
**Belgische Senaat
en Kamer van
volksvertegenwoordigers**

ZITTING 2009-2010

23 FEBRUARI 2010

**De prioriteiten van het Belgische
voorzitterschap van de Europese Unie
(juli-december 2010)**

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN (S),
HET ADVIESCOMITÉ VOOR
MAATSCHAPPELIJKE EMANCIPATIE (K)
EN HET FEDERAAL ADVIESCOMITÉ
VOOR DE EUROPESE
AANGELEGENHEDEN (S & K)
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **DESTEXHE** (S)
EN MEVROUW **MATZ** (S)
EN MEVROUW **COLEN** (K)
EN DE HEER **DE CROO** (K)

Zie:

Stukken van de Senaat:

4-1606 - 2009/2010:

Nrs. 1 tot 4: Verslagen.

Stukken van de Kamer van volksvertegenwoordigers:

52-2378 - 2009/2010:

Nrs. 1 tot 4: Verslagen.

**Sénat et Chambre
des représentants
de Belgique**

SESSION DE 2009-2010

23 FÉVRIER 2010

**Les priorités de la présidence belge de
l'Union européenne
(juillet-décembre 2010)**

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES (S), DU COMITÉ D'AVIS
DE L'ÉMANCIPATION SOCIALE (CH)
ET DU COMITÉ D'AVIS FÉDÉRAL
CHARGÉ DES QUESTIONS
EUROPÉENNES (S & CH)
PAR
M. **DESTEXHE** (S)
ET MME **MATZ** (S)
ET MME **COLEN** (CH)
ET M. **DE CROO** (CH)

Voir:

Documents du Sénat:

4-1606 - 2009/2010:

N^{os} 1 à 4: Rapports.

Documents de la Chambre des représentants:

52-2378 - 2009/2010:

N^{os} 1 à 4: Rapports.

Samenstelling van het Adviescomité voor Gelijke Kansen voor vrouwen en mannen (S) /
Composition du Comité d'avis pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes (S) :

Voorzitter / Président : Alain Destexhe.

SENAAT / SÉNAT

Leden / Membres :

CD&V
MR
Open Vld
Vlaams Belang
PS
sp.a
cdH
Écolo

Sabine de Bethune, Nahima Lanjri, Elke Tindemans, Els Van Hoof.
Christine Defraigne, Alain Destexhe, Richard Fourmaux.
Nele Lijnen, Ann Somers.
Hugo Coveliers, Freddy Van Gaeve.
Christiane Vienne, Olga Zrihen.
Marleen Temmerman, Myriam Vanlerberghe.
Jean-Paul Procureur.
Zakia Khattabi.

Samenstelling van het Adviescomité voor Maatschappelijke Integratie (K) /
Composition du Comité d'avis pour l'Émancipation sociale (Ch) :

Voorzitter / Présidente : Alexandra Colen.

KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS / CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS

Vaste leden / Membres :

CD&V
MR
PS
Open Vld
Vlaams Belang
sp.a
Écolo-Groen !
cdH
N-VA

Leen Dierick, Katrien Partyka, Lieve Van Daele.
Valérie De Bue, Jean-Jacques Flahaux, N.
Colette Burgeon, Valérie Déom.
Maggie De Block, Roland Defreyne.
Alexandra Colen, N.
Magda Raemaekers, Christine Van Broeckhoven.
Zoé Genot.
Brigitte Wiaux.
Sarah Smeyers.

Plaatsvervangers / Suppléants :

Sonja Becq, Mia De Schampelaere, Raf Terwingen, Hilâl Yalcin.
Françoise Colinia, Corinne De Permentier, Jacqueline Galant, N.
Camille Dieu, Marie-Claire Lambert, Linda Musin.
Mathias De Clerq, Sofie Staelraeve, Geert Versnick.
Barbara Pas, Annick Ponthier, N.
Maya Detiège, Meryame Kitir, Renaat Landuyt.
Meyrem Almaci, Muriel Gerkens.
Clotilde Nyssens, Marie-Martine Schyns.
Els De Rammelaere, N.

Samenstelling van het Federaal adviescomité voor de Europese Aangelegenheden /
Composition du Comité d'avis fédéral chargé des questions européennes :

Voorzitters / Présidents : Vanessa Matz (S) en/et Herman De Croo (K/Ch).

SENAAT / SÉNAT

Vaste leden / Membres :

CD&V
MR
Open Vld
Vlaams Belang
PS
sp.a
cdH
Écolo-Groen !

Elke Tindemans, Els Van Hoof.
Alain Destexhe, Caroline Persoons.
Martine Taelman.
Karim Van Overmeire.
Philippe Mahoux.
Marleen Temmerman.
Vanessa Matz.
Benoît Hellings.

Plaatsvervangers / Suppléants :

Sabine de Bethune, Cindy Franssen.
Alain Destexhe, Philippe Monfils.
Paul Wille.
Anke Van dermeersch.
Olga Zrihen.
Guy Swennen.
Jean-Paul Procureur.
José Daras.

KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS / CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS

Vaste leden / Membres :

CD&V
MR
PS
Open Vld
Vlaams Belang
sp.a
Écolo-Groen !

Roel Deseyn, Stefaan Vercamer.
François-Xavier de Donnea, Daniel Ducarme.
Marie Arena, Camille Dieu.
Herman De Croo.
Peter Logghe.
Bruno Tuybens.
Juliette Boulet.

Plaatsvervangers / Suppléants :

Nathalie Muylle, Katrien Partyka, Mark Verhaegen.
François Bellot, Jean-Jacques Flahaux, Olivier Maingain.
Jean Cornil, André Flahaut, Patrick Moriau.
Hilde Vautmans, Geert Versnick.
Alexandra Colen, Rita De Bont.
Christine Van Broeckhoven, Dirk Van der Maelen.
Wouter De Vriendt, Thérèse Snoy et d'Oppuers.

Niet-stemgerechtigd lid / Membre sans voix délibérative :

cdH

Brigitte Wiaux.

EUROPEES PARLEMENT / PARLEMENT EUROPÉEN

Vaste leden / Membres :

CD&V
Écolo-Groen !
Open Vld
PS
Vlaams Belang
MR
sp.a
cdH

Ivo Belet, Jean-Luc Dehaene.
Isabelle Durant, Bart Staes.
Dirk Sterckx.
N.
Philip Claeyss.
Louis Michel.
Kathleen Van Brempt.
Anne Delvaux.

Plaatsvervangers / Suppléants :

Marianne Thyssen.
Philippe Lamberts.
Annemie Neyts-Uyttebroeck, Guy Verhofstadt.
N. N.
Frank Vanhecke.
Frédérique Ries.
Saïd El Khadraoui.
Mathieu Grosch.

1. INLEIDING

Aangezien België tijdens het tweede semester van 2010 het voorzitterschap van de Europese Unie bekleedt, is besloten hoorzittingen met de regeringsleden te organiseren over hun respectieve prioriteiten.

Tijdens hun gezamenlijke vergadering van 23 februari 2010 hebben de adviescomités een hoorzitting gehouden met mevrouw Joëlle Milquet, vice-eerste-minister en minister van Werk en van Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en Asielbeleid.

II. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN MEVROUW JOËLLE MILQUET, VICE-EERSTE MINISTER EN MINISTER VAN WERK EN VAN GELIJKE KANSEN, BELAST MET HET MIGRATIE- EN ASIELBELEID

A. Algemene vaststelling: er moet een keerpunt komen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Welke resultaten heeft de actie opgeleverd die tot nu toe in Europese context werd gevoerd?

1.1. Een verbetering van het wetgevend kader

De richtlijnen inzake gelijke behandeling in werkgelegenheid, in sociale zekerheid, bij toegang tot en aanbod van goederen en diensten, en inzake gelijke bezoldiging; de richtlijnen omtrent werkneemsters tijdens de zwangerschap en vaderschapsverlof hebben een grote vooruitgang betekend en er wordt nog steeds aan geschaafd (met name de richtlijn over werkneemsters tijdens de zwangerschap, waarvoor de minister hoopt dat er een akkoord met het Parlement bereikt kan worden).

1.2. Een verbetering van de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheidsgraad van vrouwen in de Europese Unie komt momenteel dicht in de buurt van de doelstelling van de Lissabonstrategie: 60 % in 2010. Maar er bestaan grote verschillen tussen de lidstaten; de werkgelegenheidsgraad schommelt tussen 36,9 en 73,2 %.

De gemiddelde kloof tussen de werkgelegenheidsgraad van vrouwen en die van mannen wordt bovendien steeds kleiner: 17,1 % in 2000 en 14,2 % in 2007. Maar dat verschil verdubbelt bijna als de werkgelegenheidsgraad wordt vergeleken van vrouwen en mannen met kinderen jonger dan 12 jaar. Bij vrouwen met kinderen daalt de werkgelegenheidsgraad met 12,4 % terwijl die bij mannen in dezelfde situatie met

I. INTRODUCTION

Étant donné que la Belgique assumera la présidence de l'Union européenne au cours du second semestre de 2010, il a été décidé d'organiser des auditions des membres du gouvernement au sujet de leurs priorités respectives.

Lors de la réunion commune qu'ils ont tenue le 23 février 2010, les comités d'avis ont entendu Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE MME JOËLLE MILQUET, VICE-PREMIÈRE MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE MIGRATION ET D'ASILE

A. Constat général: Un tournant dans l'égalité entre les femmes et les hommes est nécessaire

1. Quels sont les résultats de l'action menée jusqu'à présent dans le cadre européen?

1.1. Une amélioration du cadre législatif

Les directives en matière d'égalité de traitement dans l'emploi, dans la sécurité sociale, dans l'accès et la fourniture de biens et services, et en matière de rémunération; les directives relatives aux travailleuses enceintes, au congé parental ont constitué des avancées majeures et continuent de faire l'objet d'améliorations (notamment la directive sur les travailleuses enceintes pour laquelle la ministre souhaite vivement qu'un accord puisse être trouvé avec le Parlement).

1.2. Une amélioration de la situation des femmes sur le marché de l'emploi

Le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne avoisine maintenant l'objectif de la stratégie de Lisbonne, à savoir 60 % en 2010. Mais il existe de grandes disparités entre États membres, les taux variant entre 36,9 % et 73,2 %.

De plus, l'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes se réduit: 17,1 % en 2000, 14,2 % en 2007. Mais cet écart double presque si on compare les taux d'emploi des femmes et des hommes qui ont la charge d'enfants de moins de 12 ans. Par ailleurs, le taux d'emploi des femmes chute de 12,4 % quand elles ont des enfants, alors que celui des hommes dans la même situation augmente de

7,3 % stijgt. Dit weerspiegelt de ongelijke verdeling van de ouderlijke verantwoordelijkheden, alsook het tekort aan opvangplaatsen voor de kinderen en initiatieven om het gezins- en beroepsleven te combineren.

Er werd dus al resultaat geboekt, maar onvoldoende.

2. Een keerpunt inzake gelijkheid van vrouwen en mannen is om twee fundamentele redenen verantwoord:

De eerste reden is juridisch en is bijgevolg bindend: gelijkheid van vrouwen en mannen staat in artikel 2 van het Verdrag, het is een fundamentele waarde van de Europese constructie en een dwingende verbintenis die alle lidstaten op zich hebben genomen. Tevens is het een taak van de Unie en haar lidstaten (overeenkomstig artikel 3), die bijgevolg politiek moeten handelen om de ongelijkheid van mannen en vrouwen te verminderen. Het gaat om een transversaal beding, aangezien artikel 8 de verplichting bevat de ongelijkheid teniet te doen en de gelijkheid in elk optreden van de Unie te bevorderen. De vereiste van gelijke lonen ten slotte, staat in artikel 157 van het Verdrag.

De tweede reden is van economische aard: de gelijkheid van vrouwen en mannen vormt een factor van duurzame economische groei. Via een hogere werkgelegenheidsgraad van vrouwen zou het bruto binnenlands product (bbp) aanzienlijk kunnen stijgen (van 15 naar 45 %). Er werd aangetoond dat de gelijkheid van mannen en vrouwen leidt tot economische voordelen, tot minder sociale ongelijkheid en tot een grotere samenhang en betere levenskwaliteit in het algemeen: de gelijkheid van mannen en vrouwen is een van de prioritaire doelstellingen van de Strategie voor duurzame ontwikkeling van de Europese Unie die in 2005 werd goedgekeurd.

3. De institutionele context: het nieuwe werkprogramma van de Europese Commissie

Het werkprogramma van de Europese Commissie is nog niet bekend. Naast de goedkeuring van een nieuwe strategie mannen-vrouwen voor 2011-2015, zal de Commissie in de toekomstige EU 2020-strategie het thema *gender pay gap* opnemen als een van de belangrijke thema's om over na te denken.

B. Doelstellingen en prioriteiten voor het voorzitterschap van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van de Raad van de Europese Unie (EPSCO)

De drie grote doelstellingen van de minister zijn de volgende.

7,3 %, ce qui reflète le partage inégal des responsabilités parentales et l'insuffisance des infrastructures d'accueil des enfants et des actions de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Certains résultats ont donc été atteints, mais ils restent insuffisants.

2. Un tournant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est justifié par au moins deux raisons fondamentales :

La première raison est d'ordre juridique et revêt dès lors un caractère obligatoire: l'égalité entre les femmes et les hommes figure à l'article 2 du Traité, il s'agit d'une valeur fondamentale de la construction européenne et d'un engagement contraignant pris par l'ensemble des États membres. Il s'agit aussi d'une tâche de l'Union et de ses États membres (au titre de l'article 3) qui, dès lors, doivent agir politiquement pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'une clause transversale puisque l'article 8 formule une obligation d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité dans toutes les actions de l'Union. Enfin, l'exigence d'égalité salariale est inscrite à l'article 157 du Traité.

La deuxième raison est de nature économique: l'égalité entre les femmes et les hommes est un facteur de croissance économique durable. Une amélioration du taux d'emploi des femmes pourrait entraîner une croissance importante du PIB (de 15 à 45 %). Il est démontré que l'égalité homme-femme est un facteur de gains économiques, de réduction des inégalités sociales ainsi que de cohésion et de qualité de vie en général: l'égalité entre les femmes et les hommes figure parmi les « objectifs clés » de la Stratégie de développement durable de l'Union européenne adoptée en 2005.

3. Le contexte institutionnel: le nouveau programme de travail de la Commission européenne

Le programme de travail de la Commission européenne n'est pas encore connu. Outre l'adoption d'une nouvelle stratégie hommes-femmes pour 2011-2015, de la future stratégie de l'Union européenne 2020, la Commission fera du *gender pay gap* un thème majeur de réflexion.

B. Objectifs et priorités pour la présidence du Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommation (EPSCO) du Conseil de l'Union européenne

Les trois grands objectifs de la ministre sont les suivants.

1. *Men moet de man-vrouwdimensie in het kader van de EU 2020-strategie versterken*

Men moet niet wachten op het Belgische voorzitterschap om aandacht te besteden aan deze materie. Alles moet in het werk worden gesteld om ervoor te zorgen dat de informele raad van eind maart, de EPSCO-Raad van 8 maart en de paper van de Europese Commissie rekening houden met de man-vrouwdimensie.

Het is in het algemeen noodzakelijk dat we een les trekken uit het verleden: de doelstellingen van de Lissabonstrategie zijn niet bereikt en waren niet nauwkeurig genoeg om alle ongelijkheden die strijdig zijn met de doelstellingen van groei, werkgelegenheid en sociale samenhang aan te pakken. Tevens is het noodzakelijk de man-vrouwdimensie te versterken met het oog op de nieuwe strategische uitdagingen: de crisis zal de vrouwen treffen, ook al is het met een verschuiving in de tijd. De potentiële nieuwe banen — vrouwen zijn enerzijds minder vertegenwoordigd in de *green jobs* en in banen rond de nieuwe technologieën en zijn anderzijds oververtegenwoordigd in de « witte banen » rond de *care services* — zijn een groot risico op apartheid in de werkgelegenheid.

De toekomstige EU 2020-strategie zal de genderdimensie in al haar dimensies moeten opnemen en zal moeten worden voorzien van een versterkte sturing. Er is nood aan heldere doelstellingen en nauwkeurige indicatoren zodat over het optreden van de lidstaten kan worden gerapporteerd. Tevens is het noodzakelijk dat de diverse formaties van de Raad betrokken worden bij de totstandkoming en de voortgangsbewaking van de toekomstige Strategie en dat iedereen verplicht wordt de *gender mainstreaming* in de strategie operationeel te maken.

De man-vrouwdimensie moet in het kader van de EU 2020-strategie worden versterkt. De minister dringt hier echt op aan! De Europese werkgelegenheidsstrategie vormt immers een belangrijk instrument in de strijd tegen de ongelijkheid van mannen en vrouwen.

De minister verduidelijkt de acties die voor die doelstelling moeten worden ondernomen:

— de werkgelegenheidsdoelstelling voor vrouwen moet op kwantitatief en kwalitatief vlak een Europese convergentiedoelstelling blijven. Wij moeten overwegen onze doelstelling ambitieuzer te maken, aangezien verschillende lidstaten al een werkgelegenheidsgraad van 60 % bereikt hebben voor vrouwen tussen 15 en 64 jaar. Wat wordt de nieuwe doelstelling?

— we moeten ook meer aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeid van vrouwen. Vrouwen doen vaak precare jobs: het zijn bijna altijd vrouwen die

1. *Il faut renforcer la dimension homme-femme dans le cadre de la Stratégie UE 2020*

Il ne faut pas attendre la présidence belge pour s'intéresser à ce sujet. Il faudra tout mettre en œuvre pour que le conseil informel de fin mars, le Conseil EPSCO du 8 mars et le papier de la Commission européenne tiennent compte d'une dimension homme-femme.

De façon générale, il est indispensable que nous tirions les leçons du passé: les objectifs de la stratégie de Lisbonne n'ont pas été atteints, et n'étaient pas assez précis pour appréhender l'ensemble des inégalités qui contredisent les objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. Il est également indispensable de renforcer la dimension homme-femme face aux nouveaux défis stratégiques: la crise affectera les femmes, même si c'est avec un décalage temporel. Les nouveaux gisements d'emplois — les femmes sont moins représentées dans les *green jobs* et emplois liés aux nouvelles technologies, d'un côté, et sur-représentées dans les « emplois blancs » liés aux *care services*, de l'autre — comportent des risques importants de ségrégation dans l'emploi.

La future Stratégie UE 2020 devra intégrer la dimension genre dans l'ensemble de ses dimensions et être dotée d'une gouvernance renforcée. Des objectifs clairs et des indicateurs précis pour permettre un rapportage de l'action des États membres sont indispensables. Il est également indispensable que les différentes formations du Conseil soient impliquées dans l'élaboration et le suivi de la future Stratégie et que chacune soit tenue de rendre opérationnel le *mainstreaming* de la dimension genre dans la stratégie.

Il faut renforcer la dimension homme-femme dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. La ministre insiste sur ce point, car la Stratégie européenne pour l'emploi constitue un outil essentiel de la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes.

La ministre précise les actions à mener dans le cadre de cet objectif:

— l'objectif d'emploi des femmes doit demeurer un objectif de convergence européen sur le plan quantitatif et qualitatif. Il faut envisager de rehausser notre objectif puisque plusieurs États membres ont atteint l'objectif de 60 % de taux d'emploi pour les femmes de 15 à 64 ans. Quel est le nouvel objectif à viser?

— il est également nécessaire d'être plus attentif à la qualité de l'emploi des femmes. Les femmes occupent trop souvent des emplois précaires: le travail

tijdelijk in dienst zijn en dat gaat dan meestal nog eens gepaard met grote loonverschillen.

— er moet ook een evenwichtige aanpak worden ontwikkeld van de « flexicurity ». « Flexicurity » of flexizekerheid kan de gelegenheid zijn om te strijden tegen ongelijkheid in de progressie van de loopbaan en tegen segregatie in de werkgelegenheid, indien ze gepaard gaat met een stimulerende aanpak van de overgang (door voorrang te geven aan levenslange opleiding, aan de rol van de arbeidsbureaus van de overheid...).

— de strijd tegen ongelijke bezoldiging moet ook een van de Europese doelstellingen vormen en opgenomen worden in een richtsnoer in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. We moeten streven naar gelijke bezoldiging op alle vlakken en er is nog veel werk voor de boeg om de loon-indicatoren eenvormig te maken alsook de extralegale voordelen (de niet-beroepsgebonden voordelen die in bijna alle Europese landen bestaan). Wat ongelijke bezoldiging betreft, zijn ook de opleiding van werkgevers, arbeiders en bedienden — betreffende premies en voordelen — en de bewustmaking van de publieke opinie doorslaggevend.

— het verzoenen van het gezins- en beroepsleven vormt ook een van de prioriteiten om deelname aan de arbeidsmarkt te bevorderen. De doelstellingen van Barcelona (2002) blijven pertinent en kunnen indien nodig nog worden verbeterd — opvangplaatsen voor 90 % van de kinderen tussen drie jaar en de schoolplichtige leeftijd en voor 33 % van de kinderen jonger dan drie jaar.

De minister wijst er niettemin op dat de *timing* voor het goedkeuren van de 2020-Strategie nog onzeker is. Het Belgisch voorzitterschap kan daarin een belangrijke rol te spelen hebben.

2. Belangrijke politieke doorbraken verkrijgen op basis van het goedkeuren van een nieuwe Routekaart of Man-vrouwstrategie van de Commissie (2011-2015) ter voorbereiding van de goedkeuring door de 27 lidstaten van het toekomstig Pact voor gendergelijkheid

De Europese Commissie heeft een Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen goedgekeurd voor de periode 2006-2010. Ze legt zes prioritaire actiegebieden vast en voor elk actiegebied doelstellingen en acties die de verwezenlijking ervan mogelijk moeten maken. Het gaat om het actieprogramma van de Europese Commissie voor gelijkheid dat in 2010 afloopt en dat dit jaar door de Europese Commissie moet worden hernieuwd in de vorm van een mededeling (de goedkeuring ervan wordt in principe in juli 2010 verwacht).

temporaire ne concerne quasiment que des femmes et est toujours corrélé à des inégalités salariales importantes.

— il faut également développer une approche équilibrée de la « flexicurity ». La « flexicurity » peut être l'occasion de lutter contre les disparités dans la progression de la carrière, et contre la ségrégation dans l'emploi, si elle est associée à une approche promotionnelle de la transition (en donnant la priorité à la formation tout au long de la vie, au rôle des services publics d'emploi...).

— la lutte contre les inégalités salariales devrait également constituer un objectif européen et faire l'objet d'une ligne directrice dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. L'égalité doit être réalisée dans tous les éléments de la rémunération. Il reste beaucoup à faire pour l'uniformisation des indicateurs salariaux et des avantages extralégaux (y compris non liés à la vie professionnelle qui existent dans pratiquement tous les pays européens). En matière d'inégalités salariales, la formation des employeurs, des travailleurs et employés — concernant les primes et avantages —, ainsi que la sensibilisation de l'opinion publique sont aussi déterminantes.

— pour favoriser la participation au marché de l'emploi, la ministre considère que la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est également prioritaire. Les objectifs de Barcelone (2002) restent pertinents et pourraient le cas échéant être améliorés — des places d'accueil pour 90 % des enfants entre trois ans et l'école obligatoire et pour 33 % des enfants de moins de trois ans.

La ministre signale néanmoins que le *timing* de l'adoption de la Stratégie 2020 est encore incertain. La présidence belge pourrait avoir un rôle important à jouer.

2. Obtenir des avancées politiques majeures sur la base de l'adoption d'une nouvelle Feuille de route ou Stratégie homme-femme de la Commission (2011-2015) pour préparer l'adoption par les 27 États membres du futur Pacte pour l'égalité entre hommes et femmes

Une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été adoptée par la Commission européenne pour la période entre 2006-2010. Elle identifie six domaines d'action prioritaire et pour chacun d'entre eux des objectifs et des actions-clés devant faciliter leur réalisation. Il s'agit du programme d'action de la Commission européenne en matière d'égalité qui vient à échéance en 2010 et doit être renouvelé par la Commission européenne cette année sous forme d'une communication (adoption prévue en principe en juillet 2010).

De prioritaire actiegebieden van de Routekaart beïnvloeden zeer sterk het nationale beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen, in zoverre zelfs dat men de Routekaart, die de agenda van de Commissie is, als de agenda van de lidstaten beschouwt.

Andere lidstaten verklaren dat die Routekaart geen enkele invloed heeft op hun eigen beleid.

Eén van de prioriteiten van het Belgisch voorzitterschap is het organiseren van een vergadering van ministers over dat onderwerp. Op die manier kunnen de besluiten worden goedgekeurd op de EPSCO-raad in december 2010.

Bij de goedkeuring van de nieuwe meerjarenstrategie, wil de minister een politiek debat houden met de lidstaten om de samenwerkingsprocedures en -strategieën ter ondersteuning van een nieuwe routekaart, te herbekijken. Op 25 en 26 oktober zal ze alle ministers van Gelijke Kansen samenbrengen om de lidstaten aan te moedigen hun engagementen aan te passen en te versterken op basis van de nieuwe agenda van de Europese Commissie over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

We moeten samen overleggen over de wijze waarop de lidstaten met de Commissie — maar ook met andere sleutelactoren, zoals het middenveld en de vakbonden — zullen samenwerken om gelijkheid van mannen en vrouwen te bereiken in de belangrijkste domeinen, zoals die op Europees vlak in de nieuwe strategie bepaald worden.

Bovendien moeten we ook proberen engagementen vanwege de lidstaten te verkrijgen om gelijkheid van mannen en vrouwen te bereiken in de domeinen die onder nationale bevoegdheid vallen (onderwijs, geweld, sociale bescherming, fiscaliteit, recht op seksuele en reproductieve gezondheid) en ze in het Europees Pact inschrijven.

Tot slot wil de minister samen met haar collega's ingaan op de kwestie van een follow up- en evaluatiemechanisme van de engagementen die in het Pact zijn opgenomen, om het beheer van het Pact en de zichtbaarheid ervan te bevorderen.

3. Specifieke doelstelling: voor een (integraal) gendergelijkheidsbeginsel op de werkvloer, en vooral inzake loongelijkheid

De loonkloof tussen vrouwen en mannen is binnen de Europese Unie nog steeds een feit, want over de hele EU bedraagt die kloof gemiddeld 17,5%. De loonkloof is het symptoom, de weerspiegeling van alle vormen van beroepsongelijkheid waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden. Het

Les domaines prioritaires de la Feuille de route influencent fortement la définition des politiques nationales en matière d'égalité entre hommes et femmes, au point même de considérer cette Feuille de route, qui est l'agenda de la Commission, comme celui des États membres.

D'autres États membres indiquent que cette Feuille de route n'a aucune influence sur leur propre politique.

L'organisation d'une réunion des ministres sur ce sujet compte parmi les priorités de la présidence belge. Ainsi pourront être adoptées les conclusions lors du conseil de l'EPSCO en décembre 2010.

À l'occasion de l'adoption de la nouvelle stratégie pluriannuelle, la ministre souhaite mener un débat politique avec les États membres afin de revoir les modalités et les stratégies de coopération visant à soutenir la nouvelle Feuille de route. Elle réunira les ministres de l'égalité les 25 et 26 octobre avec pour objectif d'encourager les États membres à adapter et renforcer leurs engagements sur la base du nouvel agenda de la Commission européenne en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Il s'agira de se concerter sur les modalités de coopération des États membres avec la Commission européenne — mais aussi avec les autres acteurs-clés tels que la société civile et les syndicats — pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines-clés identifiés dans la nouvelle stratégie sur le plan européen.

Par ailleurs, il faut aussi tenter d'obtenir des engagements des États membres en vue de réaliser l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines de compétences nationales (éducation, violence, protection sociale, fiscalité, droit à la santé sexuelle et reproductive) et de les inscrire dans le Pacte européen.

Enfin, la ministre souhaite aborder avec ses collègues la question d'un mécanisme de suivi et d'évaluation des engagements pris dans le Pacte, afin d'en améliorer la gouvernance et la visibilité.

3. Objectif spécifique: Pour un principe d'égalité (intégrale) entre les hommes et les femmes dans l'emploi, en particulier en matière d'égalité salariale

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste une réalité au sein de l'Union européenne, car il atteint encore en moyenne 17,5% dans l'ensemble de l'Union. L'écart salarial est le symptôme, le simple reflet de l'ensemble des inégalités professionnelles dont souffrent les femmes sur le marché du

dichten ervan vormt dus een zeer belangrijke uitdaging.

Het probleem van de loonkloof is uiteraard complex. Er zijn veel oorzaken. De verschillen in bezoldiging kunnen door objectieve factoren worden verklaard:

- individuele kenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, ervaring);
- gegevens in verband met de baan (beroep, soort contract of arbeidsvoorwaarden);
- aspecten die rechtstreeks met de onderneming te maken hebben (activiteitssector, omvang);
- bewezen discriminatie waarbij een vrouw voor hetzelfde werk een lager loon krijgt dan een mannelijke collega.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt ook veroorzaakt door:

- de depreciatie van het werk en van de functies van vrouwen;
- de ongelijkheid met betrekking tot de arbeidsmarkt, zoals:
 - * de horizontale segregatie van de arbeidsmarkt: vrouwen concentreren zich in een veel kleiner aantal sectoren en beroepen dan mannen, waarin meestal minder goed wordt betaald en die minder aanzien hebben;
 - * de verticale segregatie van de arbeidsmarkt: vrouwen zijn meestal werkzaam in minder goed betaalde banen en worden geconfronteerd met meer barrières in het doorgroeien naar topfuncties (glazen plafond).

De minister benadrukt dat een van de prioriteiten van het Belgisch voorzitterschap een interministeriële conferentie zal zijn over gelijke bezoldiging en gelijkheid op de werkvloer, en de goedkeuring van de conclusies door de EPSCO-Raad in december 2010, met concrete engagementen die zich richten tot verschillende actoren, zoals:

- de noodzaak een specifieke doelstelling te bepalen om de loonkloof op Europees niveau te verkleinen, en een specifieke doelstelling op nationaal vlak;
- het herbekijken van de indicatoren die in 2001 werden bepaald in het kader van het vorige Belgische voorzitterschap, op basis van het Europees rapport over de loonkloof, opgesteld door het Dulbéa (*département d'Économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles*) en het teamwerk van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD Werk;

travail. Son élimination constitue donc un enjeu majeur.

La question de l'écart salarial est évidemment une question complexe. Ses causes sont multiples. Les différences de rémunération peuvent s'expliquer par des facteurs objectifs:

- des caractéristiques individuelles (âge, niveau d'éducation, expérience acquise);
- des éléments liés à l'emploi (profession, type de contrat ou conditions de travail);
- des aspects touchant directement à l'entreprise (secteur d'activité, taille);
- la discrimination avérée où une femme reçoit pour un même travail une rémunération inférieure à celle d'un collègue masculin.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes trouve aussi ses sources dans:

- la dévalorisation du travail et des fonctions des femmes;
- les inégalités liées au marché du travail, telles:
 - * la ségrégation horizontale du marché du travail: les femmes se concentrent dans un nombre beaucoup plus restreint de secteurs et de professions que les hommes, généralement moins bien rémunérés et moins valorisés;
 - * la ségrégation verticale du marché du travail: les femmes sont principalement employées à des postes moins bien rémunérés et rencontrent davantage d'obstacles à leur avancement professionnel (plafond de verre).

La ministre souligne qu'une des priorités de la Présidence belge de l'Union européenne consistera dans l'organisation d'une conférence ministérielle sur l'égalité salariale et dans l'emploi, ainsi que l'adoption des conclusions par le conseil de l'EPSCO de décembre 2010, avec des engagements concrets adressés aux différents acteurs tels que:

- la nécessité d'une définition d'un objectif ciblé de réduction de l'égalité salariale au niveau européen, et d'un objectif ciblé au niveau national;
- la révision des indicateurs définis en 2001 dans le cadre de la précédente présidence belge, sur base du rapport européen sur l'écart salarial établi par DULBEA (département d'Économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles) et le travail de l'équipe de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et du SPF Emploi;

— een andere doelstelling in verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen inzake werkgelegenheid is vorderingen te boeken inzake de aanwezigheid van vrouwen in de beslissingsorganen, meer bepaald in de economische organen van de beursgenoteerde ondernemingen. In België is er een doelstelling om te pogen tot 30 % vrouwelijke aanwezigheid te komen in de raden van bestuur van de beursgenoteerde ondernemingen, alsook in de directiecomités van de grote ondernemingen. De laatste studies ter zake tonen aan dat de ondernemingen die tot de wereldtop 100 behoren, de ondernemingen zijn met een grotere aanwezigheid van vrouwen in de ondernemingsraad of in het directiecomité. We zullen dus een debat opstarten over de vraag of het opportuun is de huidige Europese wetgeving te wijzigen en quota op te leggen voor de directie-organen;

— de aanmoediging en de ondersteuning van de sociale partners om een gericht actieplan voor professionele gelijkheid tot stand te brengen;

— het organiseren van regelmatige bewustmakingscampagnes op nationaal en Europees niveau.

Blijkbaar zullen in het raam van het Belgisch voorzitterschap enkele richtlijnen moeten worden gevolgd:

— de richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen die een zelfstandige activiteit uitoefenen. Die richtlijn versterkt de rechten van de zelfstandigen en meer bepaald van de meewerkende echtgenoten;

— de richtlijn betreffende de uitbreiding van het zwangerschapsverlof;

— de richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Het gaat om de concrete toepassing van artikel 13 van het Verdrag. Het is een richtlijn die politiek gevoelig ligt, omdat ze eenparigheid vergt. Het is niet zeker of alle landen, bijvoorbeeld Duitsland, bereid zijn daarmee in te stemmen. Die richtlijn bekrachtigt het beginsel van gelijke behandeling buiten het werk, want gelijkheid op het werk is al geregeld.

4. *Thematiek van de diversiteit en van de strijd tegen discriminatie in het algemeen*

Op 15 en 16 november wordt een groot evenement georganiseerd, de *Equality Summit*. Het gaat om een groot evenement met ongeveer 500 deelnemers. Bepaalde thema's worden in overleg met de Europese Commissie gekozen. De Belgische regering heeft beslist het verband te leggen tussen discriminatie en de problematiek rond werk en die *equality summit* te

— un autre objectif lié à l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi est de faire avancer les choses par rapport à la présence des femmes dans les organes décisionnels et plus particulièrement dans les organes économiques au niveau des entreprises cotées en bourse. Il y a un objectif au niveau belge d'essayer d'arriver à 30 % de présence féminine dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et également dans les comités de direction de grandes sociétés. Les dernières études en cette matière démontrent que les sociétés qui se trouvent au top 100 mondial sont celles avec une plus grande présence féminine au conseil d'entreprise ou au comité de direction. Nous lancerons donc un débat relatif à l'opportunité de modifier la législation européenne actuelle et sur l'opportunité d'adopter des quotas au sein des organes de direction;

— l'encouragement et le soutien adressés aux partenaires sociaux à élaborer un plan d'action ciblé sur l'égalité professionnelle;

— l'organisation de campagnes de sensibilisation régulières au niveau national et européen.

Il semble qu'il y aura quelques directives à suivre dans le cadre de la présidence belge:

— la directive qui concerne l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. Cette directive renforce les droits des personnes indépendantes et notamment des conjoints-aidants;

— la directive relative à l'allongement du congé de maternité;

— la directive relative à l'application du principe de l'égalité entre les personnes sans distinction de religion, de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Il s'agit de la concrétisation de l'article 13 du Traité. C'est une directive sensible politiquement, puisqu'elle demande l'unanimité. Il n'est pas sûr que tous les pays, notamment l'Allemagne, soient prêts à s'y rallier. Cette directive consacre le principe d'égalité de traitement en dehors de l'emploi, puisque ceci est déjà fait.

4. *Thématique de la diversité et de la lutte contre les discriminations en général*

Un grand événement sera organisé, l'*Equality Summit*, les 15 et 16 novembre 2010. Il s'agit d'un grand événement d'environ 500 personnes. Certains thèmes sont choisis en lien avec la Commission européenne. Le gouvernement belge a décidé de faire le lien entre les discriminations et les problématiques d'emploi et de consacrer cet *equality summit* à la

wijden aan de logica van de strijd tegen discriminatie in het arbeidsmilieu en in het beroepsleven, met een relatief ruime definitie. Er zal speciaal aandacht worden besteed aan de werkgelegenheid voor mensen van vreemde afkomst.

5. *Organiseren van een evenement met het Parlement*

Het Spaanse voorzitterschap heeft een vergadering georganiseerd in Cadix, waar alle vrouwelijke ministers waren uitgenodigd. Kennelijk is het belangrijk dat alle vrouwelijke ministers, in hun diverse bevoegdheden, hun schouders zetten onder specifieke en georganiseerde doelstellingen. Onder het Belgisch voorzitterschap kunnen we een stap verder zetten en een top organiseren van vrouwen of van delegaties van vrouwelijke parlementsleden met als thema geweld tegen vrouwen. Dat kan aan een ontmoeting van de ministers worden gekoppeld.

III. GEDACHTEWISSELING

Mevrouw Genot (volksvertegenwoordiger) herinnert zich het laatste Europese voorzitterschap van België. Toen al werden er talrijke initiatieven naar voren gebracht, maar die dossiers vorderen maar langzaam.

Twee punten vragen om enige verduidelijking. De Lissabonstrategie werd genoemd. Hierin wordt benadrukt dat het belangrijk is de deelnemingsgraad van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen zonder hen in de val te laten lopen van het deeltijdswerk in de dienstensector dat vaak van slechte kwaliteit is. Met welke instrumenten denkt de minister te kunnen voorkomen dat vrouwen in die val lopen?

Het programma van het trio-voorzitterschap bevat interessante, door Spanje naar voren gebrachte elementen in verband met geweld tegen vrouwen en de indeling van die gewelddaden. Wanneer een vrouw door haar man wordt gedood, wordt dit over het algemeen niet als een gewelddaad tegen vrouwen opgetekend, hoewel dat in werkelijkheid wel het geval is. Het zou interessant zijn het Spaans voorzitterschap na te volgen en de projecten voort te zetten die dat voorzitterschap heeft opgestart.

Mevrouw De Block (volksvertegenwoordiger) wijst op het feit dat een groot deel van de problematiek zich situeert rond de loonkloof en het feit dat mannen en vrouwen statutair nog steeds verschillen. De minister is als minister van werk dan ook goed geplaatst om de problemen aan te pakken.

De Spanjaarden besteden veel aandacht aan het intrafamiliaal geweld en stellen ook voor om een Europees observatorium op te zetten. Er heerst over alle grenzen heen een taboe rond deze materie. Dit

logique de la lutte contre les discriminations dans le milieu du travail et dans le secteur professionnel avec une définition relativement élargie. Un accent particulier sera mis sur l'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère.

5. *Organisation d'un événement avec le Parlement*

La présidence espagnole a organisé une réunion à Cadix où toutes les ministres-femmes étaient conviées. Il semble important de pouvoir faire porter par toutes les femmes ministres, avec leurs différentes compétences, des objectifs ciblés et organisés. Sous la présidence belge nous pourrions aller un pas plus loin en organisant un sommet des femmes ou de délégations de femmes parlementaires sous le thème des violences faites aux femmes. Ceci pourrait se faire en lien avec une rencontre ministérielle.

III. ÉCHANGE DE VUES

Mme Genot (députée) se rappelle de la dernière présidence européenne de la Belgique. Déjà à ce moment-là de nombreuses initiatives avaient été avancées, mais l'évolution de ces dossiers est lente.

Deux points demandent quelques clarifications. La stratégie de Lisbonne a été citée en mettant l'accent sur l'importance d'augmenter le taux de participation des femmes sur le marché du travail, sans tomber dans le piège des emplois à temps partiel dans le secteur des services et qui sont souvent de mauvaise qualité. A quels outils pense la ministre pour éviter ce piège?

Le programme de la présidence en trio contient des éléments intéressants avancés par l'Espagne par rapport à la violence faite aux femmes et à la classification de ces violences. Une femme tuée par son mari n'est en général pas répertoriée comme une violence faite aux femmes, alors qu'en réalité c'est le cas. Il serait intéressant de faire un suivi de la présidence espagnole et de continuer les chantiers que cette présidence a lancés.

Mme De Block (députée) souligne que l'essentiel du problème concerne l'écart salarial et le fait qu'en termes de statut, des disparités subsistent entre les femmes et les hommes. La ministre est donc bien placée en tant que ministre de l'Emploi pour s'attaquer à ces problèmes.

Les Espagnols accordent une grande attention à la violence intrafamiliale et proposent dès lors de créer un observatoire européen. C'est une matière qui reste taboue par-delà toutes les frontières. Nous devons lui

thema verdient alle aandacht en er moet van de gelegenheid van het voorzitterschap gebruik worden gemaakt om zoveel mogelijk drempels weg te werken.

Mevrouw Van Hoof (senator) stelt dat 2010 een belangrijk jaar wordt voor de gelijke kansen: de Europese Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden herzien, het internationaal jaar tegen de armoede, Peking +15, de herziening van de Lissabonstrategie, ... Het voorgestelde programma speelt daar goed op in.

Bij de strategie 2020 moet er zeker aandacht gaan naar de groep van vrouwelijke vijftigplussers. Deze groep betekent in België amper 26 % op de arbeidsmarkt. Er is een herintrede nodig van deze groep, maar er moet ook worden gewerkt aan een project van levenslang leren. De participatie in het levenslang leren ligt in België bijzonder laag. Het Europees gemiddelde bedraagt 15 % en België ligt daar zeer ver onder. Dit is een goede manier om vrouwen terug op de arbeidsmarkt te brengen zonder hoog armoederisico. Dit risico ligt bij oudere alleenstaande vrouwen rond 31 %, terwijl het gemiddelde man-vrouw 20 % is. Er is veel werk te verrichten tegenover die oudere vrouwen en arbeidsparticipatie. Levenslang leren verdient meer aandacht.

Er is blijkbaar een samenkomst gepland rond geweld op vrouwen met Europese ministers en parlementsleden. Het lijkt een goed initiatief, maar dit mag niet uitmonden in een hoogmis. Er moet een zeer concreet programma zijn. Er zijn al heel wat initiatieven opgezet rond dit thema, maar er is nog veel werk aan de winkel. Er moet worden nagegaan welke maatregelen al werden voorgesteld, maar nog niet uitgevoerd.

Wat de participatie van vrouwen in vredesmissies in het kader van resolutie 1325 van de VN-Veiligheidsraad betreft, kan er nog veel worden gedaan vanuit Europa. We kunnen bij dit onderwerp echte voortrekkers zijn om deze maatregel tot uitvoering te brengen. Er is destijds gepleit, onder andere door de Europese Commissie, voor een Hoge Diplomaat voor de vrouwenrechten in het kader van de bestrijding van geweld op vrouwen. Ook voor dit voorstel kunnen we ons actief inzetten.

consacrer toute l'attention nécessaire et mettre la présidence à profit pour faire tomber le plus de barrières possible.

Mme Van Hoof (sénatrice) indique que l'année 2010 sera une année importante en termes d'égalité des chances, puisqu'elle sera marquée par plusieurs événements, à savoir la révision de la feuille de route européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'année internationale de lutte contre la pauvreté, Pékin +15, la révision de la stratégie de Lisbonne, etc. Le programme proposé en tient dûment compte.

Dans le cadre de la stratégie 2020, il y a un groupe auquel il faut assurément accorder une attention particulière, c'est celui des femmes de plus de cinquante ans. En Belgique, il représente à peine 26 % sur le marché du travail. Il faut l'aider à réintégrer le marché de l'emploi tout en développant un projet fondé sur l'apprentissage tout au long de la vie. En Belgique, la participation à des activités de formation permanente est particulièrement faible. La moyenne européenne atteint 15 % et la Belgique se situe bien en-deçà de ce pourcentage. C'est une bonne manière pour ramener les femmes sur le marché de l'emploi sans risque élevé de pauvreté. Ce risque est d'environ 31 % pour les femmes âgées isolées alors que la moyenne hommes et femmes confondus est de 20 %. Il y a énormément de travail à accomplir pour améliorer la situation de ces femmes âgées et pour accroître leur participation au marché de l'emploi. Il faut accorder davantage d'attention au processus d'apprentissage tout au long de la vie.

Une réunion de ministres et de parlementaires européens devrait avoir lieu sur le thème de la violence à l'égard des femmes. Si cette réunion semble être une bonne initiative, il ne faudrait pas qu'elle se transforme en grand-messe. Il faut fixer un programme très concret. Le thème de la violence à l'égard des femmes a déjà inspiré de nombreuses initiatives, mais il reste beaucoup à faire. Il faut voir quelles mesures ont déjà été proposées mais n'ont pas encore été mises en œuvre.

En ce qui concerne la participation des femmes aux missions de paix dans le cadre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, l'Europe pourrait encore accomplir un travail considérable. Nous pouvons faire véritablement œuvre de pionnier afin d'obtenir que la participation des femmes aux missions de paix devienne réalité. À l'époque, la Commission européenne, notamment, avait plaidé en faveur de la désignation d'un haut représentant européen pour les droits des femmes dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ici aussi, nous pouvons nous engager activement afin de défendre cette proposition.

De loonkloof blijft een actueel thema en het probleem stelt zich nog in alle Europese landen. De CD&V heeft een voorstel ingediend rond rapporteringsplicht. De sociale partners moeten communiceren over wat ze doen rond de loonkloof, want de concrete hefbomen bevinden zich in de bedrijven en het is niet altijd duidelijk hoe daar mee wordt gewerkt.

De heer Jean-Jacques Flahaux (volksvertegenwoordiger) vestigt de aandacht op het feit dat de vooropgestelde doelstellingen niet eenvoudig te behalen zijn. Sinds het laatste Belgische voorzitterschap zijn er nieuwe landen tot de Europese Unie toegetreden en zij hebben nog heel wat in te halen.

In het recente werk van Elisabeth Badinter wordt aangetoond dat men het momenteel minder opneemt voor de vrouw.

De minister vermeldde het werkgelegenheidsprobleem, maar de echte gendergelijkheid inzake werkgelegenheid kan maar worden verwezenlijkt als men de grond van de situatie aanpakt, namelijk de kinderopvang. Zolang wij overal in Europa te maken hebben met een structureel tekort, met name aan crèches, kan de doelstelling van echte gelijkheid niet worden gehaald.

Wat het zwangerschapsverlof betreft, zijn de reacties vaak seksistisch. Het probleem ligt in het feit dat men er bij de geboorte van een kind van uitgaat dat het *in fine* hoofdzakelijk de vrouw zal zijn die zich de eerste weken en maanden zal bezighouden met de opvoeding van het kind. Men zou mannen bijna moeten verplichten om evenveel verlof te nemen als vrouwen zodat ze van in het begin mee moeten opvoeden. Het wetgevend werk zal niet volstaan als de mentaliteit niet verandert.

Symbolische beroepen spelen een belangrijke rol. Er werd aan bedrijfsleiders gedacht, maar men moet naar echte gelijkheid streven en niet naar een cijfer van 30 %. Er moet ook over hoge ambtenaren worden gesproken. Justitie, politie, ..., en de traditioneel mannelijke beroepen zijn ook belangrijk. Enkele jaren geleden bracht de eerste vrouwelijke « major » in de polytechniek in Frankrijk een grotere mentaliteitswijziging teweeg dan enige andere maatregel.

Duitsland zou terughoudend zijn tegenover de richtlijn inzake gelijkheid los van de werkgelegenheidsproblemen. Wat is daar precies van aan ?

De top over gelijkheid die op 15 en 16 november wordt gehouden, lijkt erg interessant. De aandacht zal worden gevestigd op discriminatie op het vlak van werkgelegenheid, wat cruciaal is. Andere belangrijke thema's zijn werkgelegenheid en toegang tot huisvesting en tot het maatschappelijk leven.

L'écart salarial reste un thème d'actualité et le problème continue à se poser dans tous les pays européens. Le CD&V a déposé une proposition prévoyant une obligation de faire rapport. Les partenaires sociaux doivent préciser ce qu'ils font pour lutter contre l'écart salarial. Force est en effet de constater que ce sont les entreprises qui possèdent les leviers concrets et que la façon dont on les y utilise n'est pas toujours très claire.

M. Jean-Jacques Flahaux (député) attire l'attention sur le fait que les objectifs avancés ne sont pas faciles à atteindre. Depuis la dernière présidence belge, de nouveaux pays ont rejoint l'Union européenne et ils ont encore beaucoup de progrès à faire.

Le dernier ouvrage d'Elisabeth Badinter démontre que l'on est maintenant dans une situation de recul de la promotion de la femme.

La ministre a nommé la problématique de l'emploi, mais la véritable égalité homme-femme en matière d'emploi ne peut être résolue si l'on ne résout pas d'abord la base de la situation, à savoir l'accueil de l'enfant. Tant que nous serons dans une situation de déficit structurel partout en Europe, en matière de crèche notamment, l'objectif d'une véritable égalité ne pourra être atteint.

En ce qui concerne les congés de maternité, les réactions sont souvent sexistes. Le problème se situe au niveau du fait qu'à la naissance d'un enfant, on considère que c'est *in fine* la femme qui va principalement diriger les premières semaines et premiers mois de l'éducation de l'enfant. Il faudrait presque obliger les hommes à prendre autant de congés que la femme pour les obliger à co-éduquer dès le départ. Le travail législatif ne sera pas suffisant si les esprits ne changent pas.

Les métiers symboliques sont essentiels. Les chefs d'entreprise ont été évoqués, mais il faut avoir comme ambition une véritable égalité et pas un chiffre de 30 %. Il faut aussi parler des hauts fonctionnaires. La justice, la police, ..., et les métiers traditionnellement masculins sont également importants. En France, il y a quelques années, la première femme major en Polytechnique a permis de faire évoluer les mentalités plus que d'autres mesures.

Par rapport à la directive égalité hors problèmes d'emploi la réticence de l'Allemagne a été invoquée. Qu'en est-il exactement ?

Le sommet qui sera organisé les 15 et 16 novembre sur l'égalité semble très intéressant. Les discriminations en matière d'emploi qui seront mises en évidence sont cruciales. D'autres thèmes sont également importants, comme l'emploi et l'accessibilité au logement et à la vie sociale.

Een vergadering van vrouwelijke ministers vond plaats in Cadiz. Dat is een goed initiatief, maar het heeft iets verontrustends. Het versterkt een beetje het seksisme; er mag geen beeld van uitsluiting van mannen worden opgehangen. Er werd voorgesteld om in samenwerking met het parlement een soortgelijke bijeenkomst te organiseren over geweld tegen vrouwen. Geweld tegen vrouwen kan slechts worden uitgeroeid wanneer mannen hiervan overtuigd zijn. Het zou dus jammer zijn mannen uit te sluiten.

Antwoorden van de minister

De kwetsbaarheid van vrouwen heeft vaak te maken met het feit dat zij sterk vertegenwoordigd zijn in de non-profitsectoren met halftijdse banen of minder goed betaalde banen. Het is belangrijk een logica uit te werken waarin een gebundeld beleid samengaat met strakke coördinatiemethodes en becijferde doelstellingen per groep en per leeftijd. Elke lidstaat kan zichzelf, naar gelang van zijn nationale situatie en het vertrekpunt, eigen doelstellingen opleggen om de Europese doelstellingen te halen.

Een soortgelijke methode kan worden gebruikt voor deeltijdse banen, met name door doelstellingen vast te stellen die dat aantal verminderen en door voortdurend te evalueren. Er kunnen aanbevelingen worden geformuleerd in het kader van versterkte coördinatiemethodes. Wanneer de strategie van de Europese Unie wordt besproken in verband met duurzame en inclusieve economie, mag men twee belangrijke uitdagingen niet uit het oog verliezen: enerzijds de vergrijzing of de langere levensduur en de witte banen die hierdoor zullen ontstaan, en anderzijds de groene banen. Groene banen zijn technischer zodat de kans bestaat dat zij hoofdzakelijk door mannen zullen worden uitgeoefend als er niets wordt ondernomen op het vlak van opleiding. Het gaat om transformatie-sectoren van de industrie, privésectoren die vaak goed betalen en die echte groeikansen bieden. Witte banen vallen daarentegen onder de non-profitsector, een kwetsbare sector waar veel vrouwen werken. Men moet werk maken van de lancering en aanmoediging van die twee sectoren die werkgelegenheid creëren, van de bescherming van vrouwen, van de stabilisering van arbeidsovereenkomsten en van een zekere gelijke behandeling van beide sectoren.

Geweld tegen vrouwen staat hoog op de agenda van het Spaans voorzitterschap. In het licht van de gemeenschappelijke voorbereiding en belangen, wil de minister zorgen voor enige continuïteit ten aanzien van het Spaans voorzitterschap. De problematiek van het bestrijden van geweld tegen vrouwen zal op 8 maart 2010 tijdens de raad van de EPSCO (Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van de Europese Unie) worden

Une réunion des femmes ministres a eu lieu à Cadix. C'est une bonne initiative, mais il y a une dimension inquiétante. Ceci renforce un peu le sexisme; il ne faut pas créer une image d'exclusion des hommes. Il y a une proposition d'organiser une rencontre semblable en collaboration avec le parlement sur la violence faite aux femmes. On ne pourra éradiquer la violence faite aux femmes seulement si les hommes en sont convaincus. Il serait donc dommage d'exclure les hommes.

Réponses de la ministre

La précarité des femmes est souvent liée au fait qu'elles sont concentrées dans des secteurs non-marchands, avec des emplois à temps partiel ou moins bien rémunérés. Il est important d'élaborer une logique d'une gouvernance concentrée avec des méthodes de coordination resserrées et des objectifs chiffrés par groupe et par âge. Chaque État membre peut, selon sa situation nationale et selon le point de départ, s'imposer ses propres objectifs pour arriver aux objectifs européens.

Une méthode similaire peut être employée pour les emplois à temps partiel, notamment en fixant des objectifs de réduction et en imposant des évaluations constantes. Des recommandations peuvent être formulées dans le cadre de méthodes de coordination renforcées. Lors du déploiement de la stratégie de l'Union européenne au niveau de l'économie durable et inclusive, il faudra être vigilant à deux challenges importants: d'un côté, le vieillissement ou l'allongement du temps de la vie et les emplois blancs que cela va générer, et, de l'autre côté, les emplois verts. Les emplois verts sont plus techniques et risquent dès lors de devenir majoritairement masculins, si rien n'est entrepris au niveau de la formation. Il s'agit des secteurs de transformation de l'industrie, des secteurs privés et souvent bien payés, et qui constituent une véritable chance de croissance. Les emplois blancs, par contre, appartiennent au secteur non-marchand, souvent plus féminin et précarisé. Il faudra donc être attentif au lancement et à l'impulsion de ces deux secteurs créateurs d'emplois, ainsi qu'à la protection des femmes, la stabilisation de contrats de travail et une certaine égalité de traitement entre les deux types de secteurs.

En ce qui concerne la violence faite aux femmes, elle constitue une des priorités principales de la présidence espagnole. À l'instar de la préparation commune et des intérêts communs, la ministre souhaite assurer une certaine continuité par rapport à la présidence espagnole. La problématique de la lutte contre les violences à l'égard des femmes sera abordé lors du conseil de l'EPSCO (Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs du Conseil de

besproken. De minister wil conclusies bezorgen, ze concreet maken en een opvolging ervan waarborgen.

Het Spaanse en Belgische voorzitterschap hebben dezelfde standpunten over de oprichting en doelstellingen van een Europees observatorium inzake intra-familiaal geweld. Een uniformisering van de gegevens in het kader van de Europese Unie en een betere coördinatie tussen de verschillende lidstaten zijn noodzakelijk. Er moeten concrete maatregelen worden voorgesteld.

Wat de classificatie van geweld betreft, zou het Belgische actieplan tegen partnergeweld moeten worden goedgekeurd in de interministeriële conferentie vóór 8 maart 2010. Dit nationale actieplan omvat verschillende doelstellingen alsook verschillende voorstellen om de medische steekkaarten op nationaal niveau eenvormig te maken en om meer gegevens te verzamelen.

De vrouwelijke vijftigplussers vormen een prioritaire groep, aangezien zij veel moeilijkheden onderkennen op de arbeidsmarkt. Tijdens het Belgische voorzitterschap zullen een conferentie en een forum georganiseerd worden over *ageing* en de gevolgen ervan. Dit aspect leunt trouwens sterk aan bij de strijd tegen armoede, waar *gendermainstreaming* ook een prioriteit blijft.

Wat de nieuwe routekaart (2011-2015) voor gelijkheid van vrouwen en mannen betreft, zal de minister de concrete maatregelen steunen.

De minister steunt ook het idee om een Europese Hoge Diplomaat voor vrouwenrechten aan te stellen. Ze heeft echter de nieuwe Europees commissaris voor justitie, grondrechten en burgerschap, mevrouw Reding, nog niet ontmoet en heeft bijgevolg geen duidelijk beeld van de prioriteiten van de volgende Europese strategie inzake gelijkheid van mannen en vrouwen.

Betreffende de loonkloof zijn onderhandelingen met de sociale partners voorzien, zowel op nationaal als op Europees vlak. Men moet heel concreet zijn en een methode van *reporting* organiseren om vooruitgang te kunnen boeken.

Wat de organisatie van een eventuele vergadering van vrouwelijke parlementsleden van de verschillende lidstaten betreft, is het helemaal niet de bedoeling om een evenement te organiseren dat op de een of andere manier als seksistisch wordt opgevat. Het is evenwel noodzakelijk dat er een echte mobilisatie komt wat het geweld tegen vrouwen betreft. Deze mobilisatie moet door iedereen gedragen worden, maar bovenal door de vrouwelijke politici.

l'Union européenne), le 8 mars 2010. La ministre a l'ambition de porter les conclusions, de les concrétiser et d'en assurer la suivi.

Les présidences espagnole et belge sont sur la même longueur d'ondes en ce qui concerne la création et les missions d'un observatoire européen des violences intrafamiliales. Il est nécessaire d'uniformiser les données dans le cadre de l'Union européenne et d'améliorer la coordination entre les différents États membres. Il conviendra de proposer des mesures concrètes.

Concernant la classification des violences, le nouveau plan d'action belge sur la lutte contre la violence conjugale devrait être adopté en conférence interministerielle avant le 8 mars 2010. Ce plan d'action national contient différents objectifs, ainsi que plusieurs propositions pour uniformiser les fiches médicales au niveau national et pour renforcer la collecte de données.

Les femmes de plus de 50 ans constituent un groupe prioritaire étant donné qu'elles rencontrent de nombreuses difficultés sur le marché du travail. Pendant la présidence belge, une conférence et un forum seront consacrés aux vieillissement et à ses conséquences. Cet aspect présente du reste de fortes similitudes avec la lutte contre la pauvreté, où la dimension du genre constitue également l'une des priorités.

En ce qui concerne la nouvelle feuille de route (2011-2015) pour l'égalité entre les hommes et femmes, la ministre soutiendra les mesures concrètes.

La ministre appuie également l'idée de nommer un haut diplomate européen pour les droits des femmes. Elle n'a toutefois pas encore rencontré Mme Reding, la nouvelle commissaire européenne à la justice, aux droits fondamentaux et à la citoyenneté, et ne s'est donc pas encore forgé une image précise des priorités de la prochaine stratégie européenne dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne la fracture salariale, des négociations avec les partenaires sociaux sont prévues, tant au niveau national qu'au niveau européen. Il faudra faire preuve d'un esprit très concret et mettre sur pied une méthode d'établissement de rapports pour pouvoir enregistrer des avancées.

Pour ce qui est de l'organisation d'une éventuelle réunion de femmes parlementaires des différents États membres, l'idée n'est pas du tout d'organiser un événement qui soit d'une façon ou d'une autre perçue comme sexiste. Il est toutefois nécessaire d'avoir une réelle mobilisation en ce qui concerne la violence faite aux femmes. Cette mobilisation doit être portée par tout le monde, mais il faut avant tout qu'elle soit portée par les femmes politiques.

Europa is een zware instelling, die momenteel tot stand komt met een nieuw verdrag, een nieuw trio en een nieuw vast voorzitterschap. De Belgische bijdrage zal onvermijdelijk beperkt en sporadisch zijn, omdat België nog slechts zes maanden te gaan heeft. De minister is zich bewust van de moeilijkheid om zelfs maar tot een conclusie te komen en om sociaalgeoriënteerde raden zoals EPSCO in het kader van de toekomstige strategie van 2020 vooruitgang te laten boeken.

De voorzitters-rapporteurs,

Alain DESTEXHE (S).
Vanessa MATZ (S).
Alexandra COLEN (K).
Herman DE CROO (K).

L'Europe est une lourde institution qui se met actuellement en place avec un nouveau traité, un nouveau trio et une nouvelle présidence permanente. Les apports belges seront immanquablement ténus et sporadiques, parce que la Belgique n'a que six mois devant elle. La ministre est consciente de la difficulté de faire passer ne fusse qu'une conclusion et de faire bouger au sein de l'Union européenne des conseils de type social, comme l'EPSCO dans le cadre de la future stratégie de 2020.

Les présidents-rapporteurs,

Alain DESTEXHE (S).
Vanessa MATZ (S).
Alexandra COLEN (CH).
Herman DE CROO (CH).

