

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

31 octobre 2006

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

**du ministre de la Fonction publique,
de l'Intégration sociale, de la Politique des
Grandes villes et de l'Egalité des Chances
en charge de l'Interculturalité (*)**

PARTIE ÉGALITÉ DES CHANCES

Documents précédents :

Doc 51 **2706/ (2006/2007)** :
001 à 013 : Notes de politiques générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de la Chambre des représentants, le ministre Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des Grandes villes et de l'Egalité des Chances, en charge de l'Interculturalité a transmis sa note de politique générale.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

31 oktober 2006

ALGEMENE BELEIDSNOTA

**van de minister van Ambtenarenzaken,
Maatschappelijke Integratie,
Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen belast
met de Interculturaliteit (*)**

DEEL GELIJKE KANSEN

Voorgaande documenten :

Doc 51 **2706/ (2006/2007)** :
001 tot 013 : Beleidsnota's

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen belast met de Interculturaliteit zijn beleidsnota overgezonden.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>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)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene koft)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kft)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kft; COM: zalmkleurige kft)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT :</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

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

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

1. Des instruments de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations

1.1. 2007, année européenne de l'égalité des chances: vers une société plus juste

L'Union européenne a proclamé l'année 2007 année pour l'égalité des chances, avec pour objectifs:

- de sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples;

- de stimuler un débat sur les moyens permettant de renforcer la participation sociale des groupes victimes de discrimination ainsi qu'une participation équilibrée entre hommes et femmes;

- de faciliter et célébrer la diversité et l'égalité;

- d'œuvrer en faveur d'une société plus solidaire, en particulier par la sensibilisation du public à l'importance d'abolir les stéréotypes, les préjugés et la violence ainsi que de promouvoir et de diffuser les valeurs qui sous-tendent la lutte contre les discriminations.

Il appartient à la Commission européenne et aux Etats membres de développer des initiatives concourant à ces objectifs: soutien à des réunions et à des manifestations, campagnes d'information, de promotion et d'éducation, enquêtes et études à l'échelle communautaire ou nationale,...

Cette initiative a fait l'objet d'une délibération au sein de la Conférence interministérielle «Intégration dans la société», qui a confié au Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme la mission de soutenir l'élaboration du plan stratégique demandé par la Commission et de coordonner les initiatives prises en Belgique. Un comité interministériel comprenant des représentants du Fédéral, des Communautés et des Régions a été mis en place pour établir le plan stratégique sur base des axes suivants:

- actions conjointes de communication vers le grand public sur la promotion de l'égalité des chances et l'anti-discrimination

- actions propres de sensibilisation sur les instruments de lutte contre les discriminations

1. Instrumenten ter bevordering van de gelijke kansen en ter bestrijding van de discriminaties

1.1. 2007, Europees Jaar van Gelijke Kansen: naar een rechtvaardiger samenleving

De Europese Unie heeft het jaar 2007 uitgeroepen tot Jaar voor Gelijke Kansen, met als doelstellingen:

- de publieke opinie sensibiliseren over het recht op gelijkheid en over non-discriminatie, evenals over de problematiek van de meervoudige discriminaties;

- een debat stimuleren over de middelen die het mogelijk maken de sociale participatie van de groepen die het slachtoffer zijn van discriminatie, evenals een evenwichtige participatie van mannen en vrouwen, te versterken;

- de diversiteit en de gelijkheid vergemakkelijken en vieren;

- werken aan een meer solidaire samenleving, in het bijzonder door het publiek te sensibiliseren over het belang de stereotypen, de vooroordelen en het geweld uit te roeien en de waarden die de strijd tegen de discriminaties ondersteunen, te verspreiden en te bevorderen.

Het is de taak van de Europese Commissie en van de lidstaten initiatieven te ontwikkelen die bijdragen tot deze doelstellingen: ondersteuning van vergaderingen en manifestaties, informatie-, promotie- en vormingscampagnes, onderzoeken en studies op gemeenschapsniveau of op nationaal niveau,...

Er werd over dit initiatief beraadslaagd binnen de Interministeriële Conferentie «Integratie in de Samenleving», die het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding de taak heeft toevertrouwd de uitwerking van het door de Commissie gevraagde beleidsplan te steunen en de initiatieven die in België worden genomen, te coördineren. Er werd een interministerieel comité opgericht, samengesteld uit vertegenwoordigers van de Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten, om het beleidsplan op te stellen op basis van de volgende krachtlijnen:

- gezamenlijke communicatieacties naar het brede publiek toe over de bevordering van de gelijke kansen en de antidiscriminatie;

- eigen sensibiliseringsacties over de instrumenten ter bestrijding van de discriminaties

– soutien à des initiatives portées par l'associatif via l'organisation d'appels à projets.

1.2. Une nouvelle législation pour mieux lutter contre les discriminations

Le Conseil des Ministres a approuvé en seconde lecture fin septembre:

– un projet de loi «racisme», qui corrige la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie,

– un projet de loi «genre», qui corrige la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes,

– et un projet de loi «anti-discrimination», qui corrige la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

Ces nouveaux textes législatifs visent non seulement à corriger certains problèmes techniques qui subsistaient au sein des trois lois, mais aussi à transposer les dernières directives européennes en la matière.

En harmonisant ainsi son arsenal législatif anti-discrimination et en allant au-devant des exigences européennes, la gouvernement souhaite que la Belgique se montre une fois de plus pionnière dans la lutte contre tout type de discrimination.

Les trois lois fonctionneront désormais sur base d'une structure parallèle, avec des textes plus clairs, plus pédagogiques et plus cohérents. Concrètement, cela signifie que les juges pourront faire appel plus facilement et plus rapidement à la jurisprudence de l'une ou l'autre législation selon le type de discrimination auquel ils font face.

Par ailleurs, la Belgique se maintient à l'avant-garde des pays européens en maintenant, comme dans la loi du 25 février 2003, le champ d'application de ces lois à tous les domaines de la vie active, en ce compris les biens et services. Ainsi, quel que soit le critère de discrimination prohibé, le champ d'application est le même.

Enfin, pour répondre à l'arrêt de la Cour d'arbitrage, les textes font désormais référence à une liste plus objective des motifs de discrimination, correspondant à celle de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

– ondersteuning van initiatieven die worden gedragen door het verenigingsleven via de organisatie van projectoproepen.

1.2. Een nieuwe wetgeving om de discriminaties beter te bestrijden

De Ministerraad heeft eind september in tweede lezing de volgende ontwerpen goedgekeurd:

– een ontwerp van «racismewet», die de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden verbetert,

– een ontwerp van «genderwet», die de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen verbetert,

– een ontwerp van «antidiscriminatiewet», die de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie verbetert.

Deze nieuwe wetgevende teksten hebben niet alleen tot doel bepaalde technische problemen die nog bestonden in de drie wetten, te verbeteren, maar ook de laatste Europese Richtlijnen terzake om te zetten.

Door het wetgevende antidiscriminatie-arsenaal aldus te harmoniseren en door tegemoet te komen aan de Europese eisen, wil de Regering dat België zich eens te meer een voortrekker toont in de strijd tegen elke vorm van discriminatie.

De drie wetten zullen voortaan functioneren op basis van een parallelle structuur, met duidelijker, meer pedagogische en meer samenhangende teksten. Concreet betekent dit dat de rechters makkelijker en sneller een beroep zullen kunnen doen op de rechtspraak van deze of gene wetgeving volgens het type discriminatie waarmee ze worden geconfronteerd.

Bovendien blijft België een voorloper onder de Europese landen door, zoals in de wet van 25 februari 2003, het toepassingsveld van deze wetten te behouden op alle domeinen van het actieve leven, met inbegrip van de goederen en diensten. Zo is het toepassingsveld hetzelfde, ongeacht het verboden discriminatiecriterium.

Tot slot, om tegemoet te komen aan het arrest van het Arbitragehof, verwijzen de teksten voortaan naar een objectievere lijst van discriminatiegronden, die overeenstemt met die van het Charter van de fundamentele rechten van de Europese Unie.

D'autres modifications d'ordre technique sont également apportées en ce qui concerne la rapidité d'exécution des jugements, l'exigence européenne de sanctions effectives, dissuasives et proportionnées, la protection contre d'éventuelles représailles, etc.

En offrant aux victimes de discrimination des outils plus efficaces et plus sûrs, nous souhaitons encourager les victimes à dénoncer plus systématiquement tout type de discrimination, et ainsi mettre fin aux préjugés et aux discours haineux trop souvent tolérés dans notre société.

1.3. Egalité des chances devant l'emploi: un label pour encourager les entreprises à mieux prendre en compte la diversité et l'égalité des femmes et des hommes

La Conférence interministérielle sur l'Intégration dans la Société du 11 mai 2005 a décidé de créer un groupe de travail composé de représentants du Fédéral et des Régions pour analyser l'opportunité de créer un label valorisant les efforts accomplis par les entreprises en matière d'égalité hommes/femmes et de diversité.

Sur la base d'une série de consultations et d'études, une proposition de procédure de labélisation crédible et transparente a été élaborée. Elle devrait être soumise aux partenaires sociaux et faire l'objet, avant la fin de la législature, d'une décision de la Conférence interministérielle «Intégration dans la société».

Dans le cadre de cette procédure, les entreprises seront encouragées à participer aux politiques de diversité développées par les Régions. La plus-value générée par une candidature au label tient d'une part, à la communication réalisée dans ce cadre, et d'autre part, à l'évaluation à laquelle devra se soumettre le candidat, évaluation qui certifiera en quelque sorte la politique de diversité menée au sein de l'entreprise.

Le label sera attribué au terme d'une procédure impliquant les travailleurs et la direction, et au terme d'un audit vérifiant si la procédure a été respectée et si les critères du label ont été pris en compte. En outre, les progrès de l'entreprise sont analysés annuellement en fonction des objectifs qu'elle s'est fixés.

Er worden eveneens andere wijzigingen van technische aard aangebracht wat betreft de snelheid van uitvoering van de vonnissen, de Europese eis van efficiëntie, afschrikkende en proportionele sancties, de bescherming tegen eventuele vergelding, enz.

Door de slachtoffers van discriminatie efficiëntere en veiligere middelen te bieden, willen we de slachtoffers ertoe aanzetten elke vorm van discriminatie systematisch aan te geven, en zo een einde te maken aan de haatdragende vooroordelen en uitlatingen die nog al te vaak worden getolereerd in onze samenleving.

1.3. Gelijke kansen voor de werkgelegenheid: een label om de ondernemingen ertoe aan te zetten de diversiteit en de gelijkheid van vrouwen en mannen beter in aanmerking te nemen

De Interministeriële Conferentie over de Integratie in de Samenleving van 11 mei 2005 heeft beslist een werkgroep op te richten, samengesteld uit vertegenwoordigers van de Federale Staat en van de Gewesten, om de mogelijkheid te analyseren tot het oprichten van een label dat de geleverde inspanningen van de ondernemingen inzake gelijkheid mannen/vrouwen en diversiteit valoriseert.

Op basis van een reeks beraadslagingen en studies werd een voorstel van betrouwbare en transparante labelingsprocedure uitgewerkt. Dit voorstel zou moeten worden voorgelegd aan de sociale partners en de Interministeriële Conferentie «Integratie in de Samenleving» zou er vóór het einde van de legislatuur een beslissing over moeten nemen.

In het kader van deze procedure zullen de ondernemingen ertoe worden aangezet mee te werken aan het diversiteitsbeleid dat wordt ontwikkeld door de Gewesten. De meerwaarde die wordt gecreëerd door een kandidatuur voor het label vloeit enerzijds voort uit de communicatie die in dit kader wordt gerealiseerd en, anderzijds, uit de evaluatie waaraan de kandidaat zich zal moeten onderwerpen, een evaluatie die het in de onderneming gevoerde diversiteitsbeleid in zekere zin zal bekrachtigen.

Het label zal worden toegekend na een procedure waarbij de werknemers en de directie worden betrokken en na een audit waarbij wordt nagegaan of de procedure werd nageleefd en of de criteria van het label in aanmerking werden genomen. Bovendien zal de vooruitgang van de onderneming jaarlijks worden geanalyseerd in functie van de doelstellingen die ze zich vooropgesteld heeft.

Actuellement, il n'existe aucun label qui reconnaît la politique en matière de diversité et de lutte contre la discrimination en Belgique, mais il existe néanmoins de multiples initiatives de promotion de la diversité. Le label a pour objectif d'être un moyen complémentaire à ces initiatives.

Le lancement opérationnel du label nécessite un certain nombre de démarches préparatoires, dont la mise en place à titre d'expérimentation de projets pilotes. Ainsi, au cours du dernier trimestre 2006, une vingtaine d'entreprises publiques et privées, marchandes ou non, pourront lancer le projet pilote «Label». Les projets pilotes seront finalisés après six mois d'accompagnement professionnel.

Sous réserve d'un accord des Régions, le label diversité pourra être mis en place auprès du SPF Emploi avant la fin de la législature.

2. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes

L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes est le principal instrument de la politique fédérale de l'égalité des chances. Il appartiendra à une nouvelle direction d'établir dans le mois qui suit sa nomination un nouveau plan stratégique sur la base de trois priorités:

- la réception et le traitement des plaintes contre les discriminations,
- la préparation de l'application de la loi sur le Gendermainstreaming,
- la coordination et les impulsions qui demeurent nécessaires en matière de lutte contre la violence conjugale.

Ces priorités ne pourront toutefois affecter le suivi d'autres dossiers importants, figurant sous les points 2.4-2.7

2.1. *Combattre sans relâche les discriminations sexistes*

Les lois contre les discriminations sexistes doivent être mieux connues et les procédures qu'elles organisent plus accessibles. Certes, la seule application de la loi peut paraître lourde, inappropriée à de nombreuses situations, et in fine insuffisante compte tenu que nombre de discriminations sexistes s'expliquent par des logiques sociales et économiques qui requièrent non pas une réponse juridique, mais politique.

Op dit moment bestaat er geen enkel label dat het beleid inzake diversiteit en discriminatiebestrijding in België erkent, maar er bestaan wel talrijke bevorderingsinitiatieven ter bevordering van de diversiteit. Het label heeft tot doel een aanvullend middel te zijn bij deze initiatieven.

De operationele lancering vereist een aantal voorbereidende stappen, waaronder het op touw zetten van pilootprojecten bij wijze van experiment. Zo zullen een twintigtal overheids- en privé-bedrijven, al dan niet uit de profitsector, het pilootproject «Label» kunnen lanceren in de loop van het laatste trimester van 2006. De pilootprojecten zullen worden afgerond na zes maanden professionele begeleiding.

Onder voorbehoud van een akkoord van de Gewesten zal het diversiteitslabel vóór het einde van de legislatuur kunnen worden opgericht bij de FOD Werkgelegenheid.

2. Het gelijke kansenbeleid tussen vrouwen en mannen

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is het belangrijkste instrument van het federale gelijke kansenbeleid. Het zal de taak zijn van een nieuwe directie in de maand na haar benoeming een nieuw beleidsplan op te stellen op basis van drie prioriteiten:

- het ontvangen en het behandelen van de klachten tegen discriminaties,
- de voorbereiding en de toepassing van de wet op de Gendermainstreaming,
- de coördinatie en de impuls die noodzakelijk blijven inzake de strijd tegen het partnergeweld.

Deze prioriteiten mogen de opvolging van andere belangrijke dossiers, die onder de punten 2.4-2.7 zijn opgenomen, echter niet in het gedrang brengen.

2.1 *De seksistische discriminaties onophoudelijk bestrijden*

De wetten tegen de seksistische discriminaties moeten beter bekend zijn en de procedures die ze organiseren, toegankelijker. De toepassing van de wet alleen kan weliswaar zwaar lijken, onaangepast aan talrijke situaties, en per slot van rekening onvoldoende, rekening houdend met het feit dat veel seksistische discriminaties kunnen worden verklaard door sociale en economische logica's die geen juridisch, maar een politiek antwoord vereisen.

L'année de l'égalité des chances constitue une opportunité pour améliorer la notoriété de la mission juridique de l'Institut et établir avec les grandes organisations sociales et le tissu associatif les coopérations utiles à l'orientation correcte des plaintes en matière de discriminations sexistes.

Dans le cadre du projet Agora, l'IEFH met en place une banque de données des plaintes reçues. L'objectif est de pouvoir répertorier les plaintes afin de pouvoir déterminer les domaines dans lesquels les plaintes sont déposées. L'objectif est aussi de répertorier le traitement de l'ensemble des plaintes. Afin d'effectuer un traitement des plaintes complet et si elles requièrent des poursuites en justice, l'IEFH a constitué un «pool d'avocats» au barreau pouvant être formés à la matière et en assurera la coordination.

En novembre, une journée d'étude consacrée à la mission juridique de l'Institut et destinée aux professionnels et aux associations aura pour objectif de:

- présenter la base de données des plaintes et l'importance de l'enregistrement des plaintes
- entamer le débat sur le contenu et les enjeux des plaintes concernant la discrimination femmes/hommes.
- expliquer la procédure d'introduction des plaintes ainsi que celle du traitement des plaintes.

Un programme de formation a été mis en place afin de former les professionnels tels que les avocats et la magistrature, les directions locales et régionales d'égalité des chances sur les possibilités d'action de l'IEFH en matière de discrimination à l'encontre du sexe.

Enfin, dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances, une campagne d'information sur les outils et les procédures contre les discriminations sexistes sera lancée à l'initiative de l'Institut.

Les stéréotypes sexistes encore courants dans les secteurs de l'éducation et des médias ont un lien direct avec des attitudes et des comportements discriminatoires. Dans la foulée de la résolution adoptée le 15 février 2006 par le Sénat, relative à l'image des femmes et des hommes dans la publicité, cette question sera mise à l'ordre du jour de la Conférence interministérielle, d'une part, et d'autre part, l'Institut organisera des con-

Het jaar van gelijke kansen is een gelegenheid om de bekendheid van de juridische taak van het Instituut te verbeteren en samen met de grote sociale organisaties en het verenigingsleven samenwerkingsverbanden op te richten die nuttig zijn voor de correcte doorverwijzing van de klachten inzake seksistische discriminaties.

In het kader van het project Agora creëert het IGVM een databank van de ontvangen klachten. Het doel bestaat erin de klachten te kunnen inventariseren om de domeinen te bepalen waarin de klachten worden neergelegd. Het doel bestaat er eveneens in de behandeling van alle klachten te inventariseren. Om een volledige behandeling van de klachten uit te voeren en indien ze gerechtelijke vervolgingen vereisen, heeft het IGVM bij de balies een «advocatenteam» opgericht dat terzake kan worden opgeleid en de coördinatie ervan zal waarborgen.

In november zal een studiedag, die gewijd zal zijn aan de juridische taak van het Instituut en bestemd zal zijn voor de beroepsmensen en de verenigingen, tot doel hebben:

- de klachtendatabank en het belang van de klachtenregistratie voor te stellen;
- het debat over de inhoud en het belang van de klachten betreffende de discriminatie vrouwen/mannen te openen;
- de procedure voor de indiening en de behandeling van de klachten uit te leggen.

Er werd een opleidingsprogramma op touw gezet om de beroepsmensen, zoals de advocaten en de magistratuur, evenals de lokale en regionale Directies Gelijke Kansen op te leiden in de actiemogelijkheden van het IGVM inzake geslachtsdiscriminatie.

Tot slot zal in het kader van het Europees Jaar van Gelijke Kansen op initiatief van het Instituut een informatiecampagne worden gelanceerd over de middelen en de procedures tegen de seksistische discriminaties.

De seksistische stereotypen die in de onderwijs- en mediasector nog steeds bestaan, houden rechtstreeks verband met discriminerende houdingen en gedragingen. In de nasleep van de op 15 februari 2006 door de Senaat goedgekeurde resolutie betreffende het beeld van vrouwen en mannen in reclame, zal dit probleem, enerzijds, op de agenda worden geplaatst van de Interministeriële Conferentie en zal het Instituut, anderzijds,

sultations avec le secteur des médias pour envisager de coopérer sur l'élaboration de lignes directrices à destination des créatifs. Dans ce cadre, les améliorations qu'il est utile d'apporter aux instruments de surveillance et de régulation seront examinées, notamment le Jury d'éthique publicitaire et d'autres initiatives comme ZORRA (observatoire indépendant).

2.2. Gender Mainstreaming

Afin de démarrer l'application réelle du principe de Gender Mainstreaming, c'est-à-dire d'encourager une approche transversale de l'égalité, un groupe interdépartemental de coordination composé des membres des différents SPF a été mis sur pied. Ce groupe est coordonné par l'IEFH qui fournit un premier éclairage sur la façon de mettre en œuvre le principe de gender mainstreaming. Ces personnes de contact (uniquement des membres du personnel d'encadrement supérieur ou intermédiaire) seront les intermédiaires entre leur SPF et l'IEFH et devront utiliser les instruments de gender mainstreaming. Dans ce cadre, l'ensemble des statistiques fédérales produites seront analysées sous l'angle du genre afin de détecter les biais éventuels et les absences de données ventilées par sexe. Après la mise en application de la loi, des actions de sensibilisation autour de l'expertise et des outils disponibles à l'IEFH seront réalisées en vue de faciliter l'effectivité de la loi. Parallèlement, un travail constant d'actualisation et d'adaptation au public cible des différents outils sera mené.

Le projet de loi gender mainstreaming consacre le principe du «gender mainstreaming», ou l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques. La question du genre devra désormais être prise en compte tout au long des processus décisionnel et opérationnel.

Chaque mesure, chaque action du Gouvernement sera désormais évaluée avant sa mise en œuvre afin d'étudier l'effet qu'elle risque de produire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et ainsi d'éviter ou de corriger d'éventuels effets pervers.

La Belgique est l'un des premiers Etats dans le monde à envisager une législation aussi complète en la matière, puisqu'elle intègre désormais la dimension de genre à tous les niveaux de la prise de décision: depuis l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre

beraadslagingen met de mediasector organiseren om te overwegen samen te werken aan de uitwerking van richtlijnen bestemd voor ontwerpers. In dit kader zullen de verbeteringen worden onderzocht waarvan het nuttig is ze aan te brengen in de toezichts- en regelingsinstrumenten, meer bepaald de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame en andere initiatieven, zoals ZORRA (onafhankelijk meldpunt).

2.2. Gender Mainstreaming

Om de echte toepassing van het principe van Gender Mainstreaming te starten, dit wil zeggen om een transversale benadering van de gelijkheid aan te moedigen, werd een interdepartementale coördinatiegroep opgericht, samengesteld uit leden van de verschillende FOD's. Deze groep wordt gecoördineerd door het IGVM die een eerste duidelijkheid schept over de manier om het principe van gender mainstreaming toe te passen. Deze contactpersonen (uitsluitend personeelsleden van het hoger kader of middenkader) zullen de bemiddelaars zijn tussen hun FOD en het IGVM en zullen de gender mainstreaming-instrumenten moeten gebruiken. In dit kader zullen alle opgestelde federale statistieken worden geanalyseerd vanuit het genderstandpunt om de eventuele systematische fouten en de afwezigheden van naar sekse opgesplitste gegevens op te sporen. Na de toepassing van de wet zullen sensibiliseringsacties rond de expertise en de voor het IGVM beschikbare middelen worden gerealiseerd om de effectiviteit van de wet te vergemakkelijken. Parallel hiermee zal constant werk worden gemaakt van de actualisering en aanpassing van de verschillende middelen aan het doelpubliek.

Het wetsontwerp gender mainstreaming bekrachtigt het principe van de «gender mainstreaming», of de integratie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in alle beleidslijnen. Het genderprobleem zal voortaan in aanmerking moeten worden genomen gedurende het hele besluitvormings- en operationele proces.

Elke maatregel, elke actie van de Regering zal voortaan moeten worden geëvalueerd vooraleer te worden uitgevoerd om de impact te bestuderen die deze dreigt te hebben op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en om zo eventuele nadelige gevolgen te vermijden of te verbeteren.

België is één van de eerste landen ter wereld dat een dergelijke volledige wetgeving terzake in overweging neemt, aangezien het voortaan de genderdimensie integreert in alle besluitvormingsniveaus: van de opstelling van de beleidslijnen tot de uitvoering ervan en de

et l'identification des budgets concourrant à la promotion de l'égalité femme-homme, en passant par la mise en place de statistiques.

Concrètement, l'avant-projet prévoit:

1) l'évaluation d'impact «genre» des mesures prises par le Gouvernement: un rapport d'évaluation devra être établi afin de mesurer l'impact de tout projet d'acte législatif et réglementaire, sur la situation respective des femmes et des hommes.

A terme, l'objectif est de créer le réflexe, chez tout responsable politique, de prévoir l'impact que pourrait avoir chaque projet sur l'égalité hommes- femmes.

Il conviendra de déterminer les conditions de mise en œuvre de ce «rapport d'impact», afin d'éviter une surcharge administrative inutile. Il conviendra notamment d'évaluer si un tel rapport est nécessaire pour toute réglementation.

2) le «gender budgetting»: chaque projet de budget général des dépenses devra être accompagné d'une note de genre, qui expose pour chaque département les crédits affectés aux actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

3) le «gender mainstreaming» des statistiques: les services publics devront veiller à ce que toutes les statistiques qu'ils produisent, collectent et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis.

A terme, cette mesure devrait permettre de connaître et d'étudier les différences hommes - femmes en terme de salaire, de logement, de soins de santé, etc. C'est bien sûr aussi la condition nécessaire pour construire des indicateurs fiables, permettant de mesurer les progrès accomplis, et répondre aux engagements de la Belgique, notamment au niveau de l'Union européenne.

4) la fixation d'objectifs stratégiques concourant à l'égalité femmes / hommes dans la déclaration de gouvernement et les notes de politique générale de chaque Ministre: en début de législature, le gouvernement fixera ses objectifs en la matière par la déclaration devant le Parlement, et chaque Ministre les déclinerait dans sa note de politique générale. Ces objectifs devront être assortis d'indicateurs permettant de mesurer leur réalisation.

identification van de budgetten die bijdragen tot de bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, via het opstellen van statistieken.

Concreet voorziet het voorontwerp in:

1) «genderimpactevaluatie» van de maatregelen die worden genomen door de Regering: er zal een evaluatieverslag moeten worden opgesteld om de impact van elk wetgevend en reglementair project op de respectieve situatie van vrouwen en mannen te meten.

Op termijn bestaat de doelstelling erin bij elke beleidsverantwoordelijke de reflex te creëren de impact te voorzien die elk project zou kunnen hebben op de gelijkheid mannen-vrouwen.

De voorwaarden voor de uitvoering van dit «impactverslag» dienen te worden bepaald om een onnodige administratieve overlast te vermijden. Er dient meer bepaald te worden geëvalueerd of een dergelijk verslag noodzakelijk is voor elke reglementering.

2) «gender budgetting»: elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting zal gepaard moeten gaan met een gendernota, waarin voor elk departement de kredieten worden uiteenzet die worden toegekend aan acties voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

3) «gender mainstreaming» van de statistieken: de overheidsdiensten zullen erop moeten toezien dat alle statistieken die ze in hun actiedomein opstellen, verzamelen of bestellen, opgesplitst zijn naar sekse, en dat er genderindicatoren worden opgesteld.

Op termijn zou deze maatregel het mogelijk moeten maken de verschillen tussen mannen en vrouwen te kennen en te bestuderen inzake loon, huisvesting, gezondheidszorg, enz. Dit is uiteraard ook de noodzakelijke voorwaarde om betrouwbare indicatoren op te stellen die het mogelijk maken de geboekte vooruitgang te meten en om tegemoet te komen aan de verbintenissen van België, meer bepaald op het niveau van de Europese Unie.

4) het vastleggen van beleidsdoelstellingen die bijdragen tot de gelijkheid vrouwen/mannen in de regeringsverklaring en de algemene beleidsnota's van elke Minister: aan het begin van de legislatuur zal de Regering haar doelstellingen terzake vastleggen in de verklaring voor het Parlement en elke Minister zal ze opnemen in zijn algemene beleidsnota. Deze doelstellingen zullen gepaard moeten gaan met indicatoren die het mogelijk maken de realisatie ervan te meten.

Le texte prévoit aussi que la dimension de genre soit intégrée dans les plans de gestions, contrats d'administration et tout autre instrument de planification stratégique de tous les services publics.

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

2.3. Lutte contre les violences conjugales

Le Plan d'Action national contre la Violence conjugale approuvé par le Conseil des Ministres le 7 mai 2004 est déjà mis en œuvre au niveau fédéral. Ce plan fera l'objet d'une évaluation par l'Institut courant 2007. Le plan prévoit une concertation avec les Communautés et les Régions pour coordonner efficacement les actions des pouvoirs publics en la matière. En effet, les compétences des Communautés et des Régions en matière de lutte contre la violence conjugale sont particulièrement larges, en particulier dans le cadre de la prévention et de la prise en charge des victimes.

Lors de la conférence interministérielle «Intégration dans la société» du 13 juillet 2005, les différents gouvernements se sont mis d'accord pour mettre en place un groupe de travail visant, d'une part, à approuver une définition commune de la violence conjugale et, d'autre part, à intensifier les actions concrètes visant à combattre la violence conjugale, sur le plan préventif, curatif et répressif.

Lors de la Conférence interministérielle du 8 février 2006 une définition commune de la violence conjugale a été adoptée. Un plan d'action national commun a été approuvé sous la forme d'un état des lieux des projets en cours et des perspectives jusqu'à la fin de l'année 2007. Ce document contient une définition et une approche commune ainsi que le mode de suivi du plan. En outre, ce document intègre toutes les actions et mesures de tous les ministres compétents du Gouvernement fédéral et des Gouvernements des Communautés et des Régions.

Depuis son adoption, le groupe interdépartemental a, avec la coordination de l'Institut, assuré la mise en œuvre de ce plan.

Un premier bilan sera présenté lors de la Conférence interministérielle du 21 novembre 2006. Le plan sera actualisé sur cette base.

De tekst bepaalt ook dat de genderdimensie moet worden geïntegreerd in de managementplannen, in de beheerscontracten en in elk ander beleidsplanningsinstrument van alle overheidsdiensten

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen wordt belast met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de Overheid.

2.3. Strijd tegen het partnergeweld

Het Nationaal Actieplan Partnergeweld, goedgekeurd door de Ministerraad van 7 mei 2004, wordt reeds uitgevoerd op federaal niveau. Dit plan zal door het Instituut worden geëvalueerd in de loop van 2007. Het plan voorziet een overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten om de acties van de Overheid terzake efficiënt te coördineren. De bevoegdheden van de Gemeenschappen en van de Gewesten inzake de strijd tegen het partnergeweld zijn bijzonder ruim, in het bijzonder in het kader van de preventie en de opvang van de slachtoffers.

Tijdens de Interministeriële Conferentie «Integratie in de Samenleving» van 13 juli 2005 hebben de verschillende Regeringen zich akkoord verklaard om een werkgroep op te richten die enerzijds tot doel heeft een gemeenschappelijke definitie van partnergeweld goed te keuren en, anderzijds, de concrete acties ter bestrijding van het partnergeweld op preventief, curatief en repressief vlak te versterken.

Tijdens de Interministeriële Conferentie van 8 februari 2006 werd een gemeenschappelijke definitie van partnergeweld goedgekeurd. Een gemeenschappelijk nationaal actieplan werd goedgekeurd in de vorm van een stand van zaken van de lopende projecten en van de vooruitzichten tot het einde van het jaar 2007. Dit document bevat een definitie en een gemeenschappelijke benadering, evenals de methode van opvolging van het plan. Bovendien zijn in dit document alle acties en maatregelen opgenomen van alle bevoegde ministers van de Federale Regering en van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen.

Sinds de goedkeuring ervan heeft de interdepartementale groep, met de medewerking van het Instituut, de uitvoering van dit plan verzekerd.

Een eerste balans zal worden voorgesteld tijdens de Interministeriële Conferentie van 21 november 2006. Op basis hiervan zal het plan worden geactualiseerd.

Deux groupes de travail spécifiques (enregistrement et formation des policiers) ont été mis en place pour mieux concrétiser les actions dans ces domaines.

Le budget de l'Institut a été revalorisé pour créer une cellule en son sein chargée spécifiquement de la coordination du Plan et assurer plus efficacement la coordination du réseau provincial (augmentation de 134.000 euro + contrats premier emploi).

Une série d'actions spécifiques seront renforcées. Dans le cadre des travaux interdépartementaux, toutes les administrations compétentes (santé publique, justice, intérieur, action sociale dans les communautés et régions) auront développé un système d'enregistrement de la violence conjugale visant à évaluer la prévalence de la violence conjugale, ainsi que la politique.

Au niveau local, une attention particulière sera accordée à l'application des deux circulaires de la Ministre de la Justice (col.3 et col.4) ainsi qu'au développement de plans d'actions de lutte contre la violence dans le couple, ce qui impose une collaboration entre le milieu «psycho-médico-social» et le milieu judiciaire.

Comme l'exige la circulaire, la prise en charge des auteurs de violences conjugales impose une réflexion ainsi que des solutions pour la pérennisation des projets pilotes existants.

Une attention particulière sera portée aux formations des professionnels. Un programme de sensibilisation des travailleurs sociaux des CPAS est élaboré avec l'Union des Villes et des Communes, et des séances d'informations seront organisées par provinces dès le début de l'année 2007.

La loi sur l'attribution de logement fait l'objet d'une évaluation, qui a impliqué notamment les juges de paix, les CPAS et les refuges pour femmes victimes de violences conjugales. Il en ressort la nécessité d'une clarification des diverses possibilités de logement pour les victimes de violences conjugales, d'élargir l'offre de logement ainsi que d'examiner les moyens afin de rendre cette offre adaptée aux besoins des victimes. Un appel à projets «Augmentation du nombre de logements d'urgence» auprès des CPAS (2.500.000 euro), dont le public cible sont notamment les victimes de violences conjugales, sera publié en automne 2006.

Er werden twee specifieke werkgroepen opgericht (registratie en opleiding van politieagenten) om de acties in deze domeinen beter te concretiseren.

Het budget van het Instituut werd verhoogd om binnen het Instituut een cel op te richten die specifiek belast wordt met de coördinatie van het Plan en om de coördinatie van het provinciale netwerk efficiënter te verzekeren (verhoging van 134.000 euro + startbaanovereenkomsten).

Een reeks specifieke acties zal worden versterkt. In het kader van de interdepartementale werkzaamheden zullen alle bevoegde administraties (Volksgezondheid, Justitie, Binnenlandse Zaken, Maatschappelijk Welzijn in de Gemeenschappen en Gewesten) een systeem van partnergeweldregistratie hebben ontwikkeld om het aantal gevallen van partnergeweld en het beleid te evalueren.

Op lokaal niveau zal bijzondere aandacht worden besteed aan de toepassing van de twee omzendbrieven van de Minister van Justitie (col.3 en col.4), evenals aan de ontwikkeling van actieplannen in de strijd tegen het partnergeweld, wat een samenwerking vereist tussen het «psycho-medisch-sociale» milieu en het gerechtelijke milieu.

Zoals de omzendbrief vereist, is voor de opvang van de daders van partnergeweld een denkoefening noodzakelijk, evenals oplossingen voor de verduurzaming van de bestaande pilootprojecten.

Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de opleidingen van de beroepsmensen. Er wordt samen met de Vereniging van Steden en Gemeenten een programma uitgewerkt ter sensibilisering van de maatschappelijk werkers van de OCMW's en er zullen vanaf begin 2007 informatiesessies per provincie worden georganiseerd.

De wet op de uithuizeplaatsing werd geëvalueerd en hierbij werden meer bepaald de vrederechters, de OCMW's en de vluchthuizen voor vrouwelijke slachtoffers van partnergeweld betrokken. Uit deze evaluatie blijkt de noodzaak de verschillende huisvestingsmogelijkheden voor de slachtoffers van partnergeweld te verduidelijken, het woningaanbod uit te breiden en de middelen te onderzoeken om dit aanbod aan te passen aan de noden van de slachtoffers. In het najaar van 2006 zal een projectoproep «Toename van het aantal noodwoningen» bij de OCMW's worden gepubliceerd (2.500.000 euro), waarvan het doelpubliek met name de slachtoffers van partnergeweld zijn.

2.4. *Ce que les hommes ont à gagner de l'égalité...*

Les mutations des politiques d'égalité ont abouti tant au niveau international que fédéral à la responsabilité des hommes dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Cette évolution n'est pas naturelle. Elle doit être soutenue.

A l'heure actuelle, 200 personnalités se sont engagées, en signant la «Charte pour l'égalité» élaborée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, à:

1. Établir des diagnostics sur la situation respective des femmes et des hommes dans tous leurs champs d'action;
2. Sensibiliser l'ensemble des acteurs et constituer des réseaux de partenaires;
3. Intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité dans leurs domaines d'action, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression;
4. Évaluer annuellement les actions qu'ils mènent afin de faire progresser l'égalité.

Plus qu'un engagement symbolique le suivi de cette charte aura pour but de dresser le constat et les perspectives de progrès réalisés en la matière. Le suivi de la Charte et son évaluation ont été confiés à l'Institut.

2.5. *Soutien aux politiques locales d'égalité*

Une politique d'égalité des chances efficace se doit d'être transversale horizontalement en fonction des différentes compétences fédérales – c'est l'objectif de la loi gender mainstreaming détaillée plus bas – mais elle doit aussi réunir verticalement les différents niveaux de pouvoir. Dans chaque province de Belgique, deux postes de coordination ont été créés l'un portant sur le volet violence, l'autre sur le volet égalité des chances (travail, enseignement et prise de décision). L'IEFH a mis en réseau ces coordinations provinciales (par rôle linguistique) afin de mener à bien une politique locale d'égalité des chances. Nous avons souhaité évaluer cette politique et avons commandé une étude qui avait pour but d'évaluer la gestion du réseau en tenant compte de son suivi administratif et du mode de (co)financement actuel; d'évaluer l'aptitude du réseau existant de coor-

2.4. *Wat de mannen te winnen hebben bij de gelijkheid...*

De verschuivingen in het gelijke kansenbeleid hebben zowel op internationaal als op federaal niveau geleid tot de verantwoordelijkheid van de mannen in de strijd tegen de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Deze evolutie is niet natuurlijk. Ze moet worden ondersteund.

Door het «Charter voor de gelijkheid» te ondertekenen, dat werd uitgewerkt door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, hebben op dit moment 200 belangrijke persoonlijkheden zich ertoe verbonden:

1. Stand van zaken op te stellen over de respectieve situatie van vrouwen en mannen in al hun actie-terreinen;
2. De actoren te sensibiliseren en partnernetwerken op te richten;
3. Concrete acties ter bevordering van de gelijkheid in hun actiedomeinen te integreren; deze acties gaan gepaard met gekwantificeerde doelstellingen om de vooruitgang te meten;
4. jaarlijks de acties te meten die ze voeren om de gelijkheid te bevorderen.

Meer dan een symbolisch engagement zal de opvolging van dit charter tot doel hebben een stand van zaken op te maken van de geboekte vooruitgang en van de vooruitzichten ter zake. De opvolging van het Charter en de evaluatie ervan werden toevertrouwd aan het Instituut.

2.5. *Ondersteuning van het lokale gelijkekansenbeleid*

Een efficiënt gelijke kansenbeleid moet horizontaal overkoepelend zijn in functie van de verschillende federale bevoegdheden – dit is de doelstelling van de gender mainstreamingwet die verderop wordt gedetailleerd –, maar moet ook verticaal de verschillende machts-niveaus verenigen. In elke Belgische provincie werden twee coördinatieposten gecreëerd: de ene heeft betrekking op het luik geweld, de andere op het luik gelijke kansen (werk, onderwijs en besluitvorming). Het IGVM heeft deze provinciale coördinaties in een netwerk ondergebracht (per taalrol) om een lokaal gelijke kansenbeleid te voeren. We wilden dit beleid evalueren en bestelden een studie die tot doel had het beheer van het netwerk te evalueren, rekening houdend met de administratieve opvolging ervan en met de huidige (co-financieringswijze; de bekwaamheid te evalueren

dinateurs provinciaux à élaborer une politique locale d'égalité des chances; de formuler des propositions d'action pour une politique locale d'égalité des chances efficace, compte tenu de ses compétences spécifiques et des partenaires/du public cible concernés; et, enfin, de formuler des propositions concernant la gestion de ce réseau, son suivi administratif et son mode de financement. Il résulte notamment de cette étude un besoin de simplifier et faciliter l'attribution des subventions aux coordinations provinciales. C'est pourquoi un accord entre la Communauté française, la Région wallonne, la Région flamande et l'État Fédéral scelle la coopération entre ces différentes instances et simplifie le mode de subvention des coordinations provinciales.

La réduction de l'écart salarial, un enjeu fondamental, des responsabilités partagées

Le Gouvernement fédéral a analysé les propositions de loi déposées par plusieurs députées et sénatrices, visant à réduire l'écart de salaire manifeste et injustifiable entre les femmes et les hommes, et a pris le 31 mars 2006 cinq engagements, traduisant les intentions évoquées dans le chantier «emploi» défini pour la fin de la législature.

a) L'amélioration de la mesure de l'écart salarial.

Un rapport annuel de l'écart salarial réalisé par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en collaboration avec le SPF Emploi et la Direction générale des statistiques du SPF Economie fera l'objet d'une présentation et d'une concertation avec les partenaires sociaux. La mesure de l'écart sera affinée et correspondra aux exigences fixées par l'Union européenne. Conçu avant tout comme un instrument de sensibilisation pour la concertation sociale, il sera rendu public après que les partenaires sociaux en aient pris connaissance.

b) Dans les entreprises, différents systèmes de classification de fonction sont utilisés. Or, des exigences spécifiques peuvent être introduites dans la façon de classer les fonctions et il en découle des différences de rémunération. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a élaboré avec des représentants des partenaires sociaux un guide pratique permettant l'évaluation du caractère neutre ou non des profils de fonction dans une entreprise. Cet outil devrait permettre aux gestionnaires des ressources humaines de veiller à ne pas produire de discrimination indirecte dans la définition des fonctions, et ainsi concourir à une égalité réelle

van het bestaande netwerk van provinciale coördinatoren om een lokaal gelijke kansenbeleid uit te werken; actievoorstellen te formuleren voor een efficiënt lokaal gelijke kansenbeleid, rekening houdend met zijn specifieke bevoegdheden en met de betrokken partners/doelpubliek; en, tot slot, voorstellen te formuleren met betrekking tot het beheer van dit netwerk, de administratieve opvolging en de financieringswijze ervan. Uit deze studie blijkt meer bepaald de noodzaak de toekenning van de subsidies aan de provinciale coördinaties te vereenvoudigen en te vergemakkelijken. Daarom bekrachtigt een akkoord tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest en de Federale Staat de samenwerking tussen deze verschillende instanties en vereenvoudigt het de subsidiëeringswijze van de provinciale coördinaties.

Het dichten van de loonkloof, een fundamentele uitdaging, gedeelde verantwoordelijkheden

De Federale Regering heeft de wetsvoorstellen geanalyseerd die door verschillende volksvertegenwoordigers en senatrices werden ingediend om de duidelijke en niet te rechtvaardigen loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten, en is op 31 maart 2006 vijf verbintenissen aangegaan die de intenties vertalen die vermeld worden in de werf «werkgelegenheid» die werd bepaald voor het einde van de legislatuur.

a) De verbetering van de meting van de loonkloof.

Een jaarlijks verslag van de loonkloof, opgesteld door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid en de Algemene Directie Statistiek van de FOD Economie, zal worden voorgesteld en er zal over worden overlegd met de sociale partners. De meting van de kloof zal worden verfijnd en zal beantwoorden aan de eisen die zijn vastgelegd door de Europese Unie. Het verslag, dat eerst en vooral ontworpen is als een sensibiliseringsinstrument voor het sociaal overleg, zal bekend worden gemaakt nadat de sociale partners er kennis van hebben genomen.

b) In de ondernemingen worden verschillende functieclassificatiesystemen gebruikt. Genderspecifieke vereisten kunnen worden ingevoegd in de manier waarop de functies worden geclassificeerd en hieruit vloeien loonverschillen voort. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft samen met vertegenwoordigers van de sociale partners een praktische gids uitgewerkt die de evaluatie mogelijk maakt van het al dan niet neutrale karakter van de functieprofielen in een onderneming. Dit instrument zou de personeelsmanagers de mogelijkheid moeten bieden erop toe te zien geen indirecte discriminatie te creëren bij de functie-

des hommes et des femmes dans l'entreprise.

c) Un travail de sensibilisation des partenaires sociaux a été entrepris pour qu'ils évaluent et prennent les dispositions nécessaires à donner l'efficacité maximale aux Conventions collectives du travail interdisant les discriminations sexuelles.

d) Le label diversité (cf. supra) constitue un incitant pour la mise en place de mesures internes de promotion de l'égalité. Des exemples de bonnes pratiques seront fournies aux entreprises qui désirent postuler à l'obtention du label égalité-diversité et des consultants en genre et en diversité pourront soutenir les entreprises pour le développement des plans d'égalité et de diversité. Dans ce cadre, l'établissement à l'Institut d'une base de données sur les bonnes pratiques d'égalité femmes/hommes dans les entreprises constituera un instrument utile.

e) En ce qui concerne la question du travail à temps partiel, occupé en majorité par des femmes, l'Institut éditera une brochure de sensibilisation sur les incidences du travail à temps partiel sur la carrière.

2.7. L'égalité hommes/femmes et les populations d'origine étrangère.

Les femmes d'origine étrangère peuvent être victimes de double discrimination: non seulement en tant que femme mais aussi en tant que personne d'origine étrangère. Depuis le 13 janvier 2006, deux points d'appui juridique pour les femmes d'origine étrangère sont opérationnels. Ce projet-pilote, qui s'étendra sur deux années, est axé sur un public qui n'a pas facilement accès à cette information et à ce soutien. Ces points d'appui ont été créés en collaboration avec le Vlaams Minderhedencentrum et l'Association pour le Droit des Etrangers. Les deux points d'appui donnent des conseils par téléphone, mais également à des moments fixes dans les villes suivantes: Gand, Anvers, Hasselt, Genk, Bruxelles, Malines, Liège, Mons, Namur et Verviers. A la demande des femmes et des organisations familiales, les juristes des points d'appui peuvent venir donner des conseils sur place. A l'automne 2006 et 2007, les deux points d'appui organiseront des formations pour 200 professionnels néerlandophones et francophones du domaine de travail juridique: juges de paix, avocats, juristes issus du monde associatif. Ces formations seront co-financées par les Communautés et les Régions.

bepaling en zo bij te dragen tot een echte gelijkheid van mannen en vrouwen in de onderneming.

c) Er werd werk gemaakt van sensibilisering van de sociale partners, opdat ze de maatregelen zouden nemen en evalueren die noodzakelijk zijn om de maximale efficiëntie te waarborgen van de Collectieve Arbeids-overeenkomsten die de seksuele discriminaties verbieden.

d) Het diversiteitslabel (cf. supra) is een stimulans voor het nemen van interne maatregelen ter bevordering van de gelijkheid. Voorbeelden van goede praktijken zullen worden verstrekt aan de ondernemingen die zich kandidaat willen stellen om het label gelijkheid-diversiteit te verkrijgen en gender- en diversiteits-consultants zullen de ondernemingen kunnen steunen voor de ontwikkeling van de gelijkheids- en diversiteitsplannen. In dit kader zal de opstelling in het Instituut van een databank over de goede praktijken inzake gelijkheid vrouwen/mannen in de ondernemingen een nuttig instrument zijn.

e) Wat het probleem van het deeltijds werken betreft, een arbeidsvorm waarvan hoofdzakelijk vrouwen gebruik maken, zal het Instituut een sensibiliseringsbrochure uitgeven over de impact van deeltijds werken op de loopbaan.

2.7. De gelijkheid mannen/vrouwen en de bevolkingsgroepen van vreemde afkomst

Vrouwen van vreemde afkomst kunnen het slachtoffer zijn van dubbele discriminatie: niet alleen als vrouw, maar ook als persoon van vreemde afkomst. Sinds 13 januari 2006 zijn er twee juridische steunpunten voor vrouwen van vreemde afkomst operationeel. Dit pilootproject, dat over twee jaar zal lopen, is gericht op een publiek dat niet gemakkelijk toegang heeft tot deze informatie en tot deze steun. Deze steunpunten werden opgericht in samenwerking met het Vlaams Minderhedencentrum en de «Association pour le Droit des Etrangers». De twee steunpunten geven telefonisch advies, maar ook op vaste tijdstippen in de volgende steden: Gent, Antwerpen, Hasselt, Genk, Brussel, Mechelen, Luik, Bergen, Namen en Verviers. Op vraag van de vrouwen en de gezinsorganisaties kunnen de juristen van de steunpunten ter plaatse advies komen geven. In het najaar van 2006 en 2007 zullen de twee steunpunten opleidingen organiseren voor 200 Nederlandstalige en Franstalige beroepsmensen van het juridische werkdomein: vrederechters, advocaten, juristen uit het verenigingsleven. Deze opleidingen zullen worden gefinancierd door de Gemeenschappen en

Le guide pratique de droit familial étranger, qui a été largement diffusé sur le terrain du travail, est toujours disponible.

Comparé à d'autres pays et régions du monde, la problématique des mutilations génitales et sexuelles faites aux femmes est relativement limitée en Belgique. Cependant, vu les conséquences dramatiques qu'ont ces pratiques sur la santé physique et mentale des femmes, il est essentiel de mobiliser les différents pouvoirs concernés afin de trouver des moyens adéquats pour venir en aide aux victimes et pour lutter pour l'éradication de ces pratiques. C'est dans cet esprit qu'une proposition d'action commune sera faite aux différents ministres régionaux et communautaires concernés.

Le Ministre de l'Intégration sociale soutient le Groupement d'hommes et de femmes pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles féminines (GAMS) à travers une aide en personnel (Rosetta), ainsi qu'une aide du Fonds d'Intégration à la politique des Immigrés. En charge de l'accueil des demandeurs d'asile, le Ministre de l'Intégration sociale et de l'Egalité des chances considère que le personnel social et médical des centres d'accueil doit être correctement informé et outillé afin de pouvoir prendre en charge les familles résidant dans les centres et concernés par cette problématique.

La plupart des jeunes d'origine étrangère rejettent résolument les mariages forcés. Cependant, certains jeunes n'ont pas l'occasion de choisir leur futur partenaire eux-mêmes. Pour eux, la confrontation à un tel mariage peut entraîner de sérieuses conséquences. En prenant ceci comme point de départ, une étude a été réalisée par le Centre pour l'Islam en Europe (Université de Gand).

Dans la recherche du choix d'un partenaire et des stratégies de mariage auprès des filles et des femmes d'origine étrangère, des entretiens ont été menés avec 200 femmes dans plusieurs provinces en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Ces entretiens ont été regroupés dans une enquête qualitative. Au total, des entretiens ont été menés avec plus de 200 femmes. Outre le choix d'un partenaire et le mariage, la problématique des mariages arrangés et forcés constituait une composante importante des entretiens. L'enquête est finalisée et les résultats suivants peuvent d'ores et déjà être révélés.

de Gewesten. De praktische gids van het buitenlands familierecht, die ruim verspreid werd op het werkterrein, is nog steeds beschikbaar.

Vergeleken met andere landen en streken in de wereld, is het probleem van de geslachts- en seksuele verminkingen bij vrouwen relatief beperkt in België. Gezien de dramatische gevolgen die deze praktijken hebben op de fysieke en mentale gezondheid van de vrouwen, is het echter essentieel de verschillende betrokken overheden te mobiliseren om geschikte middelen te vinden om de slachtoffers te hulp te komen en om de uitroeiing van deze praktijken te bevorderen. Vanuit deze ingesteldheid zal een gemeenschappelijk actievoorstel worden gedaan aan de verschillende betrokken Gemeenschaps- en Gewestministers.

De Minister van Maatschappelijke Integratie steunt de Groepering van mannen en vrouwen die zich inzet voor de Afschaffing van Seksuele Verminkingen van Vrouwen (Groupement d'hommes et de femmes pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles féminines (GAMS)) via personeelsondersteuning (Rosetta), evenals via een steun van het Impulsfonds van het Migrantenbeleid. Belast met de opvang van de asielzoekers, is de Minister van Maatschappelijke Integratie en Gelijke Kansen van oordeel dat het sociaal en medisch personeel van de opvangcentra correct moet worden ingelicht en uitgerust om de gezinnen te kunnen opvangen die in de centra verblijven en op wie dit probleem betrekking heeft.

Gedwongen huwelijken worden door de meeste jongeren van vreemde afkomst resoluut afgewezen. Toch krijgen sommige jongeren niet de kans om hun toekomstige partner zelf te kiezen. Voor hen kan de confrontatie met een dergelijk huwelijk ernstige gevolgen inhouden. Met dit als uitgangspunt werd er een studie uitgevoerd door het Centrum voor Islam in Europa (Universiteit van Gent).

In het onderzoek naar partnerkeuze en huwelijksstrategieën bij meisjes en vrouwen van vreemde afkomst werden gesprekken gevoerd met 200 vrouwen in verschillende provincies in Vlaanderen, in Wallonië en in Brussel. Deze gesprekken werden gebundeld in een kwalitatief onderzoek. In totaal werden met meer dan 200 vrouwen lange gesprekken gevoerd. Naast partnerkeuze en huwelijk vormde de problematiek van gearrangeerde en gedwongen huwelijken een belangrijk onderdeel van de gesprekken. Het onderzoek is afgerond en de volgende bevindingen kunnen reeds worden vrijgegeven.

Presque toutes les filles et femmes dans l'enquête estiment que les mariages forcés sont de moins en moins fréquents. Ce que'est un mariage forcé, est clair pour la plupart des participantes: un mariage est forcé en absence du consentement d'un ou des deux partenaires. Il convient, dès lors, de faire une distinction entre les mariages arrangés et les mariages forcés, car, bien que deux personnes sont présentées l'une à l'autre en cas d'un mariage arrangé, elles ont la possibilité de rejeter la demande.

3. Lutte contre le racisme et interculturalité

3.1 Programme fédéral de lutte contre le racisme

Les engagements pris en juillet 2004 en matière de lutte contre le racisme sont pour la plupart réalisés:

- la législation en matière de racisme fait l'objet d'une réforme qui répond aux normes prévues par les directives européennes et met en place des dispositifs novateurs (indemnités forfaitaires, protection des victimes...) qui donneront lieu à une meilleure efficacité dans la lutte contre les discriminations.

- Des concertations sont organisées dans le cadre de la Conférence interministérielle «Intégration dans la société» pour éviter les incohérences et les lacunes éventuelles entre les lois fédérales et les décrets et ordonnances des Communautés et Régions en matière de racisme et de discrimination

- Des magistrats de référence et un système de rapportage des plaintes ont été mis en place dans les Parquets.

- Les actes à caractère raciste sont désormais identifiables dans la nomenclature des crimes et délits.

- Des efforts sont développés, notamment via le FIPI, pour améliorer la culture de la diversité dans la police fédérale

- Le Centre pour l'Égalité des Chances dispose d'un instrument efficace permettant de faire barrage à la diffusion de messages racistes via internet.

- En ce qui concerne la sensibilisation des jeunes à la problématique de l'antisémitisme, le projet «Ecole pour la Démocratie» a fait l'objet d'une évaluation et donnera lieu à la mise en place d'un dispositif durable, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et les deux grandes Communautés

Bijna alle meisjes en vrouwen in het onderzoek zijn van mening dat gedwongen huwelijken minder en minder voorkomen. Wat een gedwongen huwelijk is, is voor de meeste deelnemers duidelijk: een huwelijk is gedwongen wanneer de instemming van één of beide partners ontbreekt. Gearrangeerde huwelijken moeten dan ook onderscheiden worden van gedwongen huwelijken, want, ook al worden bij een gearrangeerd huwelijk twee mensen aan elkaar voorgesteld, zij hebben de mogelijkheid om het aanbod te weigeren.

3. Strijd tegen het racisme en interculturaliteit

3.1. Federaal programma ter bestrijding van het racisme

De engagementen die in juli 2004 werden aangegaan inzake de strijd tegen het racisme, werden grotendeels gerealiseerd:

- de wetgeving inzake racisme wordt hervormd conform de in de Europese Richtlijnen bepaalde normen en voert vernieuwende voorzieningen in (forfaitaire schadeloosstellingen, bescherming van de slachtoffers...) die tot een betere efficiëntie leiden in de strijd tegen de discriminaties.

- Er wordt meermaals overleg georganiseerd in het kader van de Interministeriële Conferentie «Integratie in de Samenleving» om eventuele incoherenties en leemtes tussen de federale wetten en de decreten en ordonnances van de Gemeenschappen en Gewesten inzake racisme en discriminatie te vermijden.

- Referentiemagistraten en een klachtenrapporteringssysteem werden ingevoerd bij de Parketten.

- Racistische daden zijn voortaan identificeerbaar in de nomenclatuur van de misdaden en misdrijven.

- Er worden inspanningen geleverd, meer bepaald via het IFMB, om de diversiteitscultuur bij de federale politie te verbeteren.

- Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen beschikt over een efficiënt instrument dat het mogelijk maakt de verspreiding van racistische boodschappen via internet een halt toe te roepen.

- Wat betreft de sensibilisering van jongeren over de problematiek van het antisemitisme, werd het project «Scholen voor de Democratie» geëvalueerd en zal het aanleiding geven tot de oprichting van een duurzaam instrument, in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en de twee grote Gemeenschappen.

– Plusieurs dizaines de projets locaux promouvant le dialogue interculturel ont été soutenus via un appel à projet financé par le FIPI et la Politique des Grandes Villes.

– Une étude de faisabilité pour la création d'un «baromètre de la tolérance» a été réalisée.

Des améliorations de la politique contre le racisme doivent encore intervenir: le règlement de la problématique du test de situation, des clarifications sur l'attitude de la Poste et des distributeurs privés dans la diffusion des tracts à caractère raciste...

Une évaluation interministérielle du Plan en dix points interviendra durant le premier trimestre 2007.

De la lutte contre le racisme au Dialogue interculturel

La réalisation du «Plan contre le racisme» fixé en 2004 ne justifie toutefois pas d'excès d'optimisme. Plusieurs crimes ou attentats à connotation raciste ont dû être constatés au cours de ces derniers mois. L'image négative de l'islam progresse. Les conflits internationaux alimentent des identifications collectives nouvelles et du ressentiment porteurs de confrontation. Cette dynamique difficilement objectivable, mais réelle, accroît les tendances au repli sur soi, aux amalgames et à la confrontation entre les groupes.

Le cadre que fixe le Plan contre le racisme doit dès lors être élargi, notamment aux questions liées à l'éducation, entendu au sens large.

Si des expériences pilotes peuvent être réalisées au niveau fédéral, avec le concours du Centre pour l'égalité des chances et en s'appuyant sur des collaborations avec les Communautés, leur pérennisation et leur renforcement ne pourra intervenir que dans le cadre des politiques conduites par les Communautés.

Au cours de ces dernières années, le thème du conflit de civilisation s'est incontestablement imposé. Il prend des formes diverses, qui ont pour point commun de générer la peur de l'autre, la méfiance envers l'islam et les musulmans et le repli sur soi. Cette tendance rend nécessaire la prise en compte volontariste de l'interculturalité dans les différents domaines de l'action politique. La France a instauré un Haut Conseil à l'Intégration; outre les forums des minorités, le Gouverne-

– Verschillende tientallen lokale projecten ter bevordering van de interculturele dialoog werden gesteund via een projectoproep die wordt gefinancierd door het IFMB en het Grootstedenbeleid.

– Er werd een haalbaarheidsstudie uitgevoerd voor de oprichting van een «tolerantiebarometer».

Er dienen nog verbeteringen te worden aangebracht in het antiracismebeleid: de regeling van het probleem van de praktijktest, verduidelijkingen rond de houding van de Post en de privé-verdelers in de verspreiding van racistische pamfletten...

Er zal een interministeriële evaluatie van het Plan in tien punten worden uitgevoerd gedurende het eerste trimester van 2007.

Van de strijd tegen het racisme tot de Interculturele Dialoog

De realisatie van het in 2004 vastgelegde «Antiracismeplan» rechtvaardigt echter geen buitensporig optimisme. Er moesten verschillende racistische misdaden of misdrijven worden vastgesteld in de loop van de voorbije maanden. Het negatieve beeld van de Islam wint terrein. De internationale conflicten voeden nieuwe collectieve identificaties en wrok, dragers van confrontatie. Deze moeilijk objectiveerbare, maar reële dynamiek leidt tot een toenemende tendens van op zichzelf gericht zijn, misvattingen en confrontatie tussen groepen.

Het kader dat het Antiracismeplan vastlegt, moet dus worden uitgebreid, meer bepaald met problemen die verband houden met opvoeding, in de ruime zin van het woord.

Ook al kunnen er pilootexperimenten worden gerealiseerd op federaal niveau, met de medewerking van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en steunend op samenwerkingsverbanden met de Gemeenschappen, toch kunnen de verduurzaming en de versterking ervan enkel gebeuren in het kader van het beleid dat wordt gevoerd door de Gemeenschappen.

In de loop van de voorbije jaren heeft het thema van het beschavingsconflict zich onmiskenbaar opgedrongen. Het neemt verschillende vormen aan, die als gemeenschappelijk punt hebben: de angst voor de ander, het wantrouwen tegenover de Islam en de moslims en het op zichzelf gericht zijn. Deze tendens maakt het noodzakelijk dat de interculturaliteit voluntaristisch in aanmerking wordt genomen in de verschillende politieke actiedomeinen. Frankrijk heeft een «Haut Conseil à

ment britannique a mis en place, après les attentats de Londres, une Commission sur le dialogue avec les Musulmans; d'autres initiatives existent partout en Europe. L'interculturalité et les politiques visant à l'approfondir et à régler certains conflits méritent une approche indépendante pour être véritablement en mesure de nourrir celles-ci, et globale, non tributaire des segmentations institutionnelles que l'on connaît dans notre Etat fédéral.

La Commission du Dialogue interculturel a déposé un rapport de grande qualité sur ces questions. Une série de ses conclusions ont fondé des initiatives concrètes visant à promouvoir le dialogue entre les cultures. Force est toutefois de constater que cette Commission n'a pas eu, dans les Régions et les Communautés, l'écho auquel l'ampleur de son travail aurait dû conduire.

Une proposition impliquant étroitement les communautés et les régions sera faite dans le cadre de la Conférence interministérielle «Intégration dans la société» pour un meilleur suivi des propositions de la Commission, ainsi que la définition d'une nouvelle mission d'exploration et de réflexion, en particulier sur une thématique très préoccupante, qui concerne l'ensemble des niveaux de pouvoir: quelle politique concertée peut prévenir la radicalisation d'une partie de notre jeunesse et son adhésion à des idéologies extrémistes?

Le ministre,

C. DUPONT

l'Intégration» (Hoge Raad voor Integratie) opgericht; naast de minderhedenfora, heeft de Britse Regering na de aanslagen in Londen een Commissie rond de dialoog met de Moslims opgericht; andere initiatieven bestaan overal in Europa. De interculturaliteit en het beleid dat tot doel heeft de interculturaliteit te versterken en sommige conflicten op te lossen, verdienen een onafhankelijke benadering om echt in staat te zijn deze te voeden, en een globale aanpak die niet afhankelijk is van de institutionele segmentaties die we in onze federale Staat kennen.

De Commissie voor de Interculturele Dialoog heeft een zeer kwaliteitsvol verslag ingediend over deze problemen. Een reeks van de conclusies lagen aan de basis van concrete initiatieven die tot doel hebben de dialoog tussen de culturen te bevorderen. Er dient echter te worden vastgesteld dat deze Commissie in de Gewesten en de Gemeenschappen niet de luister heeft gekend waartoe de omvang van haar werk had moeten leiden.

Er zal een voorstel worden gedaan waarbij de Gemeenschappen en de Gewesten nauw zullen worden betrokken in het kader van de Interministeriële Conferentie «Integratie in de Samenleving» voor een betere opvolging van de voorstellen van de Commissie, evenals de bepaling van een nieuwe verkennings- en denkopdracht, in het bijzonder over een verontrustend thema, dat alle machtsniveaus aanbelangt: welk gezamenlijk beleid kan de radicalisering van een deel van onze jeugd en de aansluiting van deze groep bij extremistische ideologieën voorkomen?

Le ministre,

C. DUPONT