

BELGISCHE SENAAAT

 ZITTING 2000-2001

26 APRIL 2001

Beleidsintenties van de regering inzake gelijke kansen voor het begrotingsjaar 2001

*ADVIES VAN HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN
VOOR VROUWEN EN MANNEN*

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN
VOOR VROUWEN EN MANNEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **KESTELIJN-SIERENS,**
WILLAME-BOONEN EN KAÇAR

Aan de werkzaamheden van het Adviescomité hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de dames Van Riet, voorzitter; Cornet d'Elzcius, de heer Cornil, de dames de Bethune, Lizin, de heer Malmendier, mevrouw Pehlivan, de heer Remans, de dames Staveaux-Van Steenberge en Kestelyn-Sierens, Kaçar en Willame-Boonen, rapporteurs.

2. Andere senatoren : de dames de 'T Serclaes en Laloy.

SÉNAT DE BELGIQUE

 SESSION DE 2000-2001

26 AVRIL 2001

Intentions de politique générale du gouvernement, en matière d'égalité des chances, pour l'année budgétaire 2001

*AVIS DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

RAPPORT

FAIT AU NOM
DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR MMES **KESTELIJN-SIERENS,**
WILLAME-BOONEN ET KAÇAR

Ont participé aux délibérations du Comité d'avis :

1. Membres effectifs : Mmes Van Riet, présidente; Cornet d'Elzcius, M. Cornil, Mmes de Bethune, Lizin, M. Malmendier, Mme Pehlivan, M. Remans, Mmes Staveaux-Van Steenberge et Kestelyn-Sierens, Kaçar et Willame-Boonen, rapporteurs.

2. Autres sénateurs : Mmes de 'T Serclaes et Laloy.

I. INLEIDING

Het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen heeft op 5 december 2000 mevrouw Laurette Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid, bevoegd voor gelijke kansen, uitgenodigd om haar algemene beleidsintenties inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen voor het begrotingsjaar 2001 te komen toelichten.

Uit haar uiteenzetting bleek dat het gelijkemansbeleid haar departement ook overstijgt. Het Adviescomité besloot daarom twee andere regeringsleden uit te nodigen voor een uiteenzetting over de toepassing van het gelijkemansbeleid in de domeinen waarvoor zij bevoegd zijn. Daarvoor kwamen twee departementen in aanmerking waarin momenteel hervormingen aan de gang zijn, te weten de politie-hervorming en de hervorming van de federale openbare besturen.

Op 12 december 2000 is een vertegenwoordiger van de heer Duquesne, minister van Binnenlandse Zaken, komen uitleggen welke plaats er in de politie-hervorming is weggelegd voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Op 9 januari 2001 heeft een vertegenwoordiger van de heer Van den Bossche, minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen, samen met het Adviescomité deelgenomen aan een gedachtewisseling over de plaats van het gelijkemansbeleid voor vrouwen en mannen binnen het zogenaamde «Copernicusplan», het moderniseringsplan voor de openbare besturen.

Ook een vertegenwoordiger van de heer Daems, minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven en Participaties, woonde deze gedachtewisseling bij en antwoordde er op vragen betreffende de financiering van de renovatie- en uitbreidingswerken in het vrouwenhuis «Amazone».

Tijdens de vergaderingen van 13 en 20 februari, 13 en 20 maart, en 24 april 2001 werd een voorstel van advies besproken dat op 26 april 2001 werd aangenomen.

I. INTRODUCTION

Le 5 décembre 2000, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a invité Mme Laurette Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi, compétente en matière d'égalité des chances, à venir exposer ses intentions de politique générale en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, pour l'année budgétaire 2001.

L'exposé ayant mis en évidence le caractère transversal de la politique d'égalité des chances, le Comité d'avis a ensuite décidé d'inviter deux autres membres du gouvernement à venir présenter les mesures qu'ils envisagent afin de concrétiser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les matières spécifiques relevant de leur compétence. Le choix s'est porté sur deux départements au sein desquels une réforme d'ampleur était en cours, à savoir la réforme des polices, d'une part, et la modernisation de l'administration fédérale, d'autre part.

Le 12 décembre 2000, un représentant de M. Duquesne, ministre de l'Intérieur, est venu expliquer la manière dont l'égalité des chances entre les hommes et les femmes était assurée dans le cadre de la réforme des polices.

Le 9 janvier 2001, ce fut au tour d'un représentant de M. Van den Bossche, ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, de venir participer à un échange de vues avec les membres du Comité d'avis au sujet de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'élaboration du plan de modernisation de la fonction publique, dit plan «Copernic».

Le même jour, un représentant du ministre Daems, ministre des Télécommunications et des Entreprises et Participations publiques, était également présent pour répondre aux questions concernant le financement des travaux de rénovation et d'extension de la maison des femmes «Amazone».

Une proposition d'avis a été discutée au cours des réunions des 13 et 20 février, des 13 et 20 mars et du 24 avril 2001, et adoptée le 26 avril 2001.

II. HOORZITTINGEN EN AANSLUITENDE GEDACHTEWISSELINGEN

1. ALGEMEEN BELEID INZAKE GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN VOOR HET BEGROTINGSJAAR 2001 (1)

1.1. Uiteenzetting door mevrouw Riss en mevrouw Glineur, vertegenwoordigsters van mevrouw Onkelinx, vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid, bevoegd voor Gelijke Kansen

Mevrouw Riss, vertegenwoordigster van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid, bevoegd voor Gelijke Kansen, benadrukt meteen dat de begrotingsverklaring overeenstemt met de eerder aangegane verbintenissen, in het bijzonder wat betreft de mainstreaming in het huidige gelijkemansbeleid. In het verslag, dat is opgesteld conform de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, verbindt de regering zich ertoe elk departement een strategische doelstelling op te leggen en de personen aan te wijzen die zullen toezien op de verwezenlijking van deze doelstellingen. Het eerste deel van de algemene beleidsnota van de minister voor het Gelijkekansenbeleid gaat precies over het opstarten van de mainstreaming, en meer in het bijzonder over de oprichting van een cel die de regering moet helpen de beloftes na te komen. Deze cel zal mensen opleiden, doelstellingen formuleren en de genomen maatregelen evalueren. Zij zal bestaan uit personen uit de universitaire wereld die beslagen zijn in deze materie met name in het kader van de studie over de weerslag op de emancipatie in het Vlaamse Gewest.

Als gevolg van de mainstreaming is er geen overlap- ping tussen het budget voor de financiering van het gelijkemansbeleid en het budget van het departement «Gelijke Kansen». Overall in de regerings- verklaring zijn beloftes te vinden die een impact hebben op de gelijke kansen. Zo is er bijvoorbeeld het Nationaal actieprogramma voor de bestrijding van de armoede. Daarnaast is er ook het Copernicusplan, het plan voor de hervorming van de federale administratie, dat op vraag van de minister voor het Gelijkekansenbeleid voorziet in de oprichting van een cel voor gelijke kansen binnen de horizontale overheidsdienst «Personeel en organisatie». Deze cel zal erop toezien dat het gelijkemansprincipe in het nieuwe *human resources* beleid gerespecteerd wordt.

(1) De begroting van het departement «Gelijke Kansen» en de beleidsnota van mevrouw Onkelinx, minister bevoegd voor Gelijke Kansen, is opgenomen als bijlage I.

II. AUDITIONS ET DISCUSSIONS Y AFFÉRENTES

1. POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2001 (1)

1.1. Exposé de Mme Riss et Mme Glineur, représentantes de Mme L. Onkelinx, vice-première ministre et ministre de l'Emploi, compétente en matière d'Égalité des chances

Mme Riss, représentante de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi, compétente en matière d'Égalité des chances, souligne d'emblée la cohérence de la déclaration budgétaire par rapport aux engagements pris antérieurement, en particulier en ce qui concerne la dimension de mainstreaming de la politique actuelle d'égalité des chances. Dans le rapport établi, conformément à la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, le gouvernement s'est engagé à définir un objectif stratégique pour chaque département et à désigner des personnes responsables du suivi de la réalisation de cet objectif. La première partie de la note de politique générale de la ministre de l'Égalité des chances porte précisément sur la mise sur pied du processus de mainstreaming, en particulier par la création d'une cellule chargée d'aider le gouvernement à concrétiser les engagements pris, en formant les personnes, en définissant les objectifs et en évaluant les mesures prises. Cette cellule sera composée de représentants du monde universitaire disposant d'une expertise en la matière, notamment dans le cadre de l'étude d'impact sur l'émancipation en Région flamande.

Conséquence du mainstreaming, le budget destiné à financer la politique d'égalité des chances ne se confond pas avec le budget du département «Égalité des chances». Dans toute la déclaration gouvernementale se retrouvent des engagements ayant un impact en termes d'égalité. C'est le cas notamment du Programme d'action national de lutte contre la pauvreté. Citons aussi le plan de modernisation de la fonction publique, dit «Plan Copernic», qui prévoit, suite à la demande de la ministre de l'Égalité des chances, la création d'une cellule d'égalité des chances au sein du service public horizontal «Personnel et organisation». Cette cellule aura pour fonction de veiller à ce que l'aspect «égalité des chances» soit pris en considération à travers toute la nouvelle politique de ressources humaines.

(1) Le budget du département «Égalité des chances» et la note de politique générale de Mme Onkelinx, ministre de l'Égalité des chances, figurent à l'annexe I.

De nota vermeldt ook de noodzaak van een plan om het geweld te bestrijden. Tijdens de eerste vergadering van de Interministeriële Conferentie over de gelijkheid van de kansen hebben de ministers besloten de inspanningen te bundelen die zij inzake gelijke kansen doen op de verschillende machtsniveaus. Zij hebben eveneens besloten een samenhangend plan te ontwerpen om België in staat te stellen zijn internationale engagementen na te komen.

Mevrouw Riss wijst ook op de beslissing om structurele financiële steun toe te kennen aan de organisaties die de vrouwen-NGO's overkoepelen (Nederlandstalige Vrouwenraad en *Conseil des femmes francophones*).

In verband met vrouwen en werkgelegenheid worden tal van maatregelen genomen. De inspanningen die momenteel geleverd worden, zullen worden voortgezet binnen de programmering van het Europees sociaal fonds 2000-2006. Voor de allereerste keer zal een speciale cel binnen het voortgangscomité dat de projecten erkent, toezien op het respect van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen de verschillende projecten. Na een openbare oproep zijn er tal van projecten betreffende gelijke kansen ingediend.

Verskillende initiatieven moeten bijdragen tot een evenwicht tussen werk en gezinsleven: mogelijkheid tot arbeidstijdvermindering, tijdspaarrekening, tijd-krediet, enz. De regering zal zich baseren op verschillende mogelijke denkpijlers om deze kwestie met de sociale partners af te ronden.

Tijdens de Interministeriële Conferentie over de gelijkheid van de kansen is ook het probleem van de kinderopvang besproken. Een werkgroep zal zich verdiepen in de algemene filosofie van deze materie en de samenwerkingsmogelijkheden tussen de verschillende bevoegde organen onderzoeken.

Op het niveau van de ministeriële kabinetten zal een werkgroep nagaan welke formele of feitelijke ongelijkheden er bestaan in het sociaal en het fiscaal recht. De regering legt momenteel de laatste hand aan een standpunt over het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot.

De krachtlijnen van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie zijn vastgelegd. Zij omvatten de lancering van een programma «gelijkheid» binnen het proces van Barcelona, samen met de Europese Middellandse-Zeelanden. De bedoeling is de Commissie zover te krijgen dat zij een programma opstart specifiek voor vrouwen. Er moet ook worden nagegaan of het idee om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen uit te breiden naar alle Euromet-projecten niet kan worden overgenomen op het niveau van de Raad van ministers van Algemene Zaken.

Op Europees niveau worden er nog steeds indicatoren ontwikkeld. Finland was de drijvende kracht ach-

La note insiste ensuite sur la nécessité de développer un plan global de lutte contre la violence. Lors de la première réunion de la Conférence interministerielle sur l'égalité des chances, les ministres ont convenu de coordonner leurs efforts pour réaliser une évaluation de toutes les initiatives existant en la matière aux différents niveaux de pouvoir et d'établir un plan cohérent permettant à la Belgique de satisfaire aux engagements pris au niveau international.

Mme Riss épingle la décision d'accorder un financement structurel aux organisations coupoles qui fédèrent les ONG des femmes (*Conseil des femmes francophones* et *Nederlandstalige Vrouwenraad*).

Une série de mesures se rattachent au thème des femmes et de l'emploi. Les efforts en cours seront poursuivis dans le cadre de la nouvelle programmation du Fonds social européen 2000-2006. Pour la première fois est prévue, au sein du comité de suivi chargé d'agrèer les projets, une cellule, dont l'un des mandats consistera à veiller à ce que l'aspect «égalité entre hommes et femmes» soit présent dans tous les projets. Suite à un appel public, de nombreux projets ont été proposés en matière d'égalité des chances.

Différentes initiatives doivent aider à pouvoir concilier la vie privée avec la vie professionnelle: possibilité de réduire le temps de travail, compte-épargne temps, crédit temps, etc. Des pistes ont été dégagées, sur base desquelles le gouvernement va finaliser la question avec les partenaires sociaux.

L'accueil de l'enfant a été abordé également au cours de la Conférence interministerielle de l'égalité des chances. Un groupe de travail sera chargé d'étudier la question tant au niveau de la philosophie générale du problème, qu'en ce qui concerne les collaborations possibles entre les différentes entités compétentes.

Un groupe de travail a aussi été mis sur pied au niveau des cabinets ministériels afin d'identifier les inégalités formelles ou de fait qui se marquent dans le droit social et le droit fiscal. Le gouvernement est occupé à mettre au point une position concernant le statut social du conjoint aidant.

De grands axes ont été définis pour la présidence belge de l'Union européenne. Il s'agit tout d'abord d'organiser un forum régional de réflexion au Maroc dans le cadre du programme égalité que la Commission compte lancer avec les pays euro-méditerranéens au sein du processus de Barcelone. Les conclusions de cette réunion seront discutées au sein du Conseil «Affaires générales». Il s'agira d'un des deux exercices de mainstreaming que la Belgique fera sous sa présidence.

Dans le cadre du suivi de Pékin, des indicateurs continuent à être développés au niveau européen.

ter de indicatoren voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de politieke beslissingsorganen. Nadien heeft het Franse voorzitterschap indicatoren voorgesteld betreffende het evenwicht tussen het gezinsleven en het beroepsleven. De minister voor het Gelijkekansenbeleid is met het huidige Zweedse voorzitterschap overeengekomen dat dit jaar de indicatoren voor loonongelijkheid aan bod komen. Dit hangt samen met de inspanningen op het vlak van functieclassificatie.

De minister voor het Gelijkekansenbeleid hecht ook veel belang aan de omzetting van richtlijn 76/207/EEG inzake de gelijkheid van behandeling wat betreft de toegang tot de werkgelegenheid, tot de opleiding, tot de professionele promotie en de arbeidsvoorwaarden. Aan de Nationale Arbeidsraad en aan de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen werd om advies gevraagd.

Ten slotte zal de minister voor het Gelijkekansenbeleid een werkgelegenheidsprogramma lanceren dat zich toespitst op de kwaliteit van de werkgelegenheid. Zij zal nauwlettend toezien op het respect voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen alle voorgestelde initiatieven. Het principe van mainstreaming moet worden toegepast tijdens twee andere Raden dan de Raad sociale aangelegenheden. Naast de Raad algemene zaken moet hiervoor nog een andere raad worden gekozen.

1.2. *Gedachtewisseling*

Een lid wenst te weten of er vooruitgang is geboekt in het netelige debat over de «herintreedsters». Kan deze categorie personen opgenomen worden in het werkloosheidssysteem zonder evenwel een werkloosheidsuitkering te krijgen? Op die manier heeft de werkgever recht op de voordelen die aan het werklozenstatuut verbonden zijn als hij een persoon uit deze categorie aanwerft.

Spreekster wil eveneens weten of er al vorderingen zijn gemaakt betreffende het statuut van de «gardiennes encadrées» (gastmoeders die erkend zijn door het Office de la naissance et de l'enfant, instelling van de Franse Gemeenschap).

Het verheugt een lid dat de Nederlandstalige Vrouwenraad en de *Conseil des femmes francophones* voor de allereerste keer in het budget zijn opgenomen en subsidies krijgen. Dit is immers een grote stap vooruit in de structuur van het budget voor het gelijkheidskansenbeleid. Het is uiteraard jammer dat het bedrag niet hoger ligt, maar wellicht zal die verhoging er geleidelijk aan komen, afhankelijk van de manier waarop de Nationale Vrouwenraad dit budget zal besteden. Spreekster stelt ook vast dat het budget nagenoeg ongewijzigd is. Zij vraagt zich bovendien af wat er moet gebeuren met het vrouwenhuis

Après les indicateurs relatifs à la représentation des femmes dans les organes de décision politique, mis au point sous l'impulsion de la Finlande, la présidence française a présenté des indicateurs en matière de conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle. En accord avec l'actuelle présidence suédoise, la ministre de l'Égalité des chances a obtenu que cette année soit consacrée à la réalisation d'indicateurs sur les inégalités salariales. Ceci rejoint ses efforts en matière de classification des fonctions.

La ministre de l'Égalité des chances attache aussi énormément d'importance à la transposition de la directive n° 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail. L'avis du Conseil national du travail et l'avis du Conseil de l'égalité des chances ont été demandés.

Enfin, la ministre de l'Égalité des chances a l'intention de lancer un programme en matière d'emploi basé spécifiquement sur la qualité de l'emploi. Elle veillera à ce que la dimension de l'égalité hommes-femmes soit prise en compte dans toutes les initiatives proposées. Le principe de mainstreaming devra être introduit dans le cadre de deux conseils autres que le Conseil des affaires sociales. Le Conseil des affaires générales a déjà été retenu comme indiqué ci-dessus, l'autre reste à déterminer.

1.2. *Échange de vues*

Une membre aimerait savoir si des progrès ont été réalisés dans le débat sur la problématique des «femmes rentrantes». Cette catégorie de personnes ne pourrait-elle s'inscrire dans le système du chômage, sans bénéficier de l'allocation financière? De la sorte, l'employeur aurait droit aux avantages liés au statut de chômeur de la personne qu'il embauche.

La membre souhaite aussi savoir si des pistes ont été dégagées pour régler le statut des gardiennes encadrées.

Une membre se réjouit de ce que, pour la première fois, le Conseil des femmes francophones et le *Nederlandstalige Vrouwenraad* soient reconnus dans le budget et se voient octroyer une subvention. Il y a là un grand progrès dans la structure du budget de la politique d'égalité des chances. L'on peut déplorer évidemment que le montant de la subvention ne soit pas plus élevé, mais l'augmentation se fera sans doute progressivement, en fonction de la manière dont le Conseil national des femmes utilisera ce budget. Pour le reste, la membre constate un certain statu quo dans le budget. Elle s'interroge d'ailleurs sur le sort de la

«Amazone», dat niet meer geld krijgt dan vroeger: hoe staat het met de plannen voor een Amazone *bis*?

Het leeuwendeel van het budget van 70 miljoen zal gebruikt worden om de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het algemeen te garanderen. Kan de verdeling van dit bedrag verduidelijkt worden: welk bedrag is bestemd voor wetenschappelijk onderzoek, welk bedrag voor campagnes, welk bedrag voor acties, enz.? Het budget voor 2001 bedraagt trouwens 70 miljoen, terwijl het in 1999 nog om 77 miljoen ging. De piek die het budget in 1999 maakte, is dus niet meer gehaald. Spreekster betreurt dat het budget voor gelijke kansen niet minimum 100 miljoen bedraagt, wat naar federale maatstaf toch nog altijd een klein budget is.

Uit de beleidsnota blijkt dat de toelage voor de vrouwenorganisaties gekoppeld wordt aan het beleid inzake de strijd tegen geweld. Betekent dit dat de toelage bedoeld is om een actie tegen geweld te financieren, of is zij ruimer bedoeld?

Een lid is licht teleurgesteld dat het budget voor het gelijkekansenbeleid slechts een klein deel uitmaakt van het totale federale budget. De nadruk wordt gelegd op mainstreaming. Hoe zullen dan de beleids-opties met betrekking tot gelijke kansen van de verschillende ministeriële departementen op elkaar afgestemd worden? Wordt hiervoor een *ad hoc* structuur opgericht, en zal de minister voor het Gelijkekansenbeleid hiertoe het initiatief nemen? Hoe wil de minister, meer in het algemeen, voor het Gelijkekansenbeleid in het kader van de mainstreaming mannen aansporen om deel te nemen? Hoe zal de minister met andere woorden een actief beleid voeren waarbij zij rekening houdt met de genderdimensie?

Net als de vorige spreekster, is het lid verheugd over de financiële steun voor de vrouwenraden. Zij juicht ook toe dat er voor de eerste keer een systematische inventaris wordt opgemaakt van de ongelijkheden in het sociaal en fiscaal recht.

Spreekster vindt het een goede zaak dat de werkdag verkort zal worden tot 38 uur per week, maar zij vindt het gevaarlijk dat deze maatregel voornamelijk voor één sekse zou gelden. Niet alleen vrouwen moeten kiezen voor arbeidstijdvermindering om meer tijd te hebben voor hun gezin. Er mag ook niet uit het oog verloren worden dat vaderschapsverlof een andere kwestie is dan degelijke kinderopvang voor een schappelijke prijs. Kinderopvang valt dan wel onder de bevoegdheid van de gemeenschappen, toch

maison des femmes «Amazone» qui ne se voit pas octroyer de budget plus important qu'auparavant: qu'en est-il du projet de créer Amazone *bis*?

La plus grosse partie du budget — 70 millions — est prévue pour garantir l'égalité de chances entre femmes et hommes en général. Serait-il possible d'en savoir un peu plus sur la ventilation de ce montant: quel montant est affecté à la recherche scientifique, quel montant à des campagnes, quel montant à des actions, etc.? Il convient d'ailleurs de remarquer que ce montant est de 70 millions pour 2001, alors qu'il s'élevait à 77 millions en 1999. Le budget a donc connu un sommet en 1999, que l'on n'atteint plus depuis. La membre regrette que le budget de l'égalité des chances ne progresse pas davantage, au moins au-delà des 100 millions, ce qui reste un budget minime au niveau fédéral.

Il ressort de la note de politique générale que la dotation aux associations de femmes est liée à la politique en matière de lutte contre la violence. Cela signifie-t-il que la dotation vise à financer une action en matière de lutte contre la violence ou est-elle plus large?

Une membre se dit un peu déçue dans la mesure où le montant consacré à la politique d'égalité des chances est relativement peu important par rapport à l'ensemble du budget fédéral. L'accent étant mis sur le mainstreaming, comment les politiques d'égalité des chances menées dans les différents départements ministériels seront-elles coordonnées? Une structure *ad hoc* sera-t-elle mise sur pied, et si oui, sera-ce à l'initiative de la ministre de l'Égalité des chances? Comment une telle structure pourra-t-elle faire l'inventaire des mesures et stimuler le mainstreaming dans les autres ministères? De manière plus générale, comment la ministre de l'Égalité des chances, a-t-elle l'intention de stimuler la participation des hommes dans le cadre du mainstreaming; en d'autres termes, comment la ministre entend-elle développer une politique active prenant en compte la dimension de genre?

Comme l'intervenante précédente, la membre se réjouit du soutien financier octroyé aux conseils des femmes. Elle salue aussi la réalisation, pour la première fois, d'un inventaire systématique des discriminations dans le droit social et fiscal.

Concernant le temps de travail, la membre approuve la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine, mais elle met en garde contre le danger que cette mesure soit essentiellement appliquée à un sexe. Il faut éviter que seules les femmes optent pour le temps de travail réduit pour se consacrer à leur famille. Quant à l'accueil des enfants, il ne faut pas perdre de vue qu'un congé parental pour les pères est une question distincte de celle d'un accueil des enfants de qualité et à un prix raisonnable. Même si l'accueil

blijft het een belangrijk aspect van het evenwicht tussen werk en gezinsleven.

Het is een zeer goede zaak dat de bestrijding van geweld voorrang krijgt, maar het lid merkt op dat geen bijzondere aandacht gaat naar het probleem van geweld binnen het gezin.

Wat de adviesorganen betreft, vraagt het lid of maatregelen zijn genomen om de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid beter te doen toepassen?

Ten slotte merkt het lid op dat de hier besproken begroting vooral maatregelen bevat op het vlak van het werkgelegenheidsbeleid. Wat met de andere domeinen zoals de volksgezondheid, het milieu, de mobiliteit, de duurzame ontwikkeling ..., allemaal sectoren waarin ook aandacht moet gaan naar de genderdimensie?

Een ander lid vraagt hoe de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zullen worden verdeeld in de structuur die moet toezien op de toepassing van de mainstreaming. Welke plaats neemt de cel voor gelijke kansen in, waarin het Copernicusplan voorziet? Spreekster verbaast zich trouwens over dit initiatief: de minister van Ambtenarenzaken had duidelijk gezegd dat dit punt niet aan de orde was.

Krijgen we dit jaar, net als vorig jaar, een algemeen verslag van de regering over haar gelijkekansenbeleid, overeenkomstig de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad? Werken de departementen er al aan? Het initiatief van vorig jaar bleek zeer interessant en moet aanzetten tot verdere inspanningen in die richting.

Het lid stelt zich ook vragen bij de toepassing van de genoemde wet betreffende de samenstelling van de federale adviesorganen. Er zijn talrijke afwijkingen toegestaan maar steeds met de vermelding dat later maatregelen zouden worden genomen. Over die maatregelen is niet gesproken. Wat is de reden daarvoor en welke plannen heeft de regering voor de toekomst?

De bestrijding van het geweld tegen vrouwen zal financieel gesteund worden, maar welke projecten worden precies bedoeld? Gaat het bijvoorbeeld om projecten die passen in het kader van het Europese programma «Daphné», dat specifieke vormen van geweldbestrijding financiert? Past het programma met betrekking tot de Europese Middellandse-Zeelanden waarvan sprake is in de toelichting, in de samenwerking met deze landen die het vijfde communautaire actieprogramma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2001-2005) voorschrijft?

des enfants relève des compétences des communautés, il reste un aspect important de la conciliation du travail avec la vie de famille.

Faire de la lutte contre la violence une priorité est une très bonne chose, mais la membre n'aperçoit pas de mention particulière du problème de la violence intrafamiliale.

Dans le domaine des organes consultatifs, des mesures sont-elles prévues pour améliorer l'application de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes possédant une compétence d'avis?

Enfin, la membre constate que le budget ici commenté porte essentiellement sur les mesures relatives à la politique de l'emploi. Qu'en est-il dans les domaines tels que santé, environnement, mobilité, développement durable ... qui sont des secteurs au sein desquels une certaine attention doit aussi être portée à la dimension de genre?

Une autre membre demande comment les compétences et les responsabilités seront définies au sein de la structure chargée de veiller à l'application du mainstreaming. Dans le même ordre d'idées, à quel niveau se situera la cellule «égalité des chances» liée au plan «Copernic»? L'intervenante se dit d'ailleurs surprise de cette initiative car le ministre de la Fonction publique avait clairement dit que ce point n'était pas à l'ordre du jour.

Pouvons-nous nous attendre à recevoir, comme l'année dernière, un rapport global du gouvernement sur sa politique d'égalité des chances, conformément à la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin? Les différents départements y travaillent-ils déjà? L'initiative de l'année dernière était très intéressante et elle doit être un incitant à poursuivre ces efforts.

La membre se dit aussi préoccupée par l'application de la loi précitée, relative à la composition des conseils consultatifs fédéraux. De nombreuses dérogations ont été accordées, mais il avait été dit que des mesures seraient prises ensuite. Celles-ci n'ont pas été mentionnées. Quelle en est la raison et quelles sont les intentions du gouvernement pour l'avenir?

Des moyens sont consacrés à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, mais est-il possible d'avoir plus de précisions quant aux projets visés? S'agit-il, par exemple, de projets s'inscrivant dans le cadre du programme européen Daphné, qui finance des actions spécifiques de lutte contre la violence? Et le programme euro-méditerranéen dont il a été question dans l'exposé s'inscrit-il dans la coopération avec les pays euro-méditerranéens prévue dans le cinquième programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (2001-2005)?

Een lid merkt bezorgd op dat twee grote thema's ontbreken in de beleidsnota van de minister bevoegd voor het Gelijkekansenbeleid. Ten eerste wordt geen melding gemaakt van het beleid inzake vrouwen en besluitvorming. Tot deze materie behoren het probleem van de samenstelling van de adviesorganen, maar ook de invoering in de Grondwet van het recht op gelijkheid van mannen en vrouwen en de wijziging van de kieswet. Het andere ontbrekende aspect betreft de rechten van vrouwen, een onderwerp dat de minister nochtans nauw aan het hart lijkt te liggen aangezien zij op 8 maart 2000 naar aanleiding van de internationale vrouwendag een studiedag heeft georganiseerd over de rechten van migrantenvrouwen. Die studiedag had aanleiding moeten geven tot wetenschappelijk onderzoek en studies, op basis waarvan concrete maatregelen konden worden genomen.

Uiteraard verheugt het lid zich erover dat in het eerste gedeelte van de nota veel aandacht gaat naar de mainstreaming en naar het probleem van geweld tegen vrouwen. Daarna behandelt de nota het thema van vrouwen en arbeid, en meer in het algemeen de economische positie van vrouwen. Het lid meent echter dat een gelijkekansenbeleid absoluut de twee hierboven vermelde onderdelen moet bevatten, met eventueel nog een aantal bijkomende punten.

Zij sluit zich aan bij de vraag van de vorige sprekers en wil ook graag weten wanneer de regering haar jaarlijks verslag over haar beleid inzake de doelstellingen van de Peking-conferentie aan het Parlement zal voorstellen.

Tot slot stelt het lid ook nog een vraag over de methodologie. België zal zijn best doen om tijdens het Europees voorzitterschap een voorstel betreffende «benchmarking» in te dienen, maar zou het ook niet in zijn eigen beleid aan «benchmarking» moeten doen? In alle specifieke domeinen die te maken hebben met gelijkekansenbeleid (geweld, arbeid, beslissingen, vrouwenrechten, ...) zou er gewerkt moeten worden op basis van indicatoren en een timing. Op die manier kan ieder jaar een specifieke afdeling van het Peking-verslag de balans opmaken van de verwezenlijkingen in het voorbije jaar, van de leemtes in het beleid en van de indicatoren die wellicht ontwikkeld moeten worden.

Als antwoord op de kritiek betreffende de structuur van de beleidsnota, merkt mevrouw Riss, vertegenwoordigster van de minister voor het Gelijkekansenbeleid op dat de problematiek van «vrouwen en beslissingen» wordt aangehaald in de inleiding van de algemene uiteenzetting van de begroting 2001, waar het gaat over gelijke kansen voor vrouwen en mannen. De minister voor het Gelijkekansenbeleid heeft ervoor gezorgd dat de nadruk ligt op het ontwerp van grondwetsherziening en dat een gelijke toegang tot verkiesbare mandaten is opgenomen in

Une membre s'inquiète de l'absence de deux grands thèmes dans la note de politique de la ministre de l'Égalité des chances. Il s'agit d'abord de la politique relative aux femmes et à la prise de décision. De cette matière relèvent la problématique de la composition des conseils consultatifs, mais aussi l'insertion dans la Constitution du droit à l'égalité des hommes et des femmes et les modifications de la loi électorale. L'autre volet qui fait défaut est celui des droits des femmes, sujet que la ministre de l'Égalité des chances semble pourtant tenir à cœur puisqu'elle avait organisé une journée d'étude sur les droits des femmes immigrées à l'occasion de la journée internationale de la femme, le 8 mars 2000. Cette journée aurait dû se prolonger par des recherches scientifiques ou des études, dont le résultat permettrait alors de fonder des mesures concrètes.

La membre se réjouit certes que le mainstreaming soit abordé dans le premier volet de la note, qu'un grand intérêt soit également porté au problème de la violence à l'égard des femmes. Ensuite, la note aborde la thématique des femmes et du travail, plus généralement la position économique des femmes. Mais la membre estime qu'une politique d'égalité des chances doit nécessairement comporter les deux volets mentionnés précédemment, et éventuellement encore quelques points divers.

Se joignant aux intervenantes précédentes, la membre aimerait aussi savoir quand le gouvernement a l'intention de présenter au Parlement son rapport annuel sur le suivi de la conférence de Pékin.

Pour conclure, l'intervenante aborde une question de méthodologie. La Belgique va s'efforcer de faire une proposition relative au «bench marking», dans le cadre de la présidence européenne, mais ne conviendrait-il pas de viser aussi le «bench marking» dans notre propre politique? Il faudrait travailler sur base d'indicateurs et d'un timing dans tous les domaines spécifiques relevant de la politique d'égalité des chances (violence, travail, prise de décision, droits des femmes ...), de sorte que, chaque année, une section spécifique du rapport «Pékin» puisse faire le point sur les réalisations de l'année écoulée, les lacunes de la politique, et les indicateurs susceptibles d'être développés.

En réponse aux critiques concernant la structure de la note de politique, Mme Riss, représentante de la ministre de l'Égalité des chances, fait observer que la problématique «femmes et prise de décision» est abordée en introduction de la partie de l'exposé général du budget 2001 consacrée à l'égalité des chances entre femmes et hommes. La ministre de l'Égalité des chances a veillé à ce que l'accent soit mis sur le projet de révision de la Constitution, ainsi que sur le fait que l'égal accès aux mandats électifs fasse partie de ce projet. Le projet n'ayant pas d'implications budgétaires

het ontwerp. Aangezien het ontwerp geen budgettaire implicaties heeft, wordt er in de beleidsnota bij de begroting niet meer naar verwezen.

In strijd met wat vooropgesteld werd, is er in de begroting voor het gelijkkansenbeleid voor 2001 geen sprake van een *status quo*. De ontwikkeling van het mainstreamingsproces op elk beleidsniveau en de oprichting van een gespecialiseerde cel zijn werkelijk vernieuwend. Een nadeel van de toepassing van de mainstreaming is uiteraard dat niet langer alle acties betreffende gelijke kansen in het hieraan gewijde deel van de begroting worden opgenomen. In het systeem van de mainstreaming omvat deze afdeling van de begroting enkel nog de acties die specifiek gericht zijn op gelijke kansen.

Zoals voordien reeds verduidelijkt is, heeft elke minister zich ertoe verbonden een strategische doelstelling met betrekking tot gelijke kansen te formuleren en een persoon te benoemen die zal toezien op de verwezenlijking van deze doelstelling. De Minister-raad zal deze beloftes goedkeuren. Toch blijkt uit de ervaringen van het Vlaamse Gewest dat logistieke ondersteuning noodzakelijk is, zowel voor de opleiding van mensen als voor de evaluatie van de genomen maatregelen. Dit is een taak voor een speciale cel die afhangt van de minister voor het Gelijkkansenbeleid. Het volgende jaarlijks verslag van de regering over haar beleid inzake de doelstellingen van de Peking-conferentie zal gaan over de uitvoering van het strategisch plan dat de regering heeft opgesteld en over de werking van de mainstreamingstructuur.

«Gelijke kansen» maakt dus deel uit van elk beleid, bijvoorbeeld inzake mobiliteit, milieu, duurzame ontwikkeling, enz.

Wat betreft de herintreedsters, antwoordt mevrouw Riss dat er een eerste denkspoor is overeengekomen met de sociale partners. Vrouwen zouden onder bepaalde voorwaarden recht kunnen hebben op de voordelen die werklozen ook krijgen (1).

Het statuut van de «gardiennes encadrées» staat op de regeringsagenda. Hierover zullen spoedig voorstellen worden ingediend.

De subsidies voor de Nederlandstalige Vrouwenraad en de *Conseil des femmes francophones* zijn niet uitsluitend bedoeld om de strijd tegen het geweld te financieren. Het geld mag uiteraard ook voor andere projecten worden uitgegeven.

De uitbreiding van het vrouwenhuis «Amazone» valt onder de bevoegdheden van de minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven en Participaties, aangezien hij bevoegd is voor de Regie der

res, il n'y est plus fait allusion dans la note de politique accompagnant le budget.

Contrairement à ce qui a été avancé, le budget 2001 de la politique d'égalité des chances ne se caractérise pas par un *statu quo*. Le développement du processus de mainstreaming à travers toutes les politiques, accompagné de la mise sur pied d'une cellule spécialisée, est une véritable nouveauté. L'application du mainstreaming a évidemment pour inconvénient de ne plus faire apparaître clairement toutes les actions relatives à l'égalité des chances dans la partie spécifique du budget consacrée à cette politique. Dans la logique du mainstreaming, cette section du budget ne doit plus viser que les actions spécifiques d'égalité des chances.

Comme elle l'a déjà expliqué, chaque ministre s'est engagé à définir un objectif stratégique en termes d'égalité et à nommer une personne responsable du suivi de cet objectif au niveau de l'administration et au niveau du cabinet. Le plan de ces engagements sera approuvé au sein du Conseil des ministres. Toutefois, il est évident, notamment à la lumière de l'expérience acquise en Région flamande, qu'un soutien logistique est nécessaire, tant pour la formation des personnes que pour l'évaluation des mesures prises. Ce rôle est confié à une cellule dépendant de la ministre de l'Égalité des chances. Le prochain rapport annuel du gouvernement sur le suivi des résolutions de la Conférence de Pékin portera, d'une part, sur la mise en œuvre du plan stratégique élaboré par le gouvernement, et, d'autre part, sur le fonctionnement de la structure du mainstreaming.

L'égalité des chances est par conséquent présente dans les autres politiques, telles que mobilité, environnement, développement durable, etc.

À la question particulière des femmes rentrantes, Mme Riss explique qu'une première piste a été dégagée avec les partenaires sociaux, qui permet maintenant à ces femmes de bénéficier, sous certaines conditions, des avantages accordés aux chômeurs (1).

Le statut des gardiennes encadrées est à l'ordre du jour du gouvernement. Des propositions devraient bientôt être faites.

La dotation au Conseil des femmes francophones et au *Nederlandstalige Vrouwenraad* n'est pas liée exclusivement à des actions de lutte contre la violence. La subvention peut naturellement être utilisée dans d'autres domaines.

L'extension de la maison des femmes «Amazone» relève des compétences du ministre des Télécommunications et des Entreprises et Participations publiques, en tant que ministre en charge de la Régie des

(1) Zie bijlage II.

(1) Voir annexe II.

Gebouwen. Blijkbaar heeft dit departement het nodige geld nog niet opgenomen in zijn begroting.

Het initiatief dat samen met de Europese Middellandse-Zeelanden wordt ontwikkeld, past in het proces van Barcelona op het niveau van de Europese Raad Algemene Zaken. Het is niet verbonden met het vijfde communautair actieprogramma inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen, dat een eigen initiatief is van de minister van het Gelijkekansenbeleid.

Het vijfde actieprogramma is echter wel ontwikkeld op basis van de Europese indicatoren. Conform de communautaire vereisten zijn er al indicatoren ontwikkeld over vrouwen en beslissingen en over het evenwicht tussen arbeid en gezinsleven. Er zullen nog indicatoren volgen over loonongelijkheden en over geweld. De vraag is echter welk gevolg aan deze indicatoren gegeven zal worden en hoe zij zullen worden toegepast bij de «benchmarking», aangezien momenteel enkel een regelmatige evaluatie vereist is. De minister voor het Gelijkekansenbeleid heeft daarom de Europese Raad voorgesteld de Europese Commissie ertoe aan te zetten gevolg te geven aan deze indicatoren in het kader van het vijfde actieprogramma.

Het asielbeleid staat de laatste tijd volop in de belangstelling. De minister voor het Gelijkekansenbeleid ziet erop toe dat er op alle niveaus en bij alle beslissingen rekening gehouden wordt met de dimensie «vrouwen»: opvang, structuren, erkenning als geldige reden bij de ondervraging van kandidaten. Dit aspect past echter volledig in de mainstreaming, zodat dergelijke maatregelen niet expliciet aan bod komen in deze nota.

Mevrouw Glineur, vertegenwoordigster van de minister voor het Gelijkekansenbeleid, antwoordt op de opmerking dat het budget om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te garanderen, niet zo hoog is als in 1999. Zij herinnert eraan dat er tijdens het vorige boekjaar geen budget was voorzien voor de sociale verkiezingen, zodat de minister in allerijl een bepaling heeft moeten invoegen. De minister heeft nadien, tijdens het begrotingsconclaaf van april 2000, de belofte gekregen dat het budget regelmatig zal worden verhoogd. Volgens dit akkoord zal het budget voor het gelijkekansenbeleid tot het einde van deze zittingsperiode jaarlijks worden verhoogd met 6 miljoen. Deze verhoging komt in principe bovenop de reeds aan de verschillende projecten toegekende bedragen. Dit jaar echter wordt dit geld gebruikt om voor de eerste keer subsidies te geven aan de Nederlandstalige Vrouwenraad en de *Conseil des femmes francophones*. De verhoging van het budget bedraagt dus wel degelijk meer dan de jaarlijkse indexaanpassing.

Bâtiments. Il semble que les montants requis ne soient pas pour le moment inscrits au budget de ce département.

L'initiative relative aux pays euro-méditerranéens s'inscrit dans le «processus de Barcelone», au niveau du Conseil européen des affaires générales, et n'a pas de lien avec le cinquième programme d'action communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'une initiative propre de la ministre de l'Égalité des chances.

Par contre, le cinquième programme d'action a été évoqué en rapport avec les indicateurs européens. En application des exigences communautaires, des indicateurs ont été développés sur les femmes et la prise de décision, sur la conciliation de la vie privée avec la vie familiale, et d'autres seront bientôt établis dans le domaine des inégalités salariales, puis dans le domaine de la violence. Mais la question se pose de leur suivi et de leur utilisation dans une optique de «bench marking», car seule une évaluation régulière est imposée actuellement. La ministre de l'Égalité des chances a dès lors suggéré au Conseil européen d'inciter la Commission européenne à prévoir un suivi des indicateurs dans le cadre du cinquième programme d'action.

La politique d'asile a fait l'actualité ces derniers temps. La ministre de l'Égalité des chances a veillé à ce que la dimension «femme» soit prise en considération dans les accords conclus, à tous les niveaux: accueil, structures, reconnaissance comme motif valable dans l'examen de la candidature. Cet aspect s'inscrit toutefois dans le mainstreaming, ce qui explique que de telles mesures n'apparaissent pas dans la présente note.

Mme Glineur, représentante de la ministre de l'Égalité des chances, répond à la critique selon laquelle la part essentielle du budget consacrée aux projets visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes n'atteint plus son montant de 1999. Elle rappelle qu'au début de l'exercice budgétaire précédent, aucun budget n'avait été prévu pour les élections sociales, ce qui avait obligé la ministre à exiger dans l'urgence l'ajout d'une disposition. La ministre a ensuite obtenu la promesse d'une augmentation récurrente du budget, actée lors du conclave budgétaire d'avril 2000. Aux termes de cet accord, le montant du budget de la politique d'égalité des chances sera augmenté de 6 millions chaque année jusqu'à la fin de la législature. Cette allocation sera en principe ajoutée au montant affecté aux projets, sous réserve de cette année, en raison de l'introduction, pour la première fois, d'une subvention au Conseil des femmes francophones et au *Nederlandstalige Vrouwenraad*. Il s'agit bien d'une augmentation supérieure à l'indexation annuelle du montant du budget.

Een lid merkt op dat de nettostijging van het budget vrij laag uitvalt als de indexaanpassing wordt meege-rekend. In deze periode van hoogconjunctuur zou er toch meer mogelijk moeten zijn. Het bedrag van de subsidies voor de vrouwenraden zou omhoog kunnen, zodat het binnen drie tot vier jaar evenveel bedraagt als het bedrag dat de VZW «Sophia» krijgt. Als er bovendien als voorwaarde wordt gesteld dat de raden professioneler gaan werken en deskundigen in dienst nemen, kan het bedrag zelfs hoger liggen. Het financieringsproces zou stapsgewijs kunnen verlopen, op basis van een soort overeenkomst die kwaliteitseisen oplegt. Ook andere projecten zouden subsidies kunnen krijgen. Er wordt een half miljoen uitgetrokken voor informaticauitgaven. Dat is natuurlijk positief, maar in een dergelijk domein volstaat een langzame stijging van het budget niet om de snelle technische vooruitgang bij te benen. Er moet een grotere financiële inspanning gedaan worden, zeker in deze periode van hoogconjunctuur. Op het vlak van gelijke kansen zijn uiteraard heel wat initiatieven mogelijk. Zo zouden vrouwelijke politieke fracties steun kunnen krijgen. De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen wacht al jaren op het nodige geld voor bepaalde projecten.

Mevrouw Riss herhaalt dat de minister voor het Gelijkekansenbeleid allerm minst van plan is het budget voor gelijke kansen ondergeschikt te maken: zij wil het integendeel inpassen in de budgetten van andere beleidsopties. De cel die in het kader van het Copernicus is opgericht, is daar een voorbeeld van. Ondanks het feit dat de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen aanvankelijk terughoudend was, is de minister voor het Gelijkekansenbeleid erin geslaagd een speciale «gelijkheidscel» op te laten richten binnen het departement «Personeel en organisatie». Aangezien deze cel valt onder de minister van Ambtenarenzaken, zullen de uitgaven ervan niet worden opgenomen in het budget gelijke kansen.

De toepassing van de mainstreaming maakt een totaalanalyse van het budget noodzakelijk om alle gelijkekansenmaatregelen van de verschillende departementen te identificeren. Enkel op die manier kan worden vastgesteld hoeveel geld er werkelijk aan gelijke kansen wordt besteed.

Op de vraag betreffende de toepassing van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid, antwoordt mevrouw Glineur dat tot nu toe enkel het federale niveau al een dergelijke eis stelt. De Vlaamse Gemeenschap heeft de toepassing van een identieke tekst uitgesteld, terwijl er in het Brussels Gewest enkel een ordonnantie

Une membre remarque toutefois que, si l'on tient compte de l'indexation, l'augmentation nette du budget consacré à l'égalité des chances est relativement faible. En cette période de conjoncture économique favorable, un pas plus important pourrait être fait. Le montant des dotations aux conseils de femmes pourrait être augmenté, de façon à atteindre d'ici trois ou quatre ans le montant octroyé à l'ASBL «Sophia», voire même davantage si l'on y met la condition que ces conseils engagent des experts et se professionnalisent. L'on pourrait s'engager dans un processus de financement par étapes sur base d'une sorte de convention imposant des exigences qualitatives. D'autres projets pourraient également se voir mieux subventionnés. Un montant de 0,5 million est affecté à des dépenses d'investissement relatives à l'informatique. C'est très positif, mais dans un tel domaine, la lente augmentation du budget prévue ne suffira pas à suivre l'évolution rapide des techniques. Un effort financier plus important devrait être fait, d'autant plus que la conjoncture économique actuelle le permet. Il est évident que de nombreuses actions pourraient encore être entreprises dans le domaine spécifique de l'égalité des chances. Un soutien pourrait être apporté aux groupes politiques de femmes. Le Conseil de l'égalité des chances attend aussi depuis des années les moyens nécessaires pour prendre certaines initiatives.

Mme Riss rappelle la volonté de la ministre de l'Égalité des chances de ne pas cantonner le budget de l'égalité des chances dans son département, mais d'y consacrer des moyens dans les budgets des autres politiques. La cellule créée dans le cadre du plan «Copernic» en est un exemple. En dépit des réticences initiales du ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, la ministre de l'Égalité des chances a obtenu la mise sur pied d'une cellule spécifique d'égalité au sein du département «Personnel et organisation». Comme cette cellule relèvera du ministre de la Fonction publique, son impact budgétaire n'apparaît pas dans le budget spécifique de la politique d'égalité des chances.

L'application du mainstreaming impose une analyse de l'ensemble du budget afin d'identifier toutes les mesures, au sein de chaque département, qui ont un impact en termes d'impact sur l'égalité des chances. Seul un tel exercice permet de déterminer le montant réel du budget affecté à la politique d'égalité des chances.

En réponse aux questions concernant l'application de la loi du 20 juillet 1990 imposant une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes possédant une compétence d'avis, Mme Glineur souligne que seul le niveau fédéral a appliqué jusqu'à présent une telle exigence. En Communauté flamande, l'application d'un texte identique a été reportée, tandis que la Région bruxelloise ne connaît

bestaat die de eis van de dubbele vertegenwoordiging oplegt. Zelfs al zijn er voor het federale niveau afwijkingen toegestaan, toch heeft de verplichting voor ministers om een driemaandelijks verslag op te stellen over de naleving van de regel, geleid tot een stijging van het aantal organen dat voldoet aan de vereiste van evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen. Via deze verslagen zijn er ook problemen aan het licht gekomen, met name bij de gemengde organen waarvan zowel ambtenaren als mensen uit de vakbonden of de particuliere sector deel uitmaken. Hier blijkt het vaak moeilijk om te komen tot een derde vrouwelijke ambtenaren. De minister voor het Gelijkekansenbeleid heeft besloten dat er ook binnen het ambtenarenapparaat een gelijke-kansenplan nodig is. In 2000 was al 40% van de organen samengesteld conform de wet, in 1999 was dat slechts 10%. Het volgende driemaandelijks verslag van 22 december 2000 zal wellicht opnieuw een stijging aantonen. De interministeriële conferentie over de gelijkheid van de kansen heeft besloten een werkgroep op te richten om na te denken over de harmonisering van de wetgevingen inzake gelijkheid die binnen de verschillende overheden van het land bestaan.

Wat de strijd tegen het geweld betreft, lijken de bestaande Belgische wetgeving en de programma's voor slachtofferhulp te voldoen. Er is wel een pertinent gebrek aan een kader-beschikking die het mogelijk maakt de inspanningen op elkaar af te stemmen en een observatiepost voor geweld op te richten. Voor de opstelling van het Nationaal actieplan voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen zal met alle bevoegde partijen overlegd worden, zowel op wetgevingsniveau als op het niveau van de slachtofferhulp of van de preventie door opvoeding bij jongeren. Elk orgaan wordt gevraagd een inventaris op te maken van de genomen maatregelen, deze te evalueren en mogelijke denksporen voor de toekomst te suggereeren.

Tot de prioriteiten van de minister voor het Gelijkekansenbeleid behoren de verbetering van het statuut van de slachtoffers, de invoering van een systeem gericht op de permanente evaluatie van de wetgevingen alsmede de primaire preventie. Het is eveneens de bedoeling de achterstand in te winnen die België heeft opgelopen bij de ontwikkeling van programma's die zijn toegespitst op mannen.

Het plan ter bestrijding van het geweld heeft betrekking op alle vormen van geweldpleging op vrouwen met inbegrip van het geweld binnen het gezin. Verschillende Belgische programma's kunnen rekenen op financiële steun van het Europese programma Daphné. Wij verwijzen hier naar de Europese vrouwenlobby of de campagne van het Witte Lint die op Belgisch niveau en op internationaal niveau mannen oproept zich in te zetten voor de bestrijding van geweldpleging op vrouwen.

qu'une ordonnance imposant le principe de la double présentation. Même si des dérogations ont été accordées au niveau fédéral, l'obligation pour les ministres de fournir un rapport trimestriel sur les progrès faits dans le respect de la règle, a entraîné une progression importante du nombre d'organes satisfaisant à l'exigence de présence équilibrée des femmes et des hommes. Ces rapports ont également permis de détecter des problèmes, en particulier celui des organes mixtes, composés de représentants de la fonction publique et de représentants des syndicats ou du secteur privé, pour lesquels il n'apparaît pas toujours possible de composer la délégation de la fonction publique d'un tiers de femmes. La ministre de l'Égalité des chances a conclu à la nécessité d'appliquer un plan d'égalité des chances au sein de la fonction publique. Sur le plan des chiffres, 40% des organes étaient composés conformément à la loi en 2000, pour seulement 10% en 1999. Le prochain rapport trimestriel, prévu pour le 22 décembre 2000, devrait certainement montrer une nouvelle progression. La Conférence interministérielle de l'égalité des chances a décidé de mettre sur pied un groupe de travail afin de réfléchir à la manière possible d'harmoniser les législations en la matière dans les différentes entités composant le pays.

Dans le domaine de la lutte contre la violence, il semble que les législations existant en Belgique, ainsi que les programmes d'aide aux victimes soient satisfaisants. La véritable lacune concerne l'absence d'un dispositif-cadre permettant de coordonner les efforts et de mettre sur pied un observatoire de la violence. Le Plan national de lutte contre la violence envers les femmes sera élaboré en concertation avec toutes les parties concernées, tant au niveau législatif qu'au niveau de l'aide aux victimes ou encore de la prévention par l'éducation des plus jeunes. Chaque entité est invitée à dresser un inventaire des mesures prises dans le cadre de ses compétences, à les évaluer et à dégager des pistes pour l'avenir.

Au rang des priorités de la ministre de l'Égalité des chances, figurent l'amélioration du statut des victimes, la création d'un système d'évaluation permanente des législations, ainsi que la prévention primaire. Il s'agira aussi de combler le retard de la Belgique dans le développement de programmes dirigés vers les hommes.

Le Plan de lutte contre la violence englobera toutes les manifestations de violence envers les femmes, en ce compris la violence intrafamiliale. Plusieurs programmes belges bénéficient du soutien financier du programme européen Daphné. Citons le Lobby européen des femmes ou la campagne du Ruban blanc mobilisant des hommes, au niveau belge et international, contre la violence faite aux femmes.

De minister voor het Gelijkekansenbeleid is ook voornemens het probleem van het geweld op de werkplek aan te pakken. Daar neemt het de vorm aan van psychologische intimidatie en ongewenst seksueel gedrag. De problematiek past in het algemeen plan ter bestrijding van het geweld, maar zal ook apart behandeld worden.

Mevrouw Riss geeft nadere toelichting over het initiatief dat wordt voorbereid door de minister voor het Gelijke-kansenbeleid in het kader van het MEDA-programma (Euro-mediterraan partnerschap). In het MEDA-programma is het aspect gelijkheid van mannen en vrouwen opgenomen maar er wordt nooit rekening mee gehouden. Bovendien wordt het MEDA-programma gekenmerkt door een overdreven bureaucratie die er onder meer toe geleid heeft dat de helft van het beschikbaar budget niet is gebruikt. De minister wil een specifiek programma ontwikkelen dat toegespitst is op de vrouwen in dat MEDA-programma, niet alleen op professioneel niveau maar ook in het kader van de andere pijlers van het «proces van Barcelona». De commissie is het in het beginsel hiermee eens en heeft begrotingsmiddelen vrijgemaakt. De inhoud van het plan moet nu worden vastgelegd in samenwerking met de NGO's, de verenigingen in het veld.

Een lid stelt voor de heer Flahaut, minister van Landsverdediging, te helpen bij het ontwerpen van een menselijkere aanpak van de vrouwenproblematiek en van de problemen in verband met ongewenst seksueel gedrag in het leger. Zij verklaart immers geschokt te zijn door de collectieve ondervraging van de vrouwelijke militairen over wat zij eventueel hebben meegemaakt. Wie zal in aanwezigheid van al zijn collega's ervaringen durven onthullen die zo rechtstreeks verband houden met de fysieke en psychische integriteit?

Het lid is het eens met de systematische evaluatie van de wetgeving. Ook andere soorten instrumenten zouden kunnen worden gebruikt zoals emancipatie-effectrapportering of zoals op Europees niveau, het opstellen van een jaarsverslag over de goede praktijken.

Ten slotte heeft spreekster vragen over de rol van de cel «gelijke kansen» uit het Copernicus-plan. Zal de cel zich ertoe beperken toe te zien op de toepassing van het gelijkheidsbeginsel bij de overheid, bijvoorbeeld bij de aanwervingen of zal zij ook tot taak hebben mensen die zich met de interviews bezighouden bewust te maken van de genderproblematiek?

Een ander lid maakt zich zorgen over een gerucht volgens hetwelk de Directie voor het gelijkekansenbeleid in het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zou worden afgeschaft. Voor de uitvoering van een beleid zijn niet alleen begrotingsmiddelen nodig maar ook bekwaam en gemotiveerd personeel. Het is belangrijk dat die mensen toekomstperspectieven

La ministre de l'Égalité des chances a aussi l'intention de s'attaquer au problème de la violence sur les lieux de travail, sous la forme du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. La problématique s'inscrit dans le Plan général de lutte contre la violence, mais fera aussi l'objet d'un traitement distinct.

Mme Riss ajoute une précision sur l'initiative préparée par la ministre de l'Égalité des chances dans le cadre du programme euro-méditerranéen (Euro-med). La dimension de l'égalité entre hommes et femmes est déjà prévue au sein du programme Euro-med, mais elle est difficilement prise en compte. De plus, le fonctionnement d'Euromed est caractérisé par une bureaucratie excessive, qui a notamment eu pour conséquence la non-utilisation de la moitié du budget disponible. La ministre souhaite développer un programme spécifique visant les femmes de l'Euromed, au niveau professionnel mais aussi dans le cadre des autres piliers du «processus de Barcelone». La Commission a marqué son accord de principe et dégagé un budget. Le contenu du plan doit maintenant être défini en collaboration avec les ONG, les associations de terrain.

Une membre suggère d'aider M. Flahaut, ministre de la Défense, à concevoir une approche plus humaine de la condition des femmes et des problèmes de harcèlement sexuel à l'armée. Elle se dit en effet choquée par sa façon d'interroger collectivement les femmes militaires sur ce qu'elles auraient le cas échéant subi. Qui osera débattre devant tous ses collègues des expériences touchant aussi directement à l'intégrité physique et psychique de la personne?

La membre approuve l'idée d'une évaluation systématique de la législation. D'autres types d'instruments pourraient aussi être utilisés, tels que la réalisation d'une étude d'impact sur l'émancipation ou, comme au niveau européen, la rédaction d'un rapport annuel sur les bonnes pratiques.

Enfin, l'intervenante s'interroge sur le rôle de la cellule «égalité des chances» du plan «Copernic». La cellule se bornera-t-elle à veiller à l'application du principe d'égalité dans la fonction publique, par exemple au niveau du recrutement, ou aura-t-elle aussi une mission de sensibilisation à la question de genre des personnes qui s'occupent des interviews?

Une autre membre s'inquiète d'une rumeur selon laquelle la Direction de l'égalité des chances serait supprimée au sein du ministère de l'Emploi et du Travail. La mise en œuvre d'une politique ne nécessite pas seulement un budget, mais aussi un personnel compétent et motivé. Il est important que ces personnes aient des perspectives d'avenir et qu'elles ne se

hebben en zich niet geremd weten in hun loopbaan omdat zij zich bezighouden met gelijke kansen, wat in het verleden vaak het geval is geweest. Wat zal dan het lot zijn van deze administratie in het Copernicus-plan? Onder welke minister zal die administratie ressorteren?

Het lid heeft herhaaldelijk regeringsleden onderzocht om te weten of zij de Raad voor gelijke kansen raadplegen. Elk jaar antwoorden de ministers dat zij nog geen beroep hebben gedaan op de diensten van de Raad omdat gelijke kansen niet aan de orde waren in hun departement. Ter bevordering van de mainstreaming moeten alle ministers een beroep doen op deze Raad. De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen moet geherwaardeerd worden en als adviesorgaan worden ondersteund en gestimuleerd. De Raad moet ten opzichte van de andere departementen een bepaald gezag genieten. Om zijn eigen geloofwaardigheid te verhogen, moet de Raad zelf ook evenwichtig zijn samengesteld. Een eigen website (zoals bij de Federale Raad voor de duurzame ontwikkeling) zou een belangrijke troef zijn van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen. De adviezen van de Raad kunnen dan *on line* geraadpleegd worden in het Nederlands en in het Frans.

Het lid wenst eveneens een overzicht van de concrete plannen op het vlak van nieuwe technologieën. Er is al gesproken over een verbeterde toegang tot de technologie voor groeperingen van vrouwelijke politici. Wordt hierover in de komende maanden een voorstel ingediend? Zijn er nog andere plannen?

Het onderdeel «vrouwen en politiek» is aan bod gekomen via de ontwerpen tot wijziging van de Grondwet en de kieswet en via de bemoedigende trend in de samenstelling van de adviesorganen. Wetswijzigingen volstaan echter niet. Om over enkele jaren opnieuw vooruitgang te boeken, moet er gewerkt worden aan een mentaliteitswijziging en moeten de vrouwen in de politieke partijen meer steun krijgen. Het lid vraagt de minister voor het Gelijkekansenbeleid hiervoor een totaalplan op te stellen. Het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen is trouwens van plan om — eventueel in samenwerking met de minister voor het Gelijkekansenbeleid — de verkiezingsuitslagen te beoordelen op basis van de vertegenwoordiging van de vrouwen.

Het lid wenst te vernemen welk wetenschappelijk onderzoek het departement Gelijke Kansen momenteel financiert. Het zou interessant zijn voor het Comité om op de hoogte te worden gehouden van de studies die worden uitgevoerd, over de thema's van deze studies en over de prioriteiten die de minister stelt. Het comité zou ook een kopie van het eindverslag van deze studies kunnen krijgen.

voient pas freinées dans leur carrière parce qu'elles s'occupent d'égalité des chances, ce qui a souvent été le cas par le passé. Quel sera dès lors le sort de cette administration dans le cadre du plan «Copernic»? De quel ministre dépendra-t-elle?

À plusieurs reprises, la membre a interrogé des membres du gouvernement pour savoir s'ils consultaient le Conseil de l'égalité des chances. Chaque année, les ministres répondent qu'ils n'ont pas eu recours aux services du conseil parce que le sujet de l'égalité n'était pas à l'ordre du jour dans leur département. Dans la perspective du mainstreaming, il est élémentaire que tous les ministres fassent appel à ce conseil. Le Conseil de l'égalité des chances doit être revalorisé, soutenu et stimulé dans sa tâche d'organe consultatif. Il faut veiller à ce que le conseil jouisse d'une certaine autorité à l'égard des autres départements. Cet organe est d'autant plus crédible qu'il applique en son sein la règle de composition équilibrée hommes-femmes. La création d'un site web du Conseil de l'égalité des chances, à l'instar du site du Conseil fédéral du développement durable, serait un atout. De la sorte, les avis du conseil pourraient être directement consultés «*on line*» en français et en néerlandais.

La membre aimerait aussi avoir un aperçu des réalisations concrètes envisagées dans le domaine des technologies nouvelles. Il a déjà été question de faciliter l'accès aux technologies pour les groupes de femmes politiques. Un projet sera-t-il discuté dans les prochains mois? D'autres pistes sont-elles envisagées?

Le volet «femmes et politiques» a été abordé avec la mention des projets de modification de la Constitution et de la loi électorale et l'évolution encourageante de la composition des organes consultatifs. Cependant, les modifications de la législation ne suffisent pas. Pour pouvoir constater de nouveaux progrès dans quelques années, il faut travailler au changement de mentalité et soutenir les femmes dans les partis politiques. La membre appelle la ministre de l'Égalité des chances à concevoir un plan global de mesures en la matière. Le Comité d'avis pour l'égalité des chances a d'ailleurs l'intention de procéder à une évaluation des résultats des élections sur le plan de la représentation des femmes, qui pourrait être réalisée en collaboration avec la ministre de l'Égalité des chances.

Le membre aimerait savoir quelles recherches scientifiques sont actuellement financées par le département de l'Égalité des chances. Il serait intéressant pour le Comité d'avis d'être informé des études en cours, des thèmes de celles-ci et des priorités retenues par la ministre, et même de recevoir une copie du rapport final de ces études.

Hoe moet de impact van de maatregelen met betrekking tot de vrouwen worden gemeten? Samen met andere senatoren heeft spreekster een wetsvoorstel ingediend dat tot doel heeft een verplichte emancipatie-effectrapportage op te leggen. Dat voorstel biedt dus een eerste mogelijke oplossing aan. Wanneer zal de regering daarover een ontwerp opstellen? Zonder wettelijk kader blijft het emancipatie-effectrapport facultatief, een experiment, dat niet op structurele manier in het beleid wordt geïncorporeerd. Zowel het mainstreamingbeginsel als de emancipatie-effectrapportage hebben nood aan een wettelijk kader en de regering moet daar werk van maken.

Wat de overheidsdiensten betreft, stelt spreekster vast dat de positieve acties door de verschillende departementen op uiteenlopende wijze worden toegepast. De oprichting van de cel «gelijke kansen» waarin het Copernicusplan voorziet, volstaat duidelijk niet. Zonder een sterke politieke wil kunnen de vastgeroeste gewoonten en de mentaliteit van de overheidsdiensten niet worden bestreden. Er moet een netwerk worden opgericht met de nodige middelen, dat een beroep kan doen op deskundigen. De impuls moet worden gegeven door het departement voor gelijke kansen van minister Onkelinx, en niet worden overgelaten aan de minister van Ambtenarenzaken, die andere prioriteiten heeft. Bovendien moet het principe van de gelijke kansen worden toegepast in de aanwerving op alle niveaus, met inbegrip van de basis.

Mevrouw Riss, vertegenwoordigster van de minister bevoegd voor de Gelijke Kansen, deelt de leden mee dat de minister van Landsverdediging de minister bevoegd voor Gelijke Kansen heeft uitgenodigd om haar algemene beleidsnota over ongewenst seksueel gedrag te komen toelichten tijdens het colloquium dat hij daarover organiseert. Dat is een lovenswaardig initiatief.

De methodologie van het toekomstige gelijke-kansenbeleid kan als volgt worden samengevat. De mainstreaming-cel is precies opgericht om de emancipatie-effectrapportage op federaal niveau op te starten. Deze cel zal nagaan hoe de emancipatie-effectrapportage concreet zal worden toegepast op de verbintenissen die zijn aangegaan. Dit instrument heeft immers ook nadelen, met name dat de beoordeeling vooraf gebeurt. Anderzijds maakt een verslag over de «goede praktijken» logischerwijze deel uit van het «Peking-verslag» van de regering, waarin de gemaakte vooruitgang, de leemten en de redenen daarvoor worden uiteengezet. Men is nog niet begonnen aan het Peking-verslag, omdat het mainstreaming-plan nog door de Ministerraad moet worden goedgekeurd.

De cel «gelijke kansen» die wordt opgericht in het departement «Personeel en organisatie» zal op alle niveaus werkzaam zijn. Het principe is verworven en

Quels instruments mettre en place pour mesurer l'impact de mesures sur les femmes? Avec d'autres sénateurs, l'intervenante a déposé une proposition de loi visant à rendre obligatoire la réalisation d'une étude d'impact sur l'émancipation. Cette position fournit une première piste envisageable. Quand le gouvernement compte-t-il élaborer un projet en la matière? Sans cadre légal, l'étude d'impact restera facultative, à l'état expérimental, et ne sera pas incorporée de manière structurelle dans la politique. Le mainstreaming comme l'étude d'impact sur l'émancipation nécessitent un cadre légal à l'élaboration duquel le gouvernement doit s'atteler.

Enfin, dans le domaine de la fonction publique, la membre a pu constater que les actions positives étaient mises en œuvre de façon très inégale selon les départements. Il est évident que la situation nécessite bien plus que la création d'une cellule d'égalité des chances telle qu'elle est conçue dans le plan «Copernic». Sans une volonté politique très forte, il ne sera pas possible de lutter contre les habitudes ancrées dans les mentalités de l'administration. Il conviendrait de mettre sur pied un véritable réseau, disposant de moyens et pouvant faire appel à des experts. L'impulsion doit venir du département de l'égalité des chances de la ministre Onkelinx, et non ressortir uniquement à la compétence du ministre de la Fonction publique qui a d'autres priorités. En outre, c'est dans le recrutement à tous les niveaux, en ce compris à la base, qu'il faut appliquer l'égalité des chances.

Mme Riss, représentante de la ministre de l'Égalité des chances, informe les membres que le ministre de la Défense a invité la ministre de l'Égalité des chances à venir exposer sa note de politique générale sur le harcèlement sexuel au cours d'un colloque qu'il organise sur ce thème. C'est une initiative à saluer.

La méthodologie de la politique de l'égalité des chances future peut se résumer comme suit. La cellule de mainstreaming créée a précisément pour but de mettre sur pied l'étude d'impact sur l'émancipation au niveau fédéral. Cette cellule examinera la manière d'appliquer concrètement l'étude d'impact dans les engagements pris, car l'instrument a aussi des inconvénients, notamment en ce qu'il n'opère qu'une évaluation *ex ante*. D'autre part, un rapport de bonnes pratiques devrait logiquement se retrouver dans le rapport «Pékin» du gouvernement où l'on verra apparaître les progrès accomplis, les lacunes et leurs justifications. La rédaction du rapport «Pékin» n'a pas encore commencé, car le plan de mainstreaming lui-même doit encore être approuvé par le Conseil des ministres.

La cellule d'égalité des chances créée dans le cadre du département «Personnel et organisation» travaillera à tous les niveaux. Le principe est acquis et repré-

betekent op zich al een overwinning. De concrete toepassing is voor de toekomst.

Overeenkomstig het Copernicus-plan, zal de huidige Directie voor het gelijke kansenbeleid een tijdelijke programmatorische overheidsdienst worden: hij zal verdwijnen zodra de gelijkheid van kansen verwezenlijkt is. De dienst heeft een horizontale werking, dat wil zeggen dat hij in alle departementen zal optreden, maar dat hij onder de verantwoordelijkheid blijft van de minister bevoegd voor de Gelijke Kansen en zijn eigen, specifieke bevoegdheden behoudt.

Men heeft de Raad van gelijke kansen voorgesteld een website op te richten, maar de Raad verkoos een brochure uit te geven met alle adviezen die hij ooit heeft verleend. De Raad wees er onder andere op dat niet alle bibliotheken van het land aangesloten zijn op het internet.

Aangezien zij ook belast is met Tewerkstelling, heeft de minister bevoegd voor Gelijke Kansen als voornaamste doelstelling voor haar departement gekozen voor het openstellen van de nieuwe technologieën voor vrouwen. Op de interministeriële conferentie inzake gelijke kansen is een werkgroep opgericht die de initiatieven ter zake moet coördineren. Verschillende problemen zijn behandeld, zoals het onderwijs, de opleiding, de beroepsinschakeling, de oprichting van ondernemingen, de netwerken ... Met de minister van Economie en Wetenschappelijk Onderzoek is overwogen een studie te verrichten over de invloed van de nieuwe technologieën op het vlak van de werkgelegenheid en is een offerteaanvraag uitgeschreven waarin rekening gehouden wordt met de genderdimensie. Tenslotte is de gelijke toegang tot de nieuwe technologieën ook een van de prioriteiten van het Europees Sociaal Fonds.

De interministeriële conferentie voor het Gelijke kansenbeleid heeft ook gewezen op de noodzaak van een mentaliteitsverandering. Er is besloten niet meer alleen op bepaalde momenten op te treden naar aanleiding van de verkiezingen, maar een permanente campagne rond het thema te voeren.

Een lijst van de door het departement voor Gelijke Kansen gefinancierde studies zal later medegedeeld worden(1).

2. DE GELIJKE KANSEN TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN HET KADER VAN DE POLITIEHERVORMING

2.1. Uiteenzetting van de heer Koekelberg, vertegenwoordiger van de heer Duquesne, minister van Binnenlandse Zaken

De heer Koekelberg, vertegenwoordiger van de minister van Binnenlandse Zaken, verklaart dat zijn

(1) Deze lijst is opgenomen in bijlage III.

sente déjà une victoire. L'application concrète reste à venir.

En vertu du plan « Copernic », la Direction actuelle de l'égalité des chances deviendra un service public de programmation temporaire: il disparaîtra lorsque l'égalité des chances sera devenue une réalité. Le service sera transversal, ce qui signifie qu'il interviendra dans tous les départements, mais il demeurera sous la responsabilité de la ministre de l'Égalité des chances et continuera d'avoir des compétences qui lui seront propres.

La création d'un website a déjà été proposée au Conseil de l'égalité des chances, qui a préféré éditer une brochure reprenant tous les avis qu'il a rendus. Parmi les arguments, a été avancé le fait que les bibliothèques du pays n'étaient pas toutes connectées à internet.

En tant que ministre en charge de l'Emploi, la ministre de l'Égalité des chances a choisi comme objectif stratégique de son département l'accès des femmes aux technologies nouvelles. La Conférence interministérielle de l'égalité des chances a créé un groupe de travail chargé de coordonner les efforts. Différents problèmes seront abordés, tels que l'éducation, la formation, l'insertion professionnelle, la création d'entreprises, les réseaux. Avec le ministre de l'Économie et de la Recherche scientifique, une étude sur l'impact des nouvelles technologies en matière d'emploi a été envisagée et un appel d'offres intégrant la dimension de genre a été lancé. Enfin, l'égalité dans l'accès aux nouvelles technologies est aussi une priorité du Fonds social européen.

La Conférence interministérielle de l'égalité des chances a également évoqué la nécessité de changer les mentalités. Il a été décidé de ne plus agir seulement ponctuellement au moment des élections, mais de mener une campagne permanente sur le sujet.

Une liste des études financées par le département de l'Égalité des chances sera communiquée ultérieurement(1).

2. L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DES POLICES

2.1. Exposé de M. Koekelberg, représentant de M. Duquesne, ministre de l'Intérieur

M. Koekelberg, représentant du ministre de l'Intérieur, explique que son exposé comportera deux

(1) Cette liste figure en annexe III.

uiteenzetting uit twee delen zal bestaan, het eerste met betrekking tot de politiediensten en het tweede met betrekking tot de slachtofferopvang binnen de politiestructuren.

Artikel 129 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, bekrachtigt een volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen als leden van de geïntegreerde politie. Het beginsel van deze gelijkheid wordt in het eerste lid bevestigd, en daarna, in het tweede lid, toegepast op het statuut en op de arbeidsvoorwaarden van het personeel binnen de politie. Onder voorbehoud van de bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap zijn het statuut en de arbeidsvoorwaarden identiek in de politie, of het nu gaat om leden van het operationele kader dan wel om leden van het administratief en logistiek kader. Het ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van het statuut maakt geen enkel onderscheid op grond van het geslacht, onder voorbehoud van bepalingen ter bescherming van het moederschap die in sommige gevallen het nachtwerk van zwangere vrouwen reglementeren of verbieden.

De selectieproeven waaraan de toekomstige leden van het politiekorps zullen worden onderworpen, zijn gegroepeerd rond drie assen. Met kennisproeven worden de intellectuele vaardigheden van de aspirant-politieagenten gemeten, psychotechnische proeven beogen hun emotionele stabiliteit te meten en medisch-fysieke proeven zijn bedoeld om hun gezondheidstoestand alsmede hun fysiek potentieel te controleren. Vroeger waren de fysieke proeven (hardlopen, spierwerking, ...) *de facto* discriminatoir voor een deel van het personeel, waaronder de vrouwen. Deze proeven zijn vervangen door potentialiteitstest, waarin wordt gemeten in welke mate de aspirante in staat is na afloop van een opleiding een bepaald fysiek profiel te bereiken. De gedachtegang was de volgende: van een aspirant-politieagent wordt niet verwacht dat hij onmiddellijk in staat is een proces-verbaal op te stellen of op de plaats van de misdaad vaststellingen te verrichten. Na afloop van een opleiding zal men nagaan of hij het vereiste profiel bereikt heeft. Hetzelfde geldt voor de fysieke conditie. Tijdens ongeveer een jaar zal de aspirant-politieagent een fysieke opleiding krijgen, die hem in staat zal stellen te voldoen aan de vereisten van het ambt. In het stadium van de selectie kan aan de hand van de tests alleen een prognose worden geformuleerd over het vermogen van de persoon om aan het einde van de opleiding het vereiste fysieke profiel te bereiken. De medische proeven zijn aangepast aan de persoonlijkheid, aan de morfologie en dus indirect aan het geslacht van de aspirant.

Inzake slachtofferopvang bestaan er reeds voorzieningen met gespecialiseerd personeel. Op het vlak van de gemeente bestaan gemengde structuren met sociaal assistenten en politieagenten die een opleiding in

volets, le premier concernant les services de police et le second l'accueil des victimes dans les structures de polices.

L'article 129 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux consacre une égalité parfaite entre les hommes et les femmes en tant que membres de la police intégrée. Le principe de cette égalité est affirmé à l'alinéa 1^{er}, puis appliqué au statut et aux conditions de travail du personnel au sein de la police, à l'alinéa 2. Sous réserve des dispositions protectrices de la maternité, le statut et les conditions de travail sont identiques dans la police, qu'ils ou elles soient membres du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique. Le projet d'arrêté royal établissant ce statut n'opère aucune distinction liée au sexe, sous réserve de dispositions protectrices de la maternité réglementant ou interdisant dans certains cas le travail de nuit des femmes enceintes.

Les épreuves de sélection qui seront imposées aux futurs policiers s'articulent autour de trois axes. Des épreuves de connaissances permettent de mesurer les facultés intellectuelles; des épreuves psycho-techniques visent à mesurer la stabilité émotionnelle; des épreuves médico-physiques sont destinées à vérifier l'état de santé des candidat(e)s, ainsi que leur potentiel physique. Auparavant, les épreuves physiques (course, musculation, ...) étaient *de facto* discriminatoires pour une partie du personnel, dont les femmes. Ces épreuves ont été remplacées par des tests de potentialité, mesurant la capacité du candidat à atteindre à l'issue de la formation un certain profil sur le plan physique. Le raisonnement est le suivant: on n'attend pas d'un aspirant-policier qu'il soit d'emblée capable de rédiger un procès-verbal ou de faire des constatations sur le lieu d'un crime. C'est à l'issue d'une formation que l'on vérifiera s'il a atteint le profil requis. Il en va de même pour la condition physique. Pendant environ un an, l'aspirant-policier recevra une formation sur le plan physique, qui le mettra à même de satisfaire aux exigences requises pour la fonction. Au stade de la sélection, les tests permettent uniquement de formuler un pronostic sur la capacité de la personne d'atteindre le profil physique requis au terme de la formation. Les épreuves médicales sont adaptées à la personnalité, à la morphologie, et donc indirectement au sexe du candidat.

En matière d'accueil aux victimes, il existe déjà des infrastructures et du personnel spécialisés. Au niveau communal, des structures mixtes sont composées d'assistants sociaux et de policiers ayant reçu une

maatschappelijke hulp hebben genoten. Deze structuren worden zowel op federaal als op plaatselijk vlak overgenomen. De maatschappelijk assistenten die momenteel in de brigades van de recherche en in de districten van de rijkswacht werken, hangen voortaan af van de gedecentraliseerde diensten van de federale politie. In elk gerechtelijk arrondissement zal minstens één maatschappelijk assistent werken. De aanwerving van politie-assistenten voor de plaatselijke politie gaat door. Bij de herindeling van het grondgebied in politiezones hebben de lokale politiekorpsen veertien taken gekregen, waaronder slachtofferhulp. Voor slachtofferhulp is de norm bepaald op een maatschappelijk assistent en een politie-assistent per 15 000 inwoners. Deze norm geeft slechts een minimum aan, in grote zones als bijvoorbeeld Brussel en Antwerpen, komen er meer assistenten.

De politie-opleiding wordt de komende maanden grondig hervormd; toekomstige agenten zullen worden verdeeld over vier kaders: een hulpkader, een basiskader, een middenkader en een officierenkader. Over de inhoud en de duur van de opleiding, alsook over de methodes, zijn momenteel onderhandelingen aan de gang met de vakbonden, maar het programma zal in ieder geval een luik slachtofferhulp omvatten.

2.2. *Gedachtewisseling*

Een lid maakt zich zorgen over de onzekerheid die momenteel heerst met betrekking tot de criteria voor de selectieproeven. Als arts heeft hij meer dan drie maanden moeten wachten op informatie over de gehanteerde medisch-fysieke parameters. Bovendien zijn twee van zijn patiënten die een eerste keer niet geslaagd waren, voor de testen geslaagd nadat zij drie maanden getraind hadden. Als de proeven enkel bedoeld zijn om na te gaan of iemand de vereiste fysieke conditie kan halen, hadden deze vrouwen al in de eerste test moeten slagen.

De vertegenwoordiger van de minister van Binnenlandse Zaken, de heer Koekelberg, verbaast er zich over dat het lid zolang heeft moeten wachten om de vereiste toelichting te krijgen, want de medische criteria die thans worden gehanteerd bij de rijkswacht zijn vastgelegd in twee koninklijke besluiten. Het koninklijk besluit van 5 november 1971 is een zeer gedetailleerde tekst die voor alle strijdkrachten geldt en die nog steeds van toepassing is op de rijkswacht, ook na de demilitarisering. Het koninklijk besluit van 9 april 1979 legt een minimumprofiel vast waaraan elke kandidaat moet voldoen, ongeacht zijn geslacht. Dit profiel is eveneens een soort beoordeling van de geschiktheid van iemand om op termijn te kunnen

formation d'assistance sociale. Ces structures seront reprises au niveau fédéral comme au niveau local. Les assistants sociaux travaillant actuellement dans les brigades de police judiciaire et dans les districts de gendarmerie relèveront désormais des services déconcentrés de la police fédérale. Chaque arrondissement judiciaire disposera au moins d'un(e) assistant(e) social(e). Le recrutement d'assistants de police se poursuivra pour les polices locales. Dans le cadre de la redivision du territoire en zones de police, quatorze fonctions ont été imparties aux corps de police locale, au nombre desquelles figure l'accueil des victimes. Le redécoupage du pays a été opéré, en ce qui concerne l'accueil des victimes, sur base d'une norme d'un assistant social et un assistant de police pour 15 000 habitants. Cette norme constitue un minimum. Il est évident que certaines zones, comme celles de Bruxelles ou d'Anvers, compteront des effectifs plus nombreux.

On notera encore que la formation des futurs policiers sera profondément réformée dans les mois qui viennent, en vue de former des policiers de quatre cadres différents: un cadre auxiliaire, un cadre de base, un cadre moyen et un cadre d'officiers. L'essentiel des programmes, la durée de la formation, les méthodes utilisées, font actuellement l'objet de négociations avec les organisations syndicales représentatives, mais le programme comprendra nécessairement un volet consacré à l'accueil des victimes.

2.2. *Échange de vues*

Un membre s'inquiète de l'incertitude qui règne actuellement au sujet des critères appliqués lors des épreuves de recrutement. En tant que médecin, il a dû attendre plus de trois mois avant d'être informé des paramètres médico-physiques retenus. De plus, deux de ses patientes qui avaient échoué aux tests physiques, ont ensuite passé ceux-ci avec succès après avoir suivi un entraînement de trois semaines. S'il s'agit donc uniquement de mesurer l'aptitude à atteindre une certaine condition physique, ces jeunes femmes auraient dû être admises lors de leur première tentative.

M. Koekelberg, représentant du ministre de l'Intérieur, s'étonne que le membre ait dû attendre aussi longtemps pour obtenir les précisions requises, car les critères médicaux appliqués actuellement à la gendarmerie sont fixés par deux arrêtés royaux. L'arrêté royal du 5 novembre 1971 est un texte très détaillé, valant pour l'ensemble des forces armées et toujours d'application à la gendarmerie après sa démilitarisation. L'arrêté royal du 9 avril 1979 détermine un profil minimum auquel tout candidat doit satisfaire, quel que soit son sexe. Ce profil est également un pronostic sur l'aptitude de quelqu'un à endurer à terme les conditions de travail de la gendarmerie. Aucune cause d'inaptitude ne peut être ajoutée à cette

omgaan met de arbeidsomstandigheden bij de rijkswacht. Geen enkele grond van ongeschiktheid mag aan die criterialijst worden toegevoegd. Wordt de kandidaat ongeschikt bevonden, dan kan hij bij de medische dienst van de rijkswacht die de beslissing genomen heeft een willig beroep instellen. Indien de vastgestelde ongeschiktheid, zoals bijvoorbeeld een gewichtsprobleem, slechts tijdelijk is, kan de kandidaat bij de medische dienst de nodige aanwijzingen verkrijgen om op termijn aan de toelatingsvoorwaarden te voldoen.

In de toekomst zal de doorzichtigheid gegarandeerd blijven via een ministerieel besluit dat de toelatingsprocedure bij de toekomstige politie in de kleinste details zal vastleggen. De volledige lijst van alle ongeschiktheidsgronden zal in een bijlage worden opgenomen.

Een lid vraagt of gewaarborgd wordt dat de bevoegde wetenschappelijke commissie ten minste een derde leden van het andere geslacht zal tellen en dat de nieuwe normen vanuit genderoogpunt neutraal zullen zijn.

De heer Koekelberg bevestigt dit.

Een lid wenst toelichting over de afwijkingen van het gelijkheidsbeginsel om zwangere vrouwen te beschermen. Daarenboven wil ze weten of de drie aspecten namelijk het cognitieve, psychotechnische en medisch-fysieke op alle aanwervingsniveaus zijn terug te vinden, ook bij de kandidaten voor hoge posten.

De heer Koekelberg legt uit dat het enige verschil dat gemaakt wordt voor zwangere vrouwen de arbeidsorganisatie betreft, alsook het aantal te presteren uren en de duur van de nachtelijke prestaties. De normen werden vastgesteld in overeenstemming met de internationale regels. De drie dimensies van de aanwervingstesten zijn wel degelijk op alle niveaus voorhanden. Opgemerkt zij evenwel dat die drie krachtlijnen niet gebruikt worden in de huidige aanstellingsprocedures want die richten zich tot kandidaten die reeds tot de politie behoren en die dus geacht worden aan het vereiste profiel te voldoen.

Een lid vraagt of men over cijfers beschikt met betrekking tot het aantal vrouwen bij de politie, de niveaus waartoe zij behoren en de arbeidsregeling waaronder zij werken (voltijds of deeltijds). Heeft men de aanwerving gepland van iemand die bij de opleiding van het personeel dat belast is met de aanwerving, rekening houdt met de genderdimensie? Zijn de fysieke proeven zo opgevat dat ook vrouwen hiervoor kunnen slagen? Er werden tenslotte ook voorlichtingscampagnes georganiseerd om jongeren en vreemdelingen ertoe aan te zetten te gaan werken bij de rijkswacht, doch die verliepen zeer ongelijk in de verschillende regio's. Hoe zijn die campagnes georganiseerd en gecoördineerd?

liste de critères. En cas de décision d'incapacité, le candidat peut introduire un recours gracieux auprès du service médical de la gendarmerie qui a pris la décision. Si l'incapacité constatée, telle une insuffisance pondérale, n'est que temporaire, le candidat peut obtenir du service médical les indications requises pour satisfaire à terme aux conditions d'admission.

À l'avenir, la transparence continuera d'être garantie par un arrêté ministériel qui fixera dans ses moindres détails la procédure d'admission dans la police future. Une annexe contiendra la liste exhaustive de tous les motifs d'incapacité.

Une membre demande s'il est garanti, d'une part, que la commission scientifique compétente sera composée d'au moins un tiers de membres du sexe opposé et, d'autre part, que les nouvelles normes seront neutres sur le plan du genre.

M. Koekelberg le confirme.

Une membre souhaiterait des précisions sur les dérogations au principe d'égalité hommes-femmes prévues afin de protéger les femmes enceintes. D'autre part, elle aimerait savoir si les trois axes — cognitif, psycho-technique et médico-physique — se retrouvent à tous les niveaux de recrutement, y compris pour les candidats à des postes élevés.

M. Koekelberg explique que les seules différences faites pour les femmes enceintes concernent l'organisation du travail, le nombre d'heures à prester et la durée des prestations nocturnes. Les normes ont été arrêtés en conformité avec les règles internationales. Quant aux trois dimensions des tests de recrutement, elles sont bel et bien présentes à tous les niveaux. Il convient cependant de noter que ces trois axes ne sont pas utilisés dans les procédures de désignation actuelles car celles-ci s'adressent à des candidats déjà policiers, qui sont donc présumés satisfaire au profil requis.

Une membre demande si l'on dispose de chiffres quant au nombre de femmes présentes dans la police, les niveaux auxquels elles travaillent et sous quel régime (temps plein ou temps partiel). A-t-on prévu l'engagement d'une personne qui formerait à la dimension de genre le personnel chargé du recrutement? Quant aux tests physiques, ont-ils été conçus de telle sorte que les femmes peuvent aussi les réussir? Enfin, des campagnes ont été menées pour inciter les jeunes et les étrangers à s'engager dans la gendarmerie, mais leur diffusion a été très inégale selon les régions. Comment ces campagnes sont-elles organisées et coordonnées?

De heer Koekelberg legt uit dat krachtens het ontwerp van koninklijk besluit houdende het statuut van het politiepersoneel de aanwervings- en selectieproeven georganiseerd worden met behulp van de bestaande selectiemogelijkheden, doch onder controle van Selor. Voortaan is er dus een externe controle op het departement.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken bereidt een campagne voor met het oog op de aanwerving van kandidaten bij de toekomstige politie. Die campagne verloopt via alle mogelijke kanalen: schijvende pers, radio en televisie, prospectussen op de commissariaten, stands op de beurzen voor studiebegeleiding en -oriëntatie van studenten. De informatiedoorstroming is misschien niet volledig maar er worden inspanningen gedaan om het grootste deel van de bevolking te bereiken.

Een ander lid vindt informatie in cijfers noodzakelijk. Om te kunnen discussiëren over welke maatregelen genomen moeten worden, zijn een aantal gegevens nodig: het aantal mannen en vrouwen bij de politie, eventuele tekorten, waar deze tekorten zich voordoen, ...

Een lid wenst te vernemen welke dienst deze gegevens zal verzamelen en bijwerken. Een van de aanbevelingen van het Actieprogramma van de Pekingconferentie is precies het beschikken over cijfergegevens, uitgesplitst per geslacht.

De heer Koekelberg antwoordt dat het grote aantal informatiebronnen een probleem vormt. Om te weten hoeveel vrouwen er bij de politie werken, moet elke politiedienst afzonderlijk geraadpleegd worden. In de toekomst zal een dienst van de algemene directie van personeelszaken binnen de federale politie informatie hebben over al het personeel van de eengemaakte politie. Voor een overzicht van de situatie kan dan een beroep worden gedaan op deze dienst.

Een lid merkt op dat er al vanaf de sollicitatie cijfers kunnen worden bijgehouden om het tekort aan vrouwen bij de politie te verklaren.

Een lid herinnert aan het advies dat het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen tijdens de vorige zittingsperiode heeft uitgebracht over het thema «Vrouwen en politie». Het Adviescomité had hiervoor een aantal vrouwelijke politiemensen geraadpleegd. In welke mate hebben vrouwen deelgenomen aan de onderhandelingen over de teksten die van toepassing zijn op de eengemaakte politie? Het lid wenst een overzicht van het aantal vrouwen dat aan de verschillende stappen heeft deelgenomen.

Momenteel bestaat er binnen de rijkswacht een soort cel die zich bezighoudt met positieve acties, maar blijkbaar zal deze cel bij de hervorming verdwijnen, in plaats van als voorbeeld te dienen voor de

M. Koekelberg explique qu'en vertu de l'arrêté royal en projet, portant le statut du personnel de la police, les épreuves de recrutement et de sélection se feront au moyen des capacités de sélection existantes, mais sous le contrôle du Selor. Il y aura donc désormais un contrôle externe au département.

Le département de l'Intérieur prépare une campagne de recrutement de candidats au sein de la future police. Cette campagne se fera par tous les canaux possibles: presse écrite, télévisée et radiophonique, prospectus dans les commissariats, stands dans les salons d'orientation pour étudiants ... L'information n'est peut-être pas suffisamment complète à l'égard de tous, mais des efforts sont faits pour toucher la plus grande partie de la population.

Une autre membre insiste sur la nécessité de disposer de chiffres. L'on ne peut discuter des mesures à prendre sans connaître la répartition entre hommes et femmes au sein de la police, les déficits éventuels, les niveaux auxquels ils se situent, etc.

Une membre aimerait aussi savoir quel service sera responsable de la collecte des données chiffrées et veillera à leur actualisation. C'est en effet l'une des recommandations du programme d'action de la Conférence de Pékin que de pouvoir disposer de données chiffrées, ventilées par sexe.

M. Koekelberg répond qu'une grosse difficulté tient à la multiplicité des sources d'information. Pour connaître la proportion de femmes au sein de la police, il faut consulter chaque service de police séparément. À l'avenir, un service de la Direction générale des ressources humaines de la police fédérale sera chargé du suivi du personnel de toute la police intégrée. Il suffira de consulter ce seul service pour obtenir une image actualisée de la situation.

Un membre observe que des chiffres peuvent déjà être établis au stade des candidatures afin de déterminer les raisons d'un manque de femmes dans la police.

Une membre rappelle que le Comité d'avis pour l'égalité des chances a rendu, sous la législature précédente, un avis sur le thème «Femmes et police», pour l'élaboration duquel des réseaux de femmes policières avaient été entendus. Dans quelle mesure les femmes policières ont-elles été associées aux négociations des textes applicables à la nouvelle police? Est-il possible d'avoir un aperçu du nombre de femmes ayant pris part à la réforme, instance par instance?

Il existe actuellement au sein de la gendarmerie une sorte de cellule s'occupant d'actions positives, mais il semblerait qu'elle disparaîtra dans le cadre de la réforme, au lieu que l'acquis soit étendu à tous les

andere korpsen. Wat is hier de stand van zaken? Wordt de oprichting overwogen van een adviesorgaan over vrouwen en politie, dat intern advies zou kunnen geven over het aanwervings- en promotiebeleid?

Deeltijdse arbeids is bij wet toegestaan, maar enkel op basis van het 4/5-systeem. Waarom wordt ook halftijdse arbeid niet toegestaan, zoals in veel andere landen? Bij de rijkswacht wordt borstvoedingsverlof momenteel bezoldigd voor 100%, maar is het waar dat ook dit zal veranderen? Waarom kunnen politie-vrouwen niet dezelfde vergoeding krijgen als vrouwen in andere beroepen en sectoren, met behoud van 60% van hun salaris? Wat gebeurt er met het vaderschapsverlof? Zijn de sociale partners akkoord gegaan met de verlenging van het vaderschap tot tien dagen in plaats van drie? En hoe staat het met het ouderschapsverlof, met het adoptieverlof en met het palliatief verlof? Deze vragen mogen niet genegeerd worden binnen de hervormde politie, die zich wil inzetten voor het evenwicht tussen werk en gezinsleven.

Tot slot is het lid geschokt door de totale afwezigheid van vrouwen in de directie van de hervormde politie. De top van de hiërarchie had gevarieerder moeten zijn. Hoe is de situatie bij het middenkader? Zijn er positieve acties gepland? Gelijkheid moet niet alleen worden aanbevolen als een goed beginsel, vrouwen moeten ook echte kansen krijgen. De regel inzake een derde personen van het andere geslacht die ook voor de kieslijsten en voor de adviesorganen geldt, kan ook worden toegepast in sommige politieorganen.

De heer Koekelberg stelt het lid gerust, halftijdse arbeid wordt mogelijk. Het borstvoedingsverlof echter zal inderdaad niet meer bezoldigd worden, aangezien de regeling bij de rijkswacht een uitzondering vormde op de gangbare regelingen bij de overheid. Voor de andere verlofmogelijkheden verwijst de heer Koekelberg naar het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het statuut van de toekomstige politie.

Toen de minister van Binnenlandse Zaken het departement onder zijn bevoegdheid kreeg, heeft hij alle betrokkenen de mogelijkheid geboden hun eisen kenbaar te maken. De vereniging van politievrouwen is gehoord. Dat was de enige keer dat een groep specifiek de belangen van de vrouwen binnen de politie heeft verdedigd. Nadien zijn de onderhandelingen conform de wet gevoerd, binnen een onderhandelingscomité waarin de verschillende politievakbonden vertegenwoordigd waren. Deze vakbonden bepaalden uiteraard zelf de samenstelling van hun delegatie en vaardigden soms vrouwen af. Maar de wet zegt niets over het raadplegen van organen die specifiek de belangen van de vrouwen verdedigen.

corps de police. Qu'en est-il exactement? Envisage-t-on de créer un organe consultatif concernant les femmes et la police, qui pourrait rendre des avis internes sur la politique de recrutement et de promotion?

La loi permettra désormais le travail à temps partiel, mais seulement sous le régime de 4/5. Pourquoi ne pas autoriser le travail à mi-temps, comme dans beaucoup d'autres pays? Le congé d'allaitement est actuellement payé à 100% dans la gendarmerie, mais est-il vrai que cela va également changer? Ne pourrait-on pas au moins prévoir la même indemnité que pour tous les risques dans les autres professions et secteurs, avec le maintien de 60% du salaire, pour toutes les femmes policiers qui y ont recours? Quid du congé paternel? Les partenaires sociaux se sont-ils mis d'accord pour porter la durée du congé paternel à dix jours au lieu de trois? Et qu'en est-il du congé parental, du congé d'adoption et du congé palliatif? Ce sont des questions non négligeables au sein d'une police nouvelle qui se soucie d'aider à concilier travail et vie de famille.

Enfin, la membre est choquée par l'absence de femmes aux postes de direction de la nouvelle police. On aurait dû viser une diversité plus grande au sommet de la hiérarchie. Qu'en est-il dans les cadres intermédiaires? Envisage-t-on des actions positives? Il ne suffit pas de prôner l'égalité, il faut veiller à prendre les mesures nécessaires pour donner leur chance aux femmes. La règle de présence d'un tiers de membres du sexe opposé, appliquée sur les listes électorales, ou encore aux organes consultatifs, pourrait constituer une solution dans certains organes de police.

M. Koekelberg rassure la membre sur les régimes de travail: le travail à mi-temps est prévu. Par contre, il est vrai que le congé d'allaitement ne sera plus rémunéré, le régime appliqué jusqu'à présent à la gendarmerie constituant une exception à la règle prévalant dans la fonction publique. Pour la réglementation des autres congés, M. Koekelberg renvoie au texte de l'arrêté royal en projet portant statut de la future police.

Lorsque le ministre de l'Intérieur a pris le département en charge, il a donné la possibilité à tout groupe de le rencontrer pour lui faire part de ses revendications. L'association des femmes de police a été entendue. C'est la seule fois qu'un groupe a défendu spécifiquement les intérêts des femmes au sein de la police. Par la suite, les négociations ont été menées conformément à la loi, dans le cadre d'un comité de négociation composé de délégations de chaque syndicat représentatif du personnel de police. Ces syndicats déterminent évidemment librement la composition de leur délégation, laquelle comprenait parfois des femmes. Mais la loi ne prévoit pas de consultation d'organes représentant spécifiquement les intérêts du personnel féminin.

Bij promoties wordt geen onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen, maar in de praktijk krijgen vrouwen allicht minder snel een van de hogere rangen aangezien zij nog maar relatief kort toegang hebben tot het politieambt. Voor de bevorderingen bij de federale politie waren er geen vrouwelijke kandidaten, terwijl binnen de gemeentepolitie toch enkele vrouwen aan de voorwaarden voldeden. Bij de demilitarisering in 1992 is bij wet bepaald dat het operationeel korps van de rijkswacht minstens 40 vrouwelijke officieren moest tellen en 600 vrouwen met andere graden. Zes jaar later is het doel van 600 vrouwen bereikt, maar zijn er nog geen 40 vrouwelijke officieren. Is hier sprake van discriminatie, of zijn vrouwen niet geïnteresseerd in dit werk? Hoe dan ook, de minister van Binnenlandse Zaken is bereid zich in te spannen om dit doel alsnog te bereiken.

Een lid benadrukt tot slot de noodzaak om binnen de rijkswacht een gespecialiseerde cel op te richten en te voorzien in het nodige personeel en geld om studies uit te voeren en voorstellen te doen. Enkel een wetenschappelijke studie over meerdere jaren kan achterhalen waarom vrouwen op bepaalde niveaus binnen de politie ondervertegenwoordigd zijn en oplossingen aanreiken voor de toekomst. De genderdimensie moet meer aan bod komen in het aanwervings- en promotiebeleid. Er moet ook gewerkt worden aan een mentaliteitswijziging binnen de politiekorpsen. Het beleid van de minister van Binnenlandse Zaken moet al deze aspecten omvatten.

3. GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN IN HET KADER VAN DE MODERNISERING VAN DE FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN

3.1. Uiteenzetting door mevrouw A. Baudine, vertegenwoordigster van de heer Van den Bossche, minister van Ambtenarenzaken en van de Modernisering van de openbare besturen

Mevrouw A. Baudine, vertegenwoordigster van de minister van Ambtenarenzaken en van de Modernisering van de openbare besturen verklaart, dat de programmatorische overheidsdienst «Gelijke kansen» vertegenwoordigd zal zijn in de horizontale overheidsdienst «Personeel en organisatie», die de vastgestelde krachtlijnen verder moet ontwikkelen. Het gelijke-kansenbeleid dat de programmatorische overheidsdienst uitstippelt, wordt in elke dienst in de praktijk gebracht door een persoon die met die taak wordt belast in de dienst «Human resources» van het betrokken departement.

De minister wil dat de gelijkheid op natuurlijke wijze tot stand komt en er zullen dus geen quota's

Les promotions sont faites sans discrimination entre les hommes et les femmes, mais, dans les faits, les femmes ne seront sans doute pas recrutées ou promues à des rangs supérieurs avant plusieurs années car les corps de police ne sont pas ouverts aux femmes depuis très longtemps. Pour les promotions actuelles au sein de la police fédérale, aucune femme n'était candidate, alors même que certaines membres de la police communale satisfaisaient aux conditions requises. En 1992, lors de la démilitarisation de la gendarmerie, la loi prévoyait que le corps opérationnel de la gendarmerie devrait compter au moins 40 femmes officiers et 600 femmes aux autres grades. Huit ans plus tard, le quota des 600 femmes a été atteint, mais pas celui des 40 officiers. Est-ce dû à une discrimination de fait ou au manque d'attrait de ce travail pour les femmes? Quoi qu'il en soit, le ministre de l'Intérieur est prêt à faire en sorte que cet objectif ne reste pas un vœu pieux.

Une membre conclut en insistant sur la nécessité de créer, au sein de la gendarmerie, une cellule spécialisée, disposant d'un personnel et d'un budget lui permettant de réaliser des études et de faire des propositions. Seule une étude scientifique portant sur plusieurs années pourra fournir des réponses quant à la faible présence des femmes à certains niveaux de la police et permettra de dégager des pistes pour l'avenir. Une dimension de genre doit être insufflée dans la politique de recrutement et de promotion. Il faut également travailler au changement des mentalités au sein des corps de police. Toutes ces facettes doivent apparaître clairement dans la politique du ministre de l'Intérieur.

3. L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DE LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

3.1. Exposé de Mme A. Baudine, représentante de M. Van den Bossche, ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration

Mme A. Baudine, représentante du ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, explique que le service public de programmation «Égalité des chances» aura un relais au sein du service public horizontal «Personnel et organisation», chargé de développer les orientations données. La politique d'égalité des chances définie par le service public de programmation sera mise en œuvre dans chaque service par une personne affectée à cette tâche au sein du service des ressources humaines du département concerné.

Il ne sera pas question de quotas pour favoriser la promotion et la représentation des femmes à tous les

worden vastgesteld om de promotie en de vertegenwoordiging van vrouwen op alle machtsniveaus te bevorderen. Twee universiteiten (ULB en KUL) hebben mensen geselecteerd om een leersabbat te volgen: gedurende ongeveer een jaar volgen zij buiten de overheidsdienst een managementopleiding. De eerste selectie, waarvan alleen mensen jonger dan vijfendertig mochten deelnemen, leidde tot een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. De minister had gevraagd dat men zou streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging, maar had die niet opgelegd. De doelstelling is dus verwezenlijkt zonder dat het nodig was om kandidaten «op te vissen».

Nu zal er een selectie gebeuren voor de managementposten. Het ziet ernaar uit dat een evenwicht tussen mannen en vrouwen haalbaar is tot niveau -2(1). Voor de niveaus 0 en -1 wordt dat moeilijker: er is meer anciënniteit nodig om tot deze posten te worden benoemd zodat alleen de oudere generatie ambtenaren, die minder vrouwen telt, in aanmerking komt. Aangezien op niveau -2 reeds een evenwicht is bereikt, kan men ervan uitgaan dat dit binnen enkele jaren ook het geval zal zijn in de hogere niveaus.

De minister is zich bewust van de genderproblematiek. Hij heeft al overwogen om, indien problemen ontstaan, een commissie in te stellen met mensen uit de universiteitswereld, die moeten nagaan hoe de eventuele ongewenste negatieve gevolgen van het beleid kunnen worden opgevangen.

Slechts één van de tien net aangeworven deskundigen inzake «human resources» is een vrouw. Uit deze abnormaal zwakke vertegenwoordiging van vrouwen leidt de minister af dat misschien fouten zijn gemaakt in de formulering van de vacaturebeschrijving. Misschien is te zwaar de nadruk gelegd op de wil om te veranderen, om pionierswerk te verrichten. Dat past nog niet echt in de mentaliteit van de meeste vrouwen en kan verklaren waarom zich zo weinig vrouwen kandidaat hebben gesteld.

3.2. *Gedachtewisseling*

Een lid spreekt haar bezorgdheid uit over het sneeuwbaaleffect dat de afwezigheid van vrouwen bij het personeel dat instaat voor de aanwerving, kan hebben. Vrouwen hebben een zekere voeling met het probleem van het zoeken van waardevolle vrouwelijke ambtenaren. Daarentegen is helemaal niet zeker dat mannen voldoende aandacht zullen besteden aan de kwestie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

(1) Niveau 0 komt in het huidige systeem overeen met de secretarissen-generaal, niveau -1 betreft de directeurs-generaal van grote diensten, terwijl niveau -2 de directeurs-generaal van kleine diensten betreft.

niveaus de pouvoir, le ministre préférant que l'égalité se réalise de façon naturelle. Des personnes viennent d'être sélectionnées par deux universités (ULB et KUL) pour suivre l'apprentissage sabbatique: il s'agit, pendant environ un an, de suivre, en dehors de l'administration, une formation au management. La première sélection était réservée au personnel âgé de moins de trente-cinq ans et a débouché sur une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Le ministre avait certes demandé à ce que l'on soit attentif à une représentation équilibrée, mais il ne l'avait pas imposée. Or, elle a été atteinte sans qu'il soit nécessaire de «repêcher» un(e) candidat(e).

La sélection va maintenant être opérée pour les postes de management. Il semble qu'un équilibre entre hommes et femmes pourra être réalisé jusqu'au niveau -2(1). Ce sera plus difficile aux niveaux 0 et -1, dans la mesure où la nomination à ces postes requiert une ancienneté plus importante et donc s'adresse à une génération de fonctionnaires qui comptait moins de femmes. Cependant, si l'équilibre est déjà atteint jusqu'au niveau -2, l'on peut légitimement espérer qu'il deviendra également réalité pour les niveaux plus élevés dans quelques années.

Le ministre est tout à fait conscient de la problématique de genre. Il a ainsi déjà envisagé, si des problèmes apparaissaient, de mettre sur pied une commission composée de représentants du monde universitaire, chargée de réfléchir à la manière de contrecarrer les effets pervers éventuels de la politique.

Les dix experts en ressources humaines qui viennent d'être recrutés ne comptent qu'une femme parmi eux. Le ministre a déduit de cette représentation féminine anormalement faible que des erreurs avaient peut-être été commises dans la formulation de l'offre d'emploi. Peut-être l'accent a-t-il trop été mis sur la volonté de changer, de faire œuvre de pionnier, ce qui n'est pas encore ancré dans les mentalités féminines et qui expliquerait que peu de femmes aient posé leur candidature.

3.2. *Échange de vues*

Une membre s'inquiète de l'effet «boule de neige» que peut avoir l'absence de femmes parmi le personnel chargé du recrutement. Si les femmes vivent de façon concrète la problématique consistant à essayer de trouver des fonctionnaires de valeur parmi les femmes, il n'est pas sûr que des hommes vont avoir l'attention suffisante à la question de l'égalité hommes-femmes.

(1) Le niveau 0 correspond aux secrétaires généraux dans le système actuel, le niveau -1 est celui des directeurs généraux des grosses entités, tandis que le niveau -2 désigne les directeurs généraux des petites entités.

Mevrouw Baudine hoopt dat haar antwoord iedereen kan geruststellen. In de cel «human resources» zal de deskundige omringd zijn door andere personen, waardoor het evenwicht kan worden hersteld. Bovendien zit in elke cel ook iemand die belast is met het gelijke-kansenbeleid en die vooral het door de dienst voor de gelijke kansen uitgestippelde beleid in de praktijk zal moeten brengen.

De selectie van de «managers» zal worden uitgevoerd door privé-selectiebureaus die beschikken over wetenschappelijke selectiemethoden die hun diensten al bewezen hebben met betrekking tot het evenwicht tussen mannen en vrouwen. De Vlaamse Gemeenschap heeft dergelijke procedures al gebruikt. Daar was met name een dubbele selectie uitgevoerd, enerzijds door een privé-bureau en anderzijds door de leidinggevende ambtenaren van de diensten zelf. Het resultaat van beide selectiemethoden vertoonde 20% verschil wat de vertegenwoordiging van vrouwen betreft.

Een lid is teleurgesteld over het geringe aantal maatregelen dat in het kader van de modernisering van de openbare besturen wordt genomen ten aanzien van de vrouwen. Zij zou voor alle overheidsdiensten cijfers willen zien betreffende de exacte verdeling van mannen en vrouwen op elk niveau. Het is gevaarlijk dat er bijna geen vrouwen zijn bij de deskundigen inzake «human resources». Zo is er immers geen enkele waarborg dat aan de basis rekening wordt gehouden met de genderdimensie in de aanwervingsproeven en kan er niet worden opgetreden tegen tests die vrouwen benadelen. Hoe ver staat het met de oprichting van een gespecialiseerde cel voor gelijke kansen?

Mevrouw Riss, vertegenwoordigster van de vice-eerste minister en minister van Tewerkstelling, bevoegd voor de Gelijke Kansen, verklaart dat een studie met de titel «Objectifs chiffrés» de precieze samenstelling bevat van de overheidsdiensten per niveau en per departement. Deze verdeling is ook terug te vinden in de cijfers betreffende de personeelsbestanden van de overheidsdiensten. De cijfers bestaan dus al maar de vraag is hoe ze gebruikt worden.

Mevrouw Baudine, vertegenwoordigster van de minister van Ambtenarenzaken en van de Modernisering van de Openbare Besturen, verklaart in detail hoe de situatie eruit ziet in het huidige systeem. Tot rang 1 is er een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen. Het aantal vrouwen vermindert geleidelijk naargelang men hoger opklimt in de hiërarchie: rang 13 telt nog 20% vrouwen, rang 10, 10%; rang 16, 3% en in rang 17 zijn vrouwen totaal afwezig. Tot nog toe gebeuren bevorderingen immers intern op basis van beoordelingen door een meerderheid van mannen. Dat is een van de redenen waarom de minister heeft besloten een beroep te doen op externe bureaus die wetenschappelijke methoden

Mme Baudine se veut rassurante. Au sein des cellules «ressources humaines», l'expert sera entouré d'autres personnes, ce qui permettra de rétablir l'équilibre. De plus, chaque cellule comprendra une personne chargée de la politique d'égalité des chances, dont le rôle principal consistera à mettre en œuvre la politique définie au niveau du service de l'égalité des chances.

La sélection des «managers» se fera par le biais de firmes de recrutement privées, disposant de méthodes de sélection scientifiques et testées au regard de la problématique de l'équilibre entre hommes et femmes. La Communauté flamande a déjà eu recours à de tels procédés. Une double sélection avait été faite, d'une part par le bureau privé, et, d'autre part, par les fonctionnaires dirigeants des administrations eux-mêmes. Il en est résulté, entre les deux méthodes, un décalage de 20% en termes de représentation des femmes.

Une membre se dit déçue par le peu de mesures qui semblent être envisagées à l'égard des femmes dans le cadre de la modernisation de l'administration. Elle souhaiterait, pour commencer, disposer de chiffres pour l'ensemble de l'administration et connaître la répartition exacte entre hommes et femmes à chaque niveau. L'absence presque totale de femmes parmi les experts en ressources humaines est dangereuse: elle signifie que rien n'est prévu à la base pour veiller à la prise en compte de la dimension de genre dans les épreuves de recrutement et pour lutter contre les tests défavorisant les femmes. Qu'en est-il de la création d'une cellule spécialisée pour s'occuper de l'égalité des chances?

Mme Riss, représentante de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi, chargée de l'Égalité des chances, informe qu'une étude intitulée «Objectifs chiffrés» expose la composition de l'administration par niveau et par département. De plus, cette répartition se retrouve dans les chiffres des effectifs de la fonction publique. Les chiffres existent, mais la question concerne la manière de les utiliser.

Mme Baudine, représentante du ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, détaille la situation dans le système actuel. Jusqu'au rang 1, la répartition entre hommes et femmes est équilibrée. La présence des femmes diminue au fur et à mesure de la montée dans la hiérarchie, de sorte que les femmes ne représentent plus que 20% des effectifs au rang 13, 10% au rang 15, 3% au rang 16, et enfin sont totalement absentes au rang 17. Jusqu'à présent, les promotions se sont faites sur le plan interne, donc sur base d'appréciations portées par une majorité d'hommes. C'est une des raisons pour lesquelles le ministre a décidé de faire appel à des bureaux extérieurs, prati-

gebruiken die hun waarde met betrekking tot de gender-dimensie al hebben bewezen.

Zelfs als er in de horizontale overheidsdienst «Personeel en organisatie» geen cel gelijke kansen zou bestaan, zou er nog in elke dienst minstens een persoon verantwoordelijk zijn voor de gelijke kansen.

Een lid vraagt of deze persoon zich helemaal aan die taak wijdt of daarentegen een extra opdracht krijgt naast zijn gewone taken.

Mevrouw Baudine wijst erop dat die personen hoe dan ook zullen afhangen van de cel «Human resources», dus een cel die gespecialiseerd is in de personeelsorganisatie. Dat is een grote vernieuwing: tot nog toe oefenden de ambtenaren belast met de positieve acties in de verschillende departementen vaak taken uit die geen enkel verband hielden met hun opdracht inzake gelijke kansen.

Een lid meent dat het departement «Human resources» ook een sensibiliseringsbeleid moet voeren met betrekking tot de genderdimensie. De leidinggevende ambtenaren zouden een opleiding moeten volgen om een vrouwvriendelijk beleid te ontwikkelen zowel inzake de aanwerving als de werking van de diensten. Het gelijke-kansenbeleid mag niet afhankelijk zijn van één persoon in de dienst.

Mevrouw Baudine herinnert eraan dat er al maatregelen zijn genomen ter bevordering van de gelijke kansen bij ambtenaren. Opleidingen in conflictbeheersing en taallessen worden overdag gegeven, zodat vrouwen deze opleidingen kunnen volgen zonder daarvoor een stuk van hun gezinsleven op te offeren. Dit systeem zal behouden blijven.

Een lid vraagt zich af of het feit dat een beroep wordt gedaan op particuliere bedrijven voor de aanwerving van ambtenaren voldoende garantie biedt op het toepassen van de genderdimensie. In de particuliere sector zijn er immers weinig vrouwen terug te vinden met topfuncties.

Mevrouw Baudine antwoordt dat het huidige interne promotiesysteem zijn waarde nog niet heeft bewezen. Bovendien zal enkel voor de hoogste functies een beroep worden gedaan op particuliere ondernemingen. Er is ook een verschil tussen de selectie van personen en de uiteindelijke keuze die vaak op een man valt omdat men ervan uitgaat dat een man meer «beschikbaar» is.

Een lid meent dat het beleid niet kan worden uitgedrukt in termen van verwachtingen. Enkel een doelgericht beleid levert resultaten op. Dat is ook de reden waarom de Europese Commissie een programma voor positieve acties bij de overheid heeft opgestart. Bestaat er een nota waarin het gelijke-kansenbeleid in het kader van de modernisering van

quant des méthodes scientifiques, testées sous l'angle du genre.

S'il n'existera pas de cellule d'égalité des chances au niveau du service public horizontal «Personnel et organisation», il y aura toutefois, dans chaque service, au moins une personne responsable en matière d'égalité des chances.

Une membre s'inquiète de savoir si la personne en question n'aura que cette seule mission, ou s'il s'agira d'une mission accessoire à remplir en plus de ses fonctions habituelles.

Mme Baudine attire l'attention sur le fait que ces personnes ressortiront de toute façon à la cellule des ressources humaines, soit la cellule spécialisée dans l'organisation du personnel. C'est une grande nouveauté car, jusqu'à présent, les fonctionnaires chargés des actions positives dans les différents départements exerçaient parfois des fonctions sans aucun rapport avec leur mission d'égalité des chances.

Une membre est d'avis que le département des ressources humaines devrait aussi développer une politique de sensibilisation à la dimension de genre. Les dirigeants devraient recevoir une formation pour développer une politique favorable aux femmes, tant au niveau du recrutement que du fonctionnement du service. La mise en œuvre de l'égalité des chances ne doit pas demeurer de la responsabilité d'une seule personne dans un service.

Mme Baudine rappelle que des mesures ont déjà été prises pour favoriser l'égalité des chances au sein de l'administration actuelle. Des formations à la gestion de conflits, des cours de langues sont organisés durant la journée, ce qui permet aux femmes de les suivre sans empiéter sur le temps consacré à leur vie de famille. Cet acquis sera conservé.

Une membre se demande si le recours à des firmes privées pour recruter les fonctionnaires est une garantie de prise en compte de la dimension de genre. Il est clair que, dans le secteur privé, les postes clés ne sont guère occupés par des femmes.

Mme Baudine réplique que le système actuel de promotion interne n'a pas fait ses preuves. En outre, les firmes privées n'interviendront que pour les fonctions supérieures. Il faut aussi distinguer la sélection des personnes et le choix final, lequel se porte souvent sur un homme dans l'idée qu'il sera plus disponible.

Une membre estime que l'on ne peut pas formuler la politique en termes d'espoir, car les résultats ne s'obtiennent qu'en menant une politique ciblée. C'est d'ailleurs pourquoi la Commission européenne a élaboré un programme d'actions positives en matière de fonction publique. Existe-t-il une note exposant la politique d'égalité des chances dans le cadre de la

de overheid wordt uiteengezet? In het verleden zijn wel positieve acties ondernomen. Sommige initiatieven hebben waarschijnlijk tot resultaten geleid, andere niet. Om dit te achterhalen en er conclusies aan te verbinden, moeten de genomen maatregelen geëvalueerd worden. Een van de grote problemen van het gelijkkansenbeleid was dat de ambtenaren die daarmee belast waren, ook andere taken hadden. Het lid heeft vaak gepleit voor ambtenaren die enkel en alleen belast zouden zijn met het toezicht op de gender-dimensie in het beleid.

In het kader van de Conferentie van de parlementaire commissies voor het gelijkkansenbeleid van de lidstaten en van het Europees Parlement, heeft het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen vernomen dat een parastatale in Duitsland een systematisch beleid van positieve acties bij de aanwerving en de bevordering van personeelsleden heeft ontwikkeld. Deze actie is op touw gezet door een cel die een strategie heeft ontwikkeld om becijferde doelstellingen te bereiken.

Als ze niet van tevoren worden vastgelegd, worden gendercriteria niet altijd toegepast bij bevorderingen. Particuliere selectiebureaus passen deze criteria niet toe als hun daar niet specifiek wordt om verzocht. Het probleem is uiteraard niet het niveau van bekwaamheid van vrouwen. Aan de universiteit zitten in bepaalde studierichtingen veel meer meisjes dan jongens. Tandheelkunde is daar in België een goed voorbeeld van. In die sector zijn meer dan 80% van de afgestudeerden vrouwen, die bovendien meestal met onderscheiding geslaagd zijn. Toch zijn slechts 10% van de professoren en assistenten in de tandheelkunde vrouwen. Hieruit blijkt dus dat vrouwen in een sector waarin zij in de meerderheid zijn en bovendien de beste resultaten halen, het toch niet «maken» in het beroep. De oorzaak ligt overduidelijk in het systeem om te doctoreren dat erg zwaar en nadelig is voor vrouwen: de doctoraatsverhandeling moet immers in een beperkt aantal jaren geschreven worden en het werk valt dus moeilijk te combineren met een gezin. Deze toestand zal niet vanzelf verbeteren, net zomin als de situatie bij de overheid. Het is allesbehalve vanzelfsprekend dat er zonder inspanningen een evenwicht tussen mannen en vrouwen zal komen in de hoogste functies.

Mevrouw Baudine geeft toe dat de politieke wil er moet zijn om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen te komen. Toch wordt er ook spontaan vooruitgang geboekt. Zo is er bijvoorbeeld het sabbatsjaar voor een opleiding, waarvoor evenveel vrouwen als mannen geselecteerd zijn.

Het evenwicht is op een natuurlijke wijze tot stand gekomen omdat vrouwen even competent zijn als mannen.

Het lid is hier niet van overtuigd. Politiek moet een voluntaristische dimensie hebben en maatregelen ter

modernisation de l'administration? Des actions positives ont été menées dans le passé. Certaines initiatives ont sans doute donné des résultats, d'autres non. Pour le savoir et en tirer des conclusions, il faut procéder à une évaluation des mesures prises. Un des gros problèmes de la politique d'égalité des chances tenait au fait que les fonctionnaires qui s'en occupaient avaient aussi d'autres fonctions. La membre a souvent plaidé pour que ces fonctionnaires soient déchargés de leurs autres fonctions pour veiller uniquement à la dimension de genre dans la politique.

Dans le cadre de la Conférence des commissions parlementaires chargées de l'égalité des chances dans les États membres et au Parlement européen, la délégation du Comité d'avis a pu prendre connaissance d'une initiative prise par un parastatal en Allemagne, qui a développé une politique d'actions positives systématiques dans le recrutement et la promotion du personnel. Cette action a été mise sur pied par une cellule, qui a élaboré une stratégie en vue d'atteindre des objectifs chiffrés.

Des critères de genre ne seront pas appliqués dans les promotions si on ne les programme pas. Les bureaux privés de sélection n'appliquent pas particulièrement ces critères, à moins qu'on ne le leur demande. Le problème ne se situe évidemment pas au niveau des compétences des femmes. À l'université, certaines filières comptent beaucoup plus de filles que de garçons. L'exemple de la dentisterie en Belgique est éloquent. Plus de 80% des diplômés de ce secteur sont des femmes et elles obtiennent généralement leur diplôme avec distinction. Or, à peine 10% des professeurs et assistants en dentisterie sont des femmes. Par conséquent, dans un secteur où les femmes sont majoritaires et obtiennent les meilleurs résultats, les femmes ne «percent» pas dans la profession. La raison en est connue: le système de doctorat est très lourd et tout à fait défavorable aux femmes car, la thèse devant être effectuée en un nombre d'années limité, le travail peut difficilement se concilier avec la création d'une famille. La situation ne va pas s'améliorer seule, et cela vaut aussi pour la fonction publique. Il n'est pas du tout évident que l'équilibre entre hommes et femmes se réalise naturellement dans quelques années aux niveaux plus élevés de l'administration.

Mme Baudine admet la nécessité d'une volonté politique pour arriver à une représentation équilibrée des femmes. Néanmoins, certains progrès se réalisent spontanément. Elle a cité l'exemple du congé sabbatique destiné à acquérir une formation, pour lequel autant de femmes que d'hommes ont été sélectionnés.

L'équilibre s'est fait naturellement parce que les femmes sont aussi compétentes que les hommes.

La membre n'est pas convaincue. La politique doit avoir une dimension volontariste et les mesures de

bevordering van de gelijkheid van de kansen moeten expliciet vermeld worden.

Mevrouw Riss, vertegenwoordigster van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid, bevoegd voor het Gelijkekansenbeleid, herinnert aan de rol van de structuur die werd opgezet om gelijke kansen te bewerkstelligen. Enerzijds zal de huidige directie van het gelijkekansenbeleid, die een programmatiedienst wordt, zich verder bezighouden met de huidige bevoegdheden van de minister van het Gelijkekansenbeleid, waaronder het voeren van positieve acties in de overheidsdiensten. Anderzijds zal de nieuwe horizontale overheidsdienst «Personeel en organisatie», die belast is met het ontwerpen van het hele personeelsbeleid van de overheid, de algemene beleidslijnen uitvoeren die uitgestippeld zijn door de programmadienst. Ten slotte zal in elk departement een cel «Arbeidsomstandigheden» opgericht worden, waarin een persoon verantwoordelijk zal zijn voor het uitvoeren van het gelijkekansenbeleid. Deze persoon zal zich uitsluitend toeleggen op het personeelsbeleid, meer bepaald op de uitvoering van het gelijkekansenbeleid.

Een lid dringt aan op het organiseren van opleidingen voor leidinggevende ambtenaren teneinde hun gedrag en hun opvattingen ten aanzien van het vrouwelijke personeel te verbeteren.

Mevrouw Baudine meent dat dit soort opleiding georganiseerd kan worden door de horizontale overheidsdienst in de verschillende departementen.

Een lid betreurt de afwezigheid van een cel «gelijke kansen» binnen de horizontale overheidsdienst zelf.

Volgens mevrouw Baudine is deze keuze ingegeven door het streven om het gelijkekansenbeleid te integreren in alle aspecten van het personeelsbeleid (loonschalen, statuten, arbeidsvoorwaarden, enz.).

Een lid vindt de omgekeerde handelwijze logischer, namelijk eerst een afzonderlijke cel oprichten in de horizontale overheidsdienst, die dan eventueel op lange termijn kan «opgaan» in een algemene structuur. De ervaring toont aan dat *mainstreaming* alleen werkt als bepaalde personen in een gespecialiseerde dienst daarmee uitdrukkelijk worden belast. Zonder uitdrukkelijke, duidelijk omliggende opdracht gaat de toepassing van het gelijkekansenbeleid verloren in de rest van het takenpakket. Daarom heeft de Europese Commissie ook een afzonderlijke cel opgericht belast met positieve acties.

Men kan van de programmatorische dienst niet verwachten dat hij een gelijkekansenbeleid uitstippelt voor de overheidsdiensten. Die dienst kan statistieken bijhouden, de gelijkheid van kansen benadrukken in de beleidsnota's, het principe van positieve acties of van quota's verdedigen, enz. Hij kan echter nooit de

promotion de l'égalité des chances doivent apparaître explicitement.

Mme Riss, représentante de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi, chargée de l'Égalité des chances, rappelle le rôle de la structure mise en place pour concrétiser l'égalité des chances. D'une part, la direction actuelle de l'égalité des chances, qui devient un service de programmation, continuera à s'occuper des compétences actuelles de la ministre de l'Égalité des chances, dont les actions positives dans l'administration. D'autre part, le nouveau service public horizontal «Personnel et organisation», chargé d'élaborer toute la politique du personnel de la fonction publique, mettra en œuvre les orientations générales données par le service de programmation. Enfin, dans chaque département, une cellule «Conditions de travail» comprendra une personne responsable de la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances. Cette personne ne s'occupera que de la politique du personnel, et plus particulièrement de la mise en œuvre de l'égalité des chances.

Une membre insiste sur l'organisation de formations à l'intention des fonctionnaires dirigeants afin d'améliorer leur comportement et leurs conceptions vis-à-vis du personnel féminin.

Mme Baudine est d'avis que ce type de formation peut être prévue par le service public horizontal et être organisée dans les différents départements.

Une membre déplore l'absence d'une cellule «égalité des chances» au sein même du service public horizontal.

Mme Baudine justifie ce choix par la volonté d'intégrer la politique d'égalité des chances dans l'ensemble de la politique du personnel (échelles de salaire, statuts, conditions de travail, etc.).

Selon la membre, la démarche inverse serait plus logique, à savoir créer d'abord une cellule distincte dans le service public horizontal et éventuellement, à terme, la «dissoudre» dans la structure générale. L'expérience montre que le *mainstreaming* ne fonctionne que si des personnes, au sein d'un service spécialisé, en sont expressément chargées. À défaut de constituer une mission expresse, clairement identifiée, la mise en œuvre de l'égalité des chances se perd dans l'ensemble des tâches confiées au personnel. C'est d'ailleurs pourquoi la Commission européenne elle-même a spécialement instauré une cellule chargée des actions positives.

L'on ne peut pas attendre du service programmatore qu'il définisse la politique d'égalité des chances pour la fonction publique. Ce service pourra tenir des statistiques, mettre l'accent sur l'égalité des chances dans les notes de politique, défendre le principe des actions positives ou des quotas, etc. mais il ne pourra

nodige ervaring opdoen op een voldoende hoog niveau om binnen de overheidsdiensten een gelijk-kansenbeleid te voeren. Het gelijkkansenbeleid moet behoren tot het takenpakket van de horizontale overheidsdienst en niet van de programmatorische dienst. De overheidsdiensten vertonen specifieke problemen die men niet kan overlaten aan een cel die zich al bezighoudt met kwesties rond geweld, besluitvorming, enz. Het in de praktijk brengen van de beginselen moet worden opgedragen aan een gespecialiseerde cel binnen de horizontale overheidsdienst, samengesteld uit hoge ambtenaren met een zekere anciënniteit. Deze ambtenaren moeten eventueel ook opdrachten kunnen uitvoeren in het buitenland, in de Europese instellingen of in de Verenigde Naties, zodat zij met kennis van zaken een beleid inzake positieve acties kunnen voeren.

Mevrouw Riss herinnert eraan dat het Copernicus-plan alleen de grote principes vaststelt, maar dat hun praktische verwezenlijking nog moet worden uitgetekend. Het is alvast positief dat het concept «gelijke kansen» in de dienst «Personeel en organisatie» en in de verschillende departementen is geïntroduceerd. Er is nog niet vastgesteld hoe de horizontale overheidsdienst precies tewerk zal gaan bij de toepassing van de in de programmatorische dienst vastgestelde krachtlijnen. Het is niet uitgesloten dat op dat niveau een cel wordt opgericht.

4. «AMAZONE»

4.1. Uiteenzetting van de heer Eeman, vertegenwoordiger van de heer Daems, minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven en Participaties

De heer Eeman, vertegenwoordiger van de heer Daems, minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven en Participaties, deelt mee dat in de begroting 2001 een post is uitgetrokken om de renovatie van de gebouwen van het vrouwenhuis «Amazone» te financieren.

In bijlage kunnen de beschrijving en begroting van de geplande oprichtings- en renovatiewerken voor de uitbreiding van de gebouwen Amazone gevonden worden (1).

Voor de nieuwbouw (vergaderzalen) zijn de kosten begroot op 56 miljoen frank, voor de renovatie (gebouw C: woning) op 19 miljoen frank. De meubeluitrusting, aula- en podiumuitrustingen, keukenen baruitrustingen en vestiaire-uitrustingen zijn niet in de kostprijs opgenomen.

(1) Deze nota gaat als bijlage IV.

jamais développer l'expertise nécessaire, à un niveau suffisamment élevé, pour mener la politique d'égalité des chances au sein de l'administration. Celle-ci doit relever du service public horizontal et plus du service de programmation. Les questions de fonction publique sont tellement spécifiques que l'on ne peut les confier à une cellule qui s'occupe simultanément de problèmes de violence, de prise de décisions, etc. La mise en œuvre des principes doit relever d'une cellule spécialisée, au sein du service public horizontal, composée de hauts fonctionnaires de l'administration ayant une certaine ancienneté. Ces fonctionnaires doivent éventuellement pouvoir effectuer des missions à l'étranger, dans les institutions européennes ou aux Nations unies, de manière à pouvoir concevoir une politique d'actions positives en connaissance de cause.

Mme Riss rappelle que le plan «Copernic» se borne à établir les grands principes, tandis que leur réalisation pratique reste à définir. L'introduction de la dimension de l'égalité au sein du service «Personnel et organisation» et au niveau de chaque département est certes un point positif. La manière dont le service public horizontal va s'organiser pour mettre en œuvre les orientations définies au niveau du service de programmation n'a pas encore été arrêtée et la création d'une cellule à ce niveau-là n'est pas exclue.

4. «AMAZONE»

4.1. Exposé de M. Eeman, représentant de M. Daems, ministre des Télécommunications et des Entreprises et Participations publiques

M. Eeman, représentant de M. Daems, ministre des Télécommunications et des Entreprises et Participations publiques, informe qu'un poste est prévu dans le budget 2001 pour financer des travaux de rénovation du bâtiment de la maison des femmes «Amazone».

La description et le budget des travaux de construction et de rénovation prévus en vue de l'extension des bâtiments de l'association «Amazone» sont joints en annexe (1).

Le coût des nouveaux bâtiments (salles de réunion) est estimé à 56 millions de francs et celui de la rénovation (bâtiment C: logement) à 19 millions de francs. Le mobilier ainsi que l'équipement de l'amphithéâtre et de l'estrade, de la cuisine et du bar ainsi que des vestiaires ne sont pas compris dans le prix de revient.

(1) Cette note figure à l'annexe IV.

III. ADVIES

1. ALGEMENE OPMERKING METHODOLOGIE

Het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen heeft de hoorzitting inzake de beleidsintenties van de regering met betrekking tot gelijke kansen voor het begrotingsjaar 2001, ruimer gehouden, niet enkel de minister bevoegd voor gelijke kansen is gehoord in de commissie. Gelet op het feit dat mainstreaming inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen inspanningen vergt op alle domeinen van het beleid, heeft het Adviescomité beslist de ministers te horen respectievelijk de minister van Binnenlandse Zaken inzake gelijke kansen in de politiehervorming en de minister voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen inzake het gelijke kansenbeleid voor vrouwen en mannen binnen het «Copernicusplan». Als laatste werd de minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven en Participaties gehoord inzake de plannen over Amazone *bis*.

Het Adviescomité is dan ook verheugd dat in de schoot van de regering een mainstreamingscel opgericht is om de emancipatie-effectrapportage op federaal niveau op te starten. De regering heeft zich verbonden aan de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie van 1995 in Peking om in elk departement een strategische doelstelling op te leggen en de personen aan te wijzen die zullen toezien op de verwezenlijking van deze doelstellingen. Deze cel is juist gestart onder impuls van de minister voor Gelijke Kansen, om de regering te helpen de doelstellingen na te komen. Het volgende jaarlijkse verslag van de regering over haar beleid inzake gelijke kansen zal gaan over de uitvoering van het strategische plan dat de regering heeft opgesteld en over de werking van de mainstreamingsstructuur. Het Adviescomité kijkt ernaar uit, en zal dit initiatief ondersteunen.

Het Adviescomité is van oordeel dat de regering als geheel van de gelijke kansen een prioriteit moet maken op alle beleidsvlakken.

2. HORIZONTAAL BELEID (MAINSTREAMING)

In dit rapport worden enkele aspecten van het mainstreamingsbeleid behandeld.

2.1. Politiediensten

Het Adviescomité dringt erop aan dat een geïntegreerd beleid van gelijke kansen van mannen en

III. AVIS

1. OBSERVATION GÉNÉRALE MÉTHODOLOGIE

Le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a tenu une audition élargie consacrée aux intentions politiques du gouvernement en matière d'égalité des chances dans le cadre de l'exercice budgétaire 2001, dès lors qu'il ne s'est pas borné à entendre la ministre chargée de l'égalité des chances. Eu égard au fait qu'une politique intégrée en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes exige des efforts dans tous les domaines, le Comité d'avis a décidé d'entendre le ministre de l'Intérieur sur la question de l'égalité des chances dans le cadre de la réforme des polices et le ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur celle de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan Copernic. Le Comité d'avis a enfin entendu le ministre des Télécommunications et des Entreprises et Participations publiques à propos du projet Amazone *bis*.

Le Comité d'avis se félicite dès lors de la création, au sein du gouvernement, d'une cellule dite de «*mainstreaming*» (politique intégrée), chargée de mettre en place un système d'étude d'impact sur l'émancipation au niveau fédéral. Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre les résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin de 1995 en imposant, dans chaque département, un objectif stratégique et en désignant les personnes chargées de contrôler la réalisation de ces objectifs. Cette cellule, qui vient d'entamer ses travaux sous l'impulsion de la ministre chargée de l'Égalité des chances, aidera le gouvernement à atteindre les objectifs fixés. Le prochain rapport annuel du gouvernement sur sa politique en matière d'égalité des chances traitera de la mise en œuvre du plan stratégique défini par le gouvernement et du fonctionnement de la structure de «*mainstreaming*». Le Comité d'avis l'attend avec impatience et soutiendra cette initiative.

Le Comité d'avis estime que le gouvernement dans son ensemble doit faire de l'égalité des chances une priorité dans l'élaboration et la mise en œuvre des différentes politiques.

2. POLITIQUE HORIZONTALE (POLITIQUE INTÉGRÉE)

Le présent rapport aborde certains aspects de la politique de mainstreaming.

2.1. Services de police

Le Comité d'avis insiste pour que l'on mène au sein des nouvelles structures de la police une politique

vrouwen wordt gevoerd binnen de nieuwe politiestructuren. Het Adviescomité verwijst naar het advies dat het terzake tijdens de vorige legislatuur heeft uitgebracht(1).

Het Adviescomité verzoekt de minister van Binnenlandse Zaken een positieve-actiebeleid te voeren om gelijke kansen van mannen en vrouwen, onder meer vrouwen van ethnische minderheidsgroepen, te realiseren binnen de politie. Dit beleid veronderstelt dat acties worden ondernomen om vrouwen aan te trekken tot het beroep van politieagenten, met name door een actieve recruiteringscampagne te voeren, zoals gebeurd is bij het leger. Dit beleid impliceert ook de oprichting van een positieve-actiel cel opgericht binnen de politiediensten en de opstelling van een meerjaren positieve-actieplan, met concrete streefcijfers met het oog op een evenwichtige aanwezigheid voor vrouwen en mannen in alle diensten en op elk niveau.

Het Adviescomité vindt dat de federale politieraad, de lokale politieraad, en in de mate van het mogelijke, de adviesraad van burgemeesters, hoogstens uit 2/3 leden van hetzelfde geslacht dienen te bestaan. Het Adviescomité stelt vast dat de samenstelling van die raden momenteel niet voldoet aan de wetgeving terzake en stelt zich de vraag of de adviezen die in die omstandigheden worden verstrekt, niet ongeldig zijn. Als er blijkt dat aan de norm niet kan worden voldaan, kan men ervan afwijken, maar de procedure die in de wetgeving wordt voorzien, moet nageleefd worden.

Het Adviescomité wenst dat er binnen de politiediensten zou worden gestreefd naar een voorbeeldbeleid wat betreft de combinatie van zorg, gezin en arbeid en dit zowel voor vrouwelijke als mannelijke personeelsleden. Daartoe dienen door de Koning effectieve gezinsverlofregelingen te worden uitgewerkt, inzonderheid wat betreft moederschapsverlof of vaderschapsverlof, adoptieverlof, palliatief verlof en borstvoedingsverlof.

Het Adviescomité benadrukt dat het ministerieel besluit betreffende de medico-fysische testen van bekwaamheid voldoende transparant moet zijn. Die medico-fysische testen dienen aan het geslacht aangepast te zijn.

De bevoegde wetenschappelijke commissie voor de aanwerving moet ten minste een derde leden van het andere geslacht tellen en de nieuwe normen moeten neutraal zijn vanuit genderoogpunt. De leden van

intégrée d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il renvoie à l'avis qu'il a rendu en la matière sous la législature précédente(1).

Le Comité d'avis prie le ministre de l'Intérieur de mener une politique d'actions positives en vue de réaliser, au sein des services de police, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, notamment les femmes issues des minorités ethniques. Cette politique suppose que des actions soient entreprises en vue d'attirer des femmes dans la profession d'agent de police, notamment par le biais d'une campagne de recrutement active, comme cela s'est fait pour l'armée. Cette politique implique aussi la création d'une cellule « action positive » au sein des services de police et l'établissement d'un plan pluriannuel d'action positive, avec des objectifs chiffrés concrets en vue d'assurer la présence équilibrée des hommes et des femmes dans tous les services et à chaque niveau.

Le Comité d'avis estime que le conseil fédéral de police, le conseil local de police et, dans la mesure du possible, le conseil consultatif des bourgmestres ne peuvent pas compter plus de 2/3 de membres de même sexe. Le Comité d'avis constate que ces conseils ne satisfont actuellement pas à la législation en la matière et se demande si la validité des avis rendus dans ces conditions ne risque pas de s'en trouver affectée. S'il s'avère que la norme ne peut être respectée, on pourra y déroger, mais la procédure prévue à cet égard dans la législation doit être suivie.

Le Comité d'avis souhaite que l'on tende, au sein des services de police, vers une politique exemplaire pour ce qui est de la combinaison tâches ménagères-famille-travail, et ce tant pour tous les membres du personnel masculins que féminins. À cet effet, il convient que le Roi élabore des règles efficaces en matière de congé familial, notamment de congé de maternité ou de paternité, de congé d'adoption, de congé palliatif et de congé d'allaitement.

Le Comité d'avis souligne que l'arrêté ministériel relatif aux tests médico-physiques d'aptitude doivent être suffisamment transparents. Ces tests médico-physiques doivent être adaptés selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.

La commission scientifique de recrutement compétente doit compter au moins un tiers de membres de l'autre sexe et les nouvelles normes doivent être neutres du point de vue de la problématique du genre.

(1) Advies betreffende het voorstel van resolutie betreffende de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de reorganisatie van de politie en het voorstel van resolutie betreffende het vaststellen van een bijzondere procedure om naar aanleiding van de politiehervorming vrouwelijke politieagenten in dienst te nemen, Stuk Senaat, nr. 1-754/4, 1997-1998.

(1) Avis sur la proposition de résolution relative à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre de la réorganisation de la police et sur la proposition de résolution relative à une procédure exceptionnelle de recrutement de femmes policiers, à l'occasion de la réforme des polices, n° 1-754/4, 1997-1998.

deze commissie dienen een vorming inzake gender-neutraliteit te krijgen.

Het Adviescomité vraagt om zo vlug mogelijk over cijfermateriaal betreffende de verhouding tussen mannen en vrouwen in de politiediensten te kunnen beschikken.

2.2. Modernisering van de openbare besturen

Het Adviescomité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen spoort de minister van Ambtenarenzaken en van de Modernisering van de openbare besturen, aan om de genderdimensie binnen de herstructurering van de overheidsdienst te integreren en deze als strategische doelstelling te weerhouden temeer omdat de betrokkenheid en de prestaties van het personeel (ook van de vrouwelijke werknemers) kritische succesfactoren zijn voor een goed functionerende organisatie. Hij vraagt de minister om concrete middelen en instrumenten aan te reiken die noodzakelijk zijn voor de lancering van een succesvol gelijkheidsbeleid zoals een programmatorische overheidsdienst en een cel «gelijke kansen» in alle overheidsdiensten en in het bijzonder in het horizontaal departement «Personeelsbeleid», om zo op intern vlak de gendergevoeligheid te bevorderen. Het Adviescomité wenst dat de gender-neutraliteit binnen de overheidsdiensten op een efficiënte manier wordt getoetst.

De persoon die verantwoordelijk is voor gelijke kansen mag binnen de cel «Personeelsbeleid» geen andere taak toegewezen krijgen.

Het departement «Human resources» moet een sensibiliseringsbeleid voeren met betrekking tot de genderdimensie. De leidinggevende ambtenaren zouden een opleiding moeten volgen om een gender-neutraal beleid te ontwikkelen.

De oprichting van de cel «gelijke kansen» waarin het «Copernicusplan» voorziet, is een eerste stap. Daarnaast moet een netwerk worden opgericht met de nodige middelen, dat een beroep kan doen op deskundigen. De impuls moet worden gegeven door het departement voor gelijke kansen van minister Onkelinx.

3. SPECIFIEK GELIJKE-KANSENBELEID

Het Adviescomité vindt het belangrijk om naast de mainstreaming een specifiek gelijkheidsbeleid te blijven voeren.

3.1. Concrete beleidslijnen

3.1.1. Besluitvorming

Het Adviescomité is bezorgd over het ontbreken van twee grote thema's in de beleidsnota: vrouwen en

Les membres de cette commission doivent recevoir une formation en matière de neutralité sur le plan du genre.

Le Comité d'avis demande à pouvoir disposer le plus rapidement possible de données chiffrées sur la proportion d'hommes et de femmes dans les services de police.

2.2. Modernisation de l'administration

Le Comité d'avis incite le ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration à intégrer la dimension du genre dans la restructuration des services publics et à retenir ce point comme objectif stratégique, d'autant que la participation et les prestations du personnel (donc aussi des travailleuses) seront des facteurs qui joueront un rôle critique dans la mise en place d'une organisation qui fonctionne bien. Il demande au ministre de fournir les instruments et les moyens concrets nécessaires en vue d'assurer la réussite de la politique lancée en matière d'égalité des chances, comme un service de programmation et une cellule «égalité des chances» dans tous les services publics et en particulier au sein du département horizontal «Politique du personnel», afin de renforcer ainsi au niveau interne la sensibilité à la problématique du genre. Le Comité d'avis souhaite que l'on contrôle de manière efficace la neutralité du point de vue du genre au sein des services publics.

La personne responsable de l'égalité des chances au sein de la cellule «Politique du personnel» ne peut se voir attribuer aucune autre tâche.

Le département «Ressources humaines» doit mener une campagne de sensibilisation relative à la dimension du genre. Les fonctionnaires dirigeants devraient suivre une formation en vue de développer une politique neutre du point de vue du genre.

La création de la cellule «égalité des chances», comme prévu dans le plan Copernic, est un premier pas dans la bonne direction. Il faudra en outre créer un réseau doté des moyens nécessaires, qui pourra faire appel à des experts. L'impulsion doit être donnée par le département de l'égalité des chances de la ministre Onkelinx.

3. POLITIQUE SPÉCIFIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le Comité d'avis estime qu'il est important de continuer à mener une politique spécifique d'égalité des chances en sus de la politique intégrée.

3.1. Lignes politiques concrètes

3.1.1. Processus décisionnel

Le Comité d'avis s'inquiète de l'absence de deux grands thèmes dans la note de politique: les femmes et

besluitvorming (samenstelling van de adviesorganen, invoering in de Grondwet van het recht op gelijkheid van mannen en vrouwen, wijziging van de kieswet) en vrouwenrechten. Het Adviescomité meent dat binnen een volwaardig gelijkheidsbeleid beide thema's aan bod moeten komen, zonder dat het beleid zich tot deze twee punten beperkt.

Wetswijzigingen volstaan niet. Er moet tevens worden gewerkt aan een mentaliteitswijziging door het opzetten van sensibiliseringscampagnes. Het Adviescomité vraagt de minister voor het gelijkheidsbeleid om hiervoor een totaalplan op te stellen. Het Adviescomité suggereert dat de minister bevoegd voor gelijke kansen in dit kader acties zou ondernemen waarbij voorbeelden van «good practices» worden beloofd.

Maatregelen moeten genomen worden om de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid beter te doen toepassen.

3.1.2. *Geweld*

Het Adviescomité verheugt zich over het feit dat een Nationaal Actieplan wordt voorbereid ter bestrijding van het geweld en dringt er op aan dat een bijzondere aandacht wordt besteed aan het probleem van geweld binnen het gezin.

Over dit thema heeft het Adviescomité een debat georganiseerd. De informatie die de leden daar hebben ingewonnen, onder andere de toename van het aantal klachten in het kader van het partnergeweld (5 600 klachten in tegenstelling tot 174 klachten in 1995) en het feit dat de regering een code zou laten opstellen voor vonnissen, spoort het Adviescomité verder aan om werk te maken op een studiedag.

Het Adviescomité wacht met belangstelling op de initiatieven van de regering inzake geweld op het werk — mobbing en ongewenst seksueel gedrag —, op basis van een evaluatie van de wetgeving betreffende het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3.1.3. *Arbeid en sociale zekerheid*

De achterstand van de vrouwelijke werknemers moet weggewerkt worden, onder andere via de functieclassificatie, en met toepassing van de Europese richtlijnen ter zake, in het bijzonder richtlijn 76/207/EEG inzake de gelijkheid van behandeling wat betreft de toegang tot de werkgelegenheid, tot de opleiding, tot de professionele promotie en de arbeidsvoorwaarden.

le processus décisionnel (composition des organes ayant compétence d'avis, introduction dans la Constitution du droit à l'égalité des hommes et des femmes, modification de la loi électorale), d'une part, et les droits des femmes, d'autre part. Le Comité d'avis estime qu'une politique d'égalité des chances à part entière doit aborder ces deux thèmes sans pour autant se limiter à ceux-ci.

Il ne suffit pas de modifier la législation. Il faut travailler également au changement des mentalités en organisant des campagnes de sensibilisation. Le Comité d'avis demande à la ministre de l'Égalité des chances d'élaborer un plan d'ensemble dans ce but. Le Comité d'avis suggère que la ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions organise, dans ce contexte, des actions pour récompenser les exemples de «bonne pratique».

Il faut prendre des mesures afin d'assurer une meilleure application de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

3.1.2. *Violence*

Le Comité d'avis se réjouit de ce qu'un Plan d'action national pour combattre la violence soit en préparation. Il insiste pour que l'on s'intéresse en particulier au problème de la violence dans le ménage.

Le Comité d'avis a organisé un débat sur ce thème. Les informations que les membres ont recueillies à cette occasion, entre autres l'augmentation du nombre des plaintes liées à la violence entre partenaires (5 600 plaintes par rapport à 174 en 1995), ainsi que le fait que le gouvernement prévoirait un code pour les jugements, incitent le Comité d'avis à organiser une journée d'étude.

Le Comité d'avis attend avec intérêt les initiatives que le gouvernement va déployer en ce qui concerne la violence sur les lieux de travail — harcèlements moral et sexuel — sur la base d'une évaluation de la législation relative au harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

3.1.3. *Emploi et sécurité sociale*

Il y a lieu de résorber le retard des travailleuses, entre autres au moyen de la classification des fonctions et par l'application des directives européennes en la matière, en particulier la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Het Adviescomité staat achter het in overweging nemen van de genderdimensie in het Nationaal Actieplan voor de bestrijding van de armoede. Het Adviescomité meent dat er eerst een specifiek tewerkstellingsbeleid zou moeten worden uitgebouwd en dat de toegangsvoorwaarden tot sociale zekerheid zouden moeten worden aangepast.

Het Adviescomité spoort de regering aan om de individualisering van de sociale zekerheidsrechten door een werkgroep van deskundigen te laten onderzoeken, naar het voorbeeld van de werkgroep betreffende de toenadering tussen de sociale stelsels van werknemers en zelfstandigen, die onder leiding van professor Bea Cantillon werd opgericht.

Het Adviescomité spoort de regering aan om verder te werken aan de problematiek van de herintreedsters en aan het sociaal statuut van de medewerkende echtgeno(o)t(e).

Managen van diversiteit verdient betere erkenning. Het moet beter gepromoot worden bij de bedrijven met de nodige sensibiliseringsacties daaromtrent. Hieromtrent heeft de overheid een voorbeeldfunctie.

3.1.4. Fiscaliteit en financiën

Het Adviescomité ondersteunt ten volle de oprichting van een werkgroep om de feitelijke en formele ongelijkheden op fiscaal gebied na te gaan. Het is raadzaam dat in dit kader niet enkel de ongelijkheden opgespoord zouden worden, doch ook dat zij daadwerkelijk aangepakt worden. Ook de juridische ongelijkheden dienen weggewerkt te worden.

3.1.5. Arbeid en gezin

Het Adviescomité staat achter de doelstelling van de regering om verder aandacht te besteden aan maatregelen om gezins- en beroepsleven optimaal te combineren. Hierbij dienen door de overheid signalen gegeven te worden voor een betere verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden. De hervorming van het vaderschapsverlof is zo'n signaal.

Het Adviescomité meent ook dat bijkomende initiatieven moeten genomen worden om de deelname van mannen aan de zorgtaken in het gezin te stimuleren. Het staat achter het feit dat maatregelen genomen worden om de aanpassing van de arbeidstijd mogelijk te maken maar vindt het gevaarlijk dat deze maatregelen voornamelijk voor één sekse zouden gelden. Het dringt erop aan dat deze maatregelen genomen worden op een manier dat niet alleen vrouwen moeten kiezen voor arbeidstijdvermindering in functie van het gezin. Ook moet blijvende aandacht gaan naar een goede, flexibele en betaalbare kinderopvang.

Le Comité d'avis est favorable à la prise en compte de la dimension du genre dans le Plan d'action national de lutte contre la pauvreté. Il estime qu'il y a lieu d'élaborer d'abord une politique d'emploi spécifique et que les conditions d'accès à la sécurité sociale doivent être adaptées.

Le Comité d'avis invite le gouvernement à faire étudier l'individualisation des droits de sécurité sociale par un groupe de travail composé d'experts, à l'instar du groupe de travail relatif au rapprochement des régimes de sécurité sociale des salariés et des indépendants qui a été créé par la professeur Bea Cantillon.

Le Comité invite le gouvernement à continuer à examiner la problématique des femmes rentrantes sur le marché du travail ainsi que le statut social du conjoint aidant.

La gestion de la diversité doit être mieux reconnue. Il faut assurer une meilleure promotion de la gestion de la diversité auprès des entreprises en prévoyant les actions de sensibilisation nécessaires. Les autorités jouent un rôle d'exemple en la matière.

3.1.4. Fiscalité et finances

Le Comité d'avis soutient totalement la création d'un groupe de travail pour étudier les inégalités de fait et les inégalités formelles dans le domaine de la fiscalité. Dans ce contexte, il serait souhaitable que l'on ne se contente pas de détecter les inégalités, mais qu'on les combatte effectivement. On doit aussi éliminer les inégalités juridiques.

3.1.5. Travail et famille

Le Comité d'avis souscrit à l'objectif du gouvernement de consacrer une attention accrue aux mesures permettant de combiner de manière optimale la vie familiale et la vie professionnelle. À ce sujet, les autorités doivent donner des signaux pour encourager une meilleure répartition des responsabilités au sein du ménage. La réforme du congé de paternité constituerait un tel signal.

Par ailleurs, le Comité d'avis juge que l'on doit déployer des initiatives supplémentaires afin d'encourager les hommes à participer aux tâches ménagères. Il approuve le fait que des mesures soient prises pour permettre une adaptation du temps de travail, mais juge dangereux que ces mesures s'appliquent principalement à un seul sexe. Le Comité d'avis insiste pour que ces mesures soient appliquées de manière à ce que ce ne soit pas uniquement les femmes qui soient contraintes d'opter pour une réduction du temps de travail en fonction des exigences du ménage. Il faut également continuer à veiller à un bon accueil des enfants, qui soit à la fois flexible et abordable.

Het Adviescomité dringt erop aan dat de regering de reeds genomen initiatieven omtrent sociale rechten van onthaalmoeders zo snel mogelijk finaliseert, zodanig dat duidelijkheid geschapen wordt inzake sociale rechten van de onthaalmoeders.

3.1.6. Doelgroepen

Het Adviescomité vraagt dat de minister belast met het Gelijkekansenbeleid bijzondere aandacht blijft hebben voor de specifieke noden van vrouwen uit ethnische minderheidsgroepen. Daarbij vraagt het bijzondere aandacht voor de gedwongen en de schijnhuwelijken.

Een specifieke nood van de allochtone vrouwen is dat de allochtone vrouwenverenigingen onvoldoende geïntegreerd zijn in de koepels van de vrouwenvereniging. De allochtone vrouwenverenigingen hebben nood aan zowel financiële als kennisoverdragende ondersteuning. Overdracht van know-how van de autochtone vrouwenverenigingen is in deze onontbeerlijk.

Het Adviescomité verheugt er zich over dat de minister specifiek aandacht zal besteden aan de problemen waarmee vrouwelijke asielzoekers worden geconfronteerd.

Het Adviescomité is verheugd dat een aanbeveling van vorig jaar gerealiseerd is, namelijk de weglating van de vermelding van de burgerlijke stand op de identiteitskaarten, waarbij «verstoting» ook is weggevallen, hetgeen denigrerend ervan werd door de Maghrebijnse vrouwen.

3.1.7. Internationale dimensie

Overeenkomstig de Europese richtlijnen, en met name richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, die steeds aangevuld is, dienen indicatoren ontwikkeld te worden waarbij de loonkloof tussen de mannen en vrouwen voor het hetzelfde werk beter gemeten wordt. De inspanningen op het vlak van de functieclassificatie hangen hiermee samen. Het geheel moet kaderen in een beleid om alle discriminatie op het werk te bestrijden.

In het kader van het Europese voorzitterschap zal België een top organiseren omtrent de migratie. In dat kader dient er ook voldoende aandacht te gaan naar de vrouwen in zowel asiel- als migratiecontext. Het Adviescomité zal hieromtrent ook een initiatief nemen om de situatie van de vrouwen in de asielprocedure onder de aandacht te brengen.

Le Comité d'avis insiste pour que le gouvernement mette au plus vite le point final aux initiatives qui ont déjà été déployées concernant les droits sociaux des gardiennes encadrées, et ce, afin de faire la clarté au sujet desdits droits sociaux.

3.1.6. Groupes-cibles

Le Comité d'avis demande que la ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions continue à consacrer une attention particulière aux besoins spécifiques des femmes appartenant aux minorités ethniques. À ce sujet, il demande que l'on s'intéresse en particulier aux mariages forcés et aux mariages blancs.

Un besoin spécifique des associations de femmes allochtones tient à ce qu'elles sont insuffisamment intégrées dans les organisations coupoles de femmes. Les associations de femmes allochtones ont besoin d'un soutien financier comme d'un transfert de connaissances. Un transfert de know-how des associations de femmes autochtones est indispensable.

Le Comité d'avis se réjouit de ce que la ministre va accorder une attention spécifique aux problèmes auxquels les demandeuses d'asile sont confrontées.

Le Comité d'avis se réjouit de la réalisation d'une des recommandations de l'année passée, à savoir la suppression de la mention de l'état civil sur les cartes d'identité, et par conséquent de la mention de la répudiation, ce qui était ressenti comme du dénigrement par les femmes maghrébines.

3.1.7. Dimension internationale

Conformément aux directives européennes, notamment la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, laquelle est régulièrement modifiée, il convient de développer des indicateurs permettant de mieux mesurer l'écart entre les salaires des hommes et des femmes pour le même travail. Tout cela doit s'inscrire dans une politique de lutte contre toutes les discriminations au travail.

Dans le cadre de la présidence européenne, la Belgique organisera un sommet sur l'immigration. Dans ce cadre, il convient d'être suffisamment attentif aux femmes, tant dans le contexte de la politique d'asile que de l'immigration. Le Comité d'avis prendra aussi une initiative pour attirer l'attention sur la situation des femmes dans la procédure d'asile.

Van het voorzitterschap dient gebruik te worden gemaakt om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen uit te breiden naar Euromed-projecten, die overgenomen kunnen worden op het niveau van de Raad van ministers van Buitenlandse Zaken.

3.2. Instrumenten en structuren

Hieronder bespreken we enkele instrumenten en structuren die de overheid ter beschikking heeft om het materieel beleid uit te voeren. Deze instrumenten zijn ten behoeve van alle ministers.

3.2.1. Statistieken en wetenschappelijk onderzoek

Het departement gelijke kansen financieert jaarlijks wetenschappelijk onderzoek. Het Adviescomité zou graag geïnformeerd worden over de studies die worden uitgevoerd en wenst een kopie van het eindverslag van de afgeleverde studies te ontvangen.

Er is grote nood aan cijfermateriaal in alle domeinen, ook op het gebied van gelijke kansen. Het Adviescomité drukt de wens uit dat er hier werk van wordt gemaakt.

3.2.2. Budget

Het Adviescomité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen betreurt dat het bedrag van het budget voor gelijke kansen relatief beperkt is.

Op een bedrag van 110 miljoen worden slechts 70 miljoen feitelijk besteed aan specifieke projecten die bedoeld zijn om de gelijkheid van kansen te waarborgen; de rest gaat naar werkingskosten.

Het Adviescomité neemt er evenwel akte van dat een jaarlijkse verhoging van het budget tot het einde van de legislatuur is gepland.

3.2.3. Administratie — Raad van gelijke kansen

Het Adviescomité meent dat de Raad van gelijke kansen een belangrijk instrument binnen het gelijkheidsbeleid is. Nochtans blijkt dat deze Raad op beleidsniveau meermaals ondergewaardeerd wordt. Bovendien onderstreept het Adviescomité nogmaals (conform advies van 28 maart 2000) dat de Raad over zeer weinig financiële middelen beschikt en aldus bepaalde projecten niet kan uitvoeren. Het Adviescomité pleit voor een herwaardering van de Raad en meent dat de Raad als adviesorgaan moet ondersteund en gestimuleerd worden door bekwame en deskundige personeelsleden. Het is belangrijk dat deze personen toekomstperspectieven hebben en zich niet geremd weten in hun loopbaan omdat zij zich

Il faut utiliser la présidence pour élargir l'égalité entre les femmes et les hommes à des projets Euro-med, qui peuvent être repris au niveau du Conseil des ministres des Affaires étrangères.

3.2. Instruments et structures

Dans les lignes qui suivent, nous examinerons les instruments et les structures dont les autorités disposent pour appliquer matériellement la politique. Ces instruments sont à la disposition de tous les ministres.

3.2.1. Statistiques et recherche scientifique

Chaque année, le département de l'égalité des chances finance la recherche scientifique. Le Comité d'avis aimerait être informé au sujet des études qui sont effectuées et il souhaite obtenir une copie du rapport final des études qui ont été réalisées.

Il y a un besoin important de données chiffrées dans tous les domaines, y compris dans le domaine de l'égalité des chances. Le Comité d'avis souhaite que l'on s'occupe de cette question.

3.2.2. Budget

Le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes déplore que le montant du budget pour l'égalité des chances soit relativement limité.

Sur un montant total de 110 millions, 70 millions seulement sont réellement affectés à des projets spécifiques visant à garantir l'égalité des chances, le reste du budget étant affecté à des dépenses de fonctionnement.

Le Comité d'avis prend toutefois note du fait que l'on a prévu une augmentation annuelle du budget jusqu'à la fin de la législature.

3.2.3. Administration — Conseil de l'égalité des chances

Le Comité d'avis estime que le Conseil de l'égalité des chances est un instrument important de la politique de l'égalité des chances. Il apparaît cependant qu'au niveau politique, on l'a sous-estimé à plusieurs reprises. En outre, le Comité d'avis souligne une fois de plus (conformément à son avis du 28 mars 2000) que le Conseil de l'égalité des chances dispose de très peu de moyens et qu'il lui est donc impossible d'exécuter certains projets. Le Comité d'avis plaide pour que l'on revalorise le Conseil et estime que celui-ci doit être encouragé et soutenu dans son rôle d'organe consultatif par des membres du personnel compétents et spécialisés. Il est important que ces personnes aient des perspectives d'avenir et sachent

bezighouden met gelijke kansen, wat in het verleden vaak het geval is geweest.

Ter bevordering van de mainstreaming moeten alle ministers een beroep doen op deze raad. De Raad moet ten opzichte van de andere departementen een bepaald gezag genieten.

3.2.4. *Peking-Rapportage*

De regering heeft zich verbonden naar aanleiding van de Peking-Wereldvrouwenconferentie jaarlijks een verslag uit te brengen in het Parlement. Het initiatief van vorig jaar bleek zeer interessant en moet aanzetten tot verdere inspanningen in die richting.

Het Adviescomité hecht veel belang aan het volgende jaarlijkse verslag van de regering dat volgens de minister zou gaan over de uitvoering van het strategisch plan dat de regering heeft opgesteld en over de werking van de maintreamingsstructuur.

De regering dient haar rapportage zodanig te structureren dat jaarlijkse beleidsaanvullingen en op te volgen thema's gemakkelijk terug te vinden zijn.

Dit verslag dient op de website van de regering consulteerbaar te zijn.

3.2.5. *Emancipatieeffectrapportage*

De emancipatieeffectrapportage heeft nood aan een wettelijk kader en de regering moet daar werk van maken. Het Adviescomité pleit voor het ontwikkelen en strategisch verplicht toepassen van een dergelijke emancipatieeffectrapportage. De al eerder aangekondigde mainstreamingscel van de minister zou dit functie kunnen vervullen.

3.2.6. *Benchmarking*

Het Adviescomité meent dat het specifieke gelijkheidskansenbeleid aandacht dient te besteden aan «*benchmarking*». Om een beleid te ontwikkelen dat werkelijk rekening houdt met mannen en vrouwen zou het goed zijn om concrete voorbeelden te hebben van waar het om gaat. In navolging van initiatieven zoals de «*good practices*» van de Europese Commissie, kan er een verslag opgemaakt worden van strategische initiatieven. Een jaarlijks gecoördineerd verslag van de activiteiten op gendermainstreaming en wegwerken van discriminaties zou wenselijk zijn samen met de aanbevelingen voor het toekomstige jaar. Dit kan zelfs gekoppeld worden aan de jaarlijkse verplichte verslaggeving van de regering in het kader van de Peking-Wereldvrouwenconferentie.

qu'elles ne seront pas freinées dans leur carrière parce qu'elles s'occupent de l'égalité des chances, ce qui a souvent été le cas par le passé.

L'ensemble des ministres doivent faire appel à ce conseil pour favoriser la politique intégrée. Le Conseil doit avoir une certaine autorité vis-à-vis des autres départements.

3.2.4. *Rapport « Pékin »*

Le gouvernement s'est engagé, à la suite de la Conférence mondiale de Pékin sur les femmes, à faire rapport annuellement au Parlement. L'initiative de l'année dernière s'est avérée très intéressante et doit inciter à faire des efforts supplémentaires en ce sens.

Le Comité d'avis attache une grande importance au prochain rapport annuel du gouvernement, qui, selon la ministre, traitera de la mise en œuvre du plan stratégique défini par le gouvernement et du fonctionnement de la structure dite de «*mainstreaming*».

Le gouvernement doit structurer ses rapports de façon que l'on puisse retrouver facilement les compléments annuels d'une politique ainsi que les thèmes à suivre.

Le rapport en question doit être consultable sur le site web du gouvernement.

3.2.5. *Étude d'impact sur l'émancipation*

Il faut un cadre légal à l'étude d'impact sur l'émancipation et le gouvernement doit s'atteler à en créer un. Le Comité d'avis plaide pour qu'on mette au point une telle étude d'impact sur l'émancipation et qu'on soit tenu stratégiquement de l'appliquer. La cellule de *mainstreaming* annoncée par la ministre pourrait remplir cette fonction.

3.2.6. *Benchmarking*

Le Comité d'avis estime que dans le cadre de la politique spécifique de l'égalité des chances, il faut s'intéresser au *benchmarking*. Pour pouvoir développer une politique qui tienne vraiment compte des hommes et des femmes, il serait bon de disposer d'exemples concrets. Dans le sillage d'initiatives telles que les «*bonnes pratiques*» de la Commission européenne, l'on pourrait faire un rapport sur les initiatives stratégiques. Il faudrait que les recommandations pour l'année suivante s'accompagnent d'un rapport coordonné annuellement sur la politique intégrée en matière de genre et l'élimination des discriminations. Ce rapport pourrait même aller de pair avec le rapport que le gouvernement est tenu d'élaborer chaque année dans le cadre de la Conférence de Pékin sur les femmes.

In alle specifieke domeinen die te maken hebben met gelijkheidsbeleid (geweld, arbeid, beslissingen, ...) zou er gewerkt moeten worden op basis van indicatoren en een timing. Op die manier kan ieder jaar een specifieke afdeling van het Peking-verslag de balans opmaken van de verwezenlijkingen in het voorbije jaar, van de leemtes in het beleid en van de indicatoren die ontwikkeld moeten worden.

3.2.7. *Nederlandstalige Vrouwenraad en Conseil des femmes francophones*

Het verheugt het Adviescomité dat de Nederlandstalige Vrouwenraad en de *Conseil des femmes francophones* voor de allereerste keer in de begroting zijn opgenomen en subsidies krijgen.

Het bedrag van de subsidies voor de vrouwenraden zou omhoog kunnen, zodat het binnen drie tot vier jaar evenveel bedraagt als het bedrag dat de VZW «Sophia» krijgt. Het financieringsproces zou stapsgewijs kunnen verlopen, op basis van een soort overeenkomst die kwaliteitseisen oplegt.

3.2.8. *Amazone bis*

Het verheugt het Adviescomité dat er aandacht besteed wordt aan Amazone bis door de Regie der Gebouwen. Het Adviescomité vraagt de minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven en Participaties de steun aan dit project in te schrijven in zijn strategische doelstellingen voor gelijke kansen en dus hiervan bewust een beleidspunt te maken. Het Adviescomité zal in het najaar een bezoek brengen aan Amazone en een rapport wijden aan de werking ervan.

3.2.9. *Politieke vrouwengroepen*

De aanwezigheid van een actieve autonoom-politieke vrouwenorganisatie, erkend door de partij en ingebed in een informeel netwerk van vrouwengroepen, speelt een doorslaggevende positieve rol. De resultaten op het gebied van paritaire democratie in de Scandinavische landen worden grotendeels verklaard door het bestaan van dergelijke actieve politieke vrouwengroepen in de partijen.

Politieke vrouwengroepen hebben een belangrijke functie in de toename van vrouwen aan de politieke besluitvorming: zij spelen een cruciale rol wat betreft «recrutering» en begeleiding van vrouwen. De politieke vrouwengroepen hebben nood aan een financiële ondersteuning. Het Adviescomité suggereert om de wet op de financiering van de politieke partijen aan te passen opdat de vrouwengroepen van de respectieve partijen structureel ondersteund worden.

Dans tous les domaines spécifiques qui concernent la politique d'égalité des chances (la violence, le travail, les décisions, ...), il faudrait travailler à l'aide d'indicateurs et d'un calendrier. Ainsi pourrait-on faire chaque année, dans une section spécifique du rapport de «Pékin», un bilan de ce qui a été réalisé au cours de l'année écoulée, des lacunes dans la politique et des indicateurs à mettre au point.

3.2.7. *Conseil des femmes francophones et Nederlandstalige Vrouwenraad*

Le Comité d'avis se réjouit que le Conseil des femmes francophones et le *Nederlandstalige Vrouwenraad* figurent pour la toute première fois dans le budget et reçoivent des subventions.

Le montant des subventions accordées aux conseils des femmes pourrait être majoré, de manière à atteindre dans 3 ou 4 ans le montant alloué à l'ASBL «Sophia». Le processus de financement pourrait être progressif et se baser sur une sorte de convention qui imposerait des exigences de qualité.

3.2.8. *Amazone bis*

Le Comité d'avis se réjouit que la Régie des bâtiments consacre de l'attention à Amazone bis. Il demande au ministre des Télécommunications et des Entreprises et Participations publiques d'inscrire le soutien à apporter à ce projet dans le cadre de ses objectifs stratégiques d'égalité des chances, et donc d'en faire consciemment un élément de sa politique. Le Comité d'avis visitera Amazone l'automne prochain et consacrera un rapport à son fonctionnement.

3.2.9. *Groupe politiques de femmes*

La présence d'une organisation politique de femmes, active et autonome, reconnue par le parti et intégrée dans un réseau informel de groupes de femmes, joue un rôle positif de premier ordre. Les résultats obtenus en Scandinavie dans le domaine de la démocratie paritaire s'expliquent en grande partie par l'existence de pareils groupes politiques de femmes actifs dans les partis.

Les groupes politiques de femmes ont une fonction importante dans l'augmentation de la participation des femmes au processus de décision politique: ils jouent un rôle crucial dans le «recrutement» et l'encadrement des femmes. Les groupes politiques de femmes ont besoin d'un soutien financier. Le Comité d'avis suggère d'adapter la loi sur le financement des partis politiques pour que l'on puisse soutenir de manière structurelle les groupes de femmes des partis respectifs.

3.2.10. Informatica: subsidiëring

Er wordt een half miljoen uitgetrokken voor informaticauitgaven. Dat is positief, maar in een dergelijk domein volstaat de stijging van het budget niet om de snelle technologische vooruitgang bij te benen. Het aandeel van de vrouwen aan deze technologische vooruitgang dient in het oog gehouden te worden.

4. BESLUIT

In het algemeen dient te worden opgemerkt dat de door de ministers genomen maatregelen te veel kaders in de sfeer van arbeid en de combinatie van arbeid en gezin. Andere aspecten zoals gezondheid, mobiliteit, milieu en duurzame ontwikkeling die ook een gender-sensitive aanpak vergen komen minder aan bod. Deze thema's zullen dan onder de aandacht gebracht worden bij het organiseren van de hoorzittingen in het kader van het volgende verslag van het Adviescomité omtrent de beleidsintenties van de regering.

Tot slot vermeldt het Adviescomité in zijn besluit enkele aandachtspunten die het op korte termijn zal opvolgen:

1. De werking en opvolging van de mainstreamingscel is belangrijk, daarom zal het Adviescomité bijzonder aandachtig de ontwikkelingen hieromtrent volgen en voor zover nodig bijsturen;

2. De loonkloof tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid dient zo snel mogelijk weggewerkt te worden. Het Adviescomité neemt zich voor om op korte termijn, in samenwerking met het Adviescomité voor maatschappelijke emancipatie van de Kamer, een initiatief te nemen in verband met dit thema;

3. De cel gelijke kansen binnen het «Copernicusplan» verdient bijzondere aandacht vermits zij nog in haar kinderschoenen staat. De nodige bijsturing en overleg dienen te worden georganiseerd;

4. De emancipatie-effectrapportage is noodzakelijk om een betere wetgeving tot stand te brengen. Zeker in onze wetgevende instelling kan dit een belangrijk instrument zijn. Een snelle realisatie ervan moet dan ook worden bewerkstelligd.

3.2.10. Informatique: subventions

L'on dégage un demi-million en faveur des dépenses en matière d'informatique. C'est un point positif, mais dans un domaine tel que celui-là, l'augmentation du budget ne suffit pas si l'on veut pouvoir suivre les progrès techniques, qui sont rapides. Il faut suivre de près la question de la participation des femmes à ces avancées sur le plan technique.

4. CONCLUSION

De manière générale, il convient de remarquer que les mesures prises par les ministres s'inscrivent trop dans la sphère du travail et de la combinaison du travail et de la famille. D'autres aspects tels que la santé, la mobilité, l'environnement et le développement durable, qui nécessitent aussi une approche «gender-sensitive» sont moins abordés. Ces thèmes retiendront l'attention lors de l'organisation des auditions dans le cadre du prochain rapport du Comité d'avis concernant les intentions de politique du gouvernement.

Pour conclure, le Comité d'avis mentionne quelques points dont il suivra attentivement la réalisation à court terme:

1. Le fonctionnement et le suivi de la cellule de *mainstreaming* est important, c'est pourquoi le Comité d'avis suivra avec une attention particulière les développements qui la concernent et l'adaptera dans la mesure où ce serait nécessaire;

2. L'écart des salaires entre les hommes et les femmes pour un travail égal doit être éliminé le plus rapidement possible. Le Comité d'avis à l'intention de prendre à court terme une initiative sur ce thème, en collaboration avec le Comité d'avis pour l'émancipation sociale de la Chambre;

3. La cellule d'égalité des chances au sein du plan Copernic requiert une attention particulière car elle n'en est encore qu'à ses balbutiements. Il faut organiser les corrections et la concertation nécessaires;

4. L'étude d'impact sur l'émancipation est nécessaire afin d'élaborer une meilleure législation. Il s'agit certainement d'un instrument important dans notre institution législative. C'est pourquoi elle doit être rapidement mise sur pied.

IV. STEMMINGEN

Het advies werd éénparig aangenomen door de 8 aanwezige leden.

Dit verslag werd éénparig goedgekeurd door de 8 aanwezige leden.

De rapporteurs,

De voorzitter,

Mimi KESTELIJN-SIERENS.
Magdeleine WILLAME-BOONEN.
Meryem KAÇAR.

Iris VAN RIET.

IV. VOTES

L'avis a été adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 8 membres présents.

Les rapporteuses,

La présidente,

Mimi KESTELIJN-SIERENS.
Magdeleine WILLAME-BOONEN.
Meryem KAÇAR.

Iris VAN RIET.

BIJLAGE I

Politieke nota van mevrouw Onkelinx, minister van Gelijke-Kansenbeleid

Wat men het «proces van Peking» noemt heeft ruimschoots bijgedragen tot het feit dat de termen «gelijke-kansenbeleid» een nieuwe inhoud kregen. De aanpak op het vlak van de genderdimensie, waardoor elke maatregel of elk programma bestudeerd en geanalyseerd wordt op basis van een mogelijke verschillende impact op mannen en vrouwen, wordt voortaan in beschouwing genomen. Men zal in dit opzicht aanstippen dat de ministers, elk voor de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn, een strategische doelstelling hebben bepaald waarvan de opvolging moet uitmonden in reële stappen voorwaarts wat de gelijkheid van mannen en vrouwen betreft. Er zal een structuur opgezet worden die belast wordt met de opvolging van de verwezenlijking van deze doelstellingen.

De Federale beleidsverklaring die aan de Kamer werd voorgesteld door de eerste minister op 17 oktober 2000, getuigt van de bezorgdheid om bij de verdeling van de beschikbare middelen rekening te houden met de verschillende realiteiten die onze medeburgers kennen naargelang zij man of vrouw zijn. De verklaring bevat eveneens een bepaald aantal maatregelen ten gunste van de gelijkheid, bijvoorbeeld inzake uitkeringen en sociale prestaties, individualisering van de rechten, bestrijding van werkloosheidsgevallen, vereenvoudiging en humanisering van de werkloosheidsreglementering, aanpassing en verkorting van de werktijd fiscaliteit, ...

De specifieke acties dienen evenwel voortgezet te worden, of zelfs uitgebreid. De begroting van de gelijke kansen bedraagt zowat 110 miljoen. Zij zal een aangroei kennen met 10 % in 2001.

De strijd tegen het geweld zal tijdens het komende jaar deel uitmaken van de prioriteiten van het departement. Het is inderdaad onontbeerlijk dat België voor zichzelf een algemeen plan voor de bestrijding van het geweld opstelt, een plan dat rekening houdt met geweld op de werkvloer, het geweld in de stad en in de gemeenschap, het lichamelijke en seksuele geweld, de mensenhandel en de prostitutie. Het opstellen van dit plan zal een samenwerking vereisen tussen de betrokken federale departementen, maar ook met de gemeenschappen en de gewesten, binnen de interministeriële conferentie over de gelijkheid van de kansen.

Op het vlak van het geweld, zoals op andere vlakken, dienen de associatieve kringen en de NGO's nauwer betrokken te worden. Om die reden zullen de twee raden die aan Nederlandstalige en aan Franstalige kant de vrouwenverenigingen federeren, een werkingstoelage genieten. Het gaat om de Nederlandstalige Vrouwenraad en om de *Conseil des femmes francophones de Belgique*.

Het versterken van de economische positie van de vrouwen blijft een prioriteit die nog steeds actueel is.

Ik wens er in de eerste plaats aan te herinneren dat vrouwen kwetsbaarder zijn dan mannen. Zij vormen bijgevolg een doelgroep in het Nationaal actieprogramma voor de bestrijding van de armoede.

Ik moet hier nog terugkomen op de reeds aangehaalde maatregelen die slaan op de herintredende vrouwen en de bestrijding van de werkloosheidsgevallen: versterking van de activeringen ten gunste van de werklozen, hervorming van het educatief verlof om hun toegang ertoe van de halftijdse werknemer mogelijk te maken, het invoeren van een portefeuille met bekwaamheden/bevoegdheden om de inspanningen te versterken inzake opleiding, het vastleggen van een reglementair kader met als bedoeling

ANNEXE I

Note de politique de Mme Onkelinx, ministre de l'Égalité des chances

Ce qu'on appelle «le processus de Pékin» a largement contribué à ce que les termes «politique de l'égalité des chances» prennent un nouveau contenu. L'approche en terme de dimension de genre, par laquelle chaque mesure ou programme est étudié et évalué en fonction d'une différence d'impact possible sur les hommes et les femmes, est désormais prise en considération. On indiquera, à cet égard, que les ministres ont défini, chacun pour les matières qui les concernent, un objectif stratégique dont le suivi doit aboutir à des avancées réelles en terme d'égalité des hommes et des femmes. Une structure sera mise sur pied, chargée de suivre la réalisation de ces objectifs.

La déclaration de politique fédérale, présentée à la Chambre par le premier ministre, témoigne de ce souci de tenir compte, dans la répartition des moyens disponibles, des réalités différentes connues par nos concitoyens, selon qu'ils soient des hommes ou des femmes. La déclaration contient ainsi un certain nombre de mesures en faveur de l'égalité notamment en matière d'allocations et de prestations sociales, d'individualisation des droits, de lutte contre les pièges à l'emploi, de simplification et d'humanisation des règles du chômage, d'aménagement et de réduction du temps de travail, de fiscalité,

Il convient néanmoins de poursuivre des actions spécifiques, voire de les amplifier. Atteignant quelque 110 millions, le budget de l'égalité des chances connaîtra une croissance de 10 % en 2001.

La lutte contre la violence fera partie des priorités du département au cours de l'année à venir. Il est en effet indispensable que la Belgique se dote d'un plan global de lutte contre la violence, qui tienne compte de la violence sur les lieux de travail, la violence urbaine et dans la communauté, la violence physique et sexuelle, la traite des êtres humains et la prostitution. L'établissement de ce plan associera les départements fédéraux concernés, mais également les communautés et les régions, au sein de la Conférence interministérielle sur l'égalité des chances.

Dans le domaine de la violence, comme dans d'autres, il convient d'associer plus étroitement le milieu associatif et les ONG. Pour cette raison, les deux conseils qui, du côté néerlandophone et du côté francophone, fédèrent les associations de femmes, bénéficieront d'une subvention de fonctionnement. Il s'agit du *Nederlandstalige vrouwenraad* et du *Conseil des femmes francophones de Belgique*.

Renforcer la position économique des femmes est une priorité toujours d'actualité.

Je me dois d'abord de rappeler que les femmes sont davantage confrontées à la précarité. Elles figurent donc comme groupe-cible dans le Programme d'action national de lutte contre la pauvreté.

Je dois encore, ici, revenir sur des mesures déjà évoquées et qui concernent les femmes rentrantes et la lutte contre les pièges à l'emploi: renforcement des activations en faveur des chômeurs, réforme du congé-éducation pour permettre son accès aux mi-temps, mise en place d'un portefeuille de compétences pour renforcer les efforts en matière de formation, définition d'un cadre réglementaire visant la promotion et la formation en alternance, création d'un fonds dans le cadre de la société de la connaissance

de promotie van het alternerend leren en werken, de oprichting van een fonds binnen de kennismaatschappij, net als het treffen van maatregelen om de toegang van vrouwen tot de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën te verbeteren.

De inspanningen die werden ondernomen inzake een neutrale functieclassificatie wat het geslacht betreft zullen worden voortgezet, meer bepaald binnen de programmering van het Europees Sociaal Fonds 2000-2006 en van het nieuwe interprofessioneel akkoord voor 2001-2002. Er zullen nieuwe initiatieven worden genomen, meer bepaald op basis van de adviezen van de Nationale Arbeidsraad.

De regering heeft nog een reeks maatregelen getroffen voor de versterking van het gelijke-kansenbeleid voor mannen en vrouwen binnen haar Nationaal actieplan voor de werkgelegenheid (toegang tot de nieuwe technologieën, aanpassing van de werktijd, ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap ...) en in haar programmering van het Europees Sociaal Fonds 2000-2006.

De kwestie van de bestrijding van de ondertewerkstelling is essentieel. Die van de verzoening beroepsleven/gezinsleven is dat evenzeer en moet tegelijkertijd bekeken worden. Er worden antwoorden bezorgd via onder meer de vermindering van de arbeidstijd tot 38 uur, de invoering van de vierdaagse werkweek, het tijdskrediet en de tijd-spaarrekening.

Kinderopvang speelt een uiterst belangrijke rol. De regering heeft in een hervorming voorzien van het vaderschapsverlof die een vader in staat zal stellen zeven bijkomende verlofdagen op te nemen bij de geboorte van zijn kind. Men kan hopen dat die hervorming zal overkomen als een duidelijk signaal voor een betere verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden. Nog op het vlak van de opvang heeft de regering de reorganisatie voorzien, in overleg met de gefedereerde entiteiten van het statuut van de omkaderde kinderoppassers.

De regering wil ook nog de formele of feitelijke ongelijkheden aanpakken die men vindt in de sociale en in het fiscale recht. Aldus zal de regering meer bepaald een sociaal statuut opstellen voor de echtgenoten-helpers/helpsters. Doorgaans zijn dit vrouwen.

Op Europees niveau werden verschillende krachtlijnen vastgelegd voor het toekomstige Belgische voorzitterschap.

ainsi que des mesures pour améliorer l'accès des femmes aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les efforts entrepris en matière de classification de fonctions neutre en terme de genre seront poursuivis, notamment dans le cadre de la nouvelle programmation du Fonds social européen 2000-2006 et du nouvel accord interprofessionnel pour 2001. De nouvelles initiatives seront prises, notamment sur la base de l'avis du Conseil national du travail.

Le gouvernement a encore pris une série de mesures pour le renforcement des politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le cadre de son plan d'action national pour l'emploi (accès aux nouvelles technologies, aménagement du temps de travail, soutien à l'entrepreneuriat féminin...) et dans sa programmation du Fonds social européen 2000-2006.

La question de la lutte contre le sous-emploi est essentielle. La question de la conciliation vie professionnelle-vie privée l'est aussi et doit être posée dans le même temps. Des réponses ont été apportées à travers, notamment, la diminution du temps de travail à 38 heures, l'instauration de la semaine de quatre jours, le crédit temps et le compte épargne temps.

La question de l'accueil de l'enfant joue un rôle capital. Le gouvernement a prévu une réforme du congé de paternité, qui permettra au père d'un enfant de prendre 7 jours de congé supplémentaires à la naissance de celui-ci. On peut espérer que cette réforme soit perçue comme un signal clair en faveur d'un meilleur partage des responsabilités familiales. Toujours dans le domaine de l'accueil, le gouvernement a prévu d'organiser, en concertation avec les entités fédérées, le statut pour les gardiennes encadrées.

Le gouvernement entend encore s'attaquer aux inégalités formelles ou de fait, qui se marquent dans le droit social et le droit fiscal. Ainsi, le gouvernement s'emploiera-t-il, notamment, à dégager un statut social pour les conjoints aidants qui, pour la plupart, sont des femmes.

Au niveau européen, différents axes ont été définis pour la future présidence belge.

Deze tabel is beschikbaar op papier.

Ce tableau est disponible sur support papier.

Deze tabel is beschikbaar op papier.

|

Ce tableau est disponible sur support papier.

BIJLAGE II**HERINTREDERS EN
HERINTREEDSTERS**

Volgens het antwoord van de regering op de voorstellen van de sociale partners inzake de strijd tegen de banenvallen, kunnen herintreders alsook personen die volgens artikel 80 als werklozen werden geschrapt, een beroep doen op alle tewerkstellingsprogramma's waardoor de werkgever een lagere socialezekerheidsbijdrage verschuldigd is.

Herintre(e)d(st)ers

1) Voorwaarden

De personen die zich wensen terug in te schakelen op de arbeidsmarkt moeten gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

— op het ogenblik van de indienstneming hebben zij gedurende een periode van minstens 24 maanden zonder onderbreking geen werkloosheidsuitkeringen genoten en geen arbeidsprestaties geleverd als loontrekkende of zelfstandige;

— zij leveren het bewijs dat zij op een bepaald ogenblik gedurende hun beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben gedurende een periode van 18 maanden, of ze tonen aan dat zij minstens één werkloosheidsuitkering genoten hebben op basis van hun arbeidsprestaties, buiten de hierboven vermelde periode;

— zij zijn op het ogenblik van de indienstneming ingeschreven als werkzoekende.

2) Regelingen

De herintreders die aan de sub 1 vermelde voorwaarden beantwoorden behoren tot het toepassingsgebied van de regelingen voordeelbanenplan, plus-1-plan, plus-2-plan en plus-3-plan, loopbaanonderbreking en invoeginterim.

Opmerking

In de regeling conventioneel brugpensioen komen de herintreders ook voor, maar onder andere voorwaarden. Het gaat om de werkzoekende, ingeschreven bij één van de subregionale tewerkstellingsdiensten van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die wensen terug te keren op de arbeidsmarkt na hun beroepsactiviteit als loontrekkende te hebben onderbroken om zich te wijden aan:

1° ofwel de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;

2° ofwel de verzorging van hun vader en/of hun moeder, deze van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen.

Om tot deze categorie te behoren moet de werkzoekende een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend die aanleiding heeft gegeven tot de betaling van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen.

De periodes van loopbaanonderbreking in toepassing van de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 worden hier niet beschouwd als onderbreking van de beroepsactiviteit.

ANNEXE II**FEMMES RENTRANTES
ET HOMMES RENTRANTS**

Dans le cadre des réponses du gouvernement aux propositions des partenaires sociaux en matière de lutte contre les pièges à l'emploi, les personnes rentrantes ainsi que les exclus du chômage selon l'article 80 peuvent désormais bénéficier de tous les programmes d'emploi qui donnent lieu à une réduction de cotisation sociale à l'employeur.

Personnes rentrantes

1) Conditions

Les personnes qui souhaitent se réinsérer sur le marché du travail doivent simultanément remplir les conditions suivantes:

— au moment de l'entrée en service, n'avoir, pendant une période ininterrompue d'au moins 24 mois, bénéficié d'aucune allocation de chômage ni presté aucune activité comme indépendant;

— apporter la preuve qu'à un moment donné pendant leur carrière professionnelle elles ont presté 312 jours ouvrables ou assimilés au sens de la réglementation sur le chômage pendant une période de 18 mois, ou démontrer qu'elles ont bénéficié au moins d'une allocation de chômage sur base de leurs prestations de travail, en dehors de la période précitée;

— au moment de l'entrée en service, être inscrites comme demandeuses d'emploi.

2) Régimes

Les rentrants qui répondent aux conditions mentionnées au point 1 ci-dessus relèvent du champ d'application des régimes suivants: plan avantage à l'embauche, plan plus 1, plan plus 2, et plan plus 3, interruption de carrière et intérim d'insertion.

Remarque

Dans le régime de la prépension conventionnelle, les rentrants entrent également en ligne de compte mais sous d'autres conditions. Il s'agit de demandeurs d'emploi, inscrits auprès d'un des services subrégionaux de l'emploi des services régionaux compétents pour l'emploi et qui désirent réintégrer le marché du travail après avoir interrompu leurs activités professionnelles comme salarié pour se consacrer:

1° soit à l'éducation de leurs enfants, des enfants de leur conjoint ou de la personne avec laquelle ils cohabitent;

2° soit à soigner leur père et/ou leur mère, ceux de leur conjoint ou de la personne avec laquelle ils cohabitent.

Pour relever de cette catégorie, le demandeur d'emploi doit avoir exercé une activité professionnelle qui a donné lieu au paiement de cotisations à la sécurité sociale, tant personnelles que patronales.

Les périodes d'interruption de carrière, en application des dispositions du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ne sont pas ici considérées comme interruption de l'activité professionnelle.

BIJLAGE III

**BUDGET VAN HET GELIJKEKANSENBELEID 2000,
BUDGETTAIRE TOELAGE 12.33
(OVEREENKOMSTEN DIE DE BEDOELING
HEBBEN MANNEN EN VROUWEN
GELIJKE KANSSEN TE GEVEN)**

Studies die afgewerkt zijn of waaraan nog wordt gewerkt

— Overeenkomst voor de realisatie van een studieopdracht betreffende het dagelijks leven en de gezondheid van gezinnen die geconfronteerd worden met onzekerheid, meer bepaald van éénuoudergezinnen (*Service de sociologie générale et de sociologie de la famille*, ULg, mei 2000-mei 2001, 2,7 miljoen).

— Overeenkomst voor de realisatie van een studie over het gerechtelijk beleid op het vlak van seksueel en fysiek geweld (Afdeling Strafrecht, Strafvordering en Criminologie, KUL/Centre de sociologie du droit pénal, ULB, december 2000-november 2001, 4,5 miljoen).

— Evaluatie van 10 jaar gelijkekansenbeleid, VZW Altera Vox (december 1999, 2,5 miljoen).

— Evaluatie van het sociaal beleid met betrekking tot het geslacht, die in boekvorm zal worden gepubliceerd onder de titel «*Les politiques sociales ont-elles un sexe*» (Éditions Labor, 300 000 frank).

— Oprichting van een *mainstreaming*cel om de regering te voorzien van een ontwerp-, opleidings-, bijstands- en begeleidingsstructuur zodat ze haar verbintenissen op het vlak van gelijkheid kan nakomen (*cf.* regeringsverslag over de follow-up van het actieplatform van Peking) (Coördinatie: ULg, partnership tussen ULg, VUB, ULB, UCL en UIA) (december 2000-november 2001, 6,5 miljoen).

— Oprichting van een leerstoel «vrouwenstudies/genderstudies» in drie Franstalige universiteiten (ULB, UCL, ULg) om zo opnieuw tot een evenwicht te komen tussen de verschillende projecten, die momenteel vooral aan Vlaamse kant lopen, en vervolgens de verschillende bestaande netwerken voor vrouwenstudies van het land te kunnen federaliseren met het oog op een grotere zichtbaarheid en een betere thematische coördinatie (900 000 frank).

ANNEXE III

**BUDGET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES 2000,
ALLOCATION BUDGÉTAIRE 12.33
(CONVENTIONS VISANT À GARANTIR
L'ÉGALITÉ DES CHANCES
DES FEMMES ET DES HOMMES)**

Études réalisées ou en cours de réalisation

— Convention pour la réalisation d'une mission d'étude sur le quotidien et la santé des familles confrontées à la précarité et en particulier, des familles monoparentales (Service de sociologie générale et de sociologie de la famille, ULg, mai 2000-mai 2001, 2,7 millions).

— Convention pour la réalisation d'une étude sur la politique judiciaire en matière de violences sexuelles et physiques (Afdeling Strafrecht Strafvordering en Criminologie, KUL/Centre de sociologie du droit pénal, ULB, décembre 2000-novembre 2001, 4,5 millions).

— Évaluation de 10 ans de politique d'égalité des chances, Altera Vox ASBL (décembre 1999, 2,5 millions).

— Évaluation en terme de genre des politiques sociales, qui sera publiée sous forme d'un livre «*Les politiques sociales ont-elles un sexe*» (Éditions Labor, 300 000 francs).

— Mise sur pied d'une cellule de *mainstreaming* afin de doter le gouvernement d'une structure de conception, de formation, d'aide et d'accompagnement lui permettant de réaliser ses engagements en matière d'égalité (*cf.* rapport du gouvernement sur le suivi de la plate-forme d'action de Pékin) (Coordination ULg. Partenariat ULg, VUB, ULB, UCL et UIA) (décembre 2000-novembre 2001, 6,5 millions).

— Lancement d'une chaire «études femmes/études de genre» dans trois universités francophones (ULB, UCL, ULg) afin de rétablir un équilibre entre les différents projets existants actuellement surtout du côté de la Communauté flamande et de permettre dans un deuxième temps la fédération des différents réseaux «Études Femmes» existant dans le pays en vue d'une meilleure visibilité et d'une meilleure coordination de la thématique (900 000 francs).

BIJLAGE IV**UITBREIDING GEBOUWEN AMAZONE**

Oprichtings- en renovatiewerken
Middaglijnstraat 22 — 1210 Brussel
22.0235\$/R.17.21014

BESCHRIJVING — BEGROTING — VOORONTWERP

Het achterste gedeelte (de nieuwbouw) — Gebouw D

- Kelder (27 m² bruto)
 - Technische installaties hydraulische lift van 8 personen
- Gelijkvloers (507 m² bruto) + Patiotuin (85 m²) + Verbindingstuin (240 m²)
 - Grote inkomhal (polyvalente ruimte) — hoofdtrap naar de eerste verdieping
 - Onthaal — secretariaat
 - Foyer (cafeteria) met berging en patiotuin
 - Keuken (+ bar naar foyer)
 - Vestiaire in zelfbediening
 - Sanitair dames, heren en gehandicapte
 - Twee noodtrappen — lift toegankelijk voor een gehandicapte

Toegang is mogelijk langs de Middaglijnstraat nr. 10 doorheen een aangelegde tuin die als verbinding fungeert tussen de verschillende gebouwen.

- Eerste verdieping (507 m² bruto — 16 m² vide)
 - Verbindingshal — hoofdtrap naar het gelijkvloers
 - Conferentiezaal (auditorium voor ongeveer 200 personen)
 - Projectiecabine — sanitair sprekers
 - Drie tolkencabines voor simultaanvertaling met verpozingsruimte
 - Twee noodtrappen — lift toegankelijk voor een gehandicapte
 - Bergingslokaal — Technische ruimte — Vide naar de inkomhal op het gelijkvloers
- Tweede verdieping (482 m² bruto — 82 m² vide)
 - Vide naar de conferentiezaal
 - Vier vergaderzalen (van twee zalen kan één grote zaal gemaakt worden)
 - Sanitaires
 - Kitchenette
 - Technisch lokaal
 - Kleine hal met gangen
 - Noodtrap en lift toegankelijk voor een gehandicapte

ANNEXE IV**EXTENSION DES BÂTIMENTS AMAZONE**

Travaux de construction et de rénovation
Rue du Méridien, 22 — 1210 Bruxelles
22.0235\$/R.17.21014

DESCRIPTION — BUDGET — AVANT-PROJET

La partie arrière (la nouvelle construction) — Bâtiment D

- Cave (27 m² brut)
 - Installations techniques de l'ascenseur hydraulique de 8 personnes
- Rez-de-chaussée (507 m² brut) + jardin patio (85 m²) + jardin de passage (240 m²)
 - Grand hall d'entrée (espace polyvalent) — escalier principal vers le 1^{er} étage
 - Accueil — secrétariat
 - Foyer (cafétéria) avec débarras et jardin patio
 - Cuisine (+ bar vers foyer)
 - Vestiaire en self-service
 - Sanitaires femmes, hommes et handicapés
 - Deux escaliers de secours — ascenseur accessible à un handicapé

Accès possible par la rue du Méridien n° 10 en passant par un jardin aménagé qui sert de passage entre les différents bâtiments.

- Premier étage (507 m² brut — 16 m² vide)
 - Hall de liaison — escalier principal vers rez-de-chaussée
 - Salle de conférence (auditorium pour environ 200 personnes)
 - Cabine de projection — sanitaires orateurs
 - Trois cabines d'interprétation pour traduction simultanée + espace de repos
 - Deux escaliers de secours — ascenseur accessible à un handicapé
 - Local de rangement — espace technique — vide vers le hall d'entrée au rez-de-chaussée
- Deuxième étage (482 m² brut — 82 m² vide)
 - Vide vers la salle de conférence
 - Quatre salles de réunion (possibilité de réunir deux salles pour en faire une grande)
 - Sanitaires
 - Kitchenette
 - Local technique
 - Petit hall avec couloir
 - Escalier de secours et ascenseur accessible à un handicapé

- Nooduitgang naar het gebouw B (Amazonie I)
- Zijn niet voorzien
 - Aula- en podiumuitrustingen
 - Keuken- en baruitrustingen
 - Vestiaire-uitrustingen
 - Meubeluitrustingen (bar, foyer, onthaal, enz.)
- Raming der werken (voor 1 450 m² bruto):
 - Afbraak en herstel muren: 1,8 miljoen;
 - Grondwerken + stabiliteitswerken: 12,5 miljoen;
 - Metselwerk en afwerkingen: 12,3 miljoen;
 - Sanitaire werken: 1,8 miljoen;
 - Elektrische werken + aanp. hoogsp. cabine: 4,7 miljoen;
 - Telefoon- en data-installaties: 0,6 miljoen
 - Liftinstallatie: 2,2 miljoen;
 - Verwarming en verluchting (HVAC): 6,1 miljoen;
 - Buitenomgeving en tuinaanleg: 1,0 miljoen;
 - Erelonen: 3,3 miljoen;
 - BTW: 9,7 miljoen;
 - TOTAAL: 56,0 miljoen frank.

Het voorste gedeelte (de renovatie) — gebouw C

- Kelderingen (187 m² bruto)

Ruwbouw en afwerken van:

 - Technische lokalen inrichten (HVAC, sanitair, elektriciteit)
 - Aanpassing trap naar gelijkvloers
 - Liftkoker met liftput
 - Leidingenkoker naar achteraan
 - Opfrissen en aanpassen bergingen
 - Veiligheidswerken
- Gelijkvloers (205 m² bruto)

Renovatie en aanpassingen van:

 - Restauratie monumentale inkom
 - Aanpassing trap naar kelderingen
 - Inrichten van sanitair
 - Aanpassen traphal
 - Inrichten liftkoker
 - Noodtrap (?) + ontvangst (?)
 - Restauratie lokalen en opfrissen ervan
- Eerste verdieping (214 m² bruto)

Renovatie en aanpassingen van:

- Sortie de secours vers bâtiment B (Amazonie I)
- Ne sont pas prévus
 - Équipement de la salle et du podium
 - Équipement cuisine et bar
 - Équipement vestiaire
 - Équipement en mobilier (bar, foyer, accueil, etc.)
- Estimation des travaux (pour 1 450 m² brut):
 - Démolition et reconstruction murs: 1,8 million;
 - Travaux de terrassement + travaux de stabilité: 12,5 millions;
 - Maçonnerie et achèvements: 12,3 millions;
 - Travaux sanitaires: 1,8 million;
 - Travaux d'électricité + adaptation cabine haute tension: 4,7 millions;
 - Installations téléphonique et informatique: 0,6 million;
 - Installation ascenseurs: 2,2 millions;
 - Chauffage et aération (HVAC): 6,1 millions;
 - Environnement extérieur et aménagement jardin: 1,0 million;
 - Honoraires: 3,3 millions;
 - TVA: 9,7 millions;
 - TOTAL: 56,0 millions de francs.

La partie avant (rénovation) — bâtiment C

- Caves (187 m² brut)

Maçonnerie brute et finition de:

 - Aménagement des locaux techniques (HVAC, sanitaire et électricité)
 - Adaptation de l'escalier vers le rez-de-chaussée
 - Cage d'ascenseur avec fosse
 - Gains conduits vers l'arrière
 - Rafraîchissement et adaptation des débarras
 - Travaux de sécurité
- Rez-de-chaussée (205 m² brut)

Rénovation et adaptations de:

 - Restauration entrée monumentale
 - Adaptation escaliers vers caves
 - Installation de sanitaires
 - Adaptation de la cage d'escalier
 - Installation d'une gaine d'ascenseur
 - Escalier de secours (?) + accueil (?)
 - Restauration et rafraîchissement des locaux
- Premier étage (214 m² brut)

Rénovation et adaptations de:

- Restauratie van de lokalen aan de voorgevel
 - Opfrissen van de andere lokalen
 - Aanpassen traphal
 - Inrichten liftkoker
 - Sanitair aanpassen
 - Noodtrap (?)
- Tweede verdieping (214 m² bruto)
- Renovatie en aanpassingen van:
- Opfrissen van de lokalen
 - Aanpassen traphal
 - Inrichten liftkoker
 - Sanitair aanpassen
 - Inrichten trap naar derde verdieping
 - Noodtrap (?)
- Derde verdieping (175 m² bruto)
- Renovatie en aanpassingen van:
- Realisatie van drie dakkapellen in de straatgevel
 - Nieuwe inrichting van alle lokalen
 - Sanitair in te richten
 - Inrichten van de trap naar de tweede verdieping
 - Aanpassen traphal met toegangstrap naar de zolder
- Inrichten liftkoker
 - Noodtrap (?)
- Zolder (80 m² bruto)
- Renovatie en aanpassingen van:
- Inrichten machinekamer lift
 - Trap naar de derde verdieping
 - Opfrissen van de overblijvende ruimte
- Algemeen
- De vensterramen en de rolluiken van de voorgevel in orde te stellen
 - De voorgevel moet opnieuw geschilderd worden (+ licht herstel pleisterwerk)
 - De achtergevel moet vervangen worden door een nieuwe gordijngevel («structural glazing»)
 - Daken, goten en waterafvoer in orde te stellen
 - Verwarmings- en verluchttingsinstallatie te vernieuwen
 - Elektrische installaties te vernieuwen
 - Telefoon- en data-installaties te plaatsen
 - Sanitaire aflopen te vernieuwen

- Restauration des locaux façade avant
 - Rafraîchissement des autres locaux
 - Adaptation du hall d'entrée
 - Installation de la cage d'ascenseur
 - Adaptation des sanitaires
 - Escalier de secours (?)
- Deuxième étage (214 m² brut)
- Rénovation et adaptation de:
- Rafraîchissement des locaux
 - Adaptation du hall d'entrée
 - Installation d'une gaine d'ascenseur
 - Adaptation des sanitaires
 - Installation d'un escalier vers le 3^e étage
 - Escalier de secours (?)
- Troisième étage (175 m² brut)
- Rénovation et adaptation de:
- Réalisation de trois lucarnes dans le toit côté rue
 - Nouvel aménagement de tous les locaux
 - Installation de sanitaires
 - Installation de l'escalier vers le 2^e étage
 - Adaptation du hall d'entrée avec escalier d'accès vers le grenier
 - Installation d'une gaine d'ascenseur
 - Escalier de secours (?)
- Grenier (80 m² brut)
- Rénovation et adaptation de:
- Installation d'une machinerie ascenseurs
 - Escalier vers le troisième étage
 - Rafraîchissement de l'espace restant
- Généralités
- Remise en état des châssis de fenêtre et des volets de la façade avant
 - Peinture de la façade avant (+ légers travaux de plafonnage)
 - Remplacement de la façade arrière par un nouveau revêtement de façades («structural glazing»)
 - Remise en état des toits, gouttières et conduites d'évacuation d'eau
 - Remplacement de l'installation de chauffage et d'aération
 - Remplacement des installations électriques
 - Placemement d'installations téléphonique et informatique
 - Remplacement des conduits d'évacuation pour les sanitaires

— Raming der werken (voor 1 100 m² bruto):

- Kelderingen : 0,7 miljoen;
- Gelijkvloers : 0,8 miljoen;
- Eerste verdieping : 0,6 miljoen;
- Tweede verdieping : 0,8 miljoen;
- Derde verdieping : 1,3 miljoen;
- Zolder en daken : 0,8 miljoen;
- Achtergevel (wegnemen + nieuwe) : 2,0 miljoen;
- Gevels (schilderwerken) : 0,2 miljoen;
- Sanitaire werken : 1,2 miljoen;
- Elektriciteitswerken : 2,0 miljoen;
- Telefoon- en data-installaties : 0,2 miljoen;
- Liftinstallatie : 2,0 miljoen;
- Verwarming en verluchting : 1,9 miljoen;
- Erelonen : 1,2 miljoen;
- BTW : 3,3 miljoen;
- TOTAAL : 19,0 miljoen frank;

Totale raming

75 miljoen — erelonen ontwerpers en BTW inclusief.

— Estimation des travaux (pour 1 100 m² brut):

- Caves : 0,7 million;
- Rez-de-chaussée : 0,8 million;
- Premier étage : 0,6 million;
- Deuxième étage : 0,8 million;
- Troisième étage : 1,3 million;
- Grenier et toits : 0,8 million;
- Façade arrière (enlèvement + nouvelle) : 2 millions;
- Façades (peintures) : 0,2 million;
- Travaux sanitaires : 1,2 million;
- Travaux d'électricité : 2,0 millions;
- Installations téléphonique et informatique : 0,2 million;
- Installation ascenseur : 2 millions;
- Chauffage et aération : 1,9 million;
- Honoraires : 1,2 million;
- TVA : 3,3 millions;
- TOTAL : 19,0 millions de francs;

Estimation totale

75 millions, y compris les honoraires des auteurs du projet et la TVA.