht rechtvaardigt.

Aangaande de directiecomités herinnert de minister eraan dat dat orgaan met de inwerkingtreding van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen is afgeschaft, behalve in de financiële sector, waar het verplicht blijft. Vennootschappen kunnen wel voortwerken met bevoegdheidsdelegaties die worden gebundeld in een soortgelijk orgaan, dat in het wetboek wordt aangeduid als dat van de “andere leiders”. De richtlijn slaat niet op dat Belgische concept. De regering heeft dan ook besloten om zich te beperken tot de vereisten uit de richtlijn, teneinde het al aangehaalde evenwicht tussen gendergelijkheid en economische context te bewaren.

Aangaande de sancties benadrukt de minister dat de thans vigerende Belgische regelgeving al verder gaat dan de minimumvereisten van de richtlijn. Nog verder gaan zou volgens haar het nagestreefde evenwicht tussen genderdiversiteit en concurrentievermogen op de helling zetten.

In antwoord op de vragen over de overheidsbedrijven geeft de minister aan dat het opleggen van genderquota in de directiecomités niet zonder gevolgen is, gezien de specifieke eisen verbonden aan de benoemingsprocedures. Een onregelmatige benoeming kan door de rechter nietig worden verklaard.

les compétences des administratrices. Selon la ministre, il existe donc un vivier de talents féminins suffisant. D’autre part, les études publiées par *Women in Finance* montrent également que le secteur financier dispose d’un potentiel suffisant de candidates pour occuper des postes de direction. La ministre relève qu’à cet égard, la Cour des comptes n’a d’ailleurs formulé aucune observation.

La ministre fait en outre valoir que, selon différentes études, la diversité au sein des conseils d’administration et des comités de direction contribue à leur bon fonctionnement. Selon elle, la promotion de la diversité de genre ne constitue pas un coût, mais plutôt une valeur ajoutée pour ces entreprises et pour la société dans son ensemble.

La ministre explique que le projet de loi cherche à établir un équilibre entre la promotion de l’égalité de genre et le maintien de la compétitivité des entreprises belges face à la concurrence internationale. Selon elle, des obligations supplémentaires pourraient entraîner d’importantes difficultés pratiques et juridiques et risqueraient de nuire à la bonne gouvernance des entreprises. Elle souligne que de nombreuses entreprises évoluent dans un marché européen et international, ce qui justifie la recherche de cet équilibre.

À propos des comités de direction, la ministre rappelle que l’entrée en vigueur du Code des sociétés et des associations a supprimé cet organe, sauf dans le secteur financier où ces structures demeurent obligatoires. Les sociétés peuvent toutefois continuer à fonctionner avec des délégations de pouvoir regroupées au sein d’un organe comparable, désigné dans le Code comme celui des “autres dirigeants”. La directive ne vise pas cette notion belge. Le gouvernement a dès lors choisi de ne pas aller au-delà des exigences de la directive afin de préserver l’équilibre déjà mentionné entre égalité de genre et contexte économique.

Concernant les sanctions, la ministre souligne que la réglementation belge actuelle va déjà au-delà des exigences minimales de la directive. Aller plus loin compromettrait, selon elle, l’équilibre recherché entre diversité de genre et compétitivité.

Répondant aux questions relatives aux entreprises publiques, la ministre indique que l’application de quotas de genre dans les comités de direction n’est pas sans conséquences en raison des exigences spécifiques attachées aux procédures de nomination. Une nomination irrégulière peut être annulée par le juge.

Met betrekking tot de kredietinstellingen, de financiële holdings, de verzekeringsmaatschappijen, de beursvennootschappen en bepaalde holdingvennootschappen legt de minister uit dat die onder een specifiek hybride governancemodel vallen dat afwijkt van het gemeen vennootschapsrecht. In dergelijke organisaties hebben de uitvoerende bestuurders tevens zitting in de raad van bestuur. De in het wetsontwerp beoogde aanpassingen zijn noodzakelijk om die aparte regeling in aanmerking te nemen. Daarom gelden de genderquota op het niveau van de raad van bestuur, waar zowel uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders deel van uitmaken.

Met betrekking tot de Nationale Loterij merkt de minister op dat er geen akkoord werd bereikt over een specifieke regeling. De bestaande Quotawet blijft daarom van toepassing op de raad van bestuur van de Nationale Loterij.

Wat de Nationale Bank betreft, wijst zij erop dat de samenstelling en benoeming van de bestuursorganen worden geregeld door de organieke wet op de Nationale Bank. Die bepaalt dat binnen de regentenraad, waarvan ook de leden van het directiecomité deel uitmaken, ten minste een derde van de leden van een ander geslacht moet zijn dan de overige leden. De Nationale Bank beschikt niet over een klassieke raad van bestuur zoals bedoeld in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, maar over een specifiek governancekader waarvoor de eigen quotaregeling geldt.

Tot slot herhaalt de minister dat een rechter een benoeming nietig kan verklaren wanneer de quota niet worden nageleefd. In dergelijke procedures rust de bewijslast op de betrokken vennootschap.

De minister van Consumentenbescherming, Sociale Fraudebestrijding, Personen met een handicap en Gelijke Kansen gaat in op de vragen over de tijdelijkheid van de quotamaatregel. De minister benadrukt dat quota inderdaad tijdelijk moeten zijn en dat zij moeten worden afgeschaft vanaf het moment dat de doelstellingen op een duurzame manier zijn behaald. Dat duurzame karakter is essentieel voor de minister. Het is niet omdat er één jaar goede cijfers kunnen worden aangetoond, dat de quota meteen kunnen worden afgeschaft. Een analyse van Jump vzw bij de raden van bestuur van de bedrijven van de Bel 20 toont bijvoorbeeld aan dat er voor het jaar 2024 zelfs een terugval was ten opzichte van het jaar 2023, wat aantoont dat vooruitgang op het vlak van gelijke kansen altijd fragiel blijft.

De cijfers moeten dus goed worden opgevolgd en geëvalueerd. De verantwoordelijkheid voor die evaluatie

S'agissant des établissements de crédit, des compagnies financières holding, des entreprises d'assurance, des sociétés de bourse et de certaines sociétés holding, la ministre explique qu'ils sont soumis à un modèle de gouvernance hybride spécifique qui déroge au droit commun des sociétés. Dans ces structures, les administrateurs exécutifs siègent également au conseil d'administration. Les adaptations prévues par le projet de loi sont nécessaires pour tenir compte de ce régime particulier. Les quotas de genre doivent dès lors être appliqués au niveau du conseil d'administration, où siègent à la fois les administrateurs exécutifs et non exécutifs.

En ce qui concerne la Loterie nationale, la ministre fait observer qu'aucun accord n'a pu être trouvé sur un régime spécifique. La loi sur les quotas existante demeure donc applicable au conseil d'administration de cette société.

S'agissant de la Banque nationale, la ministre attire l'attention sur le fait que la composition et la nomination des organes d'administration sont régies par la loi organique sur la Banque nationale. Celle-ci prévoit qu'au sein du Conseil de régence, dont font également partie les membres du comité de direction, au moins un tiers des membres doit être d'un sexe différent de celui des autres membres. La Banque nationale ne dispose pas d'un conseil d'administration classique au sens du Code des sociétés et des associations, mais d'un cadre de gouvernance spécifique soumis à un régime de quotas propre.

Enfin, la ministre rappelle qu'un juge peut annuler une nomination lorsque les quotas ne sont pas respectés. Dans de telles procédures, la charge de la preuve incombe à la société concernée.

Le ministre de la Protection des consommateurs, de la Lutte contre la Fraude sociale, des Personnes handicapées et de l'Égalité des chances revient sur les questions relatives au caractère temporaire de la mesure imposant des quotas. Il souligne que les quotas doivent en effet être temporaires et qu'ils seront supprimés lorsque les objectifs seront durablement atteints. Ce caractère durable est primordial pour le ministre. Ce n'est donc pas parce que les chiffres seront bons un an que les quotas pourront immédiatement être abandonnés. Le ministre renvoie à une analyse réalisée par l'ASBL Jump auprès des conseils d'administration des entreprises du Bel 20, qui montre par exemple un recul en 2024 par rapport à 2023, ce qui prouve que les progrès dans le domaine de l'égalité des chances demeurent toujours fragiles.

Ces chiffres doivent donc faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation rigoureux. Le projet de loi à l'examen

wordt met dit wetsontwerp bij de Kamer van volksvertegenwoordigers gelegd. De eerste evaluatie zal vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet plaatsvinden. Dan zal de impact van de wet kunnen worden geëvalueerd. De cijfers en de analyses van het IGVM zullen dan als basis kunnen dienen voor een democratisch debat in het Parlement.

Het IGVM zal de wet jaarlijks evalueren en zal cijfers verzamelen en monitoren. Het Instituut zal een goed inzicht krijgen in de evolutie van de cijfers en zal dit vervolgens presenteren aan het Parlement. De minister maant wel aan om realistisch te zijn: hij meent dat het even zal duren voordat de resultaten van de wet zichtbaar zullen zijn op het terrein.

Initieel moet er dus voornamelijk ingezet worden op communicatie, informatie en uitleg. Er moet aan de betrokkenen worden gecommuniceerd dat inzetten op diversiteit en gelijke kansen de ondernemingen meer goed dan kwaad doet.

De heer Van Rooy was hiervan niet overtuigd. Hij stelde bovendien dat er in het wetsontwerp maar naar één studie wordt verwezen. De minister verduidelijkt echter dat boekenkasten vol studies bewijzen dat diverse samenstellingen van beslissingsorganen betere resultaten geven. Het lijkt de minister moeilijker om studies te vinden die het tegenovergestelde aantonen.

Mevrouw Yigit heeft het debat wat verbreed en had het over een aantal topics die niet tot het wetsontwerp behoren. De minister wenst wel te benadrukken dat de huidige regering wel degelijk zeer sterk inzet op de gelijkheid van vrouwen en mannen en op de aanpak van gendergerelateerd geweld.

Zo heeft de regering het aantal Zorgcentra na Seksueel Geweld uitgebreid, om slachtoffers van seksueel geweld de nodige zorg te kunnen geven. De regering zorgt ervoor dat er uitvoering wordt gegeven aan wetten die de rechten van vrouwen betreffen en zorgt ervoor dat er een wetenschappelijk comité actief is.

De minister is van mening dat de tussenkomst van mevrouw Van Hoof in het debat over de beleidsverklaring mede heeft geleid tot het wetsontwerp dat vandaag voorligt. De minister is zelf met zeer veel ambitie in het debat rond de quota gestapt. Sommige leden hebben aangegeven dat de regeling te laat komt of nog niet voldoende is. De minister onderstreept echter dat de huidige regering, in tegenstelling tot de vorige regering, nu met een concreet voorstel naar het Parlement is gekomen. Het wetsontwerp bevat een goed compromis, waarmee op het vlak van gelijke kansen stappen vooruit zullen worden gezet.

confie la responsabilité de cette évaluation à la Chambre des représentants. La première évaluation aura lieu cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi. L'incidence de la loi pourra donc être évaluée, et les chiffres et analyses de l'IEFH pourront alors servir de base à un débat démocratique au Parlement.

L'IEFH sera chargé d'évaluer la loi chaque année et de collecter des chiffres afin d'en assurer le suivi. L'Institut aura une idée précise de l'évolution de ces chiffres et les présentera au Parlement. Le ministre invite toutefois les membres à faire preuve de réalisme: il estime qu'il faudra un certain temps avant que la loi produise des résultats tangibles sur le terrain.

Dans un premier temps, il convient donc de miser principalement sur la communication, l'information et les explications. Il faut faire prendre conscience aux entreprises que la diversité et l'égalité des chances sont plus bénéfiques que néfastes.

M. Van Rooy n'en était pas convaincu. Il a en outre indiqué que le projet de loi renvoyait à une seule étude. Le ministre tient toutefois à préciser que d'innombrables études prouvent que la diversité de la composition des organes d'administration entraîne de meilleurs résultats. Pour le ministre, il est plus difficile de trouver des études qui prouvent le contraire.

Mme Yigit a quelque peu élargi le débat en évoquant certains sujets qui ne relèvent pas du champ d'application du projet de loi. Le ministre tient toutefois à souligner que le gouvernement actuel s'engage très fermement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences liées au genre.

Par exemple, le gouvernement a augmenté le nombre de centres de prise en charge des violences sexuelles, afin de pouvoir prodiguer les soins nécessaires aux victimes de ces violences. Il veille à la mise en œuvre des lois relatives aux droits des femmes et s'assure du bon fonctionnement d'un comité scientifique.

Le ministre estime que l'intervention de Mme Van Hoof dans le débat sur l'exposé d'orientation politique est en partie à l'origine du projet de loi à l'examen. Le ministre s'est lui-même lancé avec beaucoup d'ambition dans le débat sur les quotas. Certains membres ont indiqué que le dispositif à l'examen arrivait trop tard ou qu'il était encore insuffisant. Le ministre souligne toutefois que, contrairement au gouvernement précédent, le gouvernement actuel a soumis une proposition concrète au Parlement. Le projet de loi contient un bon compromis, qui permettra de renforcer l'égalité des chances.

C. **Replieken en bijkomende antwoorden**

Mevrouw Kathleen Depoorter (N-VA) vindt het een goede zaak dat de quotamaatregelen zullen worden gemonitord en geëvalueerd. Dat moet wel op een ernstige manier gebeuren. Na de eerste evaluatie moet het maatschappelijk debat ook verder worden gevoerd, want men moet erover waken dat goede intenties niet leiden tot onbedoelde neveneffecten, zoals bijvoorbeeld omgekeerde discriminatie.

De heer Sam Van Rooy (VB) stelt vast dat vandaag in de commissie twee ministers hoog van de toren blazen over vrouwenrechten, terwijl in bepaalde moskeeën in ons land de meest wansmakelijke vrouwenhaat wordt gepredikt. Hij vindt dit hypocriet. Is de bewuste moskee in Gent ondertussen reeds gesloten?

Voorts richt de spreker zich tot de minister van Justitie en verduidelijkt hij wat hij in zijn eerdere tussenkomst bedoelde. Hij meent dat bedrijven vaak lang moet zoeken om een geschikte kandidaat te vinden. Als het bedrijf dan eindelijk een goede kandidaat vindt, maar die persoon heeft het verkeerde geslacht, dan mag die persoon blijkbaar niet worden aangenomen. De spreker vindt dat belachelijk.

Hij is van mening dat dit niet meer gaat over gelijke kansen, maar over gelijke uitkomsten. De Vlaams Belangfractie is een vurig voorstander van gelijke kansen, maar niet van een door de overheid opgelegde gelijkheid van uitkomsten. De vrijheid van ondernemingen en bedrijven wordt door dit wetsontwerp significant aangetast. Ze worden opgezadeld met meer overheidsbemoeienis, meer regelneverij en meer paperassen. Volgens de spreker voelen talentvolle vrouwen in ons land zich bovendien geschoffeerd door opgelegde vrouwenquota.

De ministers stellen steeds weer dat bedrijven het beter doen als er een beter genderevenwicht is. Geldt dat ook voor sectoren waar mannen oververtegenwoordigd zijn, zoals de bouw of de vuilnisophaling? Waarom worden daar geen quota voor vrouwen ingevoerd?

Er zijn overigens ook beroepen die, zonder quota, sterk aan het vervrouwelijken zijn. De spreker denkt daarbij aan de advocatuur en het onderwijs. Moeten er daar ook quota worden ingevoerd om het genderevenwicht te herstellen?

C. **Répliques et réponses complémentaires**

Mme Kathleen Depoorter (N-VA) se félicite que les mesures relatives aux quotas feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation. Ceux-ci devront toutefois être réalisés avec sérieux. Après la première évaluation, le débat de société devra également être poursuivi, car il faudra veiller à ce que de bonnes intentions n'induisent pas des effets secondaires indésirables, tels que la discrimination à rebours.

M. Sam Van Rooy (VB) constate que deux ministres tiennent aujourd'hui de grands discours sur les droits des femmes en commission, alors que, dans certaines mosquées de notre pays, la misogynie la plus odieuse est prêchée. Il estime que cette attitude est hypocrite. La mosquée de Gand en question a-t-elle déjà été fermée dans l'intervalle?

L'intervenant s'adresse ensuite à la ministre de la Justice et précise le message qu'il voulait faire passer lors de sa précédente intervention. Il estime que les entreprises doivent souvent chercher longtemps avant de trouver un candidat approprié. Si l'entreprise trouve enfin un candidat adéquat, mais que cette personne n'est pas du bon sexe, cette dernière ne peut apparemment pas être acceptée. L'intervenant considère que cette situation est ridicule.

Il estime qu'il ne s'agit plus d'égalité des chances en l'espèce, mais d'égalité des résultats. Le groupe Vlaams Belang est un fervent défenseur de l'égalité des chances, mais pas d'une égalité des résultats imposée par les pouvoirs publics. Le projet de loi à l'examen porte significativement atteinte à la liberté des entreprises. Celles-ci se voient imposer davantage d'ingérence de la part des pouvoirs publics, davantage de surréglementation et davantage de paperasserie. L'intervenant considère que les femmes talentueuses de notre pays se sentent en outre offensées par les quotas féminins qui sont imposés.

Les ministres ne cessent de répéter que les entreprises sont plus efficaces lorsque l'équilibre entre les femmes et les hommes est meilleur. Cela s'applique-t-il également aux secteurs où les hommes sont surreprésentés, tels que le bâtiment ou le ramassage des ordures? Pourquoi aucun quota de femmes n'est-il instauré dans ces secteurs?

Il existe d'ailleurs également des professions qui, sans quotas, se féminisent fortement. L'intervenant pense notamment à la profession d'avocat et à l'enseignement. Faut-il y introduire également des quotas pour rétablir l'équilibre entre les femmes et les hommes?

Samenvattend stelt de heer Van Rooy dat, voor de VB-fractie, jobs, promoties en functies enkel en alleen moeten worden gegeven op basis van competentie, talent en hard werken. Hij is voorstander van een meritocratie, want alleen zo is een samenleving echt vrij en alleen een echt vrije samenleving is een garantie voor welvaart en vooruitgang.

Mevrouw Caroline Désir (PS) geeft aan dat het wetsontwerp weliswaar enkele positieve punten bevat, maar dat de regering toch een kans laat liggen om echt vooruitgang te maken op het vlak van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dat verbaast haar echter niet, want het is geweten dat vrouwenrechten geen prioriteit zijn voor de Arizona-regering.

Mevrouw Els Van Hoof (cd&v) dankt de ministers voor de inspanningen die ze hebben geleverd. Ze is tevreden met elke stap vooruit die wordt gezet.

Ze is van mening dat wij in België trots moeten zijn op wat we dankzij de quota hebben verwezenlijkt. Het is het werk geweest van zeer veel vrouwen die in dit domein actief zijn geweest. Ze benadrukt dat vrouwen in heel wat landen in het Midden-Oosten en in Afrika ook zeer graag zouden willen dat bij hen quota zouden worden ingevoerd. Dat leerde mevrouw Van Hoof tijdens de vele uitwisselingen die ze met vrouwen in die landen heeft gehad.

Mevrouw Irina De Knop (Anders.) richt zich tot de heer Van Rooy met de boodschap dat genderquota uiteraard niet nodig zouden moeten zijn als het genderevenwicht vanzelf tot stand zou komen. Maar terwijl vrouwen vaker hooggeschoold zijn dan mannen, met respectievelijk 53 % tegenover 42 % in 2025, is dezelfde verhouding niet vast te stellen aan de top van bedrijven. Quota bleken nodig te zijn om een aanwezigheid van een derde aan vrouwen in raden van bestuur te verzekeren. Een genderevenwicht is nodig, want het verandert de maatschappelijke blik van bedrijven. Daarnaast lijkt het de spreekster een goede zaak mochten bedrijven het beleid voor vrouwen opnemen in hun langetermijnstrategie.

Vervolgens richt de spreekster zich tot de minister van Gelijke Kansen. Ze betreurt dat de minister de vooropgestelde doelstelling van 40 % vrouwen in de raden van bestuur niet heeft gehaald, ondanks het feit dat het gemiddeld aandeel vrouwen in de raden van bestuur momenteel reeds 38 % bedraagt. Ze benadrukt dat quota niet de oplossing zijn voor alles. Maar er werd reeds baanbrekend werk verzet om quota door te voeren en volgens het lid moeten er verdere stappen in de

En résumé, M. Van Rooy indique que, selon le groupe VB, les emplois, les promotions et les fonctions doivent être attribués uniquement sur la base de la compétence, du talent et du travail acharné. Il est partisan d'une méritocratie, car c'est la seule façon de garantir une société véritablement libre, et seule une société véritablement libre est garante de prospérité et de progrès.

Mme Caroline Désir (PS) indique que, bien que le projet de loi à l'examen comporte quelques points positifs, le gouvernement manque tout de même une occasion de progresser concrètement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle ne s'en étonne toutefois pas, car il est de notoriété publique que les droits des femmes ne constituent pas une priorité aux yeux du gouvernement Arizona.

Mme Els Van Hoof (cd&v) remercie les ministres pour les efforts qu'ils ont déployés. Elle se réjouit de chaque avancée accomplie.

Elle estime que les Belges doivent être fiers de ce qui a été accompli grâce aux quotas. Il s'agit de l'œuvre d'un très grand nombre de femmes qui ont été actives dans ce domaine. Elle souligne que, dans nombre de pays du Moyen-Orient et d'Afrique, les femmes souhaiteraient aussi ardemment que des quotas soient mis en place. C'est ce qu'a appris Mme Van Hoof au cours des nombreux échanges qu'elle a eus avec des femmes de ces pays.

Mme Irina De Knop (Anders.) s'adresse à M. Van Rooy en indiquant que les quotas de genre ne devraient de toute évidence pas être nécessaires si l'équilibre entre les femmes et les hommes s'instaurait spontanément. Or, alors que les femmes sont plus souvent hautement qualifiées que les hommes, respectivement 53 % contre 42 % en 2025, ce même rapport n'est pas observé au niveau des directions des entreprises. Les quotas se sont avérés nécessaires pour garantir la présence d'un tiers de femmes au sein des conseils d'administration. L'équilibre entre les femmes et les hommes est indispensable, car il modifie la manière dont les entreprises perçoivent la société. L'intervenante estime qu'il serait opportun que les entreprises intègrent la politique en faveur des femmes dans leur stratégie à long terme.

L'intervenante s'adresse ensuite au ministre de l'Égalité des chances. Elle déplore que ce dernier n'ait pas atteint l'objectif fixé de 40 % de femmes au sein des conseils d'administration, bien que la proportion moyenne de femmes au sein de ceux-ci s'élève déjà à 38 % actuellement. Elle souligne que les quotas ne représentent pas la solution universelle. Un travail innovant a cependant déjà été accompli pour mettre en place des quotas et il faudra encore d'autres mesures en ce sens selon

juiste richting worden gezet. Ze vraagt zich af waarom de minister zich op dat vlak heeft ingehouden.

Ze stelt dat men mijlpalen moet zetten, opdat bedrijven naar die vooruitzichten kunnen toewerken. Ze vreest dat anders de witte, mannelijke bestuurders het beleid in vele organisaties zullen blijven bepalen.

Tot slot vindt het lid het jammer dat genderquota in de directieraden van overheidsbedrijven nodig zijn om een genderevenwicht te bereiken. Maar blijkbaar zijn die quota toch noodzakelijk. Het is dan een goede zaak dat de overheid hier het goede voorbeeld geeft.

De minister van Consumentenbescherming, Sociale Fraudebestrijding, Personen met een handicap en Gelijke Kansen erkent dat hij aanvankelijk ambitieuzere streefdoelen had gesteld. Dat was ook belangrijk om het maatschappelijke debat te lanceren. De minister had echter ook de ambitie om eindelijk met een wetgevende tekst te kunnen landen, wat de vorige regering niet is gelukt. Het is geen geheim dat de meningen over dit thema ook binnen de huidige regering ver uit elkaar liggen. De minister is dan ook tevreden dat er toch een mooi compromis kan worden voorgelegd aan het Parlement.

Er wordt nu een belangrijke stap vooruit gezet. De minister zal ook na de goedkeuring van dit wetsontwerp blijven strijden voor nog meer gelijkheid in de samenleving en in de bedrijven.

III. — **ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN**

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 1 wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 2 tot 5

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

l'intervenante. Elle se demande dès lors pourquoi le ministre a fait preuve de retenue dans ce domaine.

Elle indique qu'il faut poser des jalons afin que les entreprises puissent tendre vers ces objectifs. À défaut, elle craint que les dirigeants blancs et masculins continuent de définir la politique au sein de nombreuses entreprises.

Enfin, la membre regrette que des quotas de genre soient nécessaires au sein des conseils de direction des entreprises publiques en vue de parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes. Mais visiblement, ces quotas sont bel et bien nécessaires. Il est dès lors positif que les pouvoirs publics montrent le bon exemple dans ce domaine.

Le ministre de la Protection des consommateurs, de la Lutte contre la Fraude sociale, des Personnes handicapées et de l'Égalité des chances reconnaît avoir initialement fixé des objectifs plus ambitieux. Il était d'ailleurs important de le faire pour lancer le débat de société. Le ministre avait toutefois également pour ambition de parvenir enfin à un texte législatif, ce que le gouvernement précédent n'avait pas réussi à faire. Ce n'est pas un secret qu'au sein du gouvernement actuel aussi, les opinions concernant ce thème divergent considérablement. C'est pourquoi le ministre se félicite qu'un compromis de qualité puisse tout de même être soumis au Parlement.

Une avancée majeure est à présent réalisée. Même après l'adoption du projet de loi à l'examen, le ministre continuera à se battre pour renforcer encore davantage l'égalité dans la société et dans les entreprises.

III. — **DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES**

Article 1er

Cet article fixe le fondement constitutionnel de la compétence.

Il ne donne lieu à aucune observation.

L'article 1er est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 2 à 5

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

De artikelen 2 tot 5 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 6

De dames Caroline Désir en *Ludivine Dedonder (PS)* dienen *amendement nr. 2* (DOC 56 1698/003) in, dat ertoe strekt in het ontworpen artikel 7:86, § 1, de woorden “één derde” te vervangen door “40 %”.

In navolging van het advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wensen de indieners een ambitieuzer quotum in te voeren voor de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht in raden van bestuur.

De minister van Justitie geeft aan dat de regering kennis heeft genomen van het amendement. Het wetsontwerp behoudt het momenteel geldende quotum, maar bepaalt dat het in het dualistische stelsel ook van toepassing is op de uitvoerende bestuurders. De minister beschouwt dat al als een belangrijke stap vooruit.

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 7 tegen 7 stemmen en één onthouding.

Het ongewijzigde artikel 6 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 7 tot 15

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 7 tot 15 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Art. 16 tot 20

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 16 tot 20 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 21

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 21 wordt aangenomen met 13 tegen 2 stemmen.

Les articles 2 à 5 sont successivement adoptés par 13 voix contre 2.

Art. 6

Mmes Caroline Désir et *Ludivine Dedonder (PS)* présentent l’*amendement n° 2* (DOC 56 1698/003) tendant à remplacer les mots “un tiers” par “40 %” dans l’article 7:86, § 1er, proposé.

À la suite de l’avis de l’Institut pour l’égalité entre les femmes et les hommes, les auteures souhaitent instaurer un quota plus ambitieux pour les membres du sexe sous-représenté au sein des conseils d’administration.

La ministre de la Justice indique que le gouvernement a pris connaissance de l’amendement. Le projet de loi maintient le quota actuellement en vigueur tout en prévoyant que, dans le cadre du système dualiste, les administrateurs exécutifs y seront également soumis. Elle considère qu’il s’agit déjà d’un progrès important.

L’amendement n° 2 est rejeté par 7 voix contre 7 et une abstention.

L’article 6 est adopté sans modification par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 7 à 15

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 7 à 15 sont successivement adoptés par 13 voix contre 2.

Art. 16 à 20

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 16 à 20 sont successivement adoptés par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 21

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L’article 21 est adopté par 13 voix contre 2.

Art. 22

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 22 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 23

Mevrouw Els Van Hoof c.s. dient *amendement nr. 1* (DOC 56 1698/002) in, dat ertoe strekt het eerste lid van paragraaf 2 te vervangen.

Het amendement bepaalt dat de genderquota voor het directiecomité van Infrabel van toepassing zijn vanaf het besluit houdende de eerste herschikking van het directiecomité, net zoals dit geldt voor het directiecomité van Skeyes, bpost, Proximus en NMBS.

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 23 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Op verzoek van *mevrouw Caroline Désir (PS)* zal de commissie, met toepassing van artikel 83.1 van het Reglement, overgaan tot een tweede lezing van de door de commissie aangenomen artikelen.

De rapportrice, *De voorzitster,*

Els Van Hoof Ludivine Dedonder

Art. 22

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 22 est adopté par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 23

Mme Els Van Hoof et consorts présentent l'*amendement n° 1* (DOC 56 1698/002) tendant à remplacer l'alinéa 1er du paragraphe 2.

L'amendement prévoit que les quotas de genre applicables au comité de direction d'Infrabel sont applicables à partir de la décision portant le premier remaniement du comité de direction, comme c'est le cas pour les comités de direction de Skeyes, bpost, Proximus et de la SNCB.

L'amendement n° 1 est adopté par 10 voix contre 2 et 3 abstentions.

L'article 23, ainsi modifié, est adopté par 10 voix contre 3 et 2 abstentions.

*
* *

À la demande de *Mme Caroline Désir (PS)*, la commission procèdera, en application de l'article 83.1 du Règlement, à une deuxième lecture des articles adoptés par la commission.

La rapporteure, *La présidente,*

Els Van Hoof Ludivine Dedonder

Centrale drukkerij - Imprimerie centrale