

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 mei 2017

VOORSTEL VAN RESOLUTIE
betreffende een genderplan voor Defensie

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Renate HUFKENS**

INHOUD

Blz.

- I. Inleidende uiteenzetting van, hoofdindieners van
het voorstel van resolutie DOC 54 1365/0013
- II. Algemene bespreking.....3
- III. Bespreking van de consideransen en het verzoe-
kend gedeelte en stemmingen7

Zie:

Doc 54 **1365/ (2014/2015):**

- 001: Voorstel van resolutie van de heer Top c.s.
- 002: Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 mai 2017

PROPOSITION DE RÉOLUTION
relative à un plan “genres” pour la Défense

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
MME **Renate HUFKENS**

SOMMAIRE

Pages

- I. Exposé introductif de l'auteur principal de la
proposition de résolution DOC 54 1365/0013
- II. Discussion générale.....3
- III. Discussion des considérants et du dispositif et votes...7

Voir:

Doc 54 **1365/ (2014/2015):**

- 001: Proposition de résolution de M. Top et consorts.
- 002: Amendements.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Karolien Grosemans

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Rita Bellens, Peter Buysrogge, Karolien Grosemans,
Renate Hufkens
PS Julie Fernandez Fernandez, Sébastien Pirlot, Eric
Thiébaud
MR Denis Ducarme, Richard Miller, Damien Thiéry
CD&V Wouter Beke, Veli Yüksel
Open Vld Dirk Van Mechelen, Tim Vandenput
sp.a Alain Top
Ecolo-Groen Benoit Hellings
cdH Georges Dallemagne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Rita Gantois, Peter Luykx, Wouter Raskin, Kristien Van Vaerenbergh,
Jan Vercammen
Philippe Blanchart, Stéphane Crusnière, Gwenaëlle Grovonius, Özlem
Özen
Emmanuel Burton, Jean-Jacques Flahaux, Gilles Foret, Benoît Friart
Roel Deseyn, Veerle Heeren, Stefaan Vercamer
Nele Lijnen, Annemie Turtelboom, Luk Van Biesen
David Geerts, Dirk Van der Maelen
Wouter De Vriendt, Evita Willaert
Francis Delpérée, Vanessa Matz

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode +
basisnummer en volgnummer
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV: Beknopt Verslag
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag
en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken
(met de bijlagen)

PLEN: Plenum
COM: Commissievergadering
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi
du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le
compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu
analytique traduit des interventions (avec les an-
nexes)

PLEN: Séance plénière
COM: Réunion de commission
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations
(papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit voorstel van resolutie besproken tijdens haar vergadering van 10 mei 2017.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE HOOFDINDIENER VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE DOC 54 1365/001

De heer Alain Top (sp.a) verwijst voor zijn inleidende uiteenzetting naar de toelichting bij het voorstel van resolutie, die hij citeert (DOC 54 1365/001, p. 3 en 4).

II. — ALGEMENE BESPREKING

Mevrouw Julie Fernandez Fernandez (PS) preciseert dat gender een van de vijf thema's is van het in 2010 uitgewerkte diversiteitsbeleid; niettemin is er al ruim tien jaar aandacht voor diversiteit en gelijke kansen: al in 2007 heeft de toenmalige minister van Landsverdediging, de heer André Flahaut, een handvest ondertekend ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij het leger.

Het vraagstuk is niet nieuw, maar toch valt een duidelijke vaststelling te doen: slechts 8 à 9 % van het militaire personeelsbestand zijn vrouwen; we willen best erkennen dat er wel degelijk stappen zijn gezet, maar toch moet een dergelijk cijfer vragen opwerpen en aanzetten tot meer beleidsvoluntarisme. Er zou spoedig op Europese schaal een uitwisseling van *good practices* ten uitvoer moeten worden gelegd.

Tijdens de vorige zittingsperiode hebben hoorzittingen plaatsgevonden in het kader van het voorstel van resolutie over genderdiversiteit binnen Defensie van de heer Kindermans c.s. (DOC 53 3321/001) en het voorstel van resolutie over het genderbeleid van Defensie van Mevrouw Grosemans c.s. (DOC 53 2736/001) (zie DOC 53 3321/007 voor het verslag). Uit die hoorzittingen is gebleken dat bij Defensie blijkbaar geenszins gendersegregatie zou voorkomen: alle functies staan van bij de werving open voor vrouwen en het diversiteitsaspect is opgenomen in de wervingscampagnes. Kennelijk blijkt bij Defensie geen enkel "glazen plafond" te bestaan, noch enige loondiscriminatie.

Zulks neemt echter niet weg dat er binnen de organisatie echte "weerstandshaarden" en "glazen wanden" bestaan, die nog steeds daadwerkelijke diversiteit belemmeren. Evenzo is het lage aantal kandidaatstellingen op de lagere echelons van de militaire hiërarchie wel degelijk een probleem, dat gevolgen heeft voor de hele organisatie.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné cette proposition de résolution au cours de sa réunion du 10 mai 2017.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE L'AUTEUR PRINCIPAL DE LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION DOC 54 1365/001

M. Alain Top (sp.a) renvoie pour son exposé introductif aux passages qu'il cite des développements de la proposition de résolution (DOC 54 1365/001, pp. 3 et 4).

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

Mme Julie Fernandez Fernandez (PS) précise que le genre constitue aujourd'hui un des cinq thèmes de la politique de diversité élaborée en 2010, mais cela fait déjà plus de dix ans que la diversité et l'égalité des chances retiennent l'attention. En 2007 déjà, le ministre de la Défense de l'époque, André Flahaut, a signé une charte en faveur de la promotion de l'égalité des hommes et des femmes au sein de l'armée.

Si la question n'est pas neuve, un constat clair doit être fait: les femmes composent seulement 8 à 9 % de l'effectif militaire. Si on ne peut pas réellement et honnêtement dire que rien n'a été fait, un tel constat doit poser question et appeler à plus de volontarisme politique. Un échange de bonnes pratiques à l'échelle européenne devrait être mis rapidement en œuvre.

Sous la précédente législature, des auditions ont eu lieu dans le cadre de la proposition de résolution relative à la diversité des genres au sein de la Défense de M. Kindermans et consorts (DOC 53 3321/001) et la proposition de résolution relative à la politique du genre à la Défense (DOC 53 2736/001) (cf. DOC 53 3321/007 pour le rapport). Il est ressorti de ces auditions qu'il n'y aurait, apparemment, aucune ségrégation de genre au sein de la Défense: toutes les fonctions sont ouvertes aux femmes dès le recrutement et les campagnes de recrutement intègrent l'aspect diversité. De même, aucun plafond de verre ou aucune forme de discrimination salariale ne semblent exister au sein de la Défense.

Cependant, il n'en reste pas moins que de véritables "*poches de résistances*", des "*parois de verre*" constituent encore des freins à une véritable diversité au sein de l'organisation. De même, le peu de candidature aux échelons inférieurs de la hiérarchie militaire constitue bel et bien un handicap qui porte à conséquence dans l'ensemble de l'organisation.

Al die aspecten illustreren dat over de rekrutering grondig moet worden nagedacht, want volgens de PS-fractie ware het *a priori* onwaarschijnlijk dat zou worden uitgegaan van de vaststelling dat de zaken fout uitdraaien, en dat deze of gene functie zou worden omschreven als minder “aantrekkelijk” (en volgens sommigen zelfs als onhaalbaar) voor vrouwen.

De spreekster erkent ten volle dat het moeilijk is om vrouwen tot het leger te doen toetreden, maar dat neemt niet weg dat er – bij gelijke competenties – in leidinggevende functies minder vrouwen zijn. Dat geldt echter niet alleen voor Defensie, maar voor alle federale overheidsdiensten en lokale overheden, en ruimer gezien ook voor de privésector. Het is een werk van lange adem, maar bij Defensie lijkt sinds minister Flahaut genderdiversiteit een echt aandachtspunt te zijn.

Gedurende de vorige zittingsperiode werd tijdens de debatten in commissie grondig van gedachten gewisseld over quota. De PS-fractie verzet zich niet principieel tegen quota als alle andere mogelijkheden zijn uitgeput en wanneer zulks andere belangrijke evenwichten bij het leger niet in gevaar brengt; toch is voor die fractie het vraagstuk van het “glazen plafond” niet aan de orde bij Defensie. Men moet zich veeleer toespitsen op twee pijnpunten die tijdens de hoorzittingen aan bod zijn gekomen: de “glazen wanden” (die duiken op bij functies in een echte mannenwereld waarvoor vrouwen zich niet kandidaat stellen) en de eerste rekrutering, die later een impact heeft op de hele organisatie. Daarom is de PS-fractie in dit stadium terughoudend in verband met de invoering van quota bij Defensie; de fractie is meer gewonnen voor een beredeneerde en ambitieuze kwalitatieve aanpak dan voor een louter kwantitatieve benadering die de organisatie, gelet op haar specifieke werking, zou kunnen blokkeren. Op die punten zal de PS-fractie zich bij de stemming onthouden.

Tot slot is het de betrachting van de PS-fractie om diversiteit bij het leger ruimer op te vatten; het moet gaan om diversiteit in het algemeen. Er moet worden doorgegaan met een proactief beleid inzake diversiteit en met het tegengaan van alle vormen van discriminatie – dus zowel betreffende gender, herkomst als seksuele geaardheid.

Precies om aan die verschillende bekommelingen tegemoet te komen, heeft de spreekster verscheidene amendementen ingediend.

Mevrouw Karolien Grosemans (N-VA) verwijst eveneens naar het voorstel van resolutie over genderdiversiteit binnen Defensie (DOC 53 3321/001) en het voorstel van resolutie over het genderbeleid

Tous ces éléments illustrent le besoin d’une véritable réflexion en termes de recrutement car pour le groupe PS, *a priori*, il serait invraisemblable de partir d’un constat d’échec et de définir telle ou telle fonction comme moins “attrayante” (pour ne pas dire impossible selon certains) pour les femmes.

Même si l’oratrice reconnaît tout à fait les difficultés d’attirer des femmes à l’armée, il n’empêche qu’à compétences égales, les femmes sont moins représentées dans des fonctions à responsabilités. Cela ne concerne cependant pas uniquement la Défense. Cela concerne aussi tous les services publics fédéraux et les administrations locales ou encore à plus grande échelle le secteur privé. Il s’agit d’un travail de longue haleine mais il semble que celui-ci est concrètement pris à bras-le-corps par la Défense depuis le ministre Flahaut.

Durant les débats en commission, sous la précédente législature, un échange important sur des quotas a eu lieu. Bien que sur le principe le groupe PS ne soit pas opposé aux quotas quand toutes les autres pistes ont été empruntées, et sans que cela mette en danger d’autres équilibres essentiels au sein de l’armée, pour ce groupe la question du plafond de verre ne se pose pas en l’état à la Défense. On doit plutôt prendre en considération deux problèmes mis en avant par les auditions, à savoir celui des “parois de verre”, de fonctions pour lesquelles aucune femme ne postule et où le machisme est très important, et d’autre part le problème du recrutement à la base qui impacte ensuite l’ensemble de l’organisation. C’est pour cela qu’à ce stade le groupe de Mme Fernandez Fernandez est réservé à la mise en place de quotas au sein de la défense en privilégiant une approche qualitative raisonnée et ambitieuse plutôt qu’une approche purement quantitative qui pourrait bloquer l’organisation de par son fonctionnement spécifique. Sur ces points, le groupe PS s’abstiendra.

Enfin, la volonté du groupe PS a été d’élargir la question à celle de la diversité au sein de l’armée. Pour lui il s’agit de continuer de mener une politique proactive en termes de diversité et de lutte contre toutes les discriminations, tant en termes de genres, d’origine que d’orientation sexuelle.

C’est afin d’intégrer ces différentes préoccupations que Mme Fernandez Fernandez a déposé plusieurs amendements.

Mme Karolien Grosemans (N-VA) renvoie également à la proposition de résolution relative à la diversité des genres au sein de la Défense (DOC 53 3321/001) et à la proposition de résolution relative à la politique du

binnen Defensie (DOC 53 2736/001) die tijdens de vorige zittingsperiode werden besproken in de commissie voor de Landsverdediging (voor het verslag, zie DOC 53 3321/007). Haar fractie heeft er toen samen met andere fracties voor geijverd om te streven naar de aanwezigheid van meer vrouwen onder het personeel van Defensie.

In feite komt Defensie vandaag al grotendeels tegemoet aan de bij het voorliggende voorstel van resolutie gestelde vragen, met uitzondering van de laatste twee verzoeken nrs. 8 en 9 die betrekking hebben op de aanwezigheid van minstens één vrouw in elk selectiecomité en de invoering van quota om een aandeel van 20 % vrouwelijke opperofficieren in 2030 te bereiken.

Defensie doet vandaag duidelijk inspanningen om het percentage vrouwen te doen stijgen. Het departement is bijvoorbeeld betrokken bij het Belgisch Nationaal Actieplan "Vrouwen, vrede en veiligheid" ter uitvoering van VN-resolutie 1325. Zo heeft er een *screening* plaatsgehad van de selectietesten met betrekking tot het identificeren van gendergerelateerde resultaten (cf. verzoek nr. 2). Hier uit blijkt dat de selectietesten genderneutraal zijn.

Wat het uit te voeren onderzoek aangaat over de oorzaken en factoren waarom vrouwen niet zouden deelnemen aan promoties (cf. verzoek nr. 3) verwijst mevrouw Grosemans naar een vergelijkende studie die werd uitgevoerd aan de KMS door de leerstoel sociologie in 2016. De resultaten van de vergelijkende studie worden thans geëvalueerd.

Op het vlak van de rekrutering (cf. verzoek nr. 4) is het zo dat de campagne 2017 bijzondere aandacht schenkt aan vrouwen.

Dit alles laat toe te concluderen dat Defensie heel proactief werkt om het aantal vrouwen bij Defensie te vergroten. Enig realisme is evenwel geboden bij het formuleren van verzoeken. Het gaat immers om een werk van lange adem. Het militair beroep is zeer specifiek wat een militaire loopbaan niet steeds aantrekkelijk maakt voor vrouwen. Vandaar dat Defensie gerichte maatregelen treft zoals bijvoorbeeld de invoering van telewerk (cf. verzoek nr. 6).

De fractie van mevrouw Grosemans kan zich echter niet vinden in de laatste twee verzoeken nrs. 8 en 9. De tijdelijke leden van de bevorderingscomités worden aangeduid door loting en dit verloopt volgens wettelijke bepalingen. Dit betekent dat wanneer vrouwen worden aangeduid bij loting, zij nu reeds daadwerkelijk zitting

genre à la Défense (DOC 53 2736/001), qui ont été examinées en commission de la Défense nationale au cours de la législature précédente (pour le rapport, voir DOC 53 3321/007). Le groupe de l'intervenante avait à l'époque, avec d'autres groupes, plaidé pour un renforcement de la présence des femmes au sein du personnel de la Défense.

La Défense a en réalité déjà rencontré une grande partie des demandes figurant dans la proposition de résolution à l'examen, à l'exception des deux derniers points (8 et 9), qui réclament la présence d'au moins une femme au sein de chaque comité de sélection, ainsi que l'instauration de quotas pour qu'en 2030, 20 % des officiers supérieurs soient des femmes.

La Défense fait aujourd'hui des efforts manifestes pour augmenter la proportion de femmes en son sein. Elle est par exemple associée au Plan d'action nationale "Femmes, paix, sécurité", qui vise à mettre en œuvre la résolution 1325 des Nations unies. Ainsi, une évaluation des tests de sélection visant à mettre en évidence les résultats liés au genre a déjà eu lieu (cf. point 2). Il en est ressorti que ces tests sont neutres du point de vue du genre.

En ce qui concerne l'enquête identifiant les causes et les facteurs de la non-participation des femmes aux promotions demandée au point 3, Mme Grosemans renvoie à une étude comparative réalisée à l'ERM par la chaire de sociologie en 2016 et dont les résultats sont actuellement à l'examen.

Sur le plan du recrutement (voir le point n° 4), la campagne 2017 a visé plus particulièrement les femmes.

Sur la base de tout ce qui précède, on peut conclure que la Défense travaille de manière très proactive à l'accroissement du nombre de femmes au sein de son personnel. Il faut toutefois faire preuve d'un certain réalisme dans la formulation des exigences. Il s'agit en effet d'un travail de longue haleine. Le métier de militaire est très spécifique, ce qui ne rend pas toujours la carrière militaire très attrayante pour les femmes. C'est la raison pour laquelle la Défense prend des mesures ciblées, comme, par exemple, l'instauration du télétravail (voir le point n° 6).

Le groupe de Mme Grosemans ne peut toutefois souscrire à la teneur des deux dernières demandes (n°s 8 et 9). Les membres temporaires des comités d'avancement sont désignés par tirage au sort et cette désignation s'effectue conformément à des dispositions légales. Cela signifie que lorsque des femmes sont

nemen in het comité net als andere leden. Het verzoek nr. 8 is dan ook niet volledig duidelijk. De invoering van tijdelijke quota (cf. verzoek nr. 9) is weliswaar een vorm van positieve discriminatie maar het blijft hoe dan ook een vorm van discriminatie erop neerkomend een kandidaat op basis van geslacht te beoordelen reeds vóór het bevorderingsproces. Competentiemanagement moet kunnen worden gevoerd onafhankelijk van het geslacht. De spreekster is ervan overtuigd dat vrouwen binnen Defensie zelf geen vragende partij zijn voor positieve discriminatie en zij volwaardig aan hun mannelijke collega's wensen te worden gezien.

De fractie van mevrouw Grosemans steunt het voorstel van resolutie bijgevolg niet.

De heer Tim Vandenput (Open Vld) benadrukt dat gelijkheid en de gelijke behandeling fundamentele principes zijn waar niet op afgedwongen kan worden. De spreker stelt vast dat in het voorstel van resolutie op verschillende plaatsen gewag wordt gemaakt van doorstroming. Maar om te kunnen doorstromen moet ook eerst aandacht zijn voor een substantiële instroom. Dit is net één van de hoofdbekommernissen: de instroom van vrouwen is te laag zodat ook de doorstroom naar de hoogste graden en functies moeilijk gaat.

De heer Alain Top (sp.a) verwijst naar de verzoeken nrs. 8 en 9 en de commentaar van mevrouw Grosemans dienaangaande.

Hij denkt dat de verzoeken nrs. 1 tot 7 niet volstaan om de doelstelling te halen. Hij erkent dat Defensie reeds in belangrijke mate inspanningen doet om Defensie aantrekkelijk te maken als werkgever en zodoende de instroom gunstig te beïnvloeden maar de cijfergegevens tonen aan dat er nog altijd een "glazen plafond" bestaat.

De verzoeken nrs. 8 en 9 zijn er juist op gericht een afdwingbaar karakter te koppelen aan de doelstellingen. Daarom wordt er ook een streefdatum in verzoek nr. 9 opgenomen.

De selectiecomités worden inderdaad bij loting samengesteld. Maar dit verhindert niet dat de voorwaarde zou kunnen worden ingevoerd dat er minstens één persoon van het andere geslacht bij zou moeten zijn.

Het argument van mevrouw Grosemans dat de invoering van quota een vorm van, weliswaar positieve, discriminatie is die botst met goed competentimanagement geeft de indruk dat er vandaag onvoldoende

désignées par tirage au sort, elles siègent déjà effectivement au comité, tout comme les autres membres. Le point n° 8 n'est donc pas tout à fait clair. Par ailleurs, si l'instauration d'un quota temporaire (voir le point n° 9) constitue certes une forme de discrimination positive, le quota reste de toute manière une forme de discrimination qui revient à juger un candidat sur la base du sexe dès avant le processus de promotion. Il doit être possible de mettre en œuvre une gestion des compétences indépendamment du sexe. L'intervenante est convaincue que les femmes au sein de la Défense ne sont pas demandeuses d'une forme de discrimination positive et qu'elles souhaitent être considérées exactement de la même manière que leurs collègues masculins.

Par conséquent, le groupe de Mme Grosemans ne soutient pas la proposition de résolution.

M. Tim Vandenput (Open Vld) souligne que l'égalité et l'égalité de traitement sont des principes fondamentaux intangibles. L'intervenant constate qu'à plusieurs endroits, la proposition de résolution fait allusion à l'accès des femmes aux fonctions supérieures. Mais pour que des femmes puissent accéder à des fonctions supérieures, il faut d'abord veiller à ce qu'il y ait un afflux entrant substantiel. Et c'est là l'un des principaux problèmes: le taux de recrutement de femmes est trop faible, si bien que leur promotion aux fonctions et aux grades supérieurs est difficile.

M. Alain Top (sp.a) renvoie aux demandes n°s 8 et 9 et au commentaire de Mme Grosemans à ce propos.

L'intervenant estime que les demandes n°s 1 à 7 ne seront pas suffisantes pour atteindre l'objectif poursuivi. S'il reconnaît que la Défense déploie déjà des efforts considérables pour se rendre plus attrayante en tant qu'employeur et pour favoriser ainsi l'afflux de candidats, les statistiques indiquent qu'il existe encore un "plafond de verre".

Les demandes n°s 8 et 9 visent précisément à assortir les objectifs d'un caractère contraignant. C'est pourquoi la demande n° 9 fixe une date limite.

Les comités de sélection sont effectivement constitués par tirage au sort. Rien ne s'oppose toutefois à ce qu'il soit prévu qu'au moins une personne de l'autre sexe soit présente.

L'argument de Mme Grosemans selon lequel l'instauration de quotas constituerait une forme de discrimination, certes positive, s'oppose à une bonne gestion des compétences. Il donne l'impression que les femmes

competente vrouwen aanwezig zouden zijn om naar de hogere niveaus door te stromen. Dat quota denigrerend zouden zijn voor de aanwezige vrouwen snijdt geen hout omdat zij vandaag eenvoudigweg onvoldoende kansen krijgen.

Ten slotte antwoordt de spreker aan de heer Vandenput als zou er onvoldoende aandacht zijn voor de instroom, dat de verzoeken nrs. 1 tot 5 alle betrekking hebben op de versterking van de instroom van vrouwen.

III. — **BESPREKING VAN DE CONSIDERANSEN EN HET VERZOEKEND GEDEELTE EN STEMMINGEN**

A. Consideransen

Consideransen A tot G

De consideransen A tot G worden verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Considerans H (*nieuw*)

Amendement nr. 1 van mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s. (DOC 54 1365/002) strekt ertoe een nieuwe considerans H in te voegen, teneinde het belang te beklemtonen om bij Defensie een proactief beleid te voeren inzake diversiteit en bestrijding van elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, herkomst of seksuele geaardheid.

Amendement nr. 1, tot invoeging van een nieuwe considerans H, wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Considerans I (*nieuw*)

Amendement nr. 2 van mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s. (DOC 54 1365/002) strekt ertoe een nieuwe considerans I in te voegen, teneinde te verwijzen naar de hoorzittingen die zijn voorafgegaan aan de aanname, door de Kamer van volksvertegenwoordigers, van de resolutie over genderdiversiteit binnen Defensie (DOC 53 3321/007).

Amendement nr. 2, tot invoeging van een nieuwe considerans I, wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

compétentes sont aujourd'hui trop peu nombreuses pour accéder aux niveaux supérieurs. Dire que les quotas seraient dénigrants pour les femmes présentes ne tient pas la route: le problème, c'est qu'on ne leur donne aujourd'hui tout simplement pas assez d'opportunités.

Enfin, l'intervenant indique, en réponse à l'observation de M. Vandenput selon laquelle on ne prêterait pas suffisamment attention au flux entrant, que les demandes n^{os} 1 à 5 visent toutes à renforcer le nombre de femmes entrantes.

III. — **DISCUSSION DES CONSIDÉRANTS ET DU DISPOSITIF ET VOTES**

A. Considérants

Considérants A à G

Les considérants A à G sont rejetés par 6 voix contre 4.

Considérant H (*nouveau*)

L'amendement n° 1 de Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts (DOC 54 1365/002) tend à ajouter un nouveau considérant H afin d'insister sur l'importance d'une politique proactive en termes de diversité et de lutte contre toutes les discriminations, tant en termes de genres, d'origine que d'orientation sexuelle au sein de la Défense.

L'amendement n° 1, tendant à ajouter un considérant H, est rejeté par 6 voix contre 4.

Considérant I (*nouveau*)

L'amendement n° 2 de Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts (DOC 54 1365/002) tend à ajouter un nouveau considérant I en vue d'insérer une référence aux auditions menées dans le cadre de l'adoption par la Chambre de la résolution relative à la diversité des genres au sein de la Défense (DOC 53 3321/007).

L'amendement n° 2, tendant à ajouter un considérant I, est rejeté par 6 voix contre 4.

B. Verzoekend gedeelte

Verzoek nr. 1

Verzoek nr. 1 wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Verzoek nr. 1/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 3 van mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s. (DOC 54 1365/002) strekt ertoe een nieuw verzoek 1/1 in te voegen, teneinde het gender- en diversiteitsbeleid bij Defensie te evalueren, in overleg met de vakbonden bij het leger.

Amendement nr. 3, tot invoeging van een nieuw verzoek 1/1, wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Verzoeken nrs. 2 tot 5

De verzoeken nrs. 2 tot 5 worden achtereenvolgens verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Verzoek nr. 6

Amendement nr. 4 van mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s. (DOC 54 1365/002) strekt ertoe verzoek 6 te vervangen. Het is de bedoeling de federale regering te verzoeken over te gaan tot een evaluatie van alle beleidsmaatregelen waarmee bij Defensie vrouwen én mannen bij het civiel en militair personeel gezinsleven en beroepsleven beter op elkaar zouden kunnen afstemmen, zoals telewerk waar mogelijk, kortere woonwerkakstanden binnen België, of crèches in de militaire kwartieren.

Amendement nr. 4 wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Verzoek nr. 6 wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

Verzoeken nrs. 7 en 8

De verzoeken nrs. 7 tot 8 worden achtereenvolgens verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

B. Dispositif

Demande n° 1

La demande n° 1 est rejetée par 6 voix contre 4.

Demande n° 1/1 (*nouvelle*)

L'amendement n° 3 de Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts (DOC 54 1365/002) vise à insérer une nouvelle demande 1/1 en vue d'évaluer la politique de la Défense en matière de genre et de diversité en concertation avec les syndicats militaires.

L'amendement n° 3, tendant à ajouter une demande 1/1, est rejeté par 6 voix contre 4.

Demandes n°s 2 à 5

Les demandes n°s 2 à 5 sont successivement rejetées par 6 voix contre 4.

Demande n° 6

L'amendement n° 4 de Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts (DOC 54 1365/002) vise à remplacer la demande 6 afin de demander au gouvernement fédéral de mener une évaluation sur l'ensemble des politiques qui permettraient au sein de la Défense – tant à l'égard des femmes que des hommes au sein du personnel civil et militaire – d'assurer une meilleure adéquation entre leur vie familiale et professionnelle comme par exemple le télétravail lorsqu'il est possible, les distances lieu de vie et de travail en Belgique ou les crèches au sein des quartiers militaires.

L'amendement n° 4 est rejeté par 6 voix contre 4.

La demande n° 6 est rejetée par 6 voix contre 4.

Demandes n°s 7 à 8

Les demandes n°s 7 à 8 sont successivement rejetées par 6 voix contre 4.

Verzoek nr. 9

Verzoek nr. 9 wordt verworpen met 6 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

De rapporteur,

Renate HUFKENS

De voorzitter,

Karolien GROSEMANS

Demande n° 9

La demande n° 9 est rejetée par 6 voix contre 2 et 2 abstentions.

La rapporteuse,

Renate HUFKENS

La présidente,

Karolien GROSEMANS