

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 décembre 2011

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

“Égalité des chances”

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 december 2011

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

“Gelijke Kansen”

Documents précédents:

Doc 53 1964/ (2011/2012):

001: Liste des notes de politique générale.
002 à 022: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

Voorgaande documenten:

Doc 53 1964/ (2011/2012):

001: Lijst van de beleidsnota's.
002 tot 022: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

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

I. — RENFORCER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Assurer l'effectivité du gendermainstreaming

1.1. Effectivité de la mise en œuvre de loi

1.2. Intégration de la dimension de genre dans les réformes socio-économiques

2. Lutter contre la discrimination à l'emploi

2.1. Éliminer l'écart salarial

2.2. Modifier le bilan social

2.3. Introduction de système de classification de fonctions analytiques

2.4. Promouvoir une représentation équilibrée hommes-femmes dans la prise de décision aux niveaux des secteurs public et privé

2.5. Concilier vie professionnelle et vie privée

2.6. Assurer une égalité dans l'attribution des avantages extra-légaux

3. Lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence entre partenaires

3.1. La mise en œuvre du plan national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres violences intrafamiliales (PAN)

3.2. L'état des lieux du PAN 2010-2014 et l'inventaire des lacunes en la matière

3.3. L'élargissement du champ d'action du PAN à l'ensemble des violences à l'égard des femmes

3.4. Mettre en place un plan d'action ambitieux et coordonné contre les mariages forcés

3.4.1. Meilleure connaissance du phénomène

3.4.2. Sanctions spécifiques

3.4.3. Renforcer la détection/prévention

3.5. Le développement d'une politique de lutte contre les violences liées à l'honneur

3.6. Renforcement de la Tolérance Zéro

I. — GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN BEVORDEREN

1. Gendermainstreaming waarborgen

1.1. Uitvoering van de wet garanderen

1.2. De genderdimensie opnemen in de sociaal-economische hervormingen

2. Discriminatie op de werk bestrijden

2.1. Het loonverschil wegwerken

2.2. De sociale balans aanpassen

2.3. Invoering van een classificatiesysteem op basis van analytische functie

2.4. Een evenwichtige vertegenwoordiging man-vrouw aanmoedigen op het niveau waar de beslissingen worden genomen en dit zowel in de publieke als private sector

2.5. Werk en Privé verzoenen

2.6. Gelijkheid verzekeren betreffende extralegale voordelen

3. Geweld tegen vrouwen en partnergeweld bestrijden

3.1. Het nationaal actieplan(NAP) ter bestrijding van partnergeweld en intra-familiaal geweld uitvoeren

3.2. Stand van zaken van het NAP 2010-2014 en een inventaris van de lacunes

3.3. Het actieveld van het NAP uitbreiden tot alle geweld tegen vrouwen

3.4. Een ambitieus gecoördineerd actieplan opzetten tegen gedwongen huwelijken

3.4.1. Een betere kennis van het fenomeen

3.4.2. Op specifieke wijze sanctioneren

3.4.3. De detectie en de preventie versterken

3.5. Een beleid tegen eer-gerelateerd geweld ontwikkelen

3.6. Het nultolerantiebeleid versterken

3.7. La création d'un Observatoire de la violence entre partenaires et la violence à l'égard des femmes

3.8. La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

3.9. Les femmes immigrées et la violence entre partenaires

3.10. Mieux comprendre le phénomène prostitutionnel

4. Légiférer sur le sexisme

5. Transmission du nom de l'enfant

6. Suivi de la loi anti-discrimination de 2007

7. L'interfédéralisation de l'Institut

8. Application de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

9. Soutien à la Stratégie de l'Union européenne 2010-2015

II. — LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'INTERCULTURALITÉ

1. Le Pacte de citoyenneté

2. Une stratégie nationale pour la diversité déclinée en un Plan d'action pluriannuel

2.1. Des outils de gouvernance

2.1.1. La constitution d'un Comité ministériel de la diversité

2.1.2. La constitution d'un Conseil consultatif interfédéral de la diversité.

2.2. Un programme de lutte contre les discriminations

2.2.1. Mise en application et évaluation des lois anti-discrimination

2.2.2. Application des lois anti-discrimination dans les formations

3.7. De oprichting van een observatorium voor partnergeweld en geweld tegen vrouwen

3.8. De Conventie ter preventie en ter bestrijding van geweld op vrouwen en huiselijke geweld van de Raad van Europa

3.9. Allochtone vrouwen en partnergeweld

3.10. Beter het prostitutiefenomeen vatten

4. Een wettelijk kader voor seksisme opzetten

5. Overdracht van de naam aan het kind

6. Follow-up van de antidiscriminatiewet van 2007

7. Interfederalisering van het Instituut

8. Toepassing van de Resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de VN

9. Steun aan de strategie van de Europese Unie 2010-2015

II. — DISCRIMINATIE BESTRIJDEN EN INTERCULTURALITEIT BEVORDEREN

1. Het Burgerpact

2. Een nationale strategie voor diversiteit en een meerjarenactieplan

2.1. Instrumenten van bestuur

2.1.1. Oprichting van een Ministerieel Comité van Diversiteit

2.1.2. Oprichting van een Interfederale Consultatieve Diversiteitsraad

2.2. Een programma ter bestrijding van discriminatie

2.2.1. Toepassing en evaluatie van de anti-discriminatiewetgeving

2.2.2. Toepassing van de anti-discriminatiewetgeving in vormen

2.2.3. *Lutte contre la propagation de la haine sur internet*

2.2.4. *Interfédéralisation du Centre pour l'Égalité des Chances*

2.2.5. *Mise sur pied d'une Institution Nationale des Droits de l'Homme*

2.2.6. *Continuité dans les projets fédéraux du FIPI*

2.3. *Un plan d'accès sans entraves à l'emploi et à tous les secteurs socioprofessionnels*

2.3.1. *Accès à la fonction publique pour les personnes non-européennes et le plan de diversité dans la fonction publique fédérale*

2.3.2. *Extension de l'utilisation des CV anonymes*

2.3.3. *Le label Égalité diversité*

2.3.4. *Le baromètre de la diversité*

2.3.5. *Les personnes de confiance*

3. Les holebi's et les transgenres

4. Les Roms, les Sintis et les Gens du Voyage

4.1. *Établissement d'un Conseil des Roms, Sintis et Gens du Voyage*

4.2. *Une stratégie nationale pour l'intégration des Roms*

2.2.3. *Cyberhate bestrijden*

2.2.4. *Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen interfederaliseren*

2.2.5. *Een Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens oprichten*

2.2.6. *Continuïteit van de federale IFMB-projecten*

2.3. *Toegang tot werk en tot alle sociaal-professionele sectoren*

2.3.1. *Toegang tot de overheidsfuncties voor niet-Europeanen en het diversiteitsplan in de federale overheid*

2.3.2. *Uitbreiding van het gebruik van de anonieme CV*

2.3.3. *Het Label Gelijkheid Diversiteit*

2.3.4. *De diversiteitsbarometer*

2.3.5. *Vertrouwenspersonen*

3. Holebi's en transgenders

4. Roma, Sinti en Woonwagenbewoners

4.1. *Een Raad oprichten voor Roma, Sintis en Woonwagenbewoners*

4.2. *Een nationale strategie voor de integratie van Roma*

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE “ÉGALITÉ DES CHANCES”

L'ambition de la politique de l'égalité des chances se résume en un mot: Respect. Respect et renforcement de l'égalité d'un côté(I), respect et renforcement de la diversité de l'autre(II).

I. Renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes

En ce début de XXI^e siècle, les femmes sont encore et toujours victimes de discriminations et d'inégalités. Elles sont plus souvent victimes de violences et sont plus exposées au risque de pauvreté.

Leur taux d'emploi a beau avoir évolué, il reste encore nettement inférieur à celui des hommes (54 % contre 69 %). Par ailleurs, elles restent sous représentées aux postes à responsabilité et ce tant dans la sphère publique que privée, et l'écart salarial entre les hommes et les femmes est toujours une réalité.

L'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes assure la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le suivi des victimes de discrimination fondées sur le sexe et le changement de sexe. Des moyens suffisants pour lui permettre d'exercer ces missions seront octroyés.

1. Assurer l'effectivité du gendermainstreaming

1.1. Effectivité de la mise en œuvre de loi

Le gouvernement veillera à la mise en œuvre effective de la loi du 12 janvier 2007 relative à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques fédérales (gendermainstreaming). p 158 (3.3.3. – a)

Le *gender mainstreaming* est une stratégie qui a pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes via l'intégration de la dimension de genre (prise en compte des éventuelles différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes) dans l'ensemble des politiques publiques. La "loi *gender mainstreaming*" du 12 janvier 2007 vise la mise en œuvre de cette stratégie au niveau fédéral belge.

La loi du 12 janvier 2007 prévoit que le gouvernement définisse des objectifs stratégiques en début de législature et que ces objectifs soient traduits dans les notes de politique générale de chaque ministre.

ALGEME BELEIDSNOTA “GELIJKE KANSEN”

De ambitie van het gelijkekansenbeleid kan samengevat worden in één woord: respect. Enerzijds impliceert respect een intensivering van gelijkheid (I) en anderzijds van diversiteit(II).

I. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen

Vrouwen zijn nog steeds het slachtoffer van discriminatie en ongelijkheid bij het begin van deze 21^{ste} eeuw. Zij zijn vaker het slachtoffer van geweld en worden meer blootgesteld aan armoede.

Ondanks het feit dat hun tewerkstellingsgraad er op vooruit gegaan is, ligt deze nog veel lager dan bij mannen (54 % t.o.v. 69 %). Daarenboven blijven ze ondervertegenwoordigd in functies met een grote verantwoordelijkheid en dit zowel in de publieke als in de privé sector.

Het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen staat in voor de promotie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen evenals voor het opvolgen van slachtoffers van discriminatie op basis van hun sekse en sekseverandering. Voldoende middelen zullen ter beschikking gesteld worden om deze missies te vervullen.

1. Gendermainstreaming waarborgen

1.1. Uitvoering van de wet garanderen

De regering zal er op toezien dat de wet van 12 januari 2007 tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen wordt uitgevoerd (gendermainstreaming). p 161 (3.3.3.-a)

Gendermainstreaming is een strategie waarbij de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderd wordt via de integratie van de genderdimensie (in rekening nemen van eventuele verschillen die er bestaan tussen de situatie van vrouwen en mannen) in het overheidsbeleid. De "wet *gender mainstreaming*" van 12 januari 2007 streeft dit na op federaal vlak.

De wet van 12 januari 2007 voorziet dat de regering bij het begin van de legislatuur objectieve doelstellingen vastlegt en dat deze doelstellingen vertaald worden in de algemene beleidsnota's van elke minister.

Dans ce cadre, j'ai invité mes collègues du gouvernement à identifier au moins deux politiques qu'ils comptent mener durant la législature et dans le cadre desquelles ils s'engagent à intégrer la dimension de genre. Conformément à l'accord de gouvernement, les politiques relatives aux réformes socioéconomiques devront figurer au premier plan des politiques définies par mes collègues comme devant prioritairement intégrer la dimension de genre.

Un groupe interdépartemental de coordination, composé de représentants des membres du gouvernement, ainsi que des SPF, SPP et du ministère de la Défense, sera effectivement mis en place le plus rapidement possible. Des coordinateurs ayant déjà été désignés au sein des SPF, SPP et du ministère de la Défense, je veillerai à ce que mes collègues du gouvernement désignent des membres de leurs cellules stratégiques au sein du "groupe interdépartemental de coordination", (GIC) conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010.

Sur base du contenu des notes de politique générale, le groupe élaborera un projet de plan fédéral visant l'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales qui sera présenté Conseil des ministres.

Il sera veillé à ce que les présidents de comité de direction des administrations dont ils ont la tutelle considèrent le *gender mainstreaming* comme une priorité, intègrent la dimension de genre dans leurs instruments de planification stratégique, et soutiennent les coordinateurs en *gender mainstreaming* dans la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007.

Le modèle de rapport d'évaluation de l'impact des projets d'actes législatifs et réglementaires sur la situation respective des femmes et des hommes ("*gender test*") sera établi et adopté par arrêté royal.

Le 29 avril 2010, le Conseil des ministres a approuvé une circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*. Les membres du gouvernement, et plus spécifiquement le ministre du Budget, seront incités à soutenir la mise en œuvre du *gender budgeting* et à faire en sorte que les administrations exécutent les directives de la circulaire susmentionnée.

1.2. Intégration de la dimension de genre dans les réformes socioéconomiques

Le gouvernement aura une attention particulière pour le renforcement des politiques d'égalité Hommes/

Ik heb in dit verband mijn collega's binnen de regering uitgenodigd om ten minste twee beleidsopties voor deze legislatuur voorop te stellen waarbinnen zij zich engageren om de genderdimensie te integreren. Zoals voorzien door het Regeringsakkoord moeten beleidsopties met betrekking tot de socio-economische hervormingen eerst aan bod komen bij de beleidsopties die mijn collega's vooropstellen als prioritair om de genderdimensie te integreren.

Een interdepartementale coördinatiegroep, samengesteld uit leden van de regering alsook van de Federale Overheidsdiensten (FOD's), de Programmatorische Overheidsdiensten (POD's) en het ministerie van Defensie, zal zo snel mogelijk opgestart worden. Aangezien er binnen de POD's, de FOD's en het ministerie van Defensie al coördinatoren zijn aangesteld, zal ik erover waken dat mijn collega's binnen de regering leden van hun strategische beleidscellen aanwijzen voor die "interdepartementale coördinatiegroep" (ICG), conform artikel 2 van het koninklijk besluit van 26 januari 2010.

Op basis van de inhoud van de algemene beleidsnota's zal de coördinatiegroep een ontwerp uitwerken van een federaal plan om de genderdimensie in de federale beleidsopties te integreren en dit plan zal aan de Ministerraad voorgelegd worden.

Er zal worden op toegezien dat de voorzitters van de directiecomités van de administraties waarover zij de voogdij hebben de *gender mainstreaming* als een prioriteit beschouwen, dat ze de genderdimensie integreren in hen strategische planningsinstrumenten, en dat zij de *gender mainstreaming*-coördinatoren ondersteunen bij de toepassing van de wet van 12 januari 2007.

Het model van evaluatierapport over de impact van voorstellen van wetgevende en reglementaire actie over de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen ("*gender test*") zal opgesteld worden en per koninklijk besluit wordt aangenomen.

De Ministerraad heeft per 29 april 2010 een omzendbrief in verband met het inwerking stellen van de *gender budgeting* aangenomen. De leden van de regering, en meer bepaald de Begrotingsminister, zullen aangespoord worden om de inwerkingstelling van de *gender budgeting* te ondersteunen en er als dusdanig voor te zorgen dat de administraties de richtlijnen van bovengenoemde omzendbrief toepassen.

1.2. De genderdimensie opnemen in de sociaaleconomische hervormingen

De regering zal bij de toekomstige hervormingen bijzondere aandacht schenken aan de versterking van het

femmes dans le cadre des réformes socio-économiques à venir et particulièrement pour les familles monoparentales et les isolés. p 158 (3.3.3.-a)

En concertation avec les partenaires sociaux et en collaboration avec les ministres de l'Emploi et des Pensions, la dimension de genre sera prise en compte dans les réformes socio-économiques à venir.

Dans ce contexte, il est essentiel que cette réforme ne conduise pas à une discrimination indirecte contre les femmes, tant à l'égard de leur position sur le marché de l'emploi qu'en ce qui concerne la conciliation entre responsabilités professionnelles et vie familiale.

2. Lutter contre la discrimination dans l'emploi

Des discriminations entre les femmes et les hommes subsistent sur le marché du travail avec des conséquences en sécurité sociale. Le gouvernement veillera à prendre des mesures structurelles pour les réduire. p. 158 (3.3.3.- a)

La persistance de différentes formes de discrimination et d'inégalité fondées sur le sexe dans l'emploi (accès, rémunération, promotion, maternité, etc.), en dépit de l'existence d'un arsenal juridique assez complet visant à les combattre, nous interpelle. Les causes sont connues. Les bonnes pratiques également. Il nous appartient dès lors, en collaboration avec les partenaires sociaux et la ministre de l'emploi de nous mobiliser en vue de développer des stratégies concertées et intégrées pour une plus grande égalité des femmes et des hommes.

2.1. Éliminer l'écart salarial

Le gouvernement élaborera, en concertation avec les partenaires sociaux, une loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui prévoira notamment l'insertion dans toute convention collective d'un volet relatif à la réduction de l'écart salarial et l'application, endéans un certain délai, d'un système de classification analytique des fonctions dans le cadre du calcul des rémunérations.

En outre, les mesures nécessaires seront prises afin de réduire significativement l'écart salarial et de briser le plafond de verre et ce, en concertation avec les partenaires sociaux. Le gouvernement les invitera à poursuivre le même objectif dans la négociation de l'AIP et des conventions collectives.p. 158-159 (3.3.3. -a)

man-vrouwgelijkheidsbeleid inzake socio-economische kwesties en in het bijzonder aan de positie van eenoudergezinnen en alleenstaanden. p 161 (3.3.3.-a)

In overleg met de sociale partners en in samenwerking met de minister van Werk en met die van Pensioenen zal met de genderdimensie bij de socio-economische hervormingen die op stapel staan, rekening worden gehouden.

In dit kader is het van essentieel belang dat de hervorming niet leidt tot een indirecte discriminatie van de vrouwen en dit zowel met betrekking tot hun positie op de arbeidsmarkt als met betrekking tot de combinatie van werk en gezinstaken.

2. Discriminatie op de werk bestrijden

Op de arbeidsmarkt bestaat er discriminatie tussen vrouwen en mannen die gevolgen hebben voor de sociale zekerheid. De regering zal structurele maatregelen treffen om deze te verminderen. p. 161 (3.3.3.-a)

Het blijven voortduren op de arbeidsmarkt van verschillende vormen van discriminatie en van ongelijkheid op basis van het geslacht (inzake toegang tot de arbeidsmarkt, verloning, promotie, moederschap, enzovoort) ondanks het bestaan van een vrij volledig juridisch arsenaal om die te bestrijden, roept vragen op. De oorzaken van dit alles zijn gekend. We kennen ook de goede praktijken. Het komt er dus nu op aan ons, in samenwerking met de sociale partners en de minister van Werk, te mobiliseren om overlegde en geïntegreerde strategieën op te zetten voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

2.1. Het loonverschil wegwerken

De regering zal in overleg met de sociale partners een wet betreffende de loongelijkheid tussen vrouwen en mannen maken die onder andere zal bepalen dat elke collectieve arbeidsovereenkomst dat betrekking heeft op dit onderwerp een hoofdstuk moet bevatten over de vermindering van de loonkloof en het toepassen, binnen een zekere termijn, van een analytisch functieclassificatiesysteem in het kader van de bezoldigingsberekening.

Verder zullen, in overleg met de sociale partners, de nodige maatregelen worden genomen om de loonkloof aanzienlijk te verminderen en om het glazen plafond te doorbreken. De regering zal hen uitnodigen om tijdens de onderhandelingen over de komende IPA's en de collectieve arbeidsovereenkomsten aan dezelfde doelstelling vast te houden. p. 161 (3.3.3.-a)

En 2010, les femmes gagnent encore en moyenne de 10 (sur base horaire) à 24 % (sur base annuelle) de moins que les hommes en Belgique et 18 % de moins en Europe (en 2008).

L'élimination de l'écart salarial demeure un enjeu majeur pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il constitue dès lors donc une priorité politique au niveau européen et national. Cette thématique a été particulièrement travaillée lors de la présidence belge.

Les causes de l'écart salarial sont multiples. C'est pourquoi sa suppression repose sur un travail de longue haleine qui nous concerne tous.

Des synergies, notamment avec la ministre de l'Emploi ainsi qu'avec les partenaires sociaux seront élaborées afin de lutter activement contre cet écart salarial notamment en ce qui concerne une loi relative à l'égalité salariale.

2.2. Modifier le bilan social

Une lutte efficace contre l'écart salarial passe par une objectivation des données. C'est pourquoi, nous devons impérativement disposer de statistiques sexuées.

À cet égard, le bilan social des entreprises constitue un instrument important qui permet d'établir le profil économique et social d'une entreprise et le rendre comparable avec celui d'autres entreprises. Il serait utile d'y intégrer des données chiffrées sexuées plus spécifiquement relatives à la rémunération des travailleurs, (rubrique 102) à l'emploi et à la formation.

Dès lors, conformément à l'accord de gouvernement et en collaboration avec la ministre concernée, une modification du bilan social sera envisagée afin de ventiler un certain nombre de ces données en fonction du genre.

2.3. Introduction de systèmes de classification de fonctions analytiques

En 2008, les partenaires sociaux ont pris des dispositions claires afin de contraindre les commissions paritaires qui ne l'avaient pas encore fait à contrôler la neutralité de genre de leurs classifications de fonction et, si nécessaire, à les adapter en fonction.

In 2010 verdienen vrouwen nog altijd gemiddeld 10 procent (op uurbasis) tot 24 procent (op jaarbasis) minder dan de mannen in België en verdienen ze 18 procent minder dan de mannen in Europa (in 2008).

Het wegwerken van de loonkloof blijft een belangrijke opdracht voor de realisatie van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het gaat daarom om een politieke prioriteit, zowel op Europees als op nationaal vlak. Tijdens het Belgische voorzitterschap is in het bijzonder op dit thema gewerkt.

De oorzaken van de loonkloof zijn uiteenlopend. Net daarom is de strijd ertegen een werk van lange adem, dat ons allemaal aanbelangt.

Synergieën zullen worden uitgewerkt, met name met de minister van Werk en met de sociale partners, ten-einde actief tegen deze loonkloof te strijden met name via een wet op betreffende gelijke verloning.

2.2. De sociale balans aanpassen

Een efficiënte strijd tegen de loonkloof passeert via een objectivering van de gegevens. Daarom moeten we absoluut over statistische gegevens per geslacht beschikken.

In dit verband is de sociale balans van de ondernemingen een belangrijk instrument, aangezien die het mogelijk maakt een economisch en sociaal profiel van een onderneming op te maken en dat profiel aldus vergelijkbaar wordt met dat van andere ondernemingen. Het zou nuttig zijn er becijferde gegevens per geslacht in te kunnen integreren, inzake meer specifiek de verloning van de werknemers (rubriek 102), het werk en de vorming.

Daarom zal conform het regeerakkoord en in samenwerking met de betrokken minister, een aanpassing van de sociale balans worden overwogen waardoor een zeker aantal van haar gegevens per geslacht opgesplitst zouden kunnen worden.

2.3. Invoering van een classificatiesysteem op basis van analytische functie

In 2008 hebben de sociale partners duidelijke bepalingen vastgelegd om de paritaire comités die dat nog niet hadden gedaan te dwingen de genderneutraliteit van hun functieclassificatie te controleren en ze zo nodig met het oog op die genderneutraliteit aan te passen.

Conformément à l'accord de gouvernement, avec la ministre de l'emploi, les partenaires sociaux seront encouragés afin de rendre effectives les législations existantes (notamment la CCT 25^{ter}) et de renforcer l'arsenal législatif si cela s'avère nécessaire (en utilisant par exemple des incitants fiscaux ou des sanctions effectives).

2.4. Promouvoir une représentation équilibrée hommes-femmes dans la prise de décision aux niveaux des secteurs public et privé

Le gouvernement prendra des mesures pour assurer une meilleure représentativité des femmes dans les différents corps de l'État. p 159 (3.3.3.-a)

Une étude menée en 2009 par l'Institut démontre que les femmes restent largement sous-représentées au sommet dans de nombreuses sphères de la société.

L'élimination de la ségrégation verticale est essentielle, notamment par le biais de mesures ambitieuses et de sanctions dissuasives visant à l'augmentation de la présence des femmes aux postes de décision tant dans le secteur public (administrations et entreprises publiques) que dans les entreprises privées.

La récente loi du 28 juillet 2011 prévoyant un quota de maximum 2/3 des membres du même sexe¹, dans les conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en Bourse constitue à cet égard une avancée importante. Afin de rencontrer les objectifs d'égalité poursuivis par la loi, il me semble important de développer des mesures d'accompagnement mais également de contrôle de la mise en œuvre de la loi. Par ailleurs, un soutien aux initiatives visant à répertoire et encourager les femmes au profil adéquat à siéger dans les conseils d'administration sera assuré.

En outre, en concertation avec ma collègue ministre de l'Emploi, les partenaires sociaux seront encouragés à s'engager encore plus avant pour l'égalité des femmes et des hommes et à promouvoir une participation équilibrée dans toutes leurs instances de décision.

¹ Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale (MB du 14 septembre).

Conform het Regeringsakkoord en samen met de minister van Werk, zullen de sociale partners aangemoedigd worden om de bestaande wetgeving (en met name CAO 25^{ter}) effectief te maken en het wetgevend instrumentarium zo nodig te versterken (door bijvoorbeeld fiscale incentives of effectieve sancties te hanteren).

2.4. Een evenwichtige vertegenwoordiging man-vrouw aanmoedigen op het niveau waar de beslissingen worden genomen en dit zowel in de publieke als private sector

De regering zal maatregelen nemen om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in alle overheidsstructuren te verzekeren. p. 161 (3.3.3.-a)

Een studie die het Instituut in 2009 heeft gevoerd toont aan dat vrouwen ruimschoots ondervertegenwoordigd blijven aan de top in verschillende sectoren in de samenleving.

Het is essentieel die verticale segregatie uit te schakelen, met name via ambitieuze maatregelen en ontmoedigende sancties gericht op een versterking van de aanwezigheid van vrouwen in beslissende functies, zowel in de overheidssector (administraties en overheidsbedrijven) als in privéondernemingen.

De recente wet van 28 juli 2011¹, die quota van maximum 2/3 leden van hetzelfde geslacht oplegt aan de beheerders van overheidsbedrijven en van beursgenoteerde bedrijven, vormt in dit verband een belangrijke doorbraak. Teneinde de doelstellingen inzake gelijkheid (die door de wet worden nagestreefd) te bereiken, lijkt het me belangrijk begeleidende maatregelen te ontwikkelen en controle op de inwerkingstelling te voorzien. Ik zal de initiatieven steunen waarbij vrouwen met een geschikt profiel om in een raad van bestuur te zetelen opgespoord en aangemoedigd worden.

Bovendien zullen, in overleg met mijn collega de minister van Werk, de sociale partners ertoe aangemoedigd worden zich nog meer dan tevoren te engageren voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en een evenwichtige participatie van vrouwen in al hun besluitvormingsinstanties aan te moedigen.

¹ Wet tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij (BS van 14 september 2011).

Tout comme dans le secteur privé, la répartition des hommes et des femmes dans les comités de direction des administrations publiques fédérales, conseils d'administration et autres organes de gestion des entreprises publiques autonomes et autres organismes à gestion séparée est loin d'être optimale. En 2010, seulement 15 % de femmes occupaient les plus hauts postes de de l'administration fédérale (seuls six États de l'UE faisaient moins bien que la Belgique) et 12 % de femmes occupaient le deuxième plus haut niveau de l'administration fédérale.

Dès lors, je propose, en concertation avec mon collègue secrétaire d'État chargé de la fonction publique, de lancer une réflexion au sein du gouvernement afin que celui-ci mette en place des mesures visant à une meilleure répartition hommes-femmes dans les organes de direction et de gestion des secteurs public et para-public fédéraux.

Afin de rendre la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir une présence équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes d'avis effective, une commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs doit être mise en place.

Deux arrêtés royaux² adoptés en janvier 2010 fixent la composition et le fonctionnement de cette commission ainsi que la procédure d'inscription des nouveaux organes à la liste des dérogations.

Les membres de cette commission seront nommés par arrêté ministériel.

2.5. Conciliation vie professionnelle — vie privée

Il serait nécessaire dans le cadre du suivi des recommandations des recherches "grossesse/maternité" et "congé de paternité", que la Belgique ratifie la convention 156 de l'OIT sur la protection des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales. Cela représenterait un symbole important en matière d'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation des

² AR du 19 janvier 2010 fixant la composition et le fonctionnement de la Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs et AR du 19 janvier 2010 déterminant les modalités visées à l'article 1^{er} 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, en vue d'établir, de compléter et de mettre à jour la liste des organes consultatifs tombant sous le champ d'application de la loi.

Net als in de privésector, is de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de directiecomités van de federale overheidsadministraties en van de beheerraden en andere beheersorganen van de autonome overheidsbedrijven en andere instellingen met afzonderlijk beheer, verre van optimaal. In 2010 bekleedden slechts 15 procent vrouwen de hoogste posities in de federale administratie (slechts zes Lidstaten van de Europese Unie presteerde nog minder goed dan België) en 12 procent vrouwen bekleedden het op één na hoogste niveau in de federale administratie.

Ik stel voor om in overleg met mijn collega de staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt in de schoot van de Regering een reflectie op te zetten opdat zij maatregelen zou kunnen treffen om tot een betere verdeling tussen mannen en vrouwen te komen in de directie- en beheersorganen in de federale publieke en para-publieke sector.

Teneinde de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid effectief te maken, moet een commissie ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid ingesteld worden.

Twee koninklijke besluiten² die in januari 2010 werden genomen, leggen de samenstelling en het functioneren van deze commissie vast alsook de procedure voor nieuwe organismen om op de lijst met afwijkingen te worden opgenomen.

De leden van deze commissie zullen per ministerieel besluit aangesteld worden.

2.5. Werk en Privé verzoenen

België zou, in het kader van de opvolging van de aanbevelingen van de onderzoeken 'zwangerschap/ moederschap' en 'vaderschapsverlof', de conventie 156 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de bescherming van werknemers en werkneemsters met familiale verplichtingen moeten ratificeren. Dit heeft een grote symbolische waarde in de strijd voor meer

² Koninklijk besluit van 19 januari 2010 tot vaststelling van de samenstelling en de werking van de Commissie voor de bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in adviesorganen en koninklijk besluit van 19 januari 2010 tot vaststelling van de nadere regels bedoeld in artikel 1 van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid, met het oog op het vaststellen, vervolledigen en actualiseren van de lijst van adviesorganen die binnen het toepassingsgebied van de wet vallen.

vies professionnelle et privée ainsi qu'en matière de sensibilisation des partenaires sociaux à la parentalité des travailleurs masculins.

Conformément à l'accord de gouvernement, la directive sur le congé parental sera transposée.

2.6 Assurer une égalité dans l'attribution des avantages extra-légaux

Le travail effectué pendant la présidence belge de l'Union européenne a mis en évidence la problématique des avantages extra-légaux. Une des causes à mettre en lumière, est l'attribution inégale entre les femmes et les hommes, des avantages salariaux extra-légaux liés à l'état civil et à la composition de la famille, et des avantages extra-légaux en général.

Une réflexion sur la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'attribution de ces avantages sera entamée. Ceux-ci doivent être répertoriés, listés et une approche de quantification mise en œuvre.

3. Lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence entre partenaires

Le gouvernement assurera l'actualisation et la réalisation du Plan National de lutte contre les violences entre partenaires et les autres violences intrafamiliales, et l'élargira à l'ensemble des violences faites aux femmes, en concertation avec les Communautés et les Régions. Il soutiendra le renforcement du rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en tant qu'Observatoire de la problématique de la violence entre partenaires, en concertation avec les Communautés et les régions. p. 159 (3.3.3.-a)

La lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence entre partenaires est un élément clé de l'égalité des femmes et des hommes.

3.1. La mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales (PAN)

Le 23 novembre 2010, à l'occasion d'une CIM "Intégration dans la société", la Belgique a adopté un nouveau plan d'action national de lutte contre la vio-

gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Deze conventie maakt immers een betere afstemming van werk op privéleven mogelijk. Bovendien beoogt deze conventie om sociale partners te sensibiliseren om meer mannelijke werknemers aan te zetten om vaderschapsverlof op te nemen.

Conform aan het Regeerakkoord, zal de richtlijn betreffende het vaderschapsverlof omgezet worden.

2.6. Gelijkeid verzekeren betreffende extralegale voordelen

De werkzaamheden tijdens het Belgische Voorzitterschap van de Europese Unie hebben de problematiek van de extralegale voordelen onder de aandacht gebracht. Een van de zaken die het verdienen om belicht te worden, is de ongelijke toewijzing van extralegale salariale voordelen verbonden aan de burgerlijke stand en de samenstelling van het gezin, en de extralegale voordelen in het algemeen.

Een reflectie zal worden aangevat over de strijd tegen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen bij het toewijzen van voordelen. Deze moeten opgespoord en opgelijst worden en een kwantitatieve aanpak moet ingevoerd worden.

3. Geweld tegen vrouwen en partnergeweld bestrijden

De regering zal er voor zorgen dat het Nationaal actieplan tegen partnergeweld en ander geweld binnen het gezin wordt bijgewerkt en uitgevoerd, en zal het, in overleg met Gemeenschappen en Gewesten, tot alle vormen van geweld tegen vrouwen uitbreiden. Ze zal, in overleg met de Gemeenschappen en Gewesten, de versterking van de rol van het Instituut voor Gelijkeid van Vrouwen en Mannen als observatorium van de partnergeweldproblematiek. p. 162 (3.3.3.-a)

De strijd tegen geweld op vrouwen en tegen partnergeweld is een sleutelbegrip wanneer men het over gelijkheid tussen vrouwen en mannen heeft.

3.1. Het nationaal actieplan (NAP) ter bestrijding van partnergeweld en intra-familiaal geweld uitvoeren

23 November 2010, nam België een nieuw nationaal actieplan aan in de strijd tegen partnergeweld en andere vormen van intra-familiaal geweld (NAP 2010-2014)

lence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales (PAN) 2010-2014. Précédemment limité à la violence entre partenaires, son champ d'action vise désormais également les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines. À travers ce nouveau plan, qu'il faudrait désormais consacrer dans le cadre d'un réel accord de coopération, associant l'État fédéral, les Communautés et les Régions, et coordonné par l'Institut, la Belgique s'est engagée à mettre en œuvre plus de 120 nouvelles mesures afin de lutter contre ces problématiques.

En tant que ministre de l'Égalité des chances, en charge de la coordination du PAN, j'encouragerai la mise en œuvre effective des mesures reprises au sein de celui-ci et si nécessaire son renforcement.

3.2. L'état des lieux du PAN 2010-2014 et l'inventaire des lacunes en la matière

Actuellement, l'Institut rédige, en collaboration avec les partenaires concernés, un état des lieux des mesures contenues dans le PAN ainsi qu'un inventaire des lacunes qui persistent dans le domaine de la lutte contre la violence entre partenaires et la violence à l'égard des femmes.

Sur base de ces rapports, je soutiendrai, en concertation avec les partenaires concernés, l'adoption de solutions aux lacunes existantes notamment dans le domaine de la collaboration entre les secteurs policier et judiciaire et les services d'aide, la problématique du secret professionnel, l'utilisation du certificat médical, la situation juridique des personnes bénéficiant d'un titre de séjour provisoire, l'évaluation des risques, etc.

3.3. L'élargissement du champ d'action du PAN à l'ensemble des violences à l'égard des femmes

Suite à l'Examen Périodique Universel³ (UPR) de l'État belge adopté par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies le 21 septembre 2011, la Belgique s'est engagée à étendre, dans les quatre ans, son PAN à toutes les formes de violences contre les femmes et les filles et en particulier aux violences sexuelles.

En étroite collaboration avec l'Institut et le groupe interdépartemental, je veillerai dès lors à préparer l'élargissement du PAN à toutes les formes de violences contre les femmes et les filles et notamment la violence

³ L'Examen Périodique Universel (*Universal Periodic Review*, UPR) est un mécanisme des Nations Unies qui consiste en l'examen de tous les pays du monde, tous les quatre ans, sur leurs pratiques en matière de droits de l'homme.

tijdens het IMC "Sociale Integratie". Alhoewel het NAP zich voordien beperkte tot partnergeweld is het actieveld uitgebreid tot gedwongen huwelijken, eer-gerelateerd geweld en genitale verminkingen. Dit nieuwe plan, waarbij de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten, samenwerken en dat door het Instituut gecoördineerd wordt, omvat meer dan 120 nieuwe maatregelen om deze problematiek aan te pakken. Deze samenwerking tussen gefedereerde entiteiten dient in een samenwerkingsakkoord vastgelegd te worden.

Als minister van Gelijke Kansen, belast met de coördinatie van het NAP, zal ik de effectieve invoering van de maatregelen van het NAP aanmoedigen en waar nodig versterken.

3.2. Stand van zaken van het NAP 2010-2014 en een inventaris van de lacunes

Op dit moment stelt het Instituut, in nauwe samenwerking met alle betrokken actoren, een stand van zaken op m.b.t. bestendige maatregelen van het PAN evenals een inventaris van alle lacunes die blijven bestaan in de strijd tegen geweld tussen partners en tegen vrouwen.

Op basis van deze rapporten, zal ik, in nauw overleg met de betrokken partners, oplossingen aannemen m.b.t. de bestaande lacunes, meer bepaald op het vlak van de samenwerking tussen de politiediensten en de juridische sector en de hulpdiensten (Bijvoorbeeld: het beroepsgeheim, het gebruik van medische attesten, de juridische toestand van personen met verblijfsvergunning, risico-evaluatie, enz.).

3.3. Het actieveld van het NAP uitbreiden tot alle geweld tegen vrouwen

Naar aanleiding van het Universeel Periodiek Onderzoek³ van de Belgische staat door de Mensenrechtenraad van de VN op 21 september 2011, heeft België zich geëngageerd om zijn NAP, binnen de 4 komende jaren, uit te breiden naar alle geweld tegen vrouwen en meisjes en in het bijzonder naar seksueel geweld.

Ik zal, in nauwe samenwerking met het Instituut en de interdepartementale groep, zorgen dat de voorbereiding voor de uitbreiding van het NAP naar alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes (zoals seksueel

³ Het Periodiek Universeel Onderzoek (*Universal Periodic Review*, UPR) van de VN is een mechanisme waarbij alle landen van de wereld onderworpen worden aan een 4-jarig onderzoek betreffende hun praktijken inzake de rechten van de mens.

sexuelle dans la sphère publique et les violences psychologiques. Je compte sur l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour assurer la coordination à ce sujet. Le PAN ne doit en effet pas se contenter de la violence sexuelle dans la sphère privée. Il convient en effet de l'étendre aux faits de violence sexuelle dans la sphère publique. Des faits aussi graves méritent d'être intégrés dans un plan stratégique complet et ambitieux en matière de lutte contre la violence faite aux femmes.

Enfin, il faut aussi éradiquer les injures verbales faites aux femmes et les sanctions sur ce point doivent être renforcées car elles sont le prélude de violences ultérieures et la démonstration des représentations d'une vision dégradée de la femme.

3.4. Mettre en place un plan d'action ambitieux et coordonné contre les mariages forcés

Chaque année en Belgique, de très nombreux jeunes gens, le plus souvent des jeunes filles, ne choisissent pas librement leur époux, leur famille, leur vie d'adulte. Même s'il est difficile de quantifier le phénomène, il est considéré comme très important, les officiers d'état civil y sont confrontés dans leur pratique quotidienne et c'est un phénomène qui concerne toute l'Union européenne voire l'ensemble de la Communauté internationale. Ces mariages contraints ont bien souvent des conséquences graves sur la vie sociale, familiale, sexuelle et affective des victimes. Ils sont intolérables au regard de nos valeurs fondamentales. Lorsqu'ils sont dénoncés par l'un des époux, surtout la femme, ils peuvent conduire à des violences extrêmes: rapt, assassinat, mutilations, trafic d'êtres humains, etc.

3.4.1. Meilleure connaissance du phénomène

Les chiffres manquent en Belgique, même si les informations émanant des associations et des communes confirment que le phénomène est très important.

La première chose à faire est donc de mieux mesurer l'ampleur du phénomène et ses conséquences sociales, économiques et en termes de droits humains. D'où la volonté de mener une recherche à ce sujet.

3.4.2. Sanctions spécifiques

Les mariages forcés sont contraires à l'article 16 de la Déclaration universelle des droits de l'homme

geweld op openbare plaatsen en psychisch geweld) doorgaat. Ik reken op het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen om dit te coördineren. Het plan mag zich inderdaad niet enkel richten op seksueel geweld in de privésfeer. Het moet uitgebreid worden met seksuele gewelddelicten die zich afspelen in de openbare ruimte. Ernstige feiten zoals groepsverkrachtingen, mensenhandel, beledigingen, aanrakingen in de metro, enzovoort dienen te worden geïntegreerd in een volledig en ambitieus strategisch plan inzake de bestrijding van het geweld op vrouwen.

Tot slot, moeten verbale beledigingen tegenover vrouwen uitgeroeid worden en moeten de sancties op dienaangaande versterkt worden. Zij vormen immers de prelude van later geweld en zijn de uiting van een minderwaardige visie op de vrouw.

3.4. Een ambitieus gecoördineerd actieplan opzetten tegen gedwongen huwelijken

Elke jaar kiezen in België jonge mensen, meestal meisjes, niet vrijwillig hun echtgenoot, hun familie en hun leven als volwassene. Ook al is het moeilijk om dit fenomeen te kwantificeren, toch wordt het als zeer belangrijk omschreven, worden de ambtenaren van burgerlijke stand er dagelijks mee geconfronteerd en betreft het een fenomeen dat de hele Europese Unie en zelfs de internationale gemeenschap aangaat. Deze gedwongen huwelijken hebben vaak zware gevolgen voor het sociale, familiale, seksuele en affectieve leven van de slachtoffers. Ze staan haaks op onze fundamentele waarden. Eens ze afgewezen worden door één van de echtgenoten, vaak de vrouw, vormen ze aanleiding tot extreem geweld: verkrachting, moord, verminking, mensenhandel, enz.

3.4.1. Een betere kennis van het fenomeen

Er zijn geen precieze cijfers in België, maar de informatie van gemeenten en steden geeft aan dat het om een zeer belangrijk fenomeen gaat.

Het komt er dus in de eerste plaats op aan om de draagwijdte van het fenomeen en de sociale, economische en mensenrechterlijke gevolgen correct te kunnen inschatten. Vandaar de vaste wil om dit onderwerp te onderzoeken.

3.4.2. Op specifieke wijze sanctioneren

Gedwongen huwelijken gaan in tegen artikel 16 van de universele verklaring van de rechten van de mens

et à la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Ils sont interdits par la loi du 25 avril 2007 qui a inséré un article 146^{ter} dans le Code civil en vertu duquel: "Il n'y a pas de mariage non plus lorsque celui-ci est contracté sans le libre consentement des deux époux et que le consentement d'au moins un des époux a été donné sous la violence ou la menace". Le mariage forcé est donc dorénavant frappé d'une nullité absolue qui peut être invoquée par le ministère public, les époux eux-mêmes et tous ceux qui y ont intérêt. Par ailleurs, l'article 391sexies prévoit qu'une peine d'emprisonnement d'un mois à deux ans ou une amende de 100 à 500 EUR peut être infligée à l'égard de toute personne qui, par des violences ou des menaces, contraint quelqu'un à contracter un mariage. Avec le ministre de la Justice, il sera envisagé le cas échéant de prévoir une disposition spécifique pour les parents et la contrainte morale qu'ils exercent pourrait être envisagée.

Le contrat de cohabitation légale devrait aussi faire l'objet d'une évaluation de son utilisation sous la contrainte.

3.4.3. Renforcer la détection / prévention

En lien avec les autorités concernées, diverses démarches peuvent être envisagées:

- Une cellule mariages forcés/mariages gris devrait être mise en place dans toutes les grandes villes. Elle doit comprendre l'officier d'état civil, un assistant social, la police locale, ...

- Une enquête sociale devrait avoir lieu lorsque des signes d'alerte sont détectés par les administrations communales: grande différence d'âge, demande de mariage après des vacances dans un pays tiers, ou tout autre signe d'alerte détecté par l'officier d'état civil.

- Un numéro vert devrait être remis systématiquement aux futurs époux (à chacun d'entre eux) par les administrations communales.

- Revoir les pratiques des consulats. Un grand nombre de mariages forcés se retrouvent dans des retranscriptions de mariages enregistrés dans les consulats. Une stratégie de sensibilisation et d'encadrement spécifique doit être développée à l'égard de ces consulats. Il faudrait, le cas échéant, envisager de supprimer l'obligation de retranscrire systématiquement dans les administrations communales belges, les mariages dont certains peuvent être suspects, contractés auprès des consulats et autoriser les administrations communales à recourir,

en het charter inzake fundamentele rechten van de EU. Ze zijn verboden door de wet van 26 april 2007: deze wet heeft een artikel 146^{ter} ingevoerd in het BW waaruit volgt dat "er geen sprake is van een huwelijk, behalve als dit uit vrije wil tussen beide partners is aangegaan, en indien er minstens door één echtgenote toestemming werd gegeven onder dreiging of door geweld." Het gedwongen huwelijk wordt dus op dat ogenblik van nul en generlei waarde en dit kan door het openbaar ministerie, de echtgenoten zelf en al diegenen die er belang bij hebben, worden ingeroepen. Bovendien voorziet artikel 391 sexies een gevangenisstraf van een maand tot twee jaar en een boete van 100 tot 500 Euro ten overstaan van iedere persoon die, door geweld of bedreigingen, iemand tot een huwelijk dwingt. In samenwerking met de minister van Justitie, zal overwogen worden om desgevallend een speciale bepaling te voorzien voor de ouders en de morele dwang die zij kunnen uitoefenen.

Ook het wettelijk samenlevingscontract moet het voorwerp uitmaken van een evaluatie van haar gebruik onder dwang.

3.4.3. De detectie en de preventie versterken

In samenwerking met de lokale autoriteiten, zijn er verschillende stappen mogelijk:

- Een cel gedwongen – schijnhuwelijken moet opgericht worden in alle grote steden. De ambtenaar van de burgerlijke stand, een maatschappelijk assistent, de lokale politie en anderen moeten er deel van uitmaken.

- Een sociaal onderzoek moet gebeuren op het ogenblik dat alarmsignalen opgevangen worden door de gemeentelijke administratie, zoals een groot leeftijdsverschil, de vraag om huwelijk na een verblijf in een ander land, of elk alarm signaal dat de ambtenaar van burgerlijke stand ontwaart.

- Een groen nummer moet systematisch aan de huwelijkskandidaten (en elke van hen) overgemaakt worden door de gemeentelijke administratie.

- De praktijken van de consulaten moeten herbekeken worden. Een groot aantal gedwongen huwelijken vindt men terug in de overschrijvingen van huwelijken die geregistreerd worden in de consulaten. Een strategie van sensibilisering en specifieke omkadering moet voorzien worden ten opzichte van de consulaten. Eer zal in voorkomend geval moeten overwogen worden om de verplichting af te schaffen om systematisch de overschrijving te doen in de gemeentelijke administratie van de huwelijken die verdacht lijken en afgesloten werden

en cas de signaux d'alerte (différence d'âge supérieure à 10 ans, mariage lors d'un séjour à l'étranger) à une enquête sociale préalable.

- À l'instar de la France, il pourrait être envisagé de prendre des mesures d'interdiction de sortie du territoire. En cas d'alerte (plainte, suspicion de mariage forcé qui pourrait être contracté à l'étranger) et moyennant des conditions très spécifiques, la jeune fille (ou le jeune homme) pourrait à sa demande, se voir interdire de quitter le territoire.

- Campagne d'information: A l'instar de ce qui existe dans d'autres pays européens (en France, par exemple), un Site web devrait être spécifiquement dédié aux mariages forcés. On y trouverait les informations, les droits et les adresses utiles. Le réseau des écoles doit être plus sollicité pour sensibiliser.

3.5. Le développement d'une politique de lutte contre les violences liées à l'honneur

Sur la base des conclusions de plusieurs études lancées par l'Institut et relatives aux violences liées à l'honneur, j'élaborerai, en collaboration avec l'Institut, les bases d'une future politique de lutte et de prévention des violences liées à l'honneur notamment en participant à la définition d'une approche pluridisciplinaire impliquant l'ensemble des acteurs concernés.

3.6. Renforcement de la Tolérance Zéro

Le gouvernement amplifiera la politique judiciaire de "tolérance zéro" (désignation de magistrats spécialisés et plan par arrondissement judiciaire) sur la base de l'évaluation des circulaires n° COL3/2006 et n° COL4/2006 du Collège des procureurs généraux près des cours d'appel. Des mesures particulières seront prises concernant les violences à caractère sexuel en vue d'une poursuite plus systématique, une sanction plus sévère et un meilleur traitement et suivi des auteurs.

Pour aider à résoudre ce type d'enquête, le gouvernement examinera l'extension de la banque de données ADN notamment au regard du respect des règles de protection de la vie privée.

Il généralisera les formations adéquates des magistrats, des policiers et des médecins généralistes et mettra en place dans les hôpitaux un système

pour de consulaten, en het moet het mogelijk zijn dat de betrokken gemeentelijke autoriteiten beroep aantekenen in geval van alarmsignalen (leeftijdverschil groter dan 10 jaar, huwelijk tijdens een verblijf in het buitenland) en een voorafgaand sociaal onderzoek kunnen instellen.

- Zoals in Frankrijk zou het moeten kunnen overwogen worden om maatregelen te nemen die verbieden het grondgebied te verlaten. In geval van alarmsignalen (klacht, vermoeden van gedwongen huwelijk afgesloten in het buitenland) en mits navolgen van specifieke voorwaarden kan het jonge meisje (of de jonge jongen) op haar vraag het verbod krijgen het land te verlaten.

- Er is een informatiecampagne nodig. Net zoals in andere Europese landen (Frankrijk bijvoorbeeld) moet er een specifieke website, gericht op schijnhuwelijken, opgericht worden. Men moet er allerlei informatie, de rechten en nuttige adressen terugvinden. De scholen moeten meer betrokken worden inzake sensibilisering.

3.5. Een beleid tegen eer-gerelateerd geweld ontwikkelen

Op basis van de conclusies van verscheidene studies die door het Instituut gelanceerd werden en m.b.t. eer-gerelateerd geweld, zal ik, in samenwerking met het Instituut, de basis uitwerken voor een toekomstig beleid dat gericht is op preventie en de strijd tegen eer-gerelateerd geweld. Dit zal gebeuren door het bepalen van een multidisciplinaire aanpak waarbij alle relevante actoren betrokken worden.

3.6. Het nultolerantiebeleid versterken

De regering zal het gerechtelijk "nultolerantiebeleid" versterken (aanwijzing van gespecialiseerde magistraten en plannen per gerechtelijk arrondissement), op basis van de evaluatie van de circulaires nr. COL3/2006 en nr. COL4/2006 van het College van procureurs-generaal bij de hoven van beroep. Specifiek voor seksueel geweld zullen maatregelen genomen worden om te komen tot een hogere vervolgingsgraad, een strengere bestraffing en een betere behandeling en follow-up van daders.

Om dat soort onderzoeken vooruit te helpen, zal de regering onderzoeken of ze de DNA-gegevensbank zal kunnen uitbreiden, met eerbied voor de privacyregels.

Zij zal de geschikte opleidingen van magistraten, politiemensen en huisartsen veralgemenen, en in de ziekenhuizen een registratiesysteem voor gevallen van

d'enregistrement des cas de violences entre partenaires moyennant le respect des dispositions légales. p. 159 (3.3.3.-a)

Suite à l'évaluation de la circulaire commune COL 4/06 du ministre de la Justice et du Collège des procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple, des initiatives nouvelles devront être prises.

Une évaluation de la loi du 28 janvier 2003, visant à l'attribution du logement familial au conjoint ou au cohabitant légal victime d'actes de violence physique de son partenaire devrait être réalisée.

Le rapport d'évaluation de la COL 4/2006 précise qu'en ce qui concerne la formation des magistrats de référence et des agents de police, ils ne sont pas tous informés et formés et qu'aucune formation spéciale concernant la violence dans le couple n'a été suivie dans 31 % des zones de police. Je veillerai à ce que le programme de formation de la police intégrée prévoie une de formation spécifique en la matière et qu'elle soit insérée dans les formations avancées et barémiques.

Les initiatives nécessaires seront envisagées, avec la ministre de la santé, afin de permettre aux médecins généralistes d'être formés à la violence de genre.

La faisabilité d'un système d'enregistrement des cas de violence dans les hôpitaux pourra être analysée.

3.7. La création d'un Observatoire de la violence entre partenaires et la violence à l'égard des femmes

En 2006, le Conseil des ministres a décidé d'adjoindre à l'Institut un point d'appui afin d'accompagner et d'évaluer la mise en œuvre du PAN et stimuler la participation de toutes les parties en cause avec une attention particulière à la bonne mise en œuvre du plan et à ses effets sur le phénomène de la violence entre partenaires et la violence à l'égard des femmes.

À cet égard, et tel que convenu dans l'accord de gouvernement, je soutiendrai le renforcement du rôle de l'Institut en tant qu'observatoire de la problématique de la violence entre partenaires et de la violence à l'égard des femmes ce qui impliquera une adaptation des moyens humains et financiers à cet effet. Par ailleurs, la désignation d'un(e) délégué(e) à la lutte contre la violence faite aux femmes sera envisagée.

partnergeweld invoeren, met naleving van de wettelijke bepalingen. p. 162 (3.3.3.-a)

In opvolging van de evaluatie van de omzendbrief COL4/06 van de minister van Justitie en van het College van procureurs m.b.t. tot het crimineel beleid inzake geweld bij koppels, zullen nieuwe initiatieven worden genomen.

Een evaluatie van de wet van 28 januari 2003 m.b.t. tot het toekennen van het familiaal verblijf aan de echtgeno(o)te of legale partner die slachtoffer is van psychisch geweld moet worden gerealiseerd.

Het evaluatierapport van COL 4/2006 geeft aan dat wat de vorming van referentiemagistraten en politieagenten betreft, ze niet altijd op de hoogte zijn en de nodige vorming gevolgd hebben en dat bovendien in 31 % van de politiezones geen vorming gevolgd werd inzake de materie. Ik zal erop toezien dat het geïntegreerde vormingsaanbod van de politie een specifieke vorming voorziet over deze materie en dat ze opgenomen wordt in de vormingen voor gevorderden en in vormingen om een baremieke te verkrijgen.

De nodige initiatieven zullen worden overwogen samen met de minister van Volksgezondheid, opdat huisartsen de nodige vorming inzake de materie kunnen genieten.

De haalbaarheid van het opzetten van een registratiesysteem waarbij via hospitalen geweldplegingen worden geregistreerd kan worden geanalyseerd.

3.7. De oprichting van een observatorium voor partnergeweld en geweld tegen vrouwen oprichten

In 2006 heeft de Ministerraad beslist om aan het Instituut een steunpunt toe te voegen voor de begeleiding en de evaluatie van de inwerkingstelling van het NAP en alle betrokken partijen te stimuleren daaraan deel te nemen, met bijzondere aandacht voor de goede inwerkingstelling van het plan en van zijn effecten op de fenomenen partnergeweld en geweld op vrouwen.

Ik zal, zoals afgesproken in het regeerakkoord, in dit verband een versterking ondersteunen van de rol van het Instituut als observatorium van de problematieken partnergeweld en geweld op vrouwen. Dit vergt een aanpassing van de menselijke en financiële middelen. Daarnaast, denk ik aan het aanstellen van een afgevaardigde in de strijd tegen het geweld op vrouwen.

Il sera proposé de faire de l'année 2013 ou 2014 l'année de la lutte contre la violence faite aux femmes.

Un tableau de bord chiffré avec les objectifs et les réalisations sera mis à jour pour renforcer l'évaluation des politiques.

Ce point revêt une importance d'autant plus particulière que les missions de l'Institut dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes sont de facto amenées à s'étendre elles-aussi suite à l'élargissement du PAN.

Par ailleurs toute la lutte contre les mutilations génitales prévues par le PAN sera renforcée

3.8. La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Le gouvernement procédera à la signature par l'État belge de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. p. 159 (3.3.3.-a)

Il s'agit de soutenir le plus rapidement possible la signature et l'application par l'État belge de cette Convention rendant plus concrète et efficace l'obligation faite aux États de prévenir la violence faite aux femmes, de protéger les victimes de ces violences, d'enquêter et sanctionner de manière appropriée tous les actes de violence commis à leur encontre.

3.9. Les femmes immigrées et la violence entre partenaires

Dans le cadre de l'élargissement du PAN sur les violences faites aux femmes, une attention supplémentaire sera portée à la situation précaire des femmes immigrées. Dans ce cadre, l'IEFH commandera une étude de prévalence belge sur la violence vécue par les personnes allochtones, avec une attention particulière sur l'aspect de genre. L'objectif sera non seulement de recueillir des chiffres, mais également de mieux comprendre les formes spécifiques, les causes, la gravité et les risques et mesures de protection.

Er zal bovendien voorgesteld worden om van 2013 en 2014 het jaar van de strijd tegen geweld op vrouwen te maken.

Er zal een bordtabel opgesteld worden met de doelstellingen en de realisaties om een evaluatie van het beleid mogelijk te maken.

Dit alles is des te belangrijk nu de opdrachten van het Instituut in de strijd tegen het geweld tegen vrouwen ten gevolge van de verruiming van het NAP de facto ook uitgebreid dienen te worden.

Bovendien zal de strijd tegen de genitale verminkingen zoals voorzien in het NAP worden versterkt.

3.8. De Conventie ter preventie en ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijke geweld van de Raad van Europa

De regering zal overgaan tot de ondertekening in naam van de Belgische staat van het Verdrag van de Raad van Europa op het vlak van de voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. p. 162 (3.3.3.-a)

Het komt erop aan om ervoor te zorgen dat de Belgische Staat deze Conventie zo snel mogelijk ondertekent en ze van toepassing maakt. De Conventie maakt immers de verplichtingen van staten concreter en efficiënter inzake het voorkomen van geweld tegen vrouwen, het beschermen van de slachtoffers tegen deze gewelddaden, het onderzoeken van alle gewelddaden jegens hen en het gepaste bestraffen ervan.

3.9. Allochtone vrouwen en partnergeweld

In het kader van de verruiming van het NAP van het geweld op vrouwen, zal bijkomend aandacht besteed worden aan de kwetsbare situatie van vrouwen afkomstig uit migratie. In dit verband zal het IGVM een studie bestellen over het voorkomen in België van geweld ondervonden door allochtonen, met een bijzonder belangstelling voor het genderspect. De bedoeling zal er niet alleen in bestaan cijfermateriaal te verzamelen, maar ook om specifieke vormen van geweld en hun oorzaken beter te begrijpen en de ernst en risico's ervan en beschermingsmaatregelen ertegen beter te vatten.

L'étude devra contribuer à améliorer la compréhension de la problématique et au développement d'une politique spécifique à tous les différents niveaux de pouvoir.

3.10. Mieux comprendre le phénomène prostitutionnel

Dans son rapport sur les discriminations dans les systèmes de santé, le Comité sur les droits des femmes et l'égalité entre les genres du Parlement européen, qualifiait "la prostitution comme l'un des plus sérieux enjeux de santé affectant les femmes en raison des séquelles engendrées par les violences et les abus."

Cette activité intrinsèquement violente met les personnes prostituées en danger face aux clients, aux proxénètes lorsqu'il y en a, ainsi que face à leur souffrance (drogues, alcool, dépressions, suicides). Selon une étude australienne citée dans le rapport du Parlement européen de 2007: 85 % des personnes prostituées sont victimes de violences, 40 % de viols et 75 % ont subi des sévices sexuels.

Ces conclusions sont proches des résultats de l'enquête réalisée par Melissa Farley qui précise que 68 % des femmes prostituées présentent les symptômes du Syndrome Post-Traumatique de Stress, au même niveau que les victimes de torture.

Je mandaterai l'Institut pour qu'une étude soit menée car il manque cruellement de données quantitatives et qualitatives sur l'activité prostitutionnelle, notamment sur les facteurs déclenchant, les lieux d'activité, les conditions d'exercice, la sécurité, la santé, les possibilités de sortie de l'activité. Cette étude devra aussi faire une évaluation des lieux spécifiquement dédiés à la prostitution.

4. Légiférer sur le sexisme

Le sexisme concerne certaines formes de discrimination qui ne sont pas du ressort des lois anti-discrimination mais qui correspondent plus subtilement à certains stéréotypes relatifs aux femmes et aux hommes.

Ces formes plus subtiles, ne sont actuellement mentionnées dans aucune loi et ce, malgré les dommages qu'elles peuvent causer.

Sur base des études menées, entre 2009 et 2010, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur

De studie zal moeten bijdragen tot een verbeterde kennis van de problematiek en tot de ontwikkeling van een specifiek beleid op alle verschillende beleidsniveaus.

3.10. Een beter begrip van het fenomeen van de prostitutie

In haar rapport over discriminaties in de stelsels voor gezondheidszorg heeft de Commissie voor de Vrouwenrechten en de Gendergelijkheid van het Europees Parlement de prostitutie omschreven als "een van de meest ernstige uitdagingen voor de gezondheid van vrouwen omwille van de gevolgen van geweld en misbruik."

Deze intrinsiek gewelddadige activiteit brengt voor de geprostitueerde personen het gevaar met zich mee vanwege de klanten, de pooiers zo die er zijn, maar ook vanwege hun lijden (drugs, alcohol, depressies, zelfdoding). Volgens een Australische studie die geciteerd wordt in het rapport van het Europees Parlement van 2007, is 85 procent van de geprostitueerde personen slachtoffer van geweld, 40 procent slachtoffer van verkrachting en ondergaat 75 procent seksuele letsels.

Deze conclusies stroken met de resultaten van een onderzoek van Melissa Farley, die aangeeft dat 68 procent van de geprostitueerde vrouwen symptomen vertonen van het posttraumatische stress-syndroom, wat evenveel is als voor slachtoffers van marteling.

Ik zal het Instituut de opdracht geven om een onderzoek op te zetten, want er zijn schromelijk weinig kwantitatieve en kwalitatieve data beschikbaar over prostitutie-activiteiten, over de factoren die mensen tot prostitutie aanzetten, over de omstandigheden waarin de prostitutie plaatsgrijpt, over de veiligheid en de gezondheid en over de mogelijkheden om die activiteit de rug toe te keren. Die studie zal ook een evaluatie moeten inhouden van de oorden die specifiek aan prostitutie zijn toegewezen.

4. Een wettelijk kader voor seksisme opzetten

Met seksisme bedoelen we bepaalde vormen van discriminatie die niet onder de anti-discriminatiewetten vallen maar die subtieler zijn en te maken hebben met bepaalde stereotypen over mannen en vrouwen.

Deze vormen zijn subtieler en ze worden tot op heden in geen enkele wettekst vermeld, ondanks de schade die zij kunnen veroorzaken.

We zullen op basis van de studies die tussen 2009 en 2010 door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen

la question, un projet de loi sera élaboré et la possibilité d'insérer une sanction spécifique contre des actes ou des propos sexistes dans la législation sera notamment abordée

5. Transmission du nom de l'enfant

Le gouvernement examinera si, dans le droit civil et familial, il existe encore des discriminations à l'égard des femmes et des hommes ou de certains types de familles, et le cas échéant, il vérifiera avec le Parlement comment elles peuvent être abolies. p. 159 (3.3.3.-a)

D'après la législation actuelle, une femme mariée ou cohabitante avec un homme ne peut transmettre son nom de famille à l'enfant. L'article 335, § 1^{er} du Code civil prévoit en effet que dans ce cas, seul le nom du père passé à celui-ci. En collaboration avec la ministre de la Justice une réflexion sera menée en vue d'aboutir le cas échéant à un changement législatif.

6. Suivi de la loi antidiscrimination de 2007

La ministre veillera au suivi et à l'évaluation de l'exécution de loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (*MB*, 30.05 2007) et à l'effectivité de celle-ci.

7. L'interfédéralisation de l'Institut

L'Institut pour l'Égalité Hommes/Femmes, pour ce qui concerne les missions relatives aux discriminations fondée sexe, deviendra un organe interfédéral indépendant. p. 161 (3.3.3.-b)

La Belgique, comme tout pays membre de l'Union européenne, doit s'assurer qu'un organisme indépendant soit en mesure d'assister les citoyens victimes de discrimination sur base du sexe.

Cet organisme doit pouvoir leur fournir une aide juridique notamment pour pouvoir ester en justice à leurs côtés dans les matières décrétales ou encore de sa propre initiative. À cet égard, l'Institut élaborera un accord de coopération avec les entités fédérées.

en Mannen ter zake werden verricht, de mogelijkheid onderzoeken om een specifieke sanctie voor seksistische daden of uitlatingen in de wetgeving in te lassen. Er zal een wetsontwerp uitgewerkt worden.

5. Overdracht van de naam aan het kind

De regering zal nagaan of in het burgerlijk en familiaal recht nog discriminaties ten aanzien van vrouwen, mannen of bepaalde gezinstypes bestaan, en zal in voorkomend geval samen met het Parlement nagaan hoe die kunnen worden weggewerkt. p. 161 (3.3.3.-a)

Volgens de huidige wetgeving kan een vrouw die huwt of samenwoont met een man haar familienaam niet doorgeven aan het kind. Artikel 335, paragraaf 1 van het Burgerlijk Wetboek voorziet inderdaad dat in voorkomend geval alleen de familienaam van de vader overgaat. Er zal in samenwerking met de minister van Justitie een reflectie worden opgezet om desgevallend te komen tot een wetswijziging.

6. Follow-up van de antidiscriminatiewet van 2007

De minister zal waken op de toepassing en de evaluatie van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (*Belgisch Staatsblad* van 30 mei 2007) en over de doeltreffendheid ervan.

7. Interfederalisering van het Instituut

Voor wat de opdrachten betreffende de discriminaties op basis van geslacht betreft, wordt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een onafhankelijk interfederaal orgaan. p. 163 (3.3.3.-b)

Zoals elke Lidstaat van de Europese Unie moet België ervoor zorgen dat het over een onafhankelijke instelling beschikt die de burgers die slachtoffer zijn van discriminatie op basis van het geslacht, kan bijstaan.

Die instelling moet hen juridische bijstand kunnen bieden, met name door aan hun zijde in decretale materies of op eigen initiatief in rechte te kunnen optreden. Het Instituut zal in dit verband een samenwerkingsakkoord opzetten met de gefedereerde entiteiten.

8. Application de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

La Résolution 1325 souligne la nécessité de protéger les droits des femmes et des enfants et d'assurer la pleine participation des femmes au processus de paix, avec un rôle accru dans la prise de décision. Elle demande instamment une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux des opérations de maintien de la paix.

Notre pays s'est doté d'un plan d'actions national concernant la mise en œuvre de cette résolution que j'ai cosigné. Je souhaite que la Belgique puisse soutenir les pays partenaires, sur leur demande, concernant l'établissement et la mise en œuvre d'un plan actions nationale analogue.

9. Soutien à la Stratégie de l'Union européenne 2010-2015

La Belgique soutiendra les initiatives de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le cadre de la Stratégie 2010-2015.

Fort de notre expérience en matière d'égalité dans la prise de décision et plus spécifiquement dans la présence des femmes dans les conseils d'administration et les organes de décision, je soutiendrai activement la présidence danoise sur ce thème.

8. Toepassing van Resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de VN

De Resolutie 1325 benadrukt dat het belangrijk is om de rechten van de vrouwen en kinderen te beschermen en om de volledige participatie van vrouwen aan het vredesproces te verzekeren, waarbij ze een grotere rol dienen toebedeeld te krijgen bij het nemen van beslissingen. Ze vraagt met aandrang naar een betere representatie van vrouwen op alle operationele niveaus voor het behoud van de vrede.

Ons land heeft een nationaal actieplan opgesteld om deze resolutie, die ik mee ondertekend heb, te kunnen uitvoeren. Ik wens dat België de partnerlanden zou ondersteunen, wanneer ze dit vragen om analoge nationale actieplannen uit te werken en uit te voeren.

9. Steun aan de strategie van de Europese Unie 2010-2015

België zal de Europese initiatieven inzake gelijkheid van mannen en vrouwen en inzake de strijd tegen geweld op vrouwen in het kader van de strategie 2010-2015 steunen.

Vanuit onze ervaring inzake het betrekken van vrouwen op beslissingsniveau en meer specifiek wat betreft de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur en beslissingsorganen zal ik actief mijn steun verlenen aan het Deense Voorzitterschap.

II. — LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'INTERCULTURALITÉ

1. Le Pacte de citoyenneté

Le gouvernement encouragera le partage entre les différentes communautés vivant en Belgique, d'un socle de valeurs démocratiques communes, dans le respect de chacun-e. Il combattra aussi toute forme d'extrémisme politique et religieux.

Il diffusera ainsi largement un pacte de Citoyenneté informant chacun-e de ses droits et de ses obligations et reprenant les grands principes de notre État de droit. p. 160 (3.3.3.-b, § 1)

La diversité est un fait de notre société qui ne sera plus jamais basée sur une communauté de personnes d'origine, de culture, de convictions philosophiques ou religieuses et d'ethnie homogènes mais d'un métissage dont notre pays doit relever les enjeux.

La création d'un groupe de travail chargé de la rédaction d'un Pacte de citoyenneté sera envisagée, afin de préciser les droits et obligations et les grands principes de notre État de droit.

2. Une stratégie nationale pour la diversité déclinée en un Plan d'action pluriannuel

Dans le cadre du développement d'une société ouverte et tolérante, le gouvernement fera une priorité de la lutte contre toute forme de racisme et de xénophobie, d'antisémitisme, d'intolérance, d'extrémisme, de négationnisme et de violence. Il adoptera, comme évoqué lors de la conclusion des Assises de l'interculturalité, un Plan d'action pluriannuel visant à stimuler et donner de la cohérence aux mesures prises en faveur de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations. p. 160 (3.3.3.-b., § 3)

Une stratégie pluriannuelle relatif à la diversité, qui doit être portée par les responsables publics, mais s'appuyer et investir dans les services de proximité et notamment associatifs, devrait idéalement comprendre:

2.1. Des outils de gouvernance renforcés

La constitution d'une conférence ministérielle de la diversité

Le défi de l'interculturalité mérite d'être appréhendé via des politiques prioritaires officielles spécifiques et transversales reconnues et considérées comme telles et non vues comme des accessoires de seconde zone.

II. — DISCRIMINATIE BESTRIJDEN EN INTERCULTURALITEIT BEVORDEREN

1. Het Burgerschapspact

De regering zal de verschillende gemeenschappen in België aanmoedigen om, met respect voor eenieder, een sokkel van gemeenschappelijke democratische waarden te delen, en zal ook elke vorm van politiek en religieus extremisme bestrijden.

Zij zal eveneens een pact voor het staatsburgerschap ruim verspreiden en iedereen over zijn/haar rechten en plichten inlichten en aan de grote beginselen van onze rechtsstaat herinneren. p. 162 (3.3.3.-b, § 1)

Diversiteit is een feit in onze samenleving, die nooit meer zal gebaseerd op een homogene gemeenschap, cultuur, filosofische of religieuze overtuiging en bevolkingsgroep, maar op een mix waarvan ons land de uitdagingen dient in te schatten.

De oprichting van een werkgroep die zal belast worden met voor de redactie van het burgerschapspact, zal worden overwogen teneinde de rechten en plichten en grote principes van onze rechtstaat nader te specificeren.

2. Een nationale strategie voor diversiteit en een meerjaren- actieplan

In het kader van de ontwikkeling van een open en tolerante maatschappij zal de regering voorrang geven aan de strijde tegen elke vorm van racisme en vreemdelingenhaat, antisemitisme, onverdraagzaamheid, extremisme, negationisme en geweld. Zij zal, zoals aangehaald op de Rondetafels van de interculturaliteit, een meerjarenplan goedkeuren dat de maatregelen ter bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie moet doen samenhangen en bevorderen. p163 (3.3.3.-b, § 3)

Een meerjaren diversiteitsstrategie, gedragen door de publieke verantwoordelijken, zal steunen op en investeren in buurtdiensten zoals verenigingen en dient het volgende te omvatten:

2.1. Instrumenten van bestuur

Oprichting van een Ministeriele conferentie met betrekking tot de Diversiteit

De uitdaging verbonden aan onze interculturele samenleving verdient het om prioritair, officieel, specifiek en transversaal aangepakt te worden met de nodige waardering. Hier is geen sprake van een tweederangs

Il sera envisagé de mettre sur pied une conférence ministérielle de la diversité efficace, composé de chaque ministre compétent au sein de chaque niveau de pouvoir et chargé de coordonner ou d'impulser des politiques collectives dans le respect des autonomies réciproques et le cas échéant d'envisager la constitution d'un Comité interfédéral de la diversité permanent.

2.2. Un programme de lutte contre le racisme et les discriminations

2.2.1. Lutte contre le racisme et la xénophobie

La première urgence consistera dans l'élaboration d'une stratégie renforcée contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme ou tout autre politique de rejet de personnes appartenant à une religion ou une origine déterminée.

Avec les autorités judiciaires et policières, un plan d'action sera élaboré pour renforcer les dispositifs et le suivi ainsi que la réponse judiciaire à donner aux injures, propos et attitudes racistes. Un vaste programme de sensibilisation et de formation sera établi notamment pour la fonction publique fédérale.

La cellule de veille "antisémitisme" mise sur pied par le Centre pour l'Égalité des Chances sera pérennisée et renforcée.

2.2.2. Mise en application et évaluation des lois anti-discrimination

Le gouvernement veillera à l'application de la loi anti-discrimination, à son évaluation et à ce que ses instruments, entre autres en matière de charge de la preuve, soient efficacement utilisés. p. 160 (3.3.3.-b, § 3)

Le gouvernement veillera à l'application de la loi anti-discrimination, à son évaluation. En 2000, une Directive européenne qui interdit la discrimination sur base de la conviction religieuse ou philosophique, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle a été adoptée (2000/78/EU). En Belgique, cette directive a été transposée dans la législation nationale avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, conviction syndicale la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

beleid. Er wordt overwogen om een doeltreffend Ministerieel conferentie met betrekking tot de diversiteit op te richten, die zal bestaan uit ministers van de verschillende bevoegdheidsniveaus die belast zullen worden met het geven van impulsen aan het collectief beleid met wederzijds respect voor de autonomie van elkeen. Desgevallend zal overwogen worden een permanent interfederaal comité van de diversiteit op te richten

2.2. Een programma ter bestrijding van racisme en discriminatie

2.2.1. De strijd tegen Racisme en Xenofobie

De uitwerking van een versterkte strategie tegen racisme, xenofobie, antisemitisme of elk ander gedrag waarbij personen behorende tot een welbepaalde religie of van een welbepaalde afkomst uitgesloten worden, is prioritair.

Samen met de juridische autoriteiten, zal er een actieplan uitgewerkt worden om de bestaande voorzieningen en de follow-up bij te sturen. Er zal eveneens nagedacht worden over het juridische antwoord op racistische verwijten en uitlatingen. Daarnaast zal er een veelzijdig sensibiliseringsprogramma en een vorming uitgewerkt worden voor de federale overheid.

De waakzaamheidscel 'antisemitisme' van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen zal bestendig en versterkt worden.

2.2.2. Toepassing en evaluatie van de anti-discriminatiewetgeving

De regering zal erop waken dat de antidiscriminatie wetten worden toegepast en geëvalueerd, en dat de door die wetten ingevoerde instrumenten, onder meer in verband met de bewijslast, efficiënt gebruikt worden. p. 163 (3.3.3.-b, § 3)

De regering zal erop toezien dat de antidiscriminatie wetgeving toegepast en geëvalueerd wordt. In 2000, werd er een Europese richtlijn aangenomen, die discriminatie op grond van religieuze of filosofische overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid verbiedt (2000/78/EU). Deze richtlijn werd in België omgezet in nationale wetgeving door de wet van 10 mei 2007 die streeft om bepaalde discriminatiegronden te bestrijden zoals discriminatie op basis van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, rijkdom, religieuze of filosofische overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

La législation fédérale du 10 mai 2007 a été validée par la Cour constitutionnelle au travers de deux décisions juridiques d'importance, fin 2009.. Dans le même temps, on a pu assister à la finalisation du travail législatif fixant un cadre en matière d'égalité de traitement dans les entités fédérées.

Tel qu'il est prévu à l'article 52 de la loi, le Parlement évaluera les dispositifs existants en ce qui concerne la lutte contre toutes les discriminations, et formulera d'éventuelles recommandations en 2012. Il doit, pour ce faire auditionner le Centre et l'Institut sur base d'un rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts. Un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixera les règles plus précises sur la composition de la commission des experts, leur désignation et la forme et le contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

En ce qui concerne les actions positives.

Il doit être possible d'aller au-delà de l'égalité formelle en droit pour tendre, concrètement, vers une plus grande égalité en fait entre les personnes. Cela suppose de prendre toute la mesure des désavantages auxquels certaines catégories de personnes continuent d'être confrontés sur le marché de l'emploi, en tentant dans un premier temps d'objectiver ces désavantages, pour pouvoir ensuite les réduire.

L'article 10 de la loi du 10 mai 2007 stipule qu'une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination lorsque cette distinction constitue une forme d'action positive. Le Conseil des ministres déterminera par arrêté les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

Comme le soulignent les spécialistes, l'action positive nécessite la collecte d'information permettant d'identifier les personnes visées. Cette collecte est maintenant possible via l'instauration du monitoring socio-économique formalisé depuis le 16 novembre dernier.

D'autre part, dans les critères protégés des lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination figurent la langue. L'article 29 de la loi déclare en son alinéa 1^{er} stipule que le Centre peut ester en Justice dans les litiges auxquels l'application

De federale wetten van 10 mei 2007 zijn goed gekeurd door het Grondwettelijk Hof. Het Grondwettelijk Hof heeft na twee belangrijke juridische beslissingen de regering gesterkt in de strijd die ze voert tegen discriminatie. Tegelijkertijd, werd er een wettelijk kader voor gelijke behandeling uitgewerkt door de gefedereerde entiteiten.

Zoals voorzien in artikel 52 van de wet, zal het Parlement de bestaande voorzieningen ter bestrijding van alle discriminatiegronden evalueren en eventuele aanbevelingen formuleren in 2012. In dit kader dient het Centrum en het Instituut gehoord worden, op basis van een door een commissie van experts voorgelegd verslag aan de Wetgevende Kamers. De nadere regels inzake de samenstelling van de commissie van experts, hun aanstelling en de vorm en concrete inhoud van het verslag, zullen bij koninklijk besluit vastgesteld worden, na overleg in de Ministerraad worden. Bij de samenstelling wordt er over gewaakt dat de commissie bestaat uit een gelijk aantal leden van elk geslacht, en wordt een evenwichtige verdeling gewaarborgd tussen vertegenwoordigers van de magistratuur, de advocatuur en andere actoren die een specifieke kennis en ervaring inzake de strijd tegen discriminatie hebben.

Wat positieve actie betreft:

Het moet mogelijk zijn om verder te gaan dan formele gelijkheid bij wet en te streven naar een grotere feitelijke gelijkheid tussen mensen. Dit veronderstelt dat alle nadelen waarmee bepaalde categorieën van personen op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden, moeten opgemeten worden, met als doel deze nadelen in een eerste fase te objectiveren, om ze vervolgens te kunnen reduceren.

Artikel 10 van de wet van 10 mei 2007 stipuleert dat een direct of indirect onderscheid op basis van één van de beschermde criteria niet als een willekeurige discriminatie dient opgevat te worden, wanneer het onderscheid een in positieve actie inhoudt. De Ministerraad bepaalt bij overlegd besluit het kader waarin en voorwaarden waaraan een maatregel van positieve actie dient te voldoen om in voege te kunnen gebracht worden.

Specialisten benadrukken dat het verzamelen van informatie noodzakelijk is om de beoogde personen te kunnen identificeren. Deze dataverzameling is mogelijk via de invoering van socio-economische monitoring. Dit is geformaliseerd sinds 16 november 2011.

Anderzijds dient vermeld te worden dat "taal" als criterium opgenomen is in de beschermde criteria van de wetten van 10 mei 2010. In de eerste alinea van Artikel 29 van de wet staat dat het Centrum in rechte mag optreden wanneer er zich geschillen voordoen waarop de

de la loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination basée sur la langue. Il est nécessaire de désigner l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

2.2.2. Application des lois anti-discrimination dans les formations

Le gouvernement veillera à inscrire de manière structurelle l'application des lois anti-discriminations de mai 2007 dans les politiques de formation des policiers, des magistrats, des militaires et autres personnels de justice et de l'Inspection sociale (p. 160 3.3.3.b, § 4)

Une plus grande collaboration est nécessaire entre la police et la justice afin de renforcer la lutte contre le racisme et la discrimination. Une circulaire (COL) à destination des parquets, contenant des lignes directrices claires en matière de poursuite, doit permettre une politique de recherche et de poursuite plus cohérente, et éviter l'impunité des délits racistes, négationnistes et homophobes.

Il faut, en outre, redémarrer les travaux du groupe de travail Discrimination- Justice en étroite collaboration avec la ministre de la Justice, le Centre pour l'égalité des Chances et L'institut pour égalité homme –femmes afin d'établir un état des lieux de l'utilisation de la COL 14 (données statistiques), d'optimiser la formation des magistrats et de policiers et de dégager des nouvelles pistes.

2.2.3. Lutte contre la propagation de la haine sur internet

Le gouvernement intensifiera la lutte contre la diffusion de messages incitant à la haine et à la discrimination via notamment l'internet. p. 160 3.3.3.b.

Depuis le lancement du projet Cyberhate en 2006, on peut observer une augmentation croissante du nombre de plaintes au Centre pour l'Égalité des Chances relevant du discours de haine sur Internet. Au niveau international, le même constat est fait par le réseau de lutte contre la haine sur Internet (INACH). Plusieurs initiatives ont été prises sous la législature précédente mais il apparaît que les services de justice et de police pourraient encore améliorer leur connaissance des dispositions nationales, européennes et internationales, afin que les dispositions soient donc, par conséquent, appliquées de manière plus efficaces tant au niveau national qu'en terme de procédure de coopération avec les instances étrangères.

wet van toepassing is, met uitzondering van geschillen te wijten aan taal. Het is noodzakelijk om een orgaan aan te stellen dat competent is voor discriminatie op basis van taal.

2.2.2. Toepassing van de anti-discriminatiewetgeving in vormingen

De regering zal binnen het vormingsaanbod van de politie, het leger, magistraten en andere medewerkers binnen justitie en sociale inspectie op een structurele manier aandacht besteden aan de toepassing van de antidiscriminatie wetten van mei 2007. (p. 163 3.3.3. b, § 4)

Er is een grotere samenwerking nodig tussen politie en justitie om de strijd tegen racisme en discriminatie te versterken. Een omzendbrief (COL) gericht aan de parketten, waarin duidelijke richtlijnen betreffende vervolging zijn opgenomen, moet een coherent onderzoeks- en vervolgingsbeleid toelaten en de straffeloosheid van racistische, negationistische en homofobe delicten vermijden.

Bovendien moeten de werkzaamheden van de werkgroep Discriminatie-Justitie hervat worden - in nauwe samenwerking met de minister van justitie, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en het Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen - om een stand van zaken van het gebruik van de COL14 (gebruik van statistische gegevens) op te maken, het vormingsaanbod voor magistraten en politie te verbeteren en om nieuwe pistes aan te reiken.

2.2.3. Cyberhate bestrijden

De regering zal tevens de strijd opvoeren tegen de verspreiding via onder meer het internet van boodschappen die tot haat en discriminatie aanzetten. p. 163 (3.3.3.-b, § 3)

Sinds de lancering van het Cyberhate project in 2006, stellen we een toenemende stijging van het aantal klachten vast bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen ten gevolge van cyberhate op het internet. Op internationaal vlak, werd hetzelfde fenomeen vastgesteld door het netwerk ter bestrijding van haat op het internet (INACH) dat meer dan 13000 klachten behandelde in 2007. Er werden verschillende maatregelen getroffen tijdens vorige legislatuur, maar de politiediensten en justitiediensten zouden hun kennis aangaande de nationale, Europese en internationale voorzieningen nog kunnen vergroten, opdat de voorzieningen efficiënter worden toegepast en dit zowel op nationaal vak als wat de samenwerkingsprocedures met internationale instellingen betreft.

En collaboration avec le ministre de la Justice, le gouvernement devrait pouvoir ratifier le protocole additionnel à la convention sur la cybercriminalité du Conseil de l'Europe (STE n°189), relatif à l'incrimination d'acte de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques, transposer l'article 9 de la décision cadre 2008/913/JAI du conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, et modifier la loi du 11 mars 2003 sur le commerce électronique afin de créer un cadre juridique visant les responsabilités des prestataires de services du web 2.0 à savoir, les intermédiaires des forums de discussion, des blogs et des sites de mise en relation.

2.2.4. Interfédéralisation du Centre pour l'Égalité des Chances

Le Centre pour l'Égalité des Chances deviendra un organe interfédéral indépendant et dans ce cadre le point de contact de lutte contre la pauvreté sera transféré vers le SPP intégration sociale en vue d'optimiser la lutte contre la pauvreté. p. 160 3.3.3., § 10

La Commission européenne a adressé une mise en demeure à la Belgique pour absence d'organe chargé de promouvoir l'égalité de traitement dans les matières visées par la directive 2000/43 au niveau des entités fédérées. Les États membres doivent créer une institution indépendante permettant aux citoyens de faire valoir leurs droits en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement. Le Centre n'est légalement pas compétent pour remplir des missions dans les matières de Régions et Communautés, notamment ester en justice sur base des Décrets et Ordonnances des Régions et Communautés. Un accord de coopération est indispensable, et le Conseil d'État a indiqué que le moyen le plus naturel pour résoudre la problématique d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement commun à l'État fédéral, aux Communautés et aux Régions serait la conclusion d'un accord de coopération conformément à l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980. Cet accord de coopération est en phase de finalisation; il convient de le faire adopter afin que, conformément à l'accord de gouvernement, le Centre pour l'Égalité des Chances devienne un organe interfédéral indépendant en conformité de transposition de la Directive européenne. Ceci doit permettre de donner au Centre un appui légal à la récente mission qui lui a été confié d'être l'organe indépendant de suivi de la Convention des Nations Unies pour les Droits de L'Homme de la Personne Handicapée.

In samenwerking met de minister van Justitie zou de regering het bijkomend protocol van de Conventie ter bestrijding van cybercriminaliteit van de Raad van Europa (STE n°189) moeten kunnen bekrachtigen. De Conventie heeft specifiek betrekking op racistische en xenofobe uitlatingen op internet. Bovendien dient artikel 9 van het Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht geïmplementeerd te worden. Tenslotte dient er op basis van de wet van 11 maart 2003 (e-commerce richtlijn 2000/31/EG) een juridisch kader gecreëerd te worden zodoende rekenschap te houden met nieuwe tendensen en nieuwe technologieën op internet (zoals de Web 2.0-generatie).

2.2.4. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen interfederaliseren

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding zal een onafhankelijk interfederaal orgaan worden en in dit kader zal het steunpunt armoedebestrijding naar de POD maatschappelijke integratie overgeheveld worden om de armoedebestrijding te optimaliseren. p. 163 (3.3.3., § 10)

De Europese Commissie heeft België in gebreke gesteld omdat er een instelling ontbreekt, dat gelijkheid van kansen dient aan te moedigen voor de materies die beoogd worden door de richtlijn 2000/43, op het niveau van de federale entiteiten. De lidstaten zijn verplicht om een onafhankelijk instituut op te richten dat de burgers moet bijstaan om hun rechten te laten gelden inzake non-discriminatie en gelijke behandeling. Het Centrum is wettelijk gezien niet competent om opdrachten te vervullen die betrekking hebben op de bevoegdheden van de gewesten en de gemeenschappen, zoals in rechte op treden op basis van decreten en ordonnances van de gewesten en gemeenschappen. Een samenwerkingsakkoord is onontbeerlijk. De Raad van State heeft aangegeven dat een gemeenschappelijk instelling van de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten, op basis van een samenwerkingsakkoord conform aan artikel 92bis van de speciale wet van 8 augustus 1980, de meest logische weg is om het hoofd te bieden aan deze problematiek. Dit samenwerkingsakkoord is bijna rond. Het volstaat om het te laten goedkeuren conform het regeerakkoord om van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen een onafhankelijke interfederale instelling te maken in overeenstemming met de Europese richtlijn. Hierdoor zal het Centrum over een legale basis beschikken voor de missie die haar recent toegewezen werd, met name optreden als onafhankelijke instelling belast met de opvolging van de Conventie voor personen met een handicap van de Verenigde Naties.

2.2.5. *Mise sur pied d'une Institution Nationale des Droits de l'Homme*

Le Protocole n° 12 à la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme constitue un instrument qu'il serait utile de ratifier pour parfaire notre édifice juridique de protection des droits fondamentaux. p. 32 (2.7., § 3)

Lors de l'EPU (Examen Périodique Universel) de mai 2011 au Conseil des droits de l'homme de l'ONU, la Belgique s'est engagée, à la demande de nombreuses délégations, à créer une institution nationale des droits de l'homme pleinement conforme aux Principes de Paris. Cette création est d'autant plus urgente que tous nos voisins seront bientôt munis d'une telle institution: la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni, le Luxembourg, et prochainement, les Pays-Bas. La Belgique s'est engagée à présenter un rapport à mi-parcours du suivi des recommandations du Conseil des droits de l'Homme en 2013. En collaboration avec le ministre de la Justice, je souhaite continuer les travaux relatifs à la mise sur pied d'une telle INDH.

2.2.6. *Continuité dans les projets fédéraux du FIPI*

Le gouvernement assurera la continuité des projets fédéraux de lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité soutenus par le Fonds d'Impulsion à la politique des immigrés. (FIPI. p. 161 3.3.3.b., § 12)

Ce Fonds, créé en 1991 par le gouvernement fédéral a pour objectif de soutenir des projets favorisant l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère, la prévention des discriminations et le dialogue interculturel.

Je juge indispensable de doter cette politique d'une base juridique solide et de réfléchir à l'optimisation de sa programmation, eu égard aux besoins nouveaux de notre société et aux enjeux défendus par l'État fédéral en la matière.

2.3. *L'accès sans entraves à l'emploi et à tous les secteurs socio-professionnels*

Un plan d'accès est nécessaire en vue d'assurer la participation, la visibilité, la représentativité et l'insertion des personnes discriminées en raison de leur origine, âge, handicap,... dans tous les milieux de vie (police, fonction publique, entreprises, enseignement, médias, professions libérales, etc.) et à tous les niveaux hiérarchiques. Il s'agit d'une politique volontariste de lutte

2.2.5. *Een Nationaal Instituut voor de Rechten van de mens oprichten*

Het Protocol nr. 12 bij het Europees verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens vormt een instrument waarvan het nuttig zou zijn dat we het ratificeerden om ons rechtsstelsel van bescherming van de fundamentele rechten te vervolmaken. p. 34 (2.7., § 3)

Tijdens het Periodiek Universeel Onderzoek van 12 mei 2011 bij de Mensenrechtenraad van de VN, heeft België zich geëngageerd om, op vraag van talrijke delegaties, een Nationale Instelling van de Rechten van de Mens op te richten, conform de Principes van Parijs. Deze oprichting is des te dringender gezien al onze bureaus binnenkort over dergelijke instelling zullen beschikken, met name Frankrijk, Duitsland, Verenigd Koninkrijk, Luxemburg en binnenkort Nederland. België heeft zich geëngageerd om een tussentijds rapport in te dienen met betrekking tot de aanbevelingen van de Mensenrechtenraad in 2013. In samenwerking met de minister van Justitie, wens ik de werkzaamheden verder te zetten om dergelijke Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens op te richten.

2.2.6. *Continuïteit van de federale IFMB-projecten*

De regering zal de continuïteit waarborgen van de door het federale impulsfonds(IFMB) ondersteunende federale projecten ter bestrijding van de discriminaties en ter bevordering van de diversiteit. p. 164 (3.3.3.-b, § 12)

Dit fonds werd in 1991 opgericht door de federale regering en heeft als doelstelling projecten te ondersteunen die de integratie van personen van vreemde origine, de preventie van discriminatie en de interculturele dialoog bevorderen.

Ik acht het onontbeerlijk om dit beleid te voorzien van een solide juridische basis en om na te denken over de verbetering van de programmering om tegemoet te komen aan nieuwe behoeften van onze maatschappij en aan hetgeen in de waagschaal gelegd wordt door de federale overheid inzake deze materie.

2.3. *Toegang tot werk en tot alle sociaal-professionele sectoren zonder hindernissen*

Er is een plan nodig om de deelname, de zichtbaarheid, de representativiteit en de inschakeling van gediscrimineerde personen omwille van hun origine, leeftijd, handicap,... in alle levensdomeinen (politie, overheid, bedrijven, onderwijs, media, vrije beroepen, enz.) te bevorderen en dit op elk hiërarchisch niveau. Het gaat om een daadkrachtig beleid (algemene diver-

contre la discrimination à l'embauche (plans de diversités généralisés, quotas momentanés), mais aussi et surtout d'investissement dans le capital humain: formation, accompagnement, orientation, soutien des groupes cibles, de nouveaux pactes interculturels.

2.3.1. Accès à la fonction publique pour les personnes non-européennes et plan de diversité dans la fonction publique fédérale

Le gouvernement examinera l'opportunité d'ouvrir l'accès à la fonction publique pour les personnes non européennes remplissant des conditions de séjour, d'ordre et de sécurité publique, à l'exception de certaines fonctions d'exercice de la puissance publique et de protection de la souveraineté de l'État. p. 160 3.3.3. b, § 5

Le débat relatif à l'ouverture de la fonction publique pour les personnes non européennes sera lancé.

Par ailleurs, en lien avec le secrétaire d'État à la Fonction publique, un plan de la diversité plus ambitieux sera présenté en vue de renforcer, l'accès et l'engagement dans la fonction publique de personnes discriminées et notamment de jeunes d'origine étrangère.

2.3.2. Extension de l'utilisation des CV anonymes

Afin de donner les mêmes chances à tous les candidats, l'utilisation de CV anonymes sera étendue dans la fonction publique et encouragée dans le secteur privé, pour la première phase de sélection. p. 160 3.3.3. b, § 6

Dans la fonction publique, l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixe les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics et le CV anonyme est utilisé par l'administration fédérale, d'une part, pour le recrutement du personnel contractuel et, d'autre part, pour la mobilité interne des fonctionnaires statutaires. Il prévoit que les services publics fédéraux qui souhaitent recruter du personnel contractuel ont l'obligation de consulter la banque de données de CV en ligne que le Bureau de sélection de l'administration fédérale, Selor, met à leur disposition. Cette banque de données inclut les fonctionnaires intéressés par des postes susceptibles d'être pourvus par des personnels contractuels. Lors de cette consultation, les données accessibles sont anonymes. Le Selor ne transmet les coordonnées des candidats correspondant aux CV sélectionnés que lorsque le service intéressé lui fait part de son intention de les convoquer à des entretiens. Ce mode de présentation des cv dans une première phase de la sélection via *e-Recruiting* est entré en vigueur il y a plus de 4 ans.

siteitsplannen, tijdelijke quota's), maar ook en vooral om investeren in menselijk kapitaal: vorming, begeleiding, oriëntering, steun aan doelgroepen en nieuwe interculturele verbonden.

2.3.1.Toegang tot de overheidsfuncties voor niet-Europeanen en een diversiteitsplan van de federale overheid

De regering zal onderzoeken of het opportuun is om het openbaar ambt, met uitzondering van bepaalde functies van openbaar gezag en bescherming van de staatssoevereiniteit, open te stellen voor niet-Europeanen die de voorwaarden inzake verblijf, openbare orde en veiligheid vervullen. p. 163 (3.3.3.-b, § 5)

Het debat betreffende het toelaten tot het openbaar ambt van niet Europese burgers zal worden geopend.

Er zal bovendien, in overleg met de staatsecretaris van Ambtenarenzaken, een ambitieuzer diversiteitplan worden voorgelegd teneinde de toegang en de aanwerving te versterken in de openbare sector van personen die worden gediscrimineerd met name de jongeren van vreemde origine.

2.3.2. Uitbreiding van het gebruik van de anonieme CV

Opdat alle kandidaten dezelfde kansen zouden krijgen, zal men, in de eerste selectiefase, het gebruik van anonieme cv's in de openbare sector uitbreiden en in de privésector aanmoedigen. p. 163 (3.3.3.-b, § 6)

Het koninklijk besluit van 25 april 2005 legt de voorwaarden vast voor aanwerving bij bepaalde publieke diensten. Het anonieme CV wordt bij de federale overheid gebruikt voor de aanwerving van contractuelen en voor de interne mobiliteit van statutaire ambtenaren. Dit KB voorziet dat publieke diensten die contractuelen wensen aan te werven, verplicht worden om de databank met CV's van het selectiebureau van de overheid Selor te raadplegen. Deze gegevensbank bevat ook de gegevens van de ambtenaren die geïnteresseerd zijn in functies die voorbestemd zijn voor contractuelen. Deze gegevens worden anoniem aangeboden. Selor overhandigt pas de gegevens van de geselecteerde kandidaat, op het moment dat de dienst hen laat weten dat ze van plan zijn de persoon op te roepen. Deze manier om cv's aan te bieden, in de eerste fase van selectie, ging 4 jaren geleden via *e-recruiting* van start.

Il reste cependant encore des faiblesses notamment quant au pourcentage trop bas de personnes handicapées dans les SPF. La Commission d'Accompagnement pour le Recrutement des Personnes avec un Handicap (CARPH) a établi un état des lieux de la situation actuelle et relevé que le concept d'aménagement raisonnable ne semble pas encore intégré dans la culture des organisations, ce qui constitue un frein. A cet égard, la Commission estime qu'il est essentiel d'accompagner l'employeur et les personnes chargées de sélection.

Dans le secteur privé, si normalement les critères permettant d'accéder à un entretien d'embauche relèvent uniquement des qualifications et compétences, nous savons que dans de nombreux cas ces critères ne sont pas ceux qui créent la différence.

Le sexe, le handicap ou encore l'origine nationale ou ethnique peuvent être pris en compte au moment de sélectionner le candidat. Je compte me concerter avec la ministre de l'Emploi afin que le cas échéant le Conseil National du Travail engage une réflexion sur les avantages et les inconvénients de la mise en œuvre des CV anonymes dans les grandes et moyennes entreprises. La première sélection serait donc exclusivement fondée sur la formation et l'expérience.

2.3.3. Le label Égalité diversité

Le gouvernement promouvra le label fédéral Égalité-Diversité afin de favoriser une meilleure prise en compte de la diversité dans les entreprises tant publiques que privées. p. 160 3.3.3. b, § 7

Destiné à promouvoir et à implémenter une politique active de diversité, le Label fédéral Égalité tend à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'égard des minorités ethniques, des personnes touchées par un handicap et des personnes âgées.

Cette démarche nécessite un changement de culture "d'entreprise" dans la gestion des ressources humaines par un système de planification: analyse de la politique d'égalité et de la diversité, conception d'un plan d'actions et sa mise en œuvre avec des audits afin d'assurer annuellement l'amélioration des actions de manière continue.

Er zijn echter nog zwakke punten, onder meer wat betreft het te lage percentage van personen met een handicap in federale overheidsdiensten. De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft een stand van zaken opgemaakt van de huidige situatie en heeft de aandacht gevestigd op het feit dat het concept van redelijke aanpassingen nog geen ingang gevonden heeft in de organisatiecultuur, wat een belemmering inhoudt. In dit opzicht is de Commissie van mening dat het van groot belang is om de werkgever en de personen die instaan voor selectie te begeleiden.

Alhoewel in de privésector aanwerving zou gebeuren op basis van vakbekwaamheid en competentie, weten we dat het vaak niet deze criteria zijn die doorslaggevend zijn.

Het geslacht, handicap of nationale of etnische afkomst kunnen in rekening gebracht worden bij de selectie van de kandidaat. Ik ben van plan om te overleggen met de minister van Werk zodat de Nationale Arbeidsraad desgevallend een reflectie zou opstarten over de voor- en de nadelen van het invoegen van de anonieme cv in grote en middelgrote ondernemingen. De eerste selectie zou dan volledig gebaseerd zijn op opleiding en ervaring.

2.3.3. Het Label Gelijkheid Diversiteit

De regering zal het federaal label Gelijkheid-Diversiteit evalueren en eventueel aanpassen en aanmoedigen opdat zowel de privé als de overheidsbedrijven beter met de diversiteit rekening zouden houden. p. 163 (3.3.3.-b, § 7)

Met dit label wil men een actief diversiteitsbeleid invoeren en promoten, waarbij de gelijkheid tussen mannen en vrouwen gepromoot wordt, maar ook ten aanzien van etnische minderheden, personen met een handicap en oudere personen.

Dit veronderstelt een verandering in de organisatiecultuur van bedrijven waarbij op een planmatige wijze wordt omgegaan met human resources: een analyse van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid, de ontwikkeling van een actieplan en de invoering ervan en dit alles gekoppeld aan audits opdat jaarlijks acties kunnen bijgestuurd worden.

2.3.4. Le baromètre de la diversité

Un baromètre de la diversité agréant toutes les données disponibles rendra compte annuellement de la participation à l'activité économique des groupes à risque. p. 161 3.3.3. b, § 8

Mesurer, c'est savoir. La loi du 10 mai 2007 anti-discrimination indique d'ailleurs dans son article 28 que "Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, et, par faits, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement (...) des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale."

Dans ce cadre, l'ULB a mené une étude exploratoire concernant les indicateurs de collecte de données sur les sentiments discriminants, la manière dont ils s'expriment et le comportement discriminatoire qui peut en résulter. Cette étude a conclu sur la nécessité de réaliser un baromètre de la diversité dans lequel devait se trouver un monitoring et une étude sur les comportements discriminatoires.

Le monitoring socio-économique est un instrument visant à récolter des informations complètes sur la situation des personnes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi ainsi que l'évolution de cette situation, l'objectif étant de visualiser la stratification du marché de l'emploi selon l'origine nationale. Ces données seront objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administratives existante sur la stratification du marché du travail. On croise des données du Registre national à savoir, la nationalité et l'origine nationale des personnes, avec des variables socio-économiques classiques qui composent le Data Warehouse de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le Registre national a donné le 16 novembre dernier son feu vert afin de rendre le système opérationnel. Il est donc à présent possible de prendre connaissance de ces données sur demande.

D'autre part, l'étude sur la diversité dans l'emploi est en cours de finalisation. Elle est soutenue par les autorités fédérales et régionales. Mais il s'agit maintenant d'assurer son développement et son ancrage afin qu'elle assume pleinement son rôle visant à évaluer régulièrement l'état des discriminations en matière d'emploi. Une étude sur les discriminations dans le logement est aussi prévue (2013), ainsi que dans

2.3.4. De diversiteitsbarometer

Een diversiteitsbarometer zal alle beschikbare gegevens samenvoegen en jaarlijks een verslag uitbrengen over de deelname van risicogroepen aan de economische activiteit. p. 163(3.3.3.-b, § 8)

Metten is weten. In artikel 28 van de antidiscriminatie-wet van 10 mei 2007 staat "Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. Onder feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend (...) begrepen. Algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid."

In dit kader heeft de ULB een vooronderzoek gevoerd over de verzamelde gegevens die wijzen op discriminerende gevoelens, over de manier waarop die zich veruitwendigen en over het discriminerende gedrag dat er het resultaat van kan zijn. Deze studie kwam tot het besluit dat het noodzakelijk is om een diversiteitsbarometer te ontwikkelen bestaande uit daarin een monitoring en een studie over discriminerend gedrag.

Socio-economische monitoring is een instrument dat de verzameling van informatie over personen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt beoogt en over de evolutie die zich voordoet. Men wil op deze manier de stratificatie van de arbeidsmarkt in kaart brengen op basis van origine. Deze gegevens zijn objectief, anoniem en afkomstig van een erkende administratieve gegevensbank over de stratificatie van de arbeidsmarkt. Men kruist gegevens van het Rijksregister, meer bepaald de nationaliteit en de nationale origine met klassieke variabele socio-economische gegevens van de Data Warehouse van de Kruispuntbank sociale zekerheid. Het Rijksregister gaf 16 november 2011 groen licht om het systeem te operationaliseren. Het is dus vanaf nu mogelijk op gegevens te raadplegen op vraag.

Daarnaast is de studie over diversiteit op het werk bijna afgerond. Ze wordt gesteund door de federale en regionale overheden. Nu komt het erop aan om verdere ontwikkelingen en de verankering van de resultaten te garanderen, zodat deze studie ten volle haar rol kan vervullen, met name op regelmatige basis discriminatie op het werk evalueren. Er is ook een studie voorzien over discriminatie in de huisvesting (2013) en over

l'enseignement (2015) et ce en fonction de plusieurs critères protégés par les lois antidiscrimination ("race", handicap, sexe, âge). Une convention a d'ailleurs été signée avec le Centre pour l'Égalité des Chances en novembre dernier entre tous les partenaires concernés afin de réaliser cette étude sur la discrimination dans le logement.

2.3.5. Les personnes de confiance

Le gouvernement sera aussi chargé de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs victimes de discriminations bénéficient, avant le recours éventuel à la procédure pénale, du soutien d'une personne de confiance, à l'instar du système existant en matière de violence ou de harcèlement moral.

Un travail de concertation avec la ministre de l'emploi sera entamé et le cas échéant avec les partenaires sociaux en vue de prévenir la discrimination sur le lieu de travail sur base d'une analyse de risque annuelle et après avis du Comité pour la protection et la prévention du travail et le cas échéant déterminer quelle procédure est d'application lorsqu'il y a signalement d'un fait qui laisse présumer l'existence d'une discrimination et informer les personnes de leurs droits (avis et assistance auprès des délégations syndicales et/ou du Centre pour l'égalité des chances et/ou de l'Institut d'égalité entre les femmes et les hommes

3. Les holebi's et les transgenres

Le gouvernement fera preuve de fermeté à l'égard des violences envers les holebi's et transgenres. Il prendra à cette fin des initiatives coordonnées dans le cadre de la politique en matière d'égalité des chances, de sécurité et de justice, notamment pour encourager le dépôt et le traitement efficient de plaintes en cas d'agression, de manifestation de haine ou de discrimination. p. 161 (3.3.3.-c, § 1)

Les inégalités en ce qui concerne la parentalité de couple du même sexe seront éliminées par le gouvernement. p. 161 (3.3.3.-c, § 2)

Le gouvernement veillera à éliminer les inégalités en ce qui concerne les droits de parents. (par ex, possibilité de remplacer la procédure d'adoption par la procédure de reconnaissance pour tout projet parental commun des familles homoparentales.)

Pour les personnes transgenres, un inventaire sera fait par le gouvernement pour les problèmes pratiques dont elles sont victimes. Dans ce contexte, la loi actuelle sur les personnes transgenres sera évaluée et adaptée

discrimination en in onderwijs (2015) en dit op basis van verschillende beschermde criteria van de antidiscriminatiewet (origine, handicap, geslacht en leeftijd). In november laatstleden werd een conventie getekend door alle partners en het Centrum voor de studie over discriminatie in de huisvesting.

2.3.5. Vertrouwenspersonen

De regering zal de nodige maatregelen treffen opdat werknemers die het slachtoffer van discriminatie zijn, voor ze eventueel een beroep doen op de strafvoordering, de steun van een vertrouwenspersoon krijgen, naar het voorbeeld van het bestaande systeem inzake pesten of geweld. p. 163 (3.3.3.-b, § 9)

Een overleg met de minister van Werk zal worden aangevat en desgevallend met de sociale partners teneinde de discriminatie op de werkplaats te voorkomen en dit op basis van een jaarlijkse risicoanalyse en dit na advies van het preventiecomité. Desgevallend zal de procedure worden vastgelegd die wordt toegepast als er een melding is die laat vermoeden dat er gediscrimineerd wordt. Tevens moet worden vastgelegd hoe de personen in kennis kunnen worden gesteld van hun rechten (adviesverlening, bijstand van de syndicale afvaardiging en / of het centrum voor gelijkheid van kansen en / of het instituut gelijkheid van vrouwen en mannen.

3. Holebi's en transgenders

Homofobie bestrijden en discriminaties op basis van de seksuele geaardheid opheffen. De regering zorgt voor een krachtdadige aanpak van geweld tegen holebi's en transgenders. Ze neemt daartoe gecoördineerde initiatieven in het kader van het gelijkheidsbeleid, het politionele en justitiële beleid, onder meer om de aangiftebereidheid bij slachtoffers van geweld, manifestatie van haat, discriminaties tegen holebi's en transgenders te verhogen. p. 164 (3.3.3.-c, § 1)

De regering zal de ongelijkheden inzake ouderschap van koppels van hetzelfde geslacht opheffen. p. 164 (3.3.3.-c, § 2)

De regering zal er op toezien dat de ongelijkheden inzake de rechten van de ouders worden weggewerkt (bv de adoptieprocedure vervangen door een erkenningsprocedure wanneer er sprake is van een gemeenschappelijk ouderschapsproject bij holebikoppels).

Met betrekking tot de transgenders zal de regering een lijst opstellen van de praktische problemen waarvan eerstgenoemden het slachtoffer zijn. In dat verband zal de huidige wet op transgenders in het licht van de

à la lumière des obligations internationales. La Belgique doit jouer un rôle de précurseur pour ce qui concerne l'égalité des droits pour les hétérosexuels et transgenres. p. 161 (3.3.3.-c)

En 2009, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié une étude sur la situation des personnes transgenres, dans laquelle les problèmes de discrimination, auxquelles elles sont confrontées, ont été cartographiés. Parallèlement, la cellule juridique de l'Institut a reçu un certain nombre de plaintes de personnes transgenres (22 en 2010), ce qui leur a permis de développer une vision globale sur ce type de discrimination. Un des domaines où la précarité est la plus prégnante concerne sans aucun doute le marché du travail, dans lequel on retrouve entre autre les cas de refus de recrutement, de mauvaises conditions de travail et de licenciement. Les soins de santé peuvent également se révéler problématiques: difficultés d'accès aux soins (en général et spécifiques aux personnes transgenres), pas de remboursement du traitement par l'INAMI, problèmes de souscription de l'assurance privée ou de l'assurance vie. Les associations et organisations qui représentent les intérêts des personnes transgenres ont aussi besoin d'obtenir du soutien et de l'information. En outre, les personnes transgenres sont confrontées à des problèmes juridiques, comme les problèmes relatifs à la vie privée, le droit au mariage et à la vie familiale, le droit à l'intégrité physique. Les personnes transgenres sont aussi régulièrement victimes de violences transphobes. Des chiffres spécifiques ne sont pas disponibles car ces crimes violents motivés par la transphobie ne sont pas enregistrés séparément par la police, et, souvent par manque d'informations non-suivies.

Pour éliminer la discrimination dont les personnes transgenres sont victimes, différentes initiatives politiques sont nécessaires:

- L'évaluation et l'adaptation de la loi de 2007 relative à la transsexualité, en particulier en ce qui concerne les stricts critères médicaux pour changer de sexe, le respect dans le texte de loi des principes de Yogyakarta et des recommandations du commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe.
- L'intégration dans la loi genre du 10 mai 2007 pour garantir une meilleure protection contre les discriminations à l'égard des personnes transgenres.

internationale verplichtingen worden geëvalueerd en aangepast. België moet wat gelijkheid van de rechten van de hétéro's en de transgenders betreft een voortrekkersrol spelen. p. 164 (3.3.3.-c, § 3-5)

Het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen publiceerde in 2009 een studie over transgenders waarin de problemen en de discriminaties die zij ondergaan in kaart worden gebracht. Daarnaast ontving de juridische dienst van het Instituut een aantal klachten van transgender personen (22 in 2010), waardoor ze een globalere visie over dit type van discriminatie hebben kunnen ontwikkelen. Op de arbeidsmarkt is deze doelgroep duidelijk kwetsbaar. Het gaat hier onder andere over niet-aanwerving, slechte werkomstandigheden en ontslag. De gezondheidszorg kan eveneens problematisch zijn: moeilijke toegang tot zorg (voor algemene maar ook specifieke zorg aan transgenders), geen terugbetaling van de (volledige) behandeling door het RIZIV, problemen met het afsluiten van een private hospitalisatie- of levensverzekering. Er blijft nood aan verenigingen en organisaties die de belangen van transgender personen op structurele manier verdedigen, die informatie en steun bieden. Daarnaast worden transgender personen geconfronteerd met juridische problemen, zoals problemen inzake bescherming van de privacy, recht op huwelijk en gezinsleven, recht op lichamelijke integriteit. Ook zijn transgender personen geregeld slachtoffer van transfoob geweld. Specifieke cijfers hierover zijn evenwel niet voorhanden omdat geweldsmisdrijven die zijn ingegeven door transfobie niet afzonderlijk worden geregistreerd door de politie en, wegens gebrek aan informatie hierover, vaak niet worden opgevolgd.

Om de discriminaties weg te werken waarvan transgender personen het slachtoffer zijn, zijn verschillende beleidsinitiatieven nodig:

- De evaluatie en toepassing van de wet van 2007 met betrekking tot transseksualiteit, meer bepaald m.b.t. de strikte medische criteria voor geslachtsaanpassing, opdat de wet tegemoet komt aan de Yogyakarta-principes en de aanbevelingen ter zake van de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa.
- Integratie in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van het motief genderidentiteit, om een betere bescherming tegen discriminatie van transgender personen te garanderen.

• En parallèle, différents instruments de sensibilisation devront être développés afin de favoriser l'intégration des personnes transgenre dans la société.

Pour offrir une réponse concluante sur le plan de la prévention, du traitement des contaminations HIV et de la lutte contre d'autres affections sexuelles (MST), priorité sera donnée à une politique coordonnée entre l'État fédéral et les Communautés. p. 161 (3.3.3.-c, § 4)

Pour arriver à une politique VIH coordonné et efficace il faut se référer aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé visant une approche globale de prévention, de dépistage et de traitement.

4. Les Roms, les Sintis et les Gens du voyage

4.1. Établissement d'un Conseil des Roms, Sintis et Gens du Voyage

Pour garantir la participation des Roms, Sintis et Gens du Voyage au processus de mise en place des politiques en leur faveur, la mise en place et à la reconnaissance par l'État d'un Conseil des Roms, Sintis et Gens du Voyage sera envisagé selon les recommandations de la Commission européenne.

4.2. Une stratégie nationale pour l'intégration des Roms

La Belgique doit déposer une stratégie nationale pour l'intégration des Roms en Belgique auprès de la Commission européenne. Il faudra veiller à ce que cette stratégie soit décidée, appliquée et évaluée. Un rapport d'évaluation devrait avoir lieu chaque année sur l'état des lieux.

*La vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur
et de l'Égalité des chances,*

Joëlle MILQUET

• Terzeldertijd, dienen verschillende sensibiliserings-instrumenten ontwikkeld te worden om tegemoet te komen aan een betere integratie van transgenders in de maatschappij.

Om een kordaat antwoord te bieden op het vlak van het voorkomen en behandelen van hiv-besmettingen en het bestrijden van andere seksueel overdraagbare aandoeningen (soa's) zal prioritair werk worden gemaakt van een gecoördineerd beleid tussen de federale overheid en de gemeenschappen. p. 164 (3.3.3.-c, § 4)

Om een gecoördineerd HIV-beleid te realiseren, zal ik mij baseren op de aanbevelingen van de Wereldgezondheidsorganisatie, waarbij er gestreefd wordt naar een globale aanpak wat betreft preventie, opsporing en behandeling.

4. Roma, Sinti en Woonwagenbewoners

4.1. Een Raad oprichten voor Roma, Sintis en woonwagenbewoners

Om de deelname van Roma, Sintis en Woonwagenbewoners te garanderen bij het uitwerken van een beleid in hun voordeel, zal het instellen en het erkennen door de overheid van een Raad van de Roma, Sinti en Woonwagenbewoners worden overwogen en dit overeenkomstig de aanbevelingen van de Europese commissie.

4.2. Een nationale strategie voor de integratie van Roma

België zal een nationale strategie voor de integratie van Roma overmaken aan de Europese Commissie. Er dient op toegezien te worden dat deze strategie gerespecteerd toegepast en geëvalueerd wordt. Elk jaar dient er een rapport op gemaakt te worden over de stand van zaken.

*De vice-eersteminister en minister van Binnenlandse
Zaken en Gelijke Kansen,*

Joëlle MILQUET